



Crisis económica y sostenibilidad de las pensiones de jubilación y los sistemas de provisión privados

RESUMEN EJECUTIVO

RESPONSABLE: Alfonso Arellano Espinar

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/1902/2009, de 10 de julio (premios para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO

"CRISIS ECONÓMICA Y SOSTENIBILIDAD DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN Y LOS SISTEMAS DE PROVISIÓN PRIVADOS"

Autores: Alfonso Arellano, Florentino Felgueroso y Raquel Vegas

La crisis financiera internacional que comenzó en el otoño del año 2007 ha situado a España en una situación complicada, frenando de forma drástica la capacidad generadora de empleo y riqueza de la economía española, que ya mostraba síntomas de estancamiento desde finales de 2007.

La crisis económica ha afectado negativamente al balance de la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que sus ingresos por cotizaciones Sociales se han visto reducidos a lo largo de estos tres últimos años, a consecuencia del aumento del desempleo y de la imposibilidad de muchas empresas de mantenerse en el mercado y generar nuevos puestos de trabajo. Mientras tanto, no ha ocurrido lo mismo con sus gastos, que no han dejado de crecer.

De esta manera, los problemas de sostenibilidad a los que se tiene que enfrentar el Sistema de Seguridad Social español, derivados de la inercia poblacional se han visto agravados, aún más si cabe, por la crisis económica que no ha hecho sino presionar aún más al sistema, reduciendo los ingresos (vía caída en el número de cotizantes) y aumentando los gastos (a través del incremento en el número de prestaciones por desempleo).

La solución al problema de sostenibilidad no es obvia, y requiere llevar a cabo una profunda revisión de las pautas demográficas y del historial de cotizaciones de los trabajadores españoles, con el fin de prever de la manera más precisa posible la evolución futura de las obligaciones de pago de la Seguridad Social a las que, esperando que no se produzcan shocks demográficos bruscos que afecten a la estructura demográfica de los grupos de edad situados en la cúspide de la pirámide poblacional, finalmente tendrá que hacerse frente.

Las crisis está impactando de distinta forma a los diferentes colectivos que componen nuestra oferta de trabajo. El impacto está siendo mayor entre los más jóvenes que se enfrenta no una intenta tasa de destrucción de empleo, sino también a una caída sustancial de la tasa de creación, por lo que están viendo retrasada su incorporación al mercado de trabajo. No obstante, los efectos de la crisis también están siendo sustanciales para los trabajadores de edades laborales avanzadas, cercanos a la edad de jubilación. La probabilidad de que estos últimos colectivos pierdan su empleo es menor dado su mayor nivel de protección derivados de unas altas indemnizaciones por despido acumuladas con una mayor antigüedad en la empresa, pero su reinserción en el mercado de trabajo es más dificultosa.

En el actual contexto de crisis en el que se ha vuelto a poner en serias dudas la sostenibilidad del sistema de pensiones contexto, resulta aún más importante la evaluación de las políticas de empleo, tanto activas como pasivas, y su efecto sobre la

permanencia y reinserción laboral de las personas de edad laboral más avanzada, frente a la alternativa de las jubilaciones anticipadas.

Las empresas y los trabajadores mayores de 52 años se encuentran con dos tipos de políticas del mercado de trabajo para hacer frente a las pérdidas de empleo. La primera es una política pasiva, el subsidio por desempleo para mayores de 52 años; la segunda es una política activa, el contrato para desempleados mayores de 52 años.

Ambas medidas generan efectos en los procesos de prejubilación y contratación en las empresas, dado que repercuten en sus costes laborales trasladando parte de la carga a las Administraciones Públicas, bien sea el Servicio Público de Empleo, bien sea la Seguridad Social.

La primera medida genera efectos en las decisiones de las empresas en sus procesos de reestructuración de empleo (transiciones del empleo al desempleo). Esta medida constituye la última fuente de obtención de recursos disponible para el trabajador despedido junto a las que provienen de las prestaciones por desempleo y las indemnizaciones por despido. Pese a la difícil situación económica y las escasas posibilidades de reinsertar al trabajador en el mercado de trabajo, permite indirectamente a las empresas trasladar parte de los costes sociales del despido a la Administración Pública.

La segunda medida genera incentivos en el proceso de transición del desempleo al empleo para los trabajadores y constituye una forma de fomentar a las empresas a que contraten a este tipo de trabajadores.

En la primera parte de este estudio (las secciones 2 a 5) estudiamos el impacto que está teniendo esta crisis en los historiales de las personas de 50 o más años y qué rol pueden tener las políticas de empleo en la reinserción laboral, o por lo contrario en el abandono del mercado de trabajo.

En la Sección 2, analizamos de forma descriptiva como han cambiado las transiciones laborales de las personas de más de 50 años durante esta crisis. Distinguimos entre cuatro situaciones laborales: empleado, desempleado, inactivos con pensión de jubilación o prejubilación e inactivo sin pensión de jubilación o prejubilación. Para este ejercicio utilizamos inicialmente los datos de la EPA, por lo que estas situaciones se definen según esta fuente de datos.

Mostramos que la distribución de estas cuatro situaciones laborales por edades y sexo ha experimentado notables cambios entre los terceros trimestres de 2006 y 2010. y que estos cambios han sido relativamente distintos por sexo. Para los varones, el número de empleados por edades, prácticamente no ha cambiado en este período, pero si que ha aumentado de forma sustancial el número de desempleados para edades inferiores a los 63 años, así como los inactivos que no perciben pensión por encima de los 58 años. También ha aumentado ligeramente el número de inactivos que si perciben pensión de jubilación o prejubilación a los 63 años. Para las mujeres, por el contrario, se produce un aumento muy sustancial del empleo para todas las

edades por encima de los 50, a la par que disminuye el de inactivas sin pensión. También aumento, aunque menos que los varones el número de desempleadas por debajo de los 60 años y el número de inactivas que perciben pensión con 62-63 años. Estas cifras están evidentemente afectadas por el aumento también notable de la población en estos tramos de edad, síntoma del envejecimiento galopante que ya es observable en un período de tiempo tan reducido. En realidad, observamos que la tasa de empleo de los varones ha caído para todas las edades, es decir que el aumento del empleo observado en niveles ha sido menos que el aumento de la población y que el aumento de la proporción de parados también ha sido mucho más sustancial de lo que observamos sólo con los valores en niveles.

Por otra parte, cuando analizamos las transiciones laborales con tres años de diferencia (antes de la crisis, 2004-2007, y durante la crisis, 2007-2010), observamos que la proporción de personas que dejan de estar empleados está influido por la edad pero también por la crisis, desplazamiento de las curvas hacia el interior. Tanto la pendiente como el desplazamiento las curvas de distribución son más intensos para los varones que para las mujeres, lo que indica una mayor probabilidad de salida del empleo y un mayor aumento (y muy sustancial) que esta probabilidad también para los varones. En cuanto al aumento de la probabilidad de entrada en el desempleo también observamos que también ha sido mayor cuanto menor era la edad en el inicio del período.

Para analizar con más detalle las transiciones entre las cuatro situaciones laborales contempladas, también hacemos uso de los microdatos de la EPA de flujos. Tanto para los varones como para las mujeres, se puede observar que el fenómeno más importante que ha traído esta crisis es el aumento de las transiciones desde el empleo hacia el desempleo para los colectivos de 50 a 54 años, reduciéndose de forma sustancial (en más de 5 pp) la permanencia en el empleo. Además también ha aumento de forma muy notable la permanencia en el desempleo (es decir, el paro de larga duración), y, por el contrario, ha caído sustancialmente probabilidad de salida del desempleo hacia el empleo y de la y la probabilidad de paso de una situación de inactividad sin pensión a una situación de empleo. Para los colectivos de 55 a 59 años, se reproducen estos mismos fenómenos, aunque con menos intensidad, experto la probabilidad de permanencia en el desempleo de los varones que parece haberse intensificado aún más que para los demás colectivos. Finalmente, para los grupos de edad comprendida entre los 60 y 64 años, se constata un aumento de la salida del empleo hacia la inactividad con pensión y sin pensión (para los varones) y hacia la inactividad con pensión (para las mujeres), aumentando también la permanencia en el empleo.

A modo de conclusión de esta sección, también se han calculado las tasas de destrucción y creación de relaciones laborales (emparejamientos trabajadores-empresas) con la ayuda del panel de datos que se puede construir con las olas de la Muestra Continua de Vidas Laborales. Este ejercicio viene a certificar lo observado con la ayuda de la EPA de flujos, es decir, para todas las edades laborales avanzadas se ha producido un aumento de las tasas de destrucción de empleo a partir del período 2008-2009 que ha ido superando a las tasas de creación de empleo, lo que confirma

que el impacto de la crisis sobre el empleo de las personas de edad laboral avanzada, tanto hombres como mujeres, está siendo notable.

En las secciones 4 y 5, se pretende analizar es hasta qué punto esta legislación específica tiene incidencia sobre el historial laboral de las personas que pierden su empleo entre los 50 y los 61 años.

Se plantea la utilización de toda una teoría relacionada con el análisis de supervivencia utilizando los datos de la MCVL para el año 2009. Se selecciona a aquellos trabajadores que hayan sido despedidos de forma involuntaria entre enero de 2007 y marzo de 2010 (última fecha de recogida de los datos de la MCVL 2009), y que en dicho momento tuvieran entre 50 y 61 años. Se determina para este colectivo la duración en la situación de desempleo, así como el tipo de salida que realiza si existe: empleo por cuenta propia, empleo por cuenta ajena, situación / convenio especial y jubilación.

Los resultados obtenidos a partir de las estimaciones no paramétricas de funciones de supervivencia de Kaplan y Meier (1958) confirman las diferencias que existen en términos de:

- Edad, pues a mayor edad se produce una mayor dificultad de salir de la situación de desempleo
- Actividades económicas, especialmente en el caso de la industria y de las actividades inmobiliarias, dos de las ramas de actividad más afectadas en la crisis económica, resulta más difícil salir de la situación de paro
- Tipo de salida del desempleo, más rápido para aquellos trabajadores que buscan un puesto de trabajo, bien como asalariado, bien como autónomo, frente a los trabajadores que eligen como salida la situación / convenio especial o la jubilación.

Un fenómeno que se aprecia con independencia de la variable analizada es una caída brusca de la función de supervivencia (probabilidad de no salir de la situación de desempleo antes de un momento del tiempo dado) a partir de una duración del desempleo en torno a los dos años. Este comportamiento está asociado al límite máximo de las medidas de prestación por desempleo establecidas por la Administración Pública.

Estas estimaciones sólo permiten estudiar las variables de interés de forma individual. Sin embargo, las relaciones entre las variables que describen y afectan a los trabajadores aportan mucha información cuando se interrelacionan. Por este motivo se utiliza un modelo semi-paramétrico, conocido como modelo de riesgos proporcionales o modelo de Cox (1972). Dado que estos modelos necesitan que ciertos supuestos se satisfagan, se plantea un modelo general junto a un modelo para cada tipo de salida para cubrir dicha necesidad.

La transición del desempleo a una situación de asalariado comparte muchas de las características del modelo general, incluidos los problemas sobre el supuesto de proporcionalidad. Teniendo en cuenta este aspecto, esta transición está condicionada por prácticamente todas las variables consideradas:

- El género del trabajador: mejor situación de los varones frente a las mujeres
- La fecha de nacimiento: una menor edad favorece la salida desempleo a un empleo por cuenta ajena
- La existencia de minusvalía: efecto negativo sobre esta transición
- La nacionalidad: especialmente positivo para los trabajadores extranjeros de Caribe, Sudamérica y Europa fuera de la UE-15
- El lugar de residencia del trabajador
- El régimen y el grupo de cotización al que pertenecía: mejores resultados para el Régimen General y para los ingenieros, licenciados y alta dirección
- El tipo de empleador: en particular las sociedades anónimas y limitadas generan buenos resultados que ayudan a realizar el cambio del desempleo al trabajo como asalariado
- La actividad económica del empleador: el sector servicios en general y alguna rama del sector industrial destacan por sus buenos resultados
- El tipo de contrato antes del despido: el caso del contrato a tiempo parcial es positivo
- El momento del despido involuntario, mejor en 2007 que en años posteriores y en los primeros meses del año frente al resto de meses
- Los factores macroeconómicos que rodean dicha eventualidad: una mayor tasa de empleo y una mayor proporción de personas del colectivo estudiado coadyuvan al tránsito analizado

Tanto el paso del desempleo a un trabajo por cuenta propia como las restantes transiciones satisfacen el supuesto de proporcionalidad en sus respectivos modelos, aunque el número de factores que generan efectos significativos sobre la tasa de riesgo de salida del desempleo se reducen. En este caso, las variables que presentan estimaciones estadísticamente distintas de cero son aquéllas relacionadas con:

- La nacionalidad: Los resultados para los trabajadores extranjeros de la UE-15 son favorables en esta transición frente a los trabajadores nativos
- La provincia de residencia del trabajador

- El grupo de cotización al que pertenece, destacando positivamente a los auxiliares administrativos y los oficiales de tercer y especialistas
- El tipo de empleador, donde la sociedad anónima se comporta mejor que la limitada en el sector privado, y a su vez el sector privado se comporta mejor que la empresa pública
- La actividad económica del empleador: como caso especialmente favorable se encuentra el suministro de agua, actividades de saneamiento y gestión de residuos frente a las actividades del sector servicios
- El tipo de contrato antes del despido, con resultados positivos cuando se ha producido una modificación del grupo de cotización en dicho contrato
- El momento del despido involuntario: las estimaciones sugieren que en el año 2007 y en el mes de enero, la transición del desempleo al empleo por cuenta propia es más propicio
- Los aspectos macroeconómicos: Al igual que ocurre en la transición anterior, una mayor tasa de empleo y una mayor proporción de personas del colectivo estudiado favorecen esta particular salida del desempleo

El destino desde la situación de desempleo permite otra opción al margen del empleo como asalariado o como autónomo. La Seguridad Social genera un campo particular para aquellos trabajadores que no están en alta laboral dentro de cada régimen de cotización, que define como Convenio Especial. Se ha decidido que las características de este convenio son suficientemente destacables como para generar un tipo de salida especial en este colectivo específico de trabajadores. El movimiento de la situación de desempleado a una situación especial está afectado principalmente por factores como:

- La edad del trabajador: el aumento de la edad favorece esta transición
- El lugar de residencia
- El régimen y el grupo de cotización, especialmente favorable para el Régimen Especial de Trabajadores del Hogar y el grupo de oficiales administrativos
- El tipo de empleador que tuvo antes del despido, donde los centros de salud o de servicios sociales y las empresas de trabajo temporal obtienen resultados destacables y positivos para este cambio
- Las características del contrato de trabajo perdido: si se ha producido previamente una modificación del grupo de cotización en dicho contrato el paso de desempleo a situación especial es más probable

- El momento del despido involuntario: A medida que el despido se produce más avanzada la crisis económica, la transición aumenta sus posibilidades, especialmente durante 2009. El mejor resultado en términos de meses del año se produce en diciembre

Por último, el cambio del desempleo a un abandono definitivo del mercado de trabajo a través de la jubilación está influenciado por características como:

- La edad del trabajador: como es de esperar, un acercamiento a la edad de 61 años favorece esta transición a la jubilación
- El factor geográfico resumido en la provincia de residencia del trabajador
- El régimen y el grupo de cotización, especialmente destacable por el aumento de la tasa de riesgo de la salida del desempleo hacia la jubilación para el caso de los trabajadores del mar en la primera variable y de los subalternos en la segunda
- El tipo de empleador: La transición se facilita para el caso de trabajadores de las administraciones local y autonómica, así como trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal
- La actividad económica asociada al empleador: aunque los resultados son favorables a la práctica totalidad de las actividades frente al sector primario, las actividades inmobiliarias junto a la educación forman las ramas de actividad forman un grupo donde esta transición se encuentra muy promocionada.
- Las características del contrato eliminado: El efecto es mayor en contratos indefinidos y en jornadas a tiempo completo que en contratos temporales y en jornadas a tiempo parcial. Además se produce una reducción de la tasa de riesgo para personas cuando la relación laboral ha sido duradera
- El momento del despido: Existe una mayor predisposición a realizar este proceso en 2008 y 2009 frente a 2007, pero el efecto no es significativo. En cuanto a los meses, febrero y marzo presentan estimaciones significativas y positivas

En la segunda parte de este trabajo, se analizan alternativas a las propuestas de reforma del sistema de pensiones que están actualmente en el debate público, como son el incremento en el número de años utilizados para el cómputo de la base reguladora que después se utilizará para el cómputo de la pensión de jubilación, y el incremento de la edad de jubilación legal.

En concreto, se propone incrementar la relación entre el esfuerzo contributivo individual con la pensión finalmente percibida, reduciendo el peso que tienen los días cotizados como desempleo -hasta ahora el mismo que los días cotizando como

empleado-en el computo del número de años cotizados a lo largo de la vida laboral del individuo.

Se proponen tres escenarios alternativos:

- i) Penalización leve, un día cotizado como desempleado equivaldría al 0.90 días cotizados como trabajador,
- ii) Penalización media, un día cotizado como desempleado equivaldría a 0.50 de los días trabajados como empleado y finalmente
- iii) Penalización grave, en la que los días cotizados como desempleo computen tan sólo como el 0.25 días.

La aplicación de este sistema de ponderación de los días cotizados se releva como un mecanismo eficaz de contención del gasto, ya que por un lado reduce el número de personas que reúnen los requisitos de años cotizados para tener acceso a una pensión de carácter contributivo, y por otro lado tendrá un efecto directo al computar la pensión a partir de los valores de la Base reguladora resultante.

Si bien los resultados en la muestra seleccionada no son muy importantes en términos de reducción de la BR media (0,33%, 0,8% y -1,5% respectivamente), es de esperar que esta medida genere efectos adicionales que no pueden estimarse dadas las características del ejercicio propuesto -que es un mero ejercicio de contabilidad-, ya que los incentivos generados por el mismo, fomentarían la búsqueda activa de empleo, reduciendo así los gastos del sistema en términos de prestaciones por desempleo, y aumentando la base de personas que se constituirían como aportadores al sistema.

Una extensión de este sistema de incentivos propuesto más severa, se encontraría en ponderar de manera diferente no solo los días de cotización en alta laboral como desempleado, sino también las bases de cotización durante el periodo de tiempo en el que el individuo se mantuvo desempleado. Los efectos van en la misma dirección, si bien en términos de sostenibilidad del sistema, esta segunda medida se revelaría como más eficaz, al combinar la nueva ponderación de los días con el recalcu de las bases utilizadas para el cálculo de la pensión de jubilación.