



¿Jubilarse a los 67?

**JOAN COSCUBIELA**

Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de Esade (URL) y ex secretario general de CC OO en Cataluña

Si de alguna cosa puede sentirse orgullosa la sociedad española es de cómo se ha gobernado política y socialmente la Seguridad Social. Con una voluntad de reforma permanente, de lluvia fina, pocas rupturas y con consenso. El resultado, un sistema sólido y bien gestionado -con independencia de quien gobernara-. Para ello ha sido determinante el papel de los agentes sociales que, aunque con niveles de compromiso e implicación distintos, han contribuido a ello.

La Seguridad Social española está aguantando mejor que otros sistemas el impacto de la crisis y ha sorteado mejor la recesión que los sistemas privados de fondos de pensiones. A pesar de que, a finales del siglo pasado, algunos estudios muy publicitados vaticinaron la quiebra del sistema para el año 2005, hoy se dispone de un Fondo de Reserva de 60.000 millones de euros y es uno de los pocos presupuestos públicos que aún genera superávit, 8.000 millones de euros en 2009 y una previsión de 2.800 para 2010.

Sin dormirse en los laureles, deberíamos mantener la calma y no caer en la trampa de actuaciones de cara a la galería interna o externa. La propuesta del Gobierno de aplazar progresivamente la edad de jubilación a los 67 años ha acaparado la atención

y preocupación de la ciudadanía. Ya habrá tiempo de analizar en profundidad los detalles, pero sorprende que se presente esta propuesta por quien conoce muy bien la Seguridad Social. Vaya por delante que la edad de jubilación real está situada hoy en 63,8 años de media, cuando hace muy poco estaba en 62,5. Ello significa que, de manera progresiva y natural, la edad de jubilación real se va

Si de algo pueden sentirse orgullosos los españoles es de cómo se ha gobernado la Seguridad Social

alargando y aproximando a la legal de 65 años. Y que existe un margen importante para incrementar esta edad en más de un año sin acometer un cambio legal generalizado.

En el debate previo a cualquier decisión deberíamos tener presente tres planos: las razones de la propuesta, los impactos que tendría y si hay medidas alternativas para conseguir el mismo objetivo. Las razones esgrimidas, aumentar los ingresos -más años cotizando- y reducir los gastos -menos años cobrando-, mejoraría el equilibrio financiero futuro, en un contexto de aumento de la

esperanza de vida. Pero se obvia que los ingresos de la Seguridad Social dependen, sobre todo, de la cantidad de cotizantes y de la calidad -importe- de las cotizaciones. En estos últimos años hemos vivido realidades contradictorias. De un lado, 8 millones de nuevos ocupados han mejorado mucho los ingresos, pero la precariedad en el empleo ha reducido el importe de las cotizaciones medias. El equilibrio financiero de la Seguridad Social depende de razones demográficas y legales, pero, sobre todo, de la cantidad y calidad del empleo. Y en este sentido la sociedad española vive atrapada en una permanente esquizofrenia. No se puede pretender al mismo tiempo hacer más contratos a tiempo parcial, competir con salarios bajos, parar el proceso de mejora del salario mínimo, hacer los ajustes de las empresas con jubilaciones anticipadas y en algunos casos prejubilaciones y que ello no suponga una bajada de ingresos para la Seguridad Social.

La propuesta rompe con la línea de estos últimos años, construida sobre un sistema muy flexible, que permite jubilarse anticipadamente con coeficiente reductor a los 61 -en algunos casos a los 60- y también ampliar la edad voluntariamente más allá de los 65, con beneficios para el trabajador y las empresas.

Además, tendría efectos colaterales muy perversos al incrementar aún más la segmentación entre trabajadores. Los de algunas grandes empresas y sectores con regulación especial podrían continuar jubilándose o prejubilando a cargo de las empresas. Y el resto de trabajadores verían aplazada, aunque fuera progresivamente, la edad real de jubilación. Este impacto sería especialmente grave en términos personales en sectores con una especial dureza en el trabajo -construcción, limpieza-.

Existen medidas alternativas. En la vertiente de los ingresos, mejorar la calidad de las cotizaciones, ligada íntimamente a la calidad de los empleos y los salarios. Y en la vertiente de los gastos, continuar el proceso de aproximación de la edad real, 63,8 años, a la legal de 65. Para ello debería desincentivarse la prejubilación que aplican algunas empresas y que, además, tienen un impacto negativo en el empleo y simultáneamente mejorar los incentivos al aplazamiento voluntario de la edad de jubilación, más allá de los 65. También podrían estudiarse algunos ajustes en la figura de la jubilación a tiempo parcial con contrato de relevo.

Sin duda, lo más importante es no abandonar la senda de reformas permanentes, con sentido global y consenso social.



La edad de jubilación real está situada hoy en 63,8 años de media, cuando hace muy poco estaba en 62,5"