

# Reflexiones sobre la

Texto: J.L.C.



Cuando en el mes de enero de 2010 el Gobierno aprobó la reforma sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social para presentarla a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo, un amigo mío, interesado en estos temas, me pidió mi opinión sobre la citada reforma y muy particularmente sobre la edad de jubilación. Yo le envié una serie de reflexiones sobre todas las cuestiones que se trataban en la futura reforma quedándome siempre, una vez publicada la Ley, una especie de frustración y la necesidad de publicar aquellas reflexiones, las cuales, teniendo en cuenta la situación actual sobre el empleo y el pobre futuro que tienen los jóvenes, pudieran estar perfectamente de actualidad. De ahí que, aprovechando la oportunidad que me brinda el Montepío Minero en este espacio de su revista, me atreva a hacerlo.

Se trataba de prolongar la vida laboral, y así se estableció en la Ley 27/2011 de 1 de agosto, desplazando la edad legal de jubilación de los 65 a los 67 años dependiendo de la

cotización acreditada para cada trabajador, de forma (eso parece que se pretendía) que se incentivase dicha prolongación.

Actualmente, en el año 2014 se exige para poder acceder a la jubilación, con independencia del porcentaje que corresponda y la obtención de la base reguladora (para cuyo cálculo cada vez se toman más años —en este son 17—) tener cumplidos 65 años y 2 meses si acredita menos de 35 años y 6 meses de cotización y 65 años si se ha cotizado 35 años y 6 meses o más.

Si analizamos estos datos ¿cuándo se van a poder jubilar los chavales que se encuentran entre los 30 y 40 años y aún no empezaron a cotizar?

Pero además, cuando se habla de incentivar la prolongación de la vida laboral, hay que señalar que ya se estaba incentivando y se continúa haciendo, pues cuando se accedía y se accede a la pensión a una edad superior a la ordinaria de jubilación vigente en cada momento, se concede al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado.

Pero, ¿a quién beneficia esta prolongación de la jubilación más allá de los 65 años?

Por la experiencia que tenemos los trabajadores que continúan a partir de los 65 años o más son aquellos bien situados (ingenieros, directivos de empresas, etc) que tienen cotizado el periodo que se exige (a partir de 1-1-2013 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización o 67 años y 37 de cotización). En estos casos, tanto las empresas como los trabajadores están exentos de cotizar, por lo cual, se puede concluir, que la fórmula beneficia claramente a estos empresarios y trabajadores. ¿Cuántos peones de la construcción trabajan después de los 65 ó 67 años?

También existe la Jubilación flexible que incentiva la prolongación de la vida laboral (se percibe una parte de pensión y otra de trabajo). ¿Quién accede a esta jubilación? los mismos antes citados (directivos que se convierten en asesores, ingenieros que firman proyectos, etc).

Lo que yo quiero decir es que, voluntariamente, ya se podía ir más allá

# a edad de jubilación

de los 65 años y no era preciso llevar la edad obligatoria a los 67 años. A mi juicio tendría que contemplarse el tema por sectores y dentro de estos por la función que se realice dentro de la empresa pues no se puede valorar el trabajo de un señor de oficinas como el de un minero, por ejemplo.

Con esta medida, se ahorra en pensiones, pero ¿no sería mejor que los chavales que empiezan a trabajar a partir de los 30,35 o 40 años, lo hicieran antes y cotizaran?

Yo creo que lo que habrá que hacer será establecer otras medidas precisamente para que coticen y puedan acceder a la jubilación el día de mañana pues, a este paso, difícilmente podrán alcanzar el periodo mínimo de cotización que se establezca.

Es difícil dar con alguna medida que pueda solucionar el problema, pero, desde mi punto de vista hay una que podría intentarse: Había una jubilación que se implantó hace años como medida de fomento de empleo y que podría ampliarse con determinadas condiciones (con la Ley 27/2011 desaparece a partir del 1-1-2013, salvo derechos adquiridos, pero sería susceptible de valorar nuevamente atendiendo a la situación actual). Se trataba de la jubilación especial a los 64 años, con el 100% siempre que la empresa sustituyese al trabajador jubilado simultáneamente, con cualquier tipo de contrato excepto el de trabajo a tiempo parcial y por el tiempo de un año. Pues bien, si eso lo fomentamos para que se lleve a efecto a partir de una edad que

**Las medidas tomadas por el Gobierno en los últimos años al socaire de la crisis persiguen ahorrar en pensiones, pero dejan abierto un nuevo y serio problema para el futuro: los jóvenes difícilmente podrán alcanzar con las condiciones actuales el periodo mínimo de cotización para tener derecho a una jubilación y por tanto a una pensión digna**



podiera estar entre los 60 años y la establecida en cada momento para la jubilación ordinaria, exigiendo a la empresa la contratación de un sustituto por el tiempo que le falte al jubilado para cumplir la edad de jubilación ordinaria, se crearía empleo, el que se jubila no pierde, la Seguridad Social ingresará las cotizaciones del sustituto y la empresa continúa manteniendo el puesto de trabajo y renovando su plantilla. De esa forma, se podría emplear los desempleados y disminuir las

cifras del paro. También se podría incentivar de alguna forma a las empresas que practicasen esta fórmula (por ejemplo con reducciones en la cotización).

A modo de resumen habría que reflexionar sobre todo lo que está ocurriendo, y tratar de que los jóvenes trabajen y que los mayores dejemos paso para que puedan llegar el día de mañana a tener una pensión digna de jubilación. Como digo más arriba, hay que buscar otras fórmulas.