



Universidad de Oviedo
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

GRADO EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

CURSO ACADÉMICO
2022-2023

TRABAJO FIN DE GRADO

PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL: RETOS Y ESTRATEGIAS

MARIO BARREIRO RODRÍGUEZ

OVIEDO, 24/05/2023



ÍNDICE

ÍNDICE	3
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
1. LOS SISTEMAS DE PENSIONES	7
1.1. Principales aspectos conceptuales sobre los sistemas de pensiones:	7
1.2. El sistema de pensiones en España: creación, evolución y retos	9
2. LA INFLUENCIA DE LA DEMOGRAFÍA EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES	16
2.1. Evolución del escenario demográfico español	16
2.2. Proyecciones demográficas de la población	19
2.3. Incidencias del progresivo envejecimiento de la población y el aumento en la esperanza de vida sobre el sistema español de pensiones.	25
2.4. Efectos de la progresiva disminución en la tasa de natalidad en la población y en el sistema español de pensiones.	27
3. EL MERCADO LABORAL Y LOS RETOS DEMOGRÁFICOS	29
3.1. Características del mercado de trabajo actualmente	30
3.2. Cambios estructurales en las ofertas y demandas de empleo	31
3.3. Régimen de jubilación:	32
4. LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL	33
5. RECAPITULACIÓN Y CONCLUSIONES	36
6. BIBLIOGRAFÍA	38



Universidad de Oviedo

LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL: RETOS Y ESTRATEGIAS

RESUMEN

Actualmente la extensión la vida laboral de los trabajadores, es considerada por los gobiernos como una estrategia alineada a las políticas de organismos internacionales, que buscan asegurar y favorecer el estado de bienestar de todos los trabajadores a través de los sistemas de seguridad social. En este trabajo, se describe como el origen y la evolución de los sistemas de pensión, hasta llegar a los modelos que están vigentes actualmente y como las variaciones de los principales elementos de la poblacional inciden en la sostenibilidad del régimen de pensiones, hasta convertirse en el principal reto a superar, para garantizar la estabilidad del sistema de pensiones a través de la extensión de la vida laboral. A través del análisis de series de datos se muestra cómo inciden las características actuales de la población sobre en el mercado de trabajo y cómo prolongar la vida laboral puede contribuir tanto a nivel económico y social a corregir y mejorar las distorsiones que han sido provocadas por los avances en las condiciones de vida. Finalmente, se describen las conclusiones obtenidas del análisis de la información extraída de las diferentes fuentes consultadas y descritas en la bibliografía de este trabajo.

PROLONGING WORKING LIFE: CHALLENGES AND STRATEGIES

SUMMARY

Currently, governments consider that prolonging the working life of workers as a strategy aligned with the policies of international organizations such as the OECD, which seek to ensure and promote the welfare state of all workers, through social security systems. . In the present work, it is described how the pension systems are born and evolve, until reaching the models that are currently in force and how the variations in the main elements of the population demography affect the sustainability of the pension system, until it becomes the main challenge to overcome, to guarantee the stability of the pension system through the extension of working life. Through the analysis of data series, it is shown how the current characteristics of the population affect the labor market and how the prolongation of working life can contribute both economically and socially to correct and improve the distortions that have been caused by improvements in living conditions. Finally, the conclusions obtained from the review and analysis of the information extracted from the different sources consulted and described in the bibliography of this work are described.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se centrará principalmente, en analizar como prolongar la vida laboral es una estrategia que puede incidir en la estabilidad y sostenibilidad del sistema de pensiones, frente al reto que representan actualmente las variaciones demográficas en la población. Factores como la longevidad de la población, el incremento en la esperanza de vida, las bajas tasa de natalidad, las reformas aplicadas en el sistema español de seguridad social inciden directamente sobre el estado de bienestar social, lo cual, por su relevancia, proporciona suficiente material informativo que permite profundizar sobre el reto que significa para la seguridad social los continuos cambios poblacionales y los beneficios que puede proporcionar a la prolongación de la vida laboral de los empleados.

Se han producido grandes alteraciones demográficas producto del decrecimiento de las tasas de natalidad y el incremento de la longevidad, lo cual también ha provocado importantes cambios socioeconómicos, que aunado a las pocas reformas legislativas en la seguridad social, dejan entrever las fallas de sostenibilidad de los sistemas de pensión. España no escapa a esta realidad, donde el comportamiento demográfico ha experimentado significativas variaciones durante la última década, con el descenso prolongado de las tasas de natalidad, el aumento en la esperanza de vida y el incremento de los flujos migratorios; bajo estas condiciones y de acuerdo a estadísticas oficiales, se hace evidente los cambios en la distribución de edades de la población.

La sostenibilidad del régimen público español de pensiones ha sido afectado por las consecuencias de las diferentes crisis económicas que ha vivido el país, que contribuyen aún más a los problemas de dependencia a la continuidad en la progresiva incorporación de nuevos individuos al mercado laboral, demostrando la intrínseca vulnerabilidad económica ante las diferentes variables demográficas y económicas que pueden generar inestabilidad en el flujo de los recursos, de esta manera, entre los objetivos de esta investigación están, identificar cuáles son las acciones del gobierno sobre el sistema de pensiones, conocer los niveles de incidencia que tienen los factores demográficos sobre el mercado laboral español y sobre el régimen de pensiones, qué beneficios tiene extender la vida laboral de los



españoles, señalar que medidas contribuirían a mejorar el sistema de pensiones a través de la prolongación de la vida laboral.

En el desarrollo de este trabajo, se emplea un análisis cualitativo sobre una serie de estudios y publicaciones que han desarrollado expertos en la materia interesados demostrar la importante relevancia socioeconómica que tienen las pensiones sobre la sociedad, los cuales a su vez proporcionan confiabilidad debido a que se apoyan en datos producidos por los organismos gubernamentales con competencia en materia de seguridad y bienestar social. De este modo, a lo largo de la investigación se hace referencia a autores y expertos que han investigado sobre este tema a lo largo de los años, proporcionando una fuente de información fiable y relevante al respecto. Destacando que para la búsqueda de información y acceso a la misma se recurre a diferentes herramientas de búsqueda como: Google Scholar, Dialnet, entre otras, los cuales proporcionan información de libre acceso.

Para alcanzar el principal objetivo de la investigación, el cual es describir los beneficios de prolongar la vida laboral, se desarrollaran los siguientes apartados: primer apartado se desarrollara aspectos básicos de los sistemas de pensiones: en qué consisten, tipos, evolución, reforma y retos que se han originado en la seguridad social desde sus inicios hasta la actualidad. En el segundo apartado, se examina la evolución demográfica de la población y como han incidido estas variaciones sobre el mercado laboral y el sistema español de pensiones. Tercer apartado, se analizan las características, cambios estructurales, régimen de jubilación del mercado de trabajo español. Cuarto apartado, se presentan las propuestas para la prolongación de la vida laboral y sus beneficios.

Realizada las revisiones y análisis pertinentes de la información y datos recolectados, se formulan y señalan las conclusiones a las que se han llegado, incluyendo algunas propuestas que surjan y aporten medidas viables que se puedan aplicar sobre los principales aspectos objeto de este estudio relacionado directamente con el sistema de pensiones y la prolongación de la vida laboral. Como ya se indicó, el material bibliográfico utilizado para la elaboración de la investigación quedara plasmado al final del trabajo en el epígrafe de la bibliografía.

1. LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Los regímenes de pensión se crearon con el objetivo de proporcionar protección económica y social a los trabajadores durante la vejez o invalidez, por medio de la percepción de un ingreso que provea la capacidad de cubrir las necesidades básicas de cada individuo. De tal manera, que su adaptación a los continuos cambios del entorno económico y social hacen indispensable diseñar mecanismos, estrategias que permitan su sostenibilidad en el tiempo.

En este apartado se analizará brevemente su evolución hasta la actualidad y los retos que deben enfrentar producto de los constantes cambios económicos y demográficos, desde un aspecto generalizado hasta un aspecto particular, como es el caso español.

1.1. Principales aspectos conceptuales sobre los sistemas de pensiones:

¿Qué son, cuándo surgen y por qué?

La creación de los sistemas de pensión data del siglo XVII, ideados por el italiano Lorenzo Tonti en 1653, como un medio para recolectar fondos que permitieran contribuir en la recuperación económica tras la guerra. Este sistema consistía inicialmente en aportes realizados por varias personas, los cuales se invertían a un lapso de tiempo determinado, y al llegar al término de vigencia, los aportantes que hubieren sobrevivido en ese lapso de tiempo, recibían los dividendos. En el caso de que alguno de los aportantes falleciera, su inversión se repartía entre los sobrevivientes, en el caso de que fallecieran antes del tiempo de vencimiento, estos recursos se le entregaban al estado, quien por lo general los destinaba a obras públicas. (Arango, 2020)

A fin de garantizar que el sistema funcionara de forma justa y equitativa, los participantes debían tener la misma edad; aunque el sistema era bueno, el mismo comenzó a sufrir hechos de corrupción debido al incremento en las sumas de dinero que comenzaban a manejar, hasta que fueron prohibidos. Sin embargo, este sistema ayudo en la aparición de los primeros datos sobre mortalidad en la población, ya que era vital llevar un registro de fallecimientos para poder repartir las prestaciones correspondientes; también contribuyo en la creación de mecanismo de financiamiento para el estado, y finalmente a la aparición formal de los primeros sistemas de pensión inicialmente dirigidos a los soldados que volvían de la guerra. (Arango, 2020)

Los sistemas de pensiones, como se conocen actualmente, son mecanismos de protección social destinados a proveer de ingresos a los individuos que pierden su capacidad de autogenerar ingresos por vejez, incapacidad o fallecimiento del principal proveedor de ingresos en una familia. Los sistemas de pensión cumplen diversa funciones,



tanto a nivel individual como social y económico, el cual, es suministrar un ingreso a los individuos que, por motivos de incapacidad o de edad, no puede generar los ingresos necesarios por medio de un salario o cuenta propia que le permita cubrir sus necesidades. Estos sistemas son la forma de garantizar una prestación de dinero a la población longeva, convirtiéndose de esta manera en un pilar fundamental en el estado del bienestar.

Tipos de sistemas de pensiones

Los sistemas de pensión tienen como función primordial proveer ingresos capaces de cubrir las necesidades de los pensionados, de esta manera, existen principalmente dos sistemas de pensiones, los cuales son:

Sistemas de capitalización individual: este sistema de pensiones producen un beneficio al final de la vida laboral. Es el resultado de sumar los aportes realizados y el rendimiento alcanzado en un periodo de tiempo delimitado, durante el cual se hacen los aporte y aquel en el cual se recibe el beneficio. El manejo de un régimen de capitalización puede ser privado o público; el total de la prestación percibida por el participante dependerá en gran medida de la habilidad del órgano responsable, en hacer las adecuadas inversiones y de moderar el gasto en los que deberá incurrir. Los aportes realizados por los cotizantes, son una forma evidente de ahorro por motivos de jubilación. En este tipo de sistema, el riesgo de pérdida o beneficio es asumido totalmente por cada aportante.

Sistema de reparto: asociados tradicionalmente a la recaudación de los aportes realizados por los cotizantes. Estos aportes son considerados parte del salario, de manera que en estos sistemas también se pueden considerar como un mecanismo de ahorro asociado al pago de la cuota social. En este sistema, el riesgo se distribuye entre la sociedad por medio de instrumentos de decisión.

Sistemas de capitalización y de reparto, son sistemas contributivos que funcionan adecuadamente en aquellos lugares donde la tasa de empleo es estable, puesto que los empleados hacen larga vida profesional que les permite cubrir las correspondientes cuotas de la seguridad social.

Una alternativa a estos dos modelos, es un modelo de pensiones universal, en el cual sin tomar en cuenta los aportes previos de los trabajadores, se establecen una pensión con igual monto para todos que tenga una determinada edad, a fin de que ese monto les permita cubrir solo las necesidades básicas. Este tipo de sistema se financia a través de impuestos o partes sociales reducidos. Son más adecuados en aquellos lugares donde las personas pasan prolongados periodos de tiempo sin emplearse o los niveles de economía informal superan los niveles de la formalidad.

En la mayoría de los países, se ha implantado un modelo que combina lo más conveniente de ambos tipos de sistemas, que dan como resultado sistemas asistenciales y contributivos, donde en el primero se apoya con los impuestos generales, y en el segundo con los aportes de los trabajadores y empleadores.



1.2. El sistema de pensiones en España: creación, evolución y retos

El sistema de pensiones del Estado español, fue constituido en abril de 1966, con la promulgación de la Ley de Seguridad Social, por la que se implanta un sistema de pensión contributivo y de reparto, entonces, se puede definir como un sistema contributivo, que otorga pensiones a las personas que han aportado en el sistema, y cuyo valor es establecido con base en las aportaciones realizadas por el cotizante.

El sistema de pensión español, es de carácter obligatorio y público, dirigido para todos aquellos que participan activamente en el mercado laboral, sin distinción de su condición de trabajo; se encarga de redistribuir las contribuciones hechas por los cotizantes a los pensionistas, es decir, funciona bajo principio de reparto que consiste en que todas las aportaciones hechas por los cotizantes hoy se disponen para los actuales pensionistas, y así sucesivamente hasta que le toque al aportante su momento de jubilación y comience a recibir su prestación, la cual estará sujeta a la normativa vigente de ese momento.

De esta manera, las prestaciones por jubilación se caracterizan por ser definidas, es decir, se establecen en función de los aportes que hace el trabajador durante toda su vida laboral. Entonces, se puede definir como un régimen de protección social que cubre una serie de eventos concernientes a la vejez, enfermedad, y fallecimiento. Funciona bajo dos modalidades: asistencial, que es financiada por los impuestos generales y las personas que las reciben tienen ingresos inferiores con base en unos determinados límites; contributivo: financiado por los aportes que hacen los empleadores y trabajadores activos, establecen una pensión mínima y máxima, cuyo cálculo se hace sobre la base de los años y montos aportados (OVB, 2022).

Se sustenta bajo los siguientes preceptos: (OVB, 2022):

Principio de reparto: se le conoce como solidaridad intergeneracional, en la que los empleados de hoy pagan las rentas de los jubilados de hoy.

Principio de proporción contributiva: el valor del beneficio por pensión, está directamente relacionada con las cantidades aportadas al sistema en el periodo que fueron realizadas, es decir, proporción entre lo aportado y lo recibido.

Principio de suficiencia de prestaciones: el valor del beneficio deberá cubrir las necesidades prioritarias y protegidas a fin de asegurar el bienestar por medio de la prestación adecuada.

Principio de universalidad: acceso al régimen no contributivo, aun cuando no se hallan hechos las aportaciones, lo cual pone en evidencia la acción protectora del régimen.



Universidad de Oviedo

Principio de gestión pública: está financiado y gestionado por organismos público, corresponde al estado la administración y manejo de los recursos de la seguridad social.

Está estructurado fundamentalmente sobre tres pilares (García, 2021):

Contributivo: de carácter público y de reparto que opera bajo el principio de contribución y prestación determinada derivada de los aportes realizados durante al menos 15 años.

Universalidad: acceso al beneficio de jubilación a toda persona que cumple con la edad legal para jubilarse o con las condiciones para determinar la incapacidad permanente, aun sin haber alcanzado la cantidad de cotizaciones exigidas y adicionalmente no cuentan con los ingresos mínimos establecidos.

Voluntad: fundamentado en el principio de capitalización, puede organizarse de manera individual por medio de planes de pensiones personales o como parte de un plan de empleo en el que participan todos los empleados de una empresa. En la práctica, la aplicación de este pilar es deficiente.

La actual estructura del sistema, es consecuencia de una amplia y variada articulación de reglas, que se han ido definiendo durante un prolongado periodo de tiempo, hasta llegar a la configuración actual, en el cual conviven varios regímenes especiales de prestación. La actual estructura está definida principalmente por los discernimientos contenidos en el Pacto de Toledo suscrito en 1995, este documento ha sido revisado y actualizado varias veces durante el transcurrir del tiempo para incorporarles bases generales del funcionamiento del sistema, que se han mantenido vigente hasta la fecha.

Origen y evolución del sistema público de pensiones

La evolución se inicia por medio de la aprobación “Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900”, enmarcando la creación de la Seguridad Social en España. A continuación se señalan las reformas más distinguidas que contribuyeron en la construcción de la actual estructura del sistema de pensión español.

1919: Se establece el Retiro Obrero Obligatorio, orientado a la población trabajadora no agrícola, respaldada por los aportes de los empleadores, trabajadores y el Estado.

1926: Aprobación del “Estatuto de Clases Pasivas”, dirigido a proveer un ingreso por jubilación a los empleados públicos.



1939: Se sustituye el Retiro Obrero por el Seguro Obligatorio.

1940 – 1948: Se establecen sistemas especiales, y en paralelamente se patrocinan fondos suplementarios bajo la denominación de mutualidad de pensiones; también se fundó la Caja Central del Crédito Marítimo, un sistema dirigido a trabajadores marinos y pesqueros, pescadores y marineros, que posteriormente se convirtió en el Instituto Social de la Marina.

1950: Se consolidan un conjunto de normas básicas, orientado hacia los empleados públicos y privados.

1963: Con “Ley de Bases de la Seguridad Social”, se afronta una reorganización en el patrón de protección social existente, incorporando un sistema estructurado que incluye los regímenes especiales, unificando, de este modo, las diferentes aportaciones en una sola contribución general, dividiéndolas entre el trabajador y el empleador; se establecen bases de cotización por grupo profesional y sector de actividad.

1963-1972: “Ley 24/1972, de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora del Régimen General”, por medio del cual se ejecuta una importante transición en la seguridad social, reformando notablemente las normas ya existentes en materia de protección social.

1978: Se cambia el modo de cotización, se pasa de una tarifa base a cotizar por el salario percibido; se abandonan las mutualidades. Se incluye en la “Ley General de la Seguridad Social” de 1974 los principales rasgos del nuevo sistema que se convirtió en la actual Ley General de Seguridad Social de 1994.

1985: Se aumentan el tiempo de cotización mínimo. Se incluyen criterios más rigurosos para el reconocimiento de pensión por invalidez.

1990: Se implanta la pensión no contributiva; se extiende la protección social hacia grupos de la población desprotegidos debido a que no cumplían con las condiciones para gozar de una pensión.

1995: Todas las corrientes políticas del parlamento acuerdan y firman “El Pacto de Toledo”. Por otro lado, se reconoce la necesidad de emprender reformas negociadas con los principales actores socioeconómicos del país, a fin de adecuar el sistema a los cambios que fueran ocurriendo en el escenario social y económica del país.

1996: Los acuerdos alcanzados por el Gobierno con los sindicatos, componen gran parte de los cambios propuestos en el Pacto de Toledo, los cuales fueron posteriormente aprobados en la Ley 24/1997. Esta normativa y los acuerdos, organizaban un sistema de financiamiento más preciso; incrementaba la contributividad e incorporaba medidas que mejoraran las prestaciones más bajas.



Universidad de Oviedo

2001 – 2007: Los pactos alcanzados por el Gobierno y los actores socioeconómicos incluían modificaciones normativas, que no requerían incorporar reformas sustanciales en el sistema.

En los últimos años, 2011- 2019, la situación ha cambiado notablemente, obligando a ejecutar nuevas reformas que cumplen con las premisas iniciales del pacto de Toledo, adaptarse al continuo cambio de la realidad, particularmente por la situación del envejecimiento demográfico, la jubilación de los individuos nacidos entre 1960 – 1970, que ha promovido la adopción de importantes cambios orientados a incentivar el crecimiento del empleo y garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

2011: Ley 27/2011, de la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social: extensión de la edad para jubilarse, de 65 a 67; aumento del periodo para promediar la base de cotización e implantar la base regulatoria de la pensión; incremento de los años de cotización exigidos para alcanzar el cien por ciento.

2013: Ley 23/2013, Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social: inserción del factor de sostenibilidad e Índice de revalorización de las pensiones (IRP).

2021: Ley 21/2021 de garantía del poder adquisitivo de las pensiones; garantiza el poder adquisitivo de la pensión al vincularse al IPC, disminución de la brecha de géneros, adecuación del periodo de cómputo, incremento gradual de la base máxima de cotización, mecanismo de equidad intergeneracional.

Las reformas implantadas en los recientes años al sistema español de pensiones, en conjunto con otras medidas, han afrontado el reto de: atrasar la edad para la jubilación, aplicar el factor de sostenibilidad que combine la pensión inicial con el aumento de la esperanza de vida y la implantación de un instrumento nuevo que revalorice anualmente la pensión tomando en cuenta el equilibrio entre los gastos y el ingreso del sistema de pensiones.

Por tanto, cualquier reforma al sistema de pensiones, exige gran responsabilidad para centrar la atención en los problemas reales a los cuales se enfrentan los pensionados, principalmente por la situación de envejecimiento de la población, que conlleva a grandes retos de ajustes para el sistema tomando en cuenta su estructura actual.

Las medidas de reformas recientes:

“Ley 21/2021, de 28 de diciembre, garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones”. aquí destacan las siguientes medidas:

Nueva fórmula para revalorizar el poder adquisitivo del ingreso por pensión, esta nueva manera de computar la revalorización de la pensión se hace tomando en cuenta el



nivel inflacionario del año anterior. La pensión contributiva se revaloriza a principios de cada año. El gobierno y los agentes económicos y sociales, realizarán cada 5 años una evaluación de este nuevo factor de cálculo con el fin de aplicar las correcciones que sean necesarias y de ser el caso hacer nuevas propuestas de actualización que permitan mantener el poder adquisitivo del ingreso por pensión.

Medidas que aproximan la edad efectiva de jubilación a la edad legal establecida por medio de incentivos o desincentivos, al establecer disposiciones que contribuyan a esta acción a través de la revisión de las condiciones instituidas para acceder a la jubilación demorada, forzosa, activa o anticipada, bien por voluntad propia o por razones involuntarias. Para tales efectos, se disponen las siguientes facilidades:

Jubilación adelantada por razones de actividad, se cambia la manera de solicitarla y los indicadores de peligrosidad.

Jubilación demorada, se incluye la posibilidad de obtener el 4 % adicional por año completo de trabajo efectivo sucesivo a la edad de jubilación. Los trabajadores igual o mayor a 65 años quedan libres de hacer aportes a la seguridad social.

Jubilación anticipada voluntariamente, el coeficiente reductor se aplica sobre el valor de la pensión y no sobre la base reguladora. El cálculo pasa a ser mensual para fomentar el desplazamiento voluntario de la edad para el acceso a la jubilación.

Jubilación anticipada involuntariamente, se incluyen nuevas causas para la extinción contractual. Los coeficientes cambian de trimestral a mensual.

Jubilación forzosa: solo se podrán incluir en los convenios colectivos cuando la edad de jubilación sea igual o superior a 68 años y cumplan con todas las condiciones para acceder al 100 % de la pensión. Esta medida está adherida a la contratación de un nuevo trabajador por tiempo indefinido como estrategia de relevo generacional.

Jubilación activa, planes de afinidad de la pensión y el trabajo por cuenta ajena o propia a tiempo parcial o completo

Mecanismo de equidad intergeneracional: se reactiva el fondo de reserva de la seguridad social, en el cual el aporte será de un 0,6 % de la cotización por contingencias comunes, distribuido 0,5 % empleador y 0.1 % el trabajador. Se dispuso la utilización de este fondo a partir de 2033 como mecanismo de financiamiento de las pensiones contributivas.

“Ley 22 / 2021, 28 de diciembre, presupuesto general del estado para el año 2022”. Esta ley puso en vigencia la modificación en el límite de la base imponible de las contribuciones y aportes al sistema de previsión social, así como también, el límite financiero de los aportes.



Universidad de Oviedo

El conjunto de aportes individuales al sistema de previsión social se disminuye de 2000 a 1500 euros. Sin embargo, a partir de 2022 este límite se podrá incrementar adicionalmente hasta, 8500 euros, siempre y cuando provenga de los aportes de la empresa.

A pesar de que estas reformas buscan incentivar la prolongación de la vida laboral, son insuficientes, evidenciando la necesidad continuar aplicando reformas más efectivas que contribuyan al diseño de un sistema de pensión que se integre con medidas de ahorros, que alivien las presiones financieras al cual está sometida la seguridad social producto del envejecimiento de la población y a la falta de relevo generacional, lo que implica grandes retos en igualdad de proporciones para todos los agentes económicos y sociales del país.

“Ley 12/2022, 30 de junio, regulación para el impulso de planes de pensiones de empleo”. El principal objetivo de esta nueva ley, es facilitar el acceso a los planes de pensiones de empleo por parte de los trabajadores. Esta ley destacan las siguientes medidas:

Regulación de los fondos de pensión de empleo de impulso público y de los planes de pensión de empleo simplificado.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, gestionara los fondos de pensión de promoción conjunta, se podrán adherir a este, los planes de pensión de aportes definidos para contingencias de jubilación, y de pensión simplificados.

Por último, se modifica el límite de contribuciones y aportes empresariales a partir de enero de 2023.

Estas nuevas reformas, aunque buscan incentivar la extensión de la vida laboral de la población mayor de 65 años, aún representan importantes retos para el sistema debido a las características demográficas de la población española.



Universidad de Oviedo

Los principales retos:

El reto principal es afrontar el envejecimiento de la población con la aplicación de eficientes estrategias y políticas socioeconómicas, estas estrategias deberían ser: consolidación fiscal con la reducción de la deuda pública, a fin de alcanzar estabilidad presupuestaria a mediano plazo; aumentar las finanzas públicas con el propósito de asumir en una mejor posición las secuelas del envejecimiento de la población. Esto se lograría, si el nivel de empleo y productividad evoluciona positivamente, tomando en cuenta los márgenes de mejoras establecidos para el país, lo que a su vez exigiría reformas estructurales en el mercado de trabajo. (Domenech, 2023)

Estos retos cobran importancia desde una perspectiva del tiempo, ya que derivan básicamente de la evolución de la población española, que de acuerdo a las proyecciones estimadas por distintos organismos competentes en la materia, el aumento en la esperanza de vida y sus consecuencias en la edad de jubilación generara presión sobre el gasto de pensiones en proporciones significativas a mediano y largo plazo. Por tal razón, el nuevo mecanismo para revalorizar, permitirá reforzar la sostenibilidad del sistema.

De tal manera, que es de vital importancia que cualquiera que sea la estrategia elegida para afrontar los retos de sostenibilidad del sistema, la misma debe fortalecer la relación entre contribución y prestación, adicionalmente debe tener flexibilidad para cubrir multiplicidad de necesidades de la población. Al mismo tiempo se les presenta el reto de hacer más transparente el sistema, a fin de que los trabajadores pueden tomar decisiones con respecto a su futura pensión y su participación en el mercado de trabajo, a fin de mitigar las consecuencias negativas que han generado la prolongada evolución del envejecimiento de la población sobre el sistema público español de pensiones.



Universidad de Oviedo

2. LA INFLUENCIA DE LA DEMOGRAFÍA EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE PENSIONES

La evolución poblacional ejerce gran influencia en importantes aspectos económicos de un país, de tal manera, que factores como la natalidad, longevidad, migraciones ejercen fuertes presiones en el principal mecanismo de la economía, como lo es el mercado de trabajo, del cual depende en gran medida todo sistema de seguridad social.

Bajo este contexto, cualquier cambio demográfico de la población impactará significativamente sobre el sistema de seguridad social, lo cual conlleva a efectuar análisis sobre la evolución de la población, con el propósito de realizar proyecciones que hagan posible predecir los cambios estructurales de la misma y a su vez, faciliten diseñar estrategias que favorezcan a corregir las distorsiones económicas y sociales presentes en el mercado laboral.

2.1. Evolución del escenario demográfico español

Las diferentes estadísticas anuales de la población española, que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE), han dejado en evidencia el continuo envejecimiento de la población. Este escenario no ha sido totalmente inesperado, desde 1975 la población mayor a 64 años es uno de los de mayor crecimiento comparado con los demás segmentos y uno de los más altos en relación con los demás países de Europa.

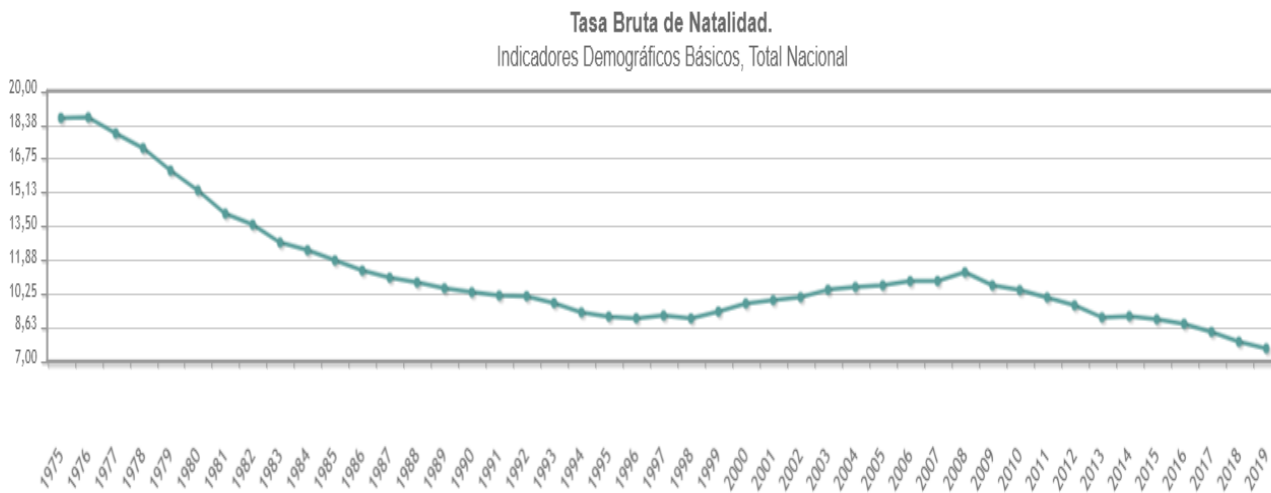
Actualmente, el evidente aumento de este segmento de la población es la consumación de las predicciones establecidas en proyecciones de la población de tiempos pasados, donde quedaba establecido que la alta tasa de natalidad en la década de los sesenta y setenta derivaría posteriormente en el descenso de esta en las siguientes décadas, ralentizaría el crecimiento de la población y aumentaría su envejecimiento.

Las mejoras en las condiciones de vida que vienen sucediendo desde comienzos del siglo XX, como consecuencia de grandes avances tecnológicos en todo los escenarios de la vida, especialmente, en el mejoramiento de la producción y distribución de bienes y servicios (vivienda, alimentación y vestido, salud) y la adopción de nuevas habilidades (laborales), lo que ha repercutido en la adopción de nuevos estilos de vida, incidiendo de esta manera en el descenso de los niveles de fecundidad y natalidad, aumento de la esperanza de vida y envejecimiento de la población, lo cual ha invertido la pirámide poblacional de acuerdo a la última proyección poblacional expuesta por el INE.



Universidad de Oviedo

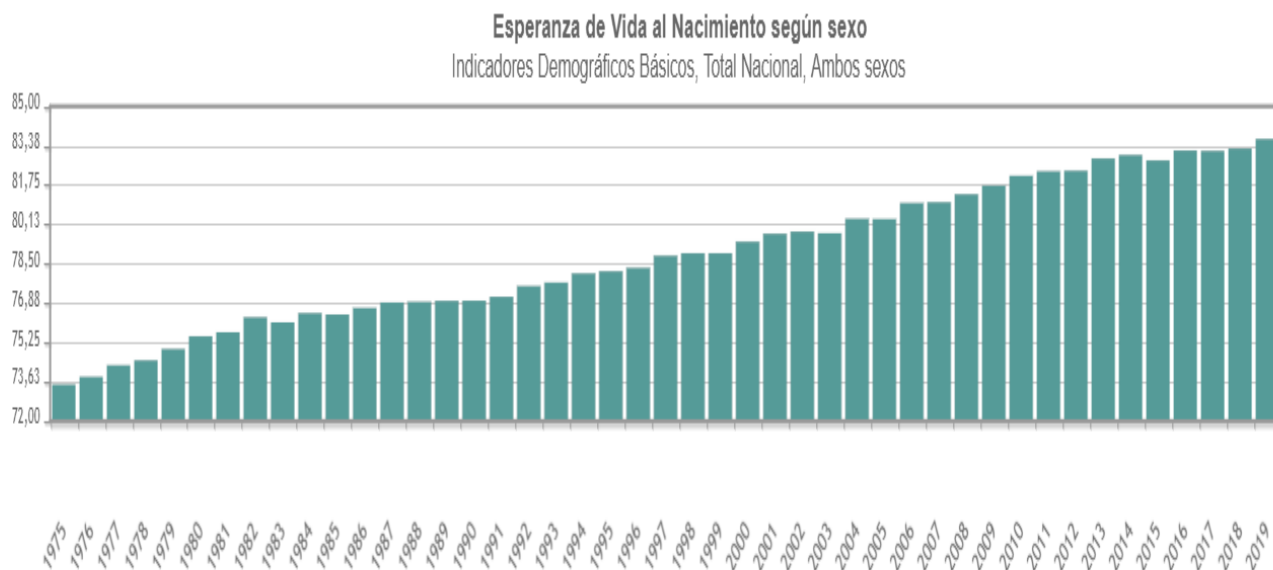
Gráfico 1: Evolución tasa de natalidad 1975-2021



Fuente: INE (2023).

Como se puede observar en el gráfico 1. En 1975 el promedio de hijos se ubicaba en 2,77 por mujer; para 2019 este indicador se ubicaba en 1,19 hijos por mujer. Tal como se muestra en el gráfico 1, se observa la continua contracción de la tasa de natalidad, con leves mejorías entre los años 2003 – 2012 y luego desde 2014 ha ido en declive.

Gráfico 2: Evolución esperanza de vida 1975-2019



Fuente: INE (2023).



Universidad de Oviedo

Tomando en cuenta esta evolución en la demografía española, se estipula que la edad es determinante en la población económicamente activa que puede generar distorsiones estructurales que llegan a desequilibrar en gran medida la proporción de sujetos en edad de trabajar con respecto a los adultos mayores (inactivos).

Bajo este contexto, las proyecciones de la población realizadas al inicio del siglo XXI para los próximos 50 años por distintos organismos tanto nacionales como internacionales, dan cuenta que los habitantes mayores de 65 años en España, para 2050, representarán aproximadamente el 30 % de la población total. En esas mismas estimaciones se considera que los mayores a 80 años tripliquen el 4 % que actualmente representan en la población total, lo que algunos especialistas en el área han denominado como el envejecimiento del envejecimiento. El cual será más evidente sobre las personas nacidas en la década de los sesenta y setenta, quienes ya están próximos a la jubilación a partir del año 2030, lo cual coincide con el decrecimiento de la población en edad para trabajar, compuesta por los nacidos en la última década del siglo XX.

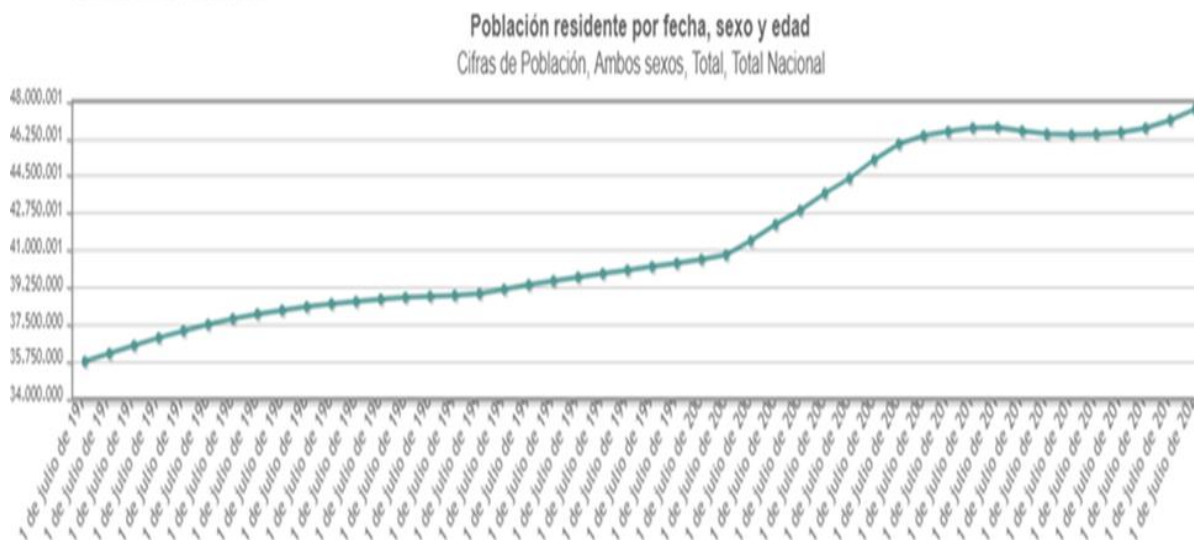
Las proyecciones realizadas por el INE dan muestra de un panorama poblacional caracterizado por el decrecimiento y fuerte envejecimiento a medio y largo plazo de la población. (Esteve et al, 2018). Tomando como referencia los datos aportados, para inferir sobre el escenario demográfico español recientemente, para el año 2019, de acuerdo a cifras del INE, los habitantes de España han aumentado significativamente desde 1975 hasta 2019 en un 32 % pasando 35.569.375 a 46.937.060 personas respectivamente (Gráfico 3).

Sin embargo, este crecimiento poblacional, ha estado acompañado de un lento, pero continuo progreso del envejecimiento de la población, al haber mejorado la esperanza de vida en esas últimas décadas de 65 años en 1975 a 83 años en 2019 (Gráfico 2), de acuerdo a las proyecciones del mismo INE.

Gráfico 3: Población Total España 1975-2019



Universidad de Oviedo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023)

De acuerdo a lo anterior, las tendencias demográficas desde inicio del siglo XXI, ha sido el progresivo aumento en el envejecimiento de la población, el decrecimiento de la fecundidad y natalidad, lo cual plantea y suma importantes retos en la configuración socioeconómica de un país, que nunca está exento de que surjan crisis económicas o crisis de salud, aun en tiempos donde ocurren grandes e importantes avances tecnológicos.

2.2. Proyecciones demográficas de la población

Es este apartado, se analizará la reciente proyección de la población española realizada por el INE, recurriendo a las últimas estimaciones estadísticas presentadas por dicho organismo para los grupos de personas objeto de esta investigación; estos datos presentados comprenden el periodo desde 2022 hasta 2072.

Comenzando por las proyecciones de población (tabla 1). En año 2022, el total de la población española era de 47.432.805 personas. Para el año 2052 se prevé que la población crezca en 5.447.565 de personas, situando el total en 52.886.370 de personas (gráfica 5); estas cifras incluyen a los no residentes, tasa natalidad, mortalidad y de migración y a partir del año 2027 las cifras son provisionales, de acuerdo al INE. Esta tendencia de crecimiento se mantendrá solo si los factores antes mencionados se mantienen casi inalterables durante el tiempo proyectado.

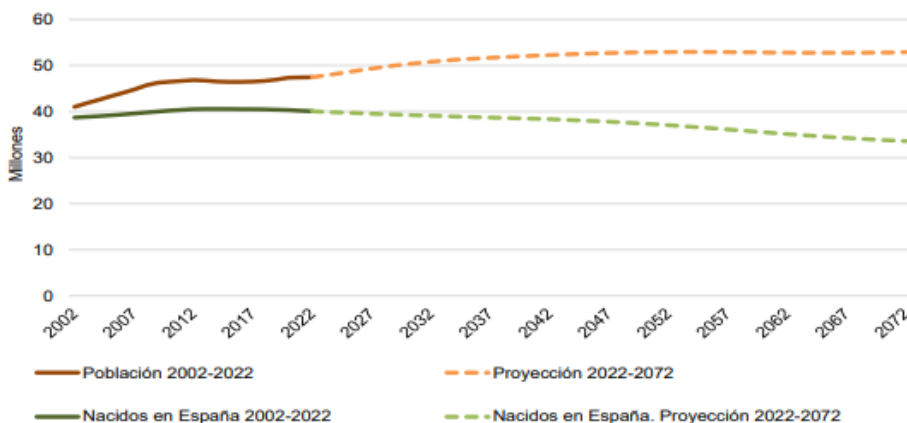


Tabla 1: Proyección crecimiento anual población española 2022-2072

Proyeccion Poblacional 2022 -2072	
2022	47.432.805
2023	47.795.625
2024	48.186.421
2025	48.574.152
2026	48.954.762
2027	49.321.597
2032	50.818.638
2037	51.669.140
2041	52.267.237
2047	52.709.245
2052	52.911.964
2057	52.897.209
2062	52.793.171
2067	52.754.633
2072	52.886.370

Fuente: INE (2022).

Gráfico 5: Proyección Población Española 2022-2072



Fuente: INE (2022).

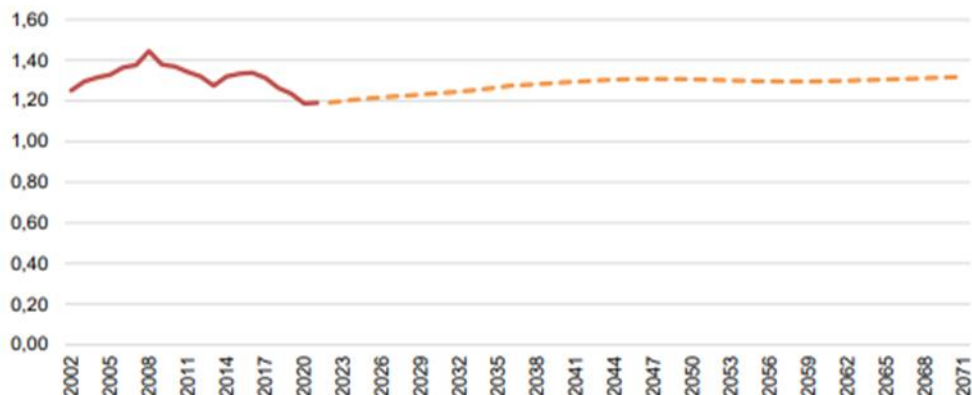
Las proyecciones de INE, reflejan que el número de hijos por mujer (grafica 6) comenzaría a mostrar aumentos progresivos desde 2023 llegando a su máximo en 2047, a partir de ese año la tendencia sería mantener el nivel de nacimiento hasta nuevamente experimentar una curva de crecimiento a partir de 2059; estas proyecciones se basan en la edad de mayor fecundidad en generaciones cada vez más numerosas y suponiendo que la



Universidad de Oviedo

fecundidad de las mujeres aumente leve y progresivamente lo que favorecería al incrementar la cantidad de hijos por mujer pasando de 1,19 actualmente a 1,27 para 2036, lo cual significaría que para ese año se estima el nacimiento de 5,5 millones de niños aproximadamente.

Gráfico 6: Proyección Nacimientos 2022-2072



Fuente: INE (2022).

La esperanza de vida proyectada (tabla 2) para el 2072, se estima en los hombres en 86, 03 y en la mujer 90,05; para el año 2022 se estableció en 80,42 en los hombres y en la mujer 85,83, lo que implica que un periodo de tiempo de 50 años la esperanza de vida aumentaría 5,61 años para los hombres y en la mujer 4,19.



Tabla 2: Proyección Esperanza de Vida 2022-2072

**Proyección de la esperanza de vida al nacimiento.
Brecha de género. España**

	Hombres	Mujeres	Brecha de género (mujeres-hombres)
2022	80,42	85,86	5,4
2023	81,32	86,44	5,1
2026	81,83	86,77	4,9
2031	82,62	87,28	4,7
2036	83,32	87,76	4,4
2041	83,93	88,20	4,3
2046	84,45	88,60	4,1
2051	84,89	88,96	4,1
2056	85,26	89,28	4,0
2061	85,57	89,57	4,0
2066	85,83	89,82	4,0
2071	85,82	90,05	4,2

Fuente: INE (2022).

Las proyecciones migratorias en los años siguientes y hasta 2027 (tabla 3), se mantiene el aumento de las inmigraciones, a partir de ese mismo año 2027, se proyecta un leve declive del saldo de inmigración con respecto a al año 2022. Sin embargo, a partir de 2032 la tendencia será de un leve y progresivo incremento en estos saldos inmigratorios, lo cual lleva a estimar un crecimiento de los habitantes extranjeros en poco más de 14 millones de personas para 2071, tomando en cuenta la ganancia de migrantes obtenidas durante el periodo de 2022 hasta 2036 que se cuantifica en 5,6 millones de personas.



Tabla 3: Proyección Movimiento Migratorio 2022-2072

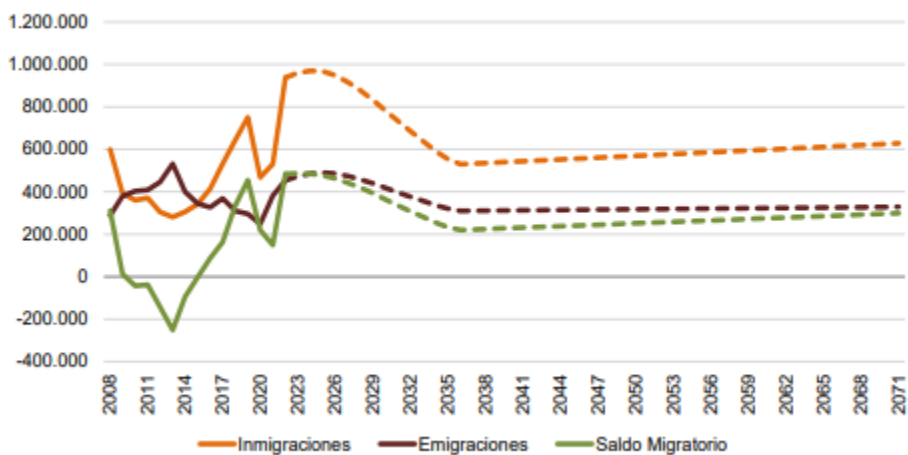
Migración exterior de España proyectada (2022-2071)

Año	Inmigraciones	Emigraciones	Saldo Migratorio
2017	532.132	368.860	163.272
2018	643.684	309.526	334.158
2019	750.480	296.248	454.232
2020	467.918	248.561	219.357
2021	530.401	381.724	148.677
2022	937.323	453.186	484.137
2023	959.452	472.562	486.890
2024	969.527	484.973	484.554
2025	967.551	490.417	477.134
2026	948.318	485.888	462.430
2027-2031	828.213	437.301	390.911
2032-2036	599.617	340.039	259.577
2037-2041	538.400	311.629	226.771
2042-2046	552.400	314.343	238.057
2047-2051	566.400	317.057	249.343
2052-2056	580.400	319.771	260.629
2057-2061	594.400	322.486	271.914
2062-2066	608.400	325.200	283.200
2067-2071	622.400	327.914	294.486

Fuente: INE (2022)

Gráfico 7: Proyección Movimiento Migratorio 2022-2072

Migración exterior proyectada de la población de España (2022-2071)



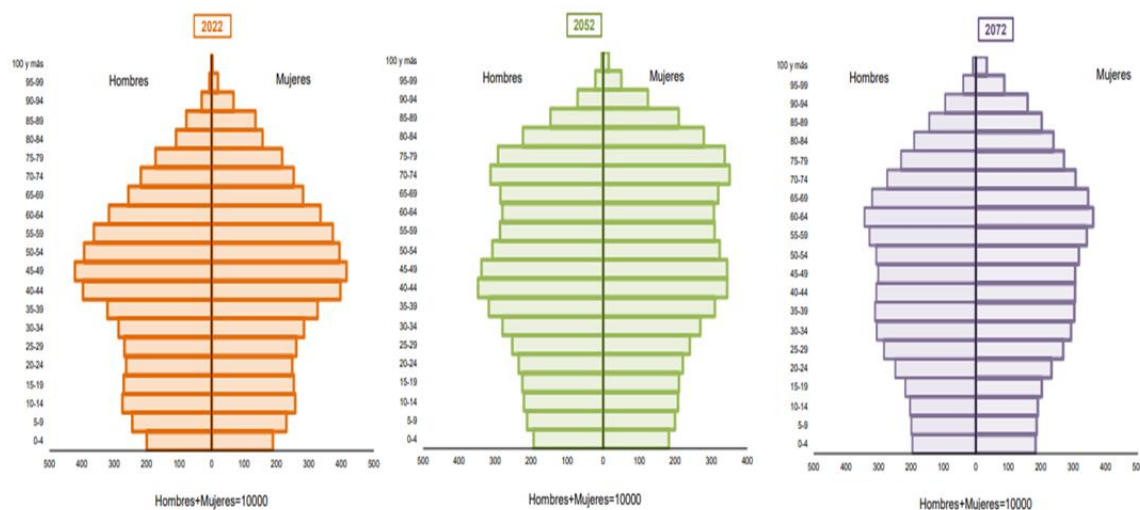
Fuente: INE (2022)



Tomando en cuenta las anteriores proyecciones, se puede observar en el gráfico 8, actualmente en la estructura por edades de la población, prevalece los nacidos en los años 1972 hasta 1981, el cual se corresponde a la población entre 16 a 64 años, tomando en cuenta las proyecciones del INE, este grupo seguirá siendo el más numeroso para 2037 años para el cual las edades oscilaran entre 55 a 64 años. Actualmente, el segmento entre 20 a 64 años supone 60,7 % del total de las personas, para el año 2072 representaría el 54,7 %. En estas proyecciones se ratifica el porcentaje del pueblo mayor de 65 años para 2050, el cual proyecciones previas lo ubican en 30,4 % para ese mismo año, el cual comenzaría a descender a partir de 2051.

Gráfico 8: Pirámide poblacional (2022-2072)

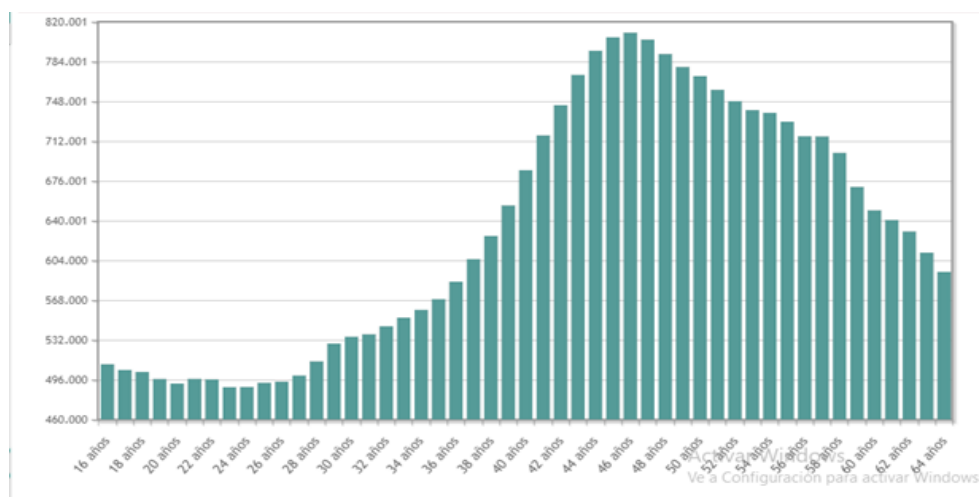
Pirámides de población de España (años 2022, 2052 y 2072)



Fuente: INE (2022)



Gráfico 9: Población en edad de 16 a 64 años (2022)



Fuente: INE (2022).

De acuerdo, a la anterior proyección de la pirámide poblacional española, en los tramos fundamentales para la economía, de 15- 64 años, irá decreciendo en los próximos años y el segmento de mayores de 65 años seguirá en crecimiento, favorecido en gran medida por los factores y causas anteriormente señalados.

2.3. Incidencias de la progresiva longevidad de la población y el crecimiento en la esperanza de vida sobre el sistema español de pensiones.

Tomando en cuenta las proyecciones estimadas para los próximos 50 años (2022 – 2052) sobre el envejecimiento realizadas por el INE, el crecimiento de la población en edad de jubilarse quedará en evidencia con mayor intensidad en los próximos 30 años (2022 – 2052). La esperanza de vida ha venido mejorando en los últimos tiempos, y de acuerdo a las estimaciones futuras seguirá mejorando, lo que implica un aumento en la longevidad de las personas.

El progresivo aumento en la longevidad de la población por las mejoras en la esperanza de vida tanto al nacer como en los mayores de 65 años, tiene repercusiones inmediatas en el sistema español de pensión, y especialmente por su característica contributiva.



Gráfico 10: índice de envejecimiento población española



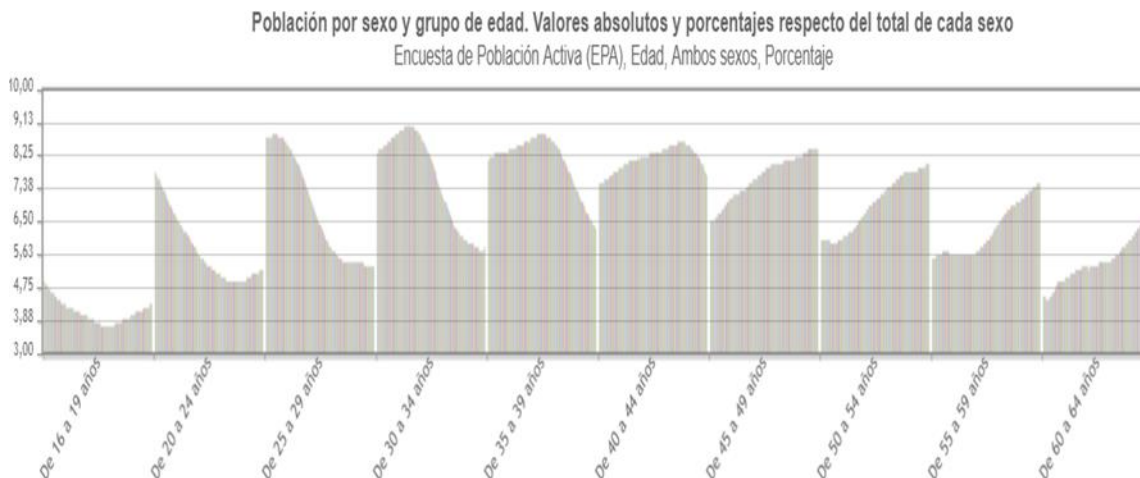
Fuente: INE (2022)

Entonces, el incremento en la esperanza de vida, el declive en la tasa de natalidad y fecundidad, el continuo envejecimiento de la población, conducen a la construcción de una demografía caracterizada por una visible disminución de la población económicamente activa, debido al envejecimiento de las personas, (Esteve et al, 2018) aun con un nivel de inmigraciones moderado. De tal manera, que esta anomalía poblacional provoca una fuerte dependencia del sistema pensiones a la edad promedio de la población, lo cual debe conllevar a implantar pautas que auspicien la extensión de la vida laboral entre los habitantes laboralmente activos. De acuerdo a las proyecciones, será entre 2023 y 2052 el periodo más exigente para la seguridad social debido a que concentrara el mayor segmento de personas con 65 o más años.



Universidad de Oviedo

Gráfico 11: Población Económicamente Activa 2002 – 2022, rango de edad 16 a 64 años



Fuente: INE (2022)

Adicional a estos factores, es primordial tener en cuenta la tasa de natalidad y fecundidad, la cual se ha mantenido en descenso desde 1975, lo que ha generado la imposibilidad de cubrir la tasa de reemplazo generacional, obstaculizando el sostenimiento del sistema de pensiones tal y como se conoce actualmente, ocasionando una fuerte presión sobre el mismo que poniendo en riesgo su sostenibilidad.

2.4. Efectos de la progresiva disminución en la tasa de natalidad en la población y en el sistema español de pensiones.

Aun cuando las proyecciones de INE, reflejan un progresivo aumento en la tasa natalidad (grafico 6), esta leve mejoría en las tasas de nacimientos, no sería suficiente para el reemplazo generacional.

Así, en el gráfico 8 se puede comprobar como el decrecimiento de la base poblacional que sustentaría a la población en edad de jubilarse. Si a esto le añadimos que la esperanza de vida es cada vez mayor, significa que se necesitan más años para pagar la jubilación; y si se añade la disminución de la natalidad, 1,19 hijos por familia, queda en evidencia el gran reto que enfrenta el sistema de pensiones español, porque necesita alcanzar el equilibrio entre los contribuyentes activos y pensionados, esto debido al diseño actual del sistema de pensiones el cual se ve afectado directamente por las mejoras en la

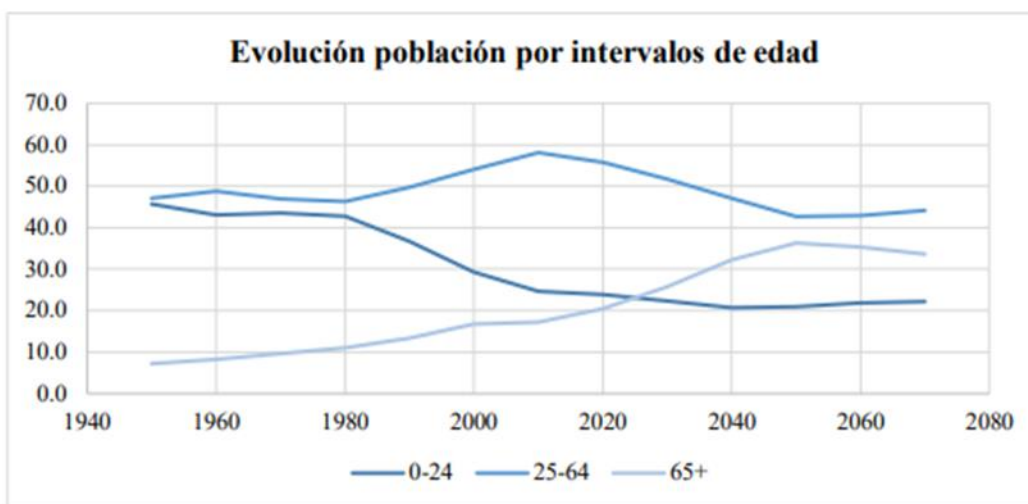


esperanza de vida en los mayores de 65 años, cuyas implicaciones directas es que recibirán la prestación por jubilación por más tiempo. (OVB, 2022)

El descenso progresivo en la tasa de fecundidad y natalidad, ha provocado el acelerado envejecimiento de la población, este hecho se mantendrá inalterable durante las próximas tres décadas de acuerdo a las proyecciones del INE y a estimaciones de organismos internacionales como la ONU, en estos periodos se hará más evidente el crecimiento de la población en el segmento de mayores de 65 años, que de acuerdo a cifras oficiales actualmente corresponde a los ciudadanos en la edad entre 25 a 49 años, es donde se concentra la mayor tasa de la población activa, también se evidencia el descenso de la población de 0 a 64 años (Gráfico 11).

Para el año 2052, 1 de cada 3 personas pertenecerá al grupo de ciudadanos mayores de 65 años, lo que a su vez aumenta la dependencia del sistema de pensiones a la población activa, demostrando la necesidad de diseñar estrategias que contribuyan a extender la vida laboral a fin de que disminuir la carga económica del sistema público español de pensiones.

Gráfico 12: Evolución de la población española por edades



Fuente: ONU (2017)

En los próximos 30 años, la esperanza de vida seguirá mejorando en la población española, causando un fuerte envejecimiento en la pirámide poblacional. (OVB, 2022).

Esta longevidad de la población supondrá grandes retos sociales y económicos, pero también notables retos en el mercado laboral para sostener la seguridad social.



3. EL MERCADO LABORAL Y LOS RETOS DEMOGRÁFICOS.

En un contexto en donde el número de pensiones crece más rápido que el número de personas en edad de trabajar, el escenario cambia por dos factores: el tiempo de recibimiento del beneficio de la pensión y el número de personas con capacidad de generar ingreso que contribuyan pagar una mayor cantidad de pensiones. La única forma de subsanar esta diferencia, es incentivando el crecimiento productivo del mercado laboral.

La principal y más notable consecuencia del efecto que tendrá el cambio del panorama demográfico, es el decrecimiento en el número de personas en edad de trabajar, esto implica que la base demográfica que sostiene los ingresos del sistema de pensiones, disminuirá a más de la mitad en relación con la población que recibe pensión, (Ramírez, 2018). Esta situación se hace más crítica con la relación cotizante – pensionado, que actualmente se ubica en 2,29 personas afiliadas por cada pensionado. Organismos como la Comisión Europea estiman que en 2050 esta relación se ubicara en 1,2 afiliados por cada pensionado, lo que explica que actualmente una pensión es sostenida por la contribución de 2 cotizantes, y para 2052 será sostenida por 1,2 cotizantes. (OVB, 2022).

En este contexto, para las próximas décadas aumentará el número de pensiones, lo que conlleva al desequilibrio del sistema público de pensiones. Esto se debería principalmente a que la población próxima a jubilarse, los nacidos entre 1960 y 1970, dependería del gasto de pensiones de la administración pública, como estrategia de compensación por el descenso de contribuyentes a la seguridad social, lo que hace necesario el diseño de medidas que permitan incorporar nuevos cotizantes mediante la implantación de políticas y estrategias que contribuyan a prolongar la vida profesional y a reincorporar al mercado laboral a las personas que se encuentran de paro que aún tengan capacidad de trabajar.

En función a lo anterior; la población en paro se compone principalmente por personas mayores de 45 hasta 65 años, que actualmente representa poco más del 45 % de la población y estadísticamente es a la que tiene mayor dificultad para reinsertarse en el mercado laboral, lo que incide en las contribuciones al sistema de pensiones y por ende afecta las pensiones futuras. (OVB, 2022), por tal motivo, se hace indispensable la aplicación de incentivos que motiven a demorar la edad de jubilación y extiendan la vida laboral y a su vez permitan la reinsertión al mercado laboral de las personas en paro en capacidad de trabajar.

Un entorno donde la proporción de personas en edad de trabajar es mayor que las personas que reciben una pensión, facilita disponer ingresos para soportar esta obligación. Actualmente, el déficit poblacional, motivado principalmente por la longevidad de la población, causa gran presión sobre mercado laboral y la sostenibilidad del sistema de pensiones. Bajo este complejo y sensible escenario demográfico, es importante que los órganos españoles competentes, diseñen y dispongan de estrategias que permitan corregir las distorsiones que inciden directamente en los principales indicadores demográficos y



Universidad de Oviedo

afectan directamente el mercado laboral, provocando ciertos cambios en las características del mismo, originando consecuencias negativas en la economía y en la población. (García, 2021)

3.1. Características del mercado de trabajo actualmente.

Desde la última década del siglo XX (Arellano et al, 2022), se ha incrementado la tasa actividad laboral de la población española entre 55 y 65 años, y se espera que continúe aumentando hasta llegar al 79 % para el año 2060 si se aplican adecuadas políticas que incentiven a la inclusión y prolongación de la vida laboral de los trabajadores mayores de 50 años. En el caso de la tasa de empleo, en 2020 solo el 8 % de esta población se encontraba ocupada, lo cual reflejaba que España estaba en la misma línea de empleabilidad de adultos mayores con respecto a otros países de la UE. (BBVA Research, con datos 2021 de la Comisión Europea).

Sin embargo, La falta de políticas adecuadas y de incentivos para extender la vida laboral, ha ocasionado que España tenga la menor población de adultos de edad avanzada con participación laboral en comparación con otros países de la UE y del Organismo para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). A esto también se le debe sumar, que a pesar de las mejoras en las condiciones de vida producto de los avances tecnológicos en materia de salud, aún existe una significativa baja participación laboral de la población en edad avanzada en el mercado laboral.

Dado las condiciones demográficas presentes en la población española, se hace indispensable adaptar el mercado laboral a un nuevo paradigma laboral que sea más flexible al tomar en cuenta las distintas circunstancias sociales, económicas, formativas y sanitarias de cada trabajador independientemente de sus edades, lo que conllevaría al reconocimiento de la diversidad generacional y sus perfiles, lo cual aportaría grandes beneficios en el mercado laboral y su productividad, a su vez, promovería el concepto de envejecimiento activo, entendido como un proceso inclusivo donde cada individuo puede decidir si extiende su vida laboral o no, llegada la edad de jubilación, ya que se tiene la oportunidad de reinsertarse en el mercado laboral, y conllevaría a la optimización económica, sanitaria, seguridad en la medida que envejecen, garantizando una mejoría en la calidad de vida.

La reducción de la población en edad de trabajar, se traduce en un significativo e importante descenso de la tasa de empleo y productiva, lo que a su vez implica, disminución del crecimiento económico y los ingresos per cápita. Bajo este contexto, se deben establecer las condiciones y mecanismos necesarios que contribuyan a corregir las deficiencias estructurales del mercado laboral español, a fin de aumentar la tasa de empleo y productividad. En este sentido, la reinsertión laboral de la población en edad avanzada incide directamente sobre el nivel de desempleo y temporalidad, de tal manera, que la adaptación del ciclo laboral a la actual característica demográfica de la población española, contribuye a un mejor aprovechamiento de las competencias y conocimientos de la



población más adulta. (Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España, 2021).

De esta manera, el mercado laboral irá evolucionando de forma flexible para irse adaptando a la heterogeneidad de la población, estimulando importantes beneficios para la población joven y de edad avanzada, así como también, para el país en lo concerniente a garantizar la disposición de mano de obra experimentada, lo que incrementaría la fuerza laboral y generaría mayor productividad con la incorporación de cohortes de edad más avanzadas, aumentando la tasa de participación en el mercado de trabajo de adultos de edad avanzada. Esta adaptación progresiva del mercado de trabajo a las características demográficas de la población española hará que mucho de los prejuicios asociados a la vejez queden obsoletos y que los individuos puedan seguir aportando sus conocimientos, habilidades y experiencias durante más tiempo, lo cual los convertiría actores claves para la economía y la sociedad. (Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España, 2021)

3.2. Cambios estructurales en las ofertas y demandas de empleo.

La presencia laboral de los adultos mayores en el mercado laboral español es reducida en comparación con otros países, de acuerdo a informes emitidos por entes como el Organismo para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, por sus siglas en inglés), y esto es producto de una serie de factores que influyen en la oferta y demanda de trabajo que limitan reinscripción y participación de los adultos en edad avanzada en el mercado laboral español.

Estos factores son de tipo:

Legislativos, el exceso de regulación para acceder a la jubilación en cualquiera de sus modalidades, una estructura impositiva que limita la oportunidad de que los trabajadores de edad avanzada continúen empleados.

Legales: incorporación obligatoria de jubilación a los 65 años en los contratos laborales; inflexibilidades contractuales y remunerativas, ineficacia en las políticas de empleo que buscan incentivar la extensión de la vida activa laboral.

Formativas: baja participación de los mayores de edad avanzada en programas de formación y recalificación, lo que limita el aumento de la actividad laboral de los trabajadores de edad avanzada.

La escasa inserción laboral del adulto de edad avanzada, que tiene las capacidades para continuar con su vida laboral, debido a este conjunto de factores limitantes, tiene efectos negativos para el país y la sociedad, por cuanto disminuye la capacidad de generar beneficios tanto económicos, como sanitarios y social.

En pro de incentivar el envejecimiento activo para favorecer la extensión de la vida laboral, se deben llevar a cabo estrategias que actúen sobre los factores que provocan los



cambios estructurales de la demanda y oferta de empleo para personas en edad avanzada, y una muestra es la reciente reforma, donde se hace la modificación de la regla de cálculo para favorecer el retraso de la jubilación a fin de ir corrigiendo los factores que han desincentivado la prolongación de la vida laboral, y han convertido el régimen de jubilación en unos mecanismos desconectados de la realidad socioeconómica del país y de la población debido a sus actuales características.

3.3. Régimen de jubilación:

Las modalidades de jubilación presentes en la seguridad social española son las siguientes, (Davesa et al, 2015):

Jubilación parcial: esta modalidad de jubilación permite al trabajador, en común acuerdo con el empleador, reducir la jornada de trabajo entre un 50 y 25 %. El beneficio de pensión por jubilación anticipada será proporcional a la reducción de la jornada laboral. García (2018), la define como la compatibilidad entre el trabajo a tiempo parcial y la percepción de los pagos por jubilación anticipada en proporción al tiempo que se reduce la jornada de trabajo.

Jubilación activa: en esta modalidad se compatibiliza la pensión con un trabajo por cuenta propia o ajena, a tiempo parcial o completo, siempre que la jubilación haya ocurrido en la edad correspondiente. En este caso, el beneficio de pensión es 100 %.

Jubilación flexible: esta modalidad permite al pensionista jubilado, conciliar la pensión con un trabajo a tiempo parcial entre un 50 y 25 % sobre la jornada habitual de trabajo.

Otros casos de compatibilidad de la pensión con el trabajo: trabajos por cuenta propia, donde los ingresos anuales no superen el sueldo mínimo anual. La realización y creación de actividades artísticas que generen ingresos por derecho de propiedad intelectual. Por el mantenimiento de la titularidad de un negocio.

Sin embargo, para tener acceso a alguna de estas modalidades de pensión, el trabajador debe cumplir con una serie de condiciones que limitan y hace poco atractivo prolongar la vida laboral, a pesar de las recientes reformas.



4. LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL

Las propuestas que hacen especialistas como, Arellano et al. (2022) para extender la vida laboral son las siguientes:

Eliminar aquellas formalidades, tanto del proceso de evaluación o contratación (edad, seguros incoherentes e incentivos deficientes), que limitan la contratación o retención de personas en edad avanzada que aún posee capacidad para desarrollar alguna actividad laboral. Diseñar e implantar estrategias que faciliten la transición entre la vida activa y el retiro, eliminando formalidades y obstáculos (algunos discriminatorios) que limitan o impiden a los trabajadores experimentados en edad avanzada seguir por más tiempo en su puesto de trabajo.

Estimular la formación continua del empleado a fin de que refuerce o adquiera nuevos conocimientos que mejoren las competencias intelectuales y cognitivas de los trabajadores; la irrupción de la tecnología digital ha acelerado el desarrollo técnico o intelectual en las personas, lo que mejoraría el nivel de empleabilidad y productividad sobre todo en los trabajadores de edad avanzada.

Incentivar a los empresarios a invertir en planes de formación para sus empleados, especialmente para empleados en edad avanzada. Estos planes se deben diseñar basados en las necesidades formativas, orientados a estimular el reconocimiento de los beneficios del aprendizaje permanente de nuevas habilidades. Así mismo, Estimular la formación continua del empleado a fin de que refuerce o adquiera nuevos conocimientos que mejoren sus competencias intelectuales y cognitivas; la irrupción de la tecnología digital ha acelerado el desarrollo técnico o intelectual en las personas, lo que mejoraría el nivel de empleabilidad y productividad sobre todo en los trabajadores de edad avanzada.

Efectuar reformas acertadas y efectivas en el modelo del sistema público de pensiones español, que faciliten armonizar la pensión con el trabajo. Parte de estas reformas consistiría en, retrasar la edad legal de jubilación, haciéndolo más cercana a la edad efectiva de retiro, flexibilizando las condiciones para acceder a alguna de las modalidades de jubilación y cobro de la pensión. Incentivar y apoyar a los adultos de edad avanzada para que formen sus propias empresas, facilitando la creación de redes de contacto donde puedan difundir y promover sus emprendimientos.

Al impulsar el retraso de la jubilación para incentivar la vida laboral activa, se debe hacer compatible la pensión con el trabajo, es decir, ajustar la relación de trabajo y el sistema retributivo e indemnizatorio de la pensión, tomando en cuenta que actualmente las modalidades de jubilación vigentes, han hecho de esta posibilidad algo poco atractivo debido a las restricciones de cada modalidad, flexibilizando las restricciones presentes, se promovería esta compatibilidad.

Mejorar las condiciones de trabajo, procurando que los empleadores establezcan procesos de trabajo y remuneraciones flexibles que impulsen a la extensión de la vida



laboral. Parte de estas mejoras sería estimular el teletrabajo, lo cual favorecería la conciliación del trabajo y la pensión.

Promover buenas prácticas a través de la inclusión de diversidad generacional, con el objeto de fomentar heterogéneos equipos de trabajo que creen sinergias gracias a las experiencias y destrezas de unos y otros. A su vez, procurar programas y espacios donde puedan fomentar y mantener participación activa y les permita crear vínculos con su comunidad, crear redes de contacto y relaciones interpersonales.

Prologar la vida laboral de los adultos en edad de jubilación traería beneficios socioeconómicos tales como:

Incluir adultos de edad avanzada en el mercado laboral, contribuye a fomentar la diversidad cultural, debido al engranaje generacional, lo cual también es beneficioso para los empleados jóvenes, ya que los trabajadores de edad avanzada transfieren conocimientos y experiencias en cuanto a la ejecución del trabajo, creando sinergias que impulsan la productividad de ambas generaciones. Esto optimiza la productividad laboral, los empleados de edad avanzada se sienten productivos cuando trabajan con empleados jóvenes, y viceversa, lo que demuestra que el beneficio es bidireccional, es decir, los de edad avanzada se benefician, por ejemplo de las habilidades tecnológicas de los más jóvenes, y los más jóvenes se benefician de la experiencia en cuanto a la ejecución de una determinada actividad por parte de los empleados experimentados. (Arellano et al, 2022)

Al extender la vida laboral y retrasar la edad de jubilación, las personas tienden a mantenerse en continua formación educativa, adquieren nuevas competencias y obtienen nuevas experiencias en las formas de trabajo, de esta manera, cuando pasan a retiro laboral tiende a ser personas mejor formadas y educadas. Y a pesar de esta ventaja, la escasa participación de trabajadores mayores de 65 años en el mercado laboral español, limita su posterior contribución a la economía y la sociedad.

Mejoraría la sostenibilidad del sistema público de pensiones aportando estabilidad al estado de bienestar social. Con la prolongación de la vida laboral, a través del incentivo de la jubilación tardía, se redistribuyen el beneficio de pensión pública de las personas que se jubilan antes entre los que se jubilan después.

La contratación de trabajadores de edad avanzada, conlleva una serie de beneficios fiscales, ya que existen ciertas bonificaciones sobre los aportes a la seguridad social que tienen carácter estructural.

Favorecería la actividad cognitiva del individuo a través de la transferencia de conocimientos y habilidades, lo que ayuda a proteger contra la demencia y retarda la aparición de enfermedades mentales como el Alzheimer, muy comunes en las personas de edad avanzada.

Prolongar la vida laboral es una estrategia que aporta beneficios, sanitarios, sociales y económicos, sin embargo, para que sea realmente efectiva y acertada es necesario la aplicación de medidas y reformas efectivas al problema de sostenibilidad del sistema de público de pensiones.



Universidad de Oviedo

Adicionalmente, al extender la vida laboral se promueve la cooperación entre empleados jóvenes y de edad avanzada, reteniendo la experiencia de los empleados de edad avanzada, y transfiriéndolas a los más jóvenes a través del aprendizaje.



5. RECAPITULACIÓN Y CONCLUSIONES

La importancia que tiene la seguridad social sobre el estado de bienestar social cobra importancia cada día, más aún cuando una característica común de las poblaciones europeas es la mejora en la longevidad, gracias a los avances en las mejoras de las condiciones de vida. De esta manera, se han producido significativos cambios en las características demográficas de la población que han provocado importantes impactos en la sostenibilidad de los sistemas públicos de la población, obligando a los gobiernos a establecer reformas y estrategias que incentiven tanto a los empleados como a los empleadores a prolongar la vida laboral.

La extensión de la vida laboral del empleado español, se asoma como la estrategia más acertada para dar sostenibilidad al sistema público de pensiones español, mejorar la tasa de empleo y ocupación y a su vez favorecer al funcionamiento cognitivo de los trabajadores.

Dada las características demográficas de la población española, se hace indispensables implantar medidas contribuyan a corregir las distorsiones que se han generado en el mercado laboral y, por tanto, en el sistema público de pensiones. Una de estas medidas en retrasar la edad de jubilación, sin embargo, para lograr este propósito es necesario realizar reformas estructurales en el marco normativo que regula al sistema público de pensiones que flexibilicen el acceso a la jubilación y permitan compatibilizar la misma con una vida laboral después del retiro.

Aumentar la edad de jubilación, puede contribuir a enfrentar las presiones económicas al que está expuesto el sistema público de pensiones español debido al envejecimiento gradual de la población producto de las mejoras en las condiciones de vida que han prolongado la longevidad debido al aumento en la esperanza de vida, la cual también ha incidido en la disminución de la tasa de natalidad provocando un decrecimiento en las generaciones de remplazo para el futuro.

Sin embargo, aumentar la edad de jubilación como estrategia para extender la vida laboral y así dar continuidad a la sostenibilidad del sistema público de pensiones, debe ir acompañada de otro conjunto de medidas reformadoras, como por ejemplo, el factor de cálculo de la retribución por pensión y flexibilización de las condiciones para acceder a cualquiera de las modalidades de jubilación.

En la medida que los avances tecnológicos vayan influyendo en todos los ámbitos de la sociedad, el tejido productivo del país se irá transformando, de manera que lo amasado es procurar las medidas necesarias que faciliten las adaptaciones del mercado laboral español a las características presentes en la población demográfica con el propósito de contar con mano de obra competente y experimentada que favorezca en la productividad económica del país.



Universidad de Oviedo

Para tal fin, gobierno y agentes económicos, deberán procurar las condiciones y mecanismos necesarios que faciliten la extensión de la vida activa laboral y de esa forma reinsertar al mercado laboral a la población de adultos en edad avanzada que tenga las competencias y capacidades para continuar con su vida laboral activa.

Esto implica, cambios en la estructura legal, laboral, económica, sanitaria y social, con el propósito de adaptarse a la inevitable realidad que supone el aumento de la longevidad de la población. Estas reformas contribuirían a que los trabajadores decidan si prolongar o no su vida laboral, al valorar la compatibilización de la pensión con el trabajo, que sustancialmente tendría efectos inmediatos en las tasas de empleo y desempleo.

De esta forma, se mantiene una valiosa población laboral capacitada y experimentada que no solo contribuirá en la sostenibilidad del sistema público de pensiones español, sino también mejorar el nivel de empleabilidad y productividad de la población joven al transferir conocimientos, incrementado la fuerza laboral, ya que ambas poblaciones son complementaria una de otra.

Entonces, la extensión de la vida laboral se convierte en el objetivo primordial del Estado español, donde el envejecimiento de los trabajadores implica una participación activa en el mercado laboral y en la sociedad que procura ventajas en todos los aspectos de la vida de una persona.



6. BIBLIOGRAFÍA

Arango, T (2020) ¿Cómo se crearon los sistemas pensionales? Editorial La República. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/finanzas/asi-nacieron-los-sistemas-pensionales-y-otros-datos-cocteleros-3047687>

Arellano, A & Doménech, R & García, Juan (2022). Prolongar la vida laboral: ¿Por qué? ¿Dónde estamos? ¿Cómo hacerlo? Fundación Transforma España. BBVA Research. Recuperado de: https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2022/06/prolongacion_vida_laboral_2022.pdf

Cinco Días (2022). Incentivar una vida laboral más larga para aliviar la carga de las pensiones. Recuperado de: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/10/28/opinion/1666976114_840742.html

Davesa, Jose & Davesa M & Goenechea B & Dominguez, I & Garcia, M & Meneu R (2015) Prolongación de la vida laboral. Recuperado de: <https://institutosantalucia.es/prolongacion-de-la-vida-laboral/>

Domenech, R & García J (2012). Sobre la necesidad de prolongar la vida laboral en España. BBVA Research. Recuperado de: https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2014/08/201112_Observatorio_prolongacion_vida_laboral_vf_e-1.pdf

García D, Miguel A, (2021). La sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones español. Universidad del país vasco. Recuperado de: <https://addi.ehu.es/handle/10810/52807>

Hernández D, Pablo & Jimeno, Juan F.& Ramos Roberto (2017). El sistema público de pensiones en España: situación, restos y alternativas de reforma. Banco de España, Documentos ocasionales N° 1701. Recuperado de: <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/6382/1/do1701.pdf>

Hernández D, Pablo (2021). El sistema de pensiones en España: una actualización tras el impacto de la pandemia Contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. 2 de septiembre de 2020. Banco de España, Documentos ocasionales N° 2106. Recuperado de: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerizadas/DocumentosOcasiones/21/Fich/do2106.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas. Proyecciones de Población 2022- 2072. https://www.ine.es/prensa/pp_2022_2072.pdf



Universidad de Oviedo

Instituto Nacional de Estadística. Indicadores Demográficos.
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=4750&capsel=4750>

Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa (EPA).
<https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0123.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. Mercado Laboral.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

Instituto Nacional de Estadística. Demografía y Población.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710984

OVB (2022). Informe sobre la situación de las Pensiones en España 2022. Cambios regulatorios y repercusiones para los españoles.
https://www.ovb.es/fileadmin/assets/Dokumente/ovb_spain/OVB_Informe_Pension_es_Espana_2022.pdf?t

Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (2021). España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo. Madrid: Ministerio de la Presidencia. 2021. Recuperado de:
https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf

Ramírez G, Juan E, (2018). Las consecuencias económicas del envejecimiento: el aumento de la de jubilación como medida de sostenibilidad del sistema. Universidad Recuperada
de:<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/145595/retrieve>