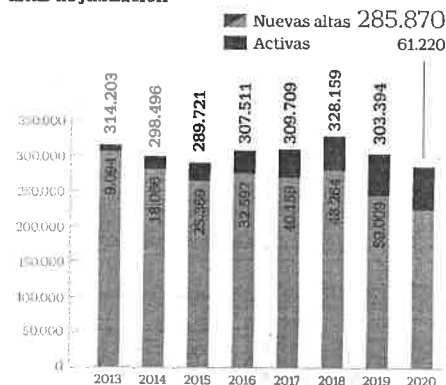
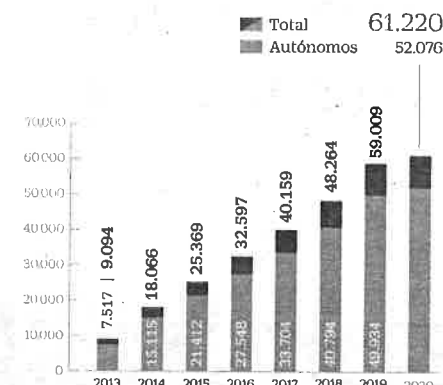


Radiografía de la jubilación activa en España Número

Peso de las jubilaciones activas en las nuevas altas de jubilación*



Reparto de las jubilaciones activas



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

(*) En 2020, datos hasta el 31 de agosto

A. MERAVIGLIA / CINCO DÍAS

Seguridad Social Todas las vías para elevar el uso de la jubilación activa encarecen su coste público

Fedea asegura que el retiro parcial es el más generoso del panorama internacional

Recomienda incentivos a las empresas

RAQUEL PASCUAL
MADRID

El ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá tiene la intención de llevar al Parlamento antes de fin de año otro paquete de medidas para la reforma de pensiones que esté compuesto por la fórmula para revalorizar pensiones y un rediseño de los incentivos para que los trabajadores decidan prolongar sus vidas laborales.

El objetivo de prolongar la vida laboral es que los trabajadores coticen a la Seguridad Social durante más tiempo y cobren pensión durante menos años, aliviando así las tensiones financieras del sistema. Sin embargo, Escrivá deberá tener cuidado con el diseño de las modalidades de jubilación que permiten compatibilizar el salario con el cobro de la pensión por que sus incentivos pueden encarecerlas, con lo que no

cumplirían con el citado objetivo de contener el gasto.

Así lo demuestra el estudio *La compatibilidad del trabajo y el cobro de pensión en España: análisis institucional en el contexto europeo*, elaborado por los investigadores de Fedea Alfonso R. Sánchez y Sergi Jiménez, que analiza las dos modalidades de jubilación españolas que permiten dicha compatibilidad: la jubilación parcial y la jubilación activa.

Tras constatar que la primera de estas modalidades que existe desde 2008 es "extremadamente costosa", los autores pasan a analizar el retiro activo, que es más reciente (existe desde 2013) pero mucho menos exitosa, a pesar de haber sido elegida por la Seguridad Social, para realizar esta compatibilidad, al tiempo que ha endurecido la parcial por su elevado coste. Estos expertos consideran que, con la actual configuración de la jubilación anticipada "no es probable que alcance un grado de extensión muy importante, al menos entre los asalariados, donde ha sido prácticamente irrelevante desde su creación, frente a un mayor éxito alcanzado entre los autónomos, en los que ha llegado a representar el 18% de las nuevas altas.

Por todo esto y ante la perspectiva de que Escrivá pueda optar, entre otras cosas, por rediseñar esta

Requisitos de esta modalidad

► **Edad.** La jubilación activa se puede solicitar a partir de la edad legal de retiro (en 2020, 66 años con menos de 37 años cotizados, 65 años si se ha cotizado más).

► **Años cotizados.** El beneficiario debe tener derecho al 100% de la pensión.

► **Cuantía y jornada laboral.** El salario se compatibiliza con un recorte de la pensión del 50% independientemente de la jornada (salvo en autónomos con asalariados, que cobran el 100%).

► **Cotización.** Empresa y trabajador solo cotizan por contingencias profesionales, Incapacidad temporal y una cotización especial del 8% "de solidaridad" (2% el trabajador y 6% la empresa).

► **Derechos.** El beneficiario no sigue generando derechos de pensión durante el tiempo que compatibiliza trabajo y prestación.

modalidad de jubilación, estos expertos creen que sí es posible introducir cambios que mejoren su aceptación, pero, haciendo spoiler, todas las soluciones que aconsejan pasan por encarecer su coste para el sistema.

Así, aseguran que dentro de esta modalidad, las medidas más rápidas y eficaces para retrasar la jubilación serían, ordenadas de menor a mayor coste: eliminar las restricciones de acceso al retiro activo salvo el de haber cumplido la edad legal de jubilación; permitir también esta jubilación antes de cumplir dicha edad; como tercera opción proponen homogeneizar las cotizaciones de los jubilados activos con las del resto de los trabajadores, para lo que habría que elevar las aportaciones empresariales; una cuarta posibilidad sería permitir cobros superiores al 50% para trabajadores de salarios bajos y, finalmente, la opción más costosa sería permitir que el trabajador siguiera generando derechos de pensión durante el tiempo que tenga la compatibilidad.

A esto añaden que el hecho de que casi todas las jubilaciones activas se den entre autónomos, evidencia que a las empresas no les interesa mantener a sus trabajadores de más edad, por lo que también recomiendan incentivos para los empleadores.

CEOE cree que algunos complementos están detrás de la desigualdad salarial

Una dirigente patronal cuestiona los pluses que priman la disponibilidad y pide recursos estatales para cuidados

CINCO DÍAS
MADRID

La directora del departamento de Empleo de la CEOE, Rosa Santos, y encargada de dirigir las negociaciones del diálogo social por parte de los empresarios, abogó ayer por la necesidad de revisar en profundidad los complementos salariales, como una de las vías para avanzar en la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, informa Efe.

Durante su comparencia ayer en la Comisión de Igualdad del Congreso, Santos explicó que tradicionalmente en muchos de los complementos salariales han primado cuestiones como la disponibilidad, más vinculadas por razones culturales a los hombres.

Además, esta responsable de la patronal aseguró que para la patronal CEOE es esencial, en ese camino de atajar la brecha salarial y romper techos de cristal, orientar la formación y las

expectativas profesionales de las jóvenes hacia la ciencia, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas, actividades que van a liderar la economía en los próximos años. "Las mujeres tenemos que ser capaces de liderar esas actividades económicas", manifestó.

Durante su intervención también recordó la importancia de que el Estado destine más recursos a la maternidad y los cuidados, un paso "obligatorio" para que las mujeres consigan integrarse, mantenerse y promocionar en el mercado laboral en condiciones equiparables a los hombres.

"Si solamente trabajamos en la flexibilidad de la jornada de las trabajadoras, sin construir medios alternativos a que sea la propia trabajadora la que se ocupe de los hijos y de los dependientes, estaremos fomentando que la mujer haga una doble jornada y será imposible superar las desigualdades", destacó Santos.

Montero precisa que el mercado laboral se reformará en la legislatura

CINCO DÍAS
MADRID

La ministra de Hacienda y portavoz del Gobierno, María Jesús Montero, puntualizó ayer los plazos dados por la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, para cumplir con los compromisos de reforma en materia laboral incluidos en el acuerdo de coalición. Así, durante la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros, Montero aseguró al Ejecutivo "llevará a término y cumplirá" con dichos compromisos "a lo largo de la legislatura" y siempre teniendo en cuenta el momento económico. Mientras que Díaz aseguró el lunes que tanto la eliminación de los aspectos más

urgentes de corregir de la reforma laboral de 2012 relacionados con la negociación colectiva, así como abordar una nueva regulación de las subcontratas y la reforma de la contratación y la temporalidad, todo ello comprometido con Bruselas, se reformaría este mismo año.

En este sentido, ha hecho hincapié en que cuando se firmó el acuerdo de investidura no había llegado la pandemia, por lo que ahora, ha subrayado, hay que actuar con "inteligencia" y no adoptar medidas que sean "contracíclicas". Por ello, Montero insistió en la necesidad de acompañar la puesta en marcha de todas estas reformas al momento económico.