

5 Edad de jubilación legal, incentivos y flexibilidad¹⁸

Luis Recuenco

La propuesta del gobierno de retrasar la edad de jubilación legal a los 67 años ha centrado la mayor parte del debate respecto a la reforma de nuestro sistema de pensiones. Ningún grupo político en el parlamento ha dado su apoyo a esta iniciativa y consecuentemente no ha existido consenso dentro del Pacto de Toledo. A continuación analizaré el tema de la edad de jubilación desde una perspectiva que tenga en consideración tanto los factores económicos como sociales. Es decir, se abordarán tanto las políticas que permiten incrementar la edad media jubilación, como las consecuencias de retrasar la edad de jubilación a los 67 años para determinadas clases sociales.

A partir de un análisis de la diversidad laboral y de las debilidades de nuestro sistema de pensiones (de incentivos y flexibilidad) propongo una reforma paramétrica que incrementaría la edad media de jubilación del país, acercándola a la edad legal de jubilación, objetivo inicial de la reforma, sin perjudicar más a determinadas clases sociales. A través de los medios de comunicación, se utilizan los conceptos de flexibilidad y de incentivos de forma muy superficial sin entrar en detalle sobre lo que representan cuando nos referimos a un sistema de pensiones. Tampoco se concreta una propuesta coherente y global que tenga en consideración ambas dimensiones. La propuesta que se plantea en este escrito está fundamentada en las investigaciones científicas internacionales de mayor impacto como las de Peter Diamond. Es un planteamiento de sentido común que probablemente la mayoría de los grupos políticos que forman parte en el Pacto de Toledo suscribirían en su mayor parte.

En 2001, Peter Diamond, uno de los investigadores sobre sistemas de pensiones más citado en el mundo y actual Premio Nobel de Economía, presentó en nuestra universidad la comunicación "Cuestiones sobre las Reformas de la Seguridad Social y España" (Diamond 2001). El economista del MIT indicó que los trabajadores presentan diferencias en aspectos como la esperanza de vida, las tasas de mortalidad, las oportunidades para seguir trabajando, satisfacción en el trabajo y en la acumulación de cotizaciones para la jubilación. Señaló que un buen sistema de pensiones debe ser lo suficientemente flexible como para permitir que diferentes perfiles de trabajadores puedan jubilarse a distintas edades y además generar incentivos económicos para que decidan prolongar su actividad laboral.

La propuesta de retrasar la edad de jubilación a los 67 años crearía un sistema más inflexible para los trabajadores manuales, incrementando la pobreza, y desincentivaría la permanencia de los más cualificados. Asumiendo que la realidad es más compleja, mostraré mediante dos tipos ideales de

¹⁸ Versión ampliada del artículo de opinión: *Edad de jubilación, incentivos y flexibilidad* publicado en las páginas de opinión de El País (Enero 2011).

trabajadores, los mecanismos que hay detrás de la afirmación anterior. Plantearé una propuesta para gestionar la diversidad laboral caracterizada por incrementar la flexibilidad, los incentivos y la edad media de jubilación.

Maria, 63 años, reside en Ciutat Vella, un barrio popular de Barcelona y trabaja como mujer de la limpieza en la universidad. Formaría parte del 46% de todos los trabajadores que declaran ser manuales, según la Encuesta de Salud de Barcelona (Enquesta de Salut de Barcelona, 2006). Juan, 63 años, vecino del barrio acomodado de Pedralbes de Barcelona, catedrático en la misma universidad que María, pertenece al 27% de los trabajadores no manuales cualificados (ESB). Durante los últimos años, el estado de salud de María ha ido empeorando, sintiéndose muy fatigada. Ha permanecido de baja en varias ocasiones los últimos meses, y debido a una condromalacia rotuliana en ambas rodillas, nota muchas molestias cuando friega las escaleras de la facultad. En cambio, Juan irradia energía, es un apasionado de su trabajo, acaba de publicar el libro más importante de su trayectoria profesional y no deja de impartir conferencias. Al llegar a la facultad, aunque dispone de ascensor para subir a su despacho ubicado en la tercera planta, prefiere utilizar las escaleras y hacer un poco de ejercicio cada día. Asumiendo que María y Juan se comportan según los patrones promedio de sus respectivos grupos de edad y cualificación, son dos perfiles de trabajadores radicalmente distintos en la transición hacia la jubilación. María empezó a trabajar a los diecisiete años y Juan a los veintiuno. Ella se jubila cuatro años antes que el catedrático, aunque ambos permanecen en el mercado laboral los mismos años (European Commission 2010). María tiene una esperanza de vida entre 8 años y 10 años inferior a la de Juan según estudios de epidemiología social realizados en Barcelona (Borell & Arias 1993). Además, las investigaciones económicas y sociológicas indican, desde hace más de treinta años, que el empeoramiento de la salud en una de las variables más importantes a la hora de explicar la jubilación. Si se llegara a retrasar la edad de jubilación legal, es probable que muchos trabajadores manuales, al verse forzados a seguir trabajando con un estado de salud precario, padecieran un incremento de las discapacidades y, en consecuencia, un aumento de las visitas a los centros de salud. La previsible consecuencia de todo ello sería un incremento del gasto sanitario.

Para María y la mayoría de trabajadores manuales, el sistema actual es injusto puesto que suelen jubilarse antes de los 65 años. Al aplicarles penalizaciones de entre un 6% y 8% por cada año que se jubilan anticipadamente, ven reducidas sus pensiones. Retrasar la edad de jubilación a los 67 años para este tipo de trabajadores manuales supondría un sistema aun más inflexible e injusto, ya que incrementaría dos años las penalizaciones por jubilación anticipada. Imaginemos que María no tuviera problemas de salud y pudiese jubilarse dos años más tarde con el sistema actual, a los 65 años, percibiendo la pensión media del sistema. Sin penalizaciones anuales del 8%, le correspondería a una pensión de 785 euros. Si se jubila hoy con 63 años, debido a las penalizaciones, verá mermada su pensión recibiendo 660 euros. Jubilándose a los 63 años, con la propuesta de retrasar la edad de jubilación a los 67 años, vería reducida su pensión hasta 558 euros, situándola por debajo del umbral de la pobreza.

La realidad de Juan y de la mayoría de los trabajadores más cualificados es otra. Disponen de un mejor estado de salud, un trabajo no alienante y podrían seguir trabajando pasados los 65. Pero el sistema actual es inflexible y no incentiva positivamente a los trabajadores. Por un lado, determinados colectivos se ven forzados a jubilarse a los 65 (o las empresas presionan) y, además, los incentivos económicos para seguir trabajando son casi inexistentes. A partir de la reforma de 2008, es posible que Juan incremente su pensión en un 2% o 3% por año adicional, pasados los

65 años, después de haber cotizado durante 35 o 40 años. Pero al ser un incentivo ínfimo, este catedrático ha decidido jubilarse a la edad legal de jubilación (65).

Peter Diamond proponía:

1) Establecer una edad temprana para la jubilación anticipada suficientemente flexible. Un escenario existente hoy, aunque injusto para los trabajadores manuales.

2) Incrementar la pensión para aquellos trabajadores que retrasan su jubilación. En nuestro sistema, condición no resuelta debido a unos incentivos poco atractivos. La propuesta flexible que no empeoraría las condiciones de vida para los trabajadores manuales y manuales no cualificados, con una esperanza de vida reducida y menores cotizaciones debería mantener los 65 años. Para los trabajadores más cualificados, con una esperanza de vida mayor, cotizaciones elevadas, con un estado de salud que posibilite la actividad laboral pasados los 65 años, tendría que continuar esta edad pero flexibilizando y modificando el insuficiente sistema de incentivos. No tiene mucho sentido penalizar al trabajador con un 8% anual por jubilación anticipada y sólo incrementar su pensión futura en un 2% o 3% por año adicional trabajado, pasados los 65 años. Existe mucho margen para incrementar los incentivos.

En EE.UU., por cada año adicional trabajado, superada la edad de jubilación, existe un incentivo económico del 8%. Una propuesta flexible y atractiva para prolongar la actividad laboral de los trabajadores más cualificados sería establecer un sistema de incentivos escalonado: un incremento del 6% de la pensión a los 66, un 7% a los 67, un 8% a los 68, un 9% a los 69 y un 10% pasados los 70 años. De esta forma, conseguiríamos prolongar la vida laboral de los trabajadores que tienen mejor estado de salud. Son precisamente los que deberían permanecer más tiempo activos ya que sus cotizaciones son más elevadas y disponen de un capital humano importante. Generaríamos mayor flexibilidad e incentivos en el sistema, incrementando la edad media de jubilación del país, acercándola a la edad legal de jubilación, objetivo inicial de la reforma, sin perjudicar a determinados grupos sociales.

La edad media de jubilación puede incrementarse mediante otras políticas o modificaciones del marco regulador del sistema de pensiones. Las prejubilaciones empresariales en aquellas empresas que tienen beneficios, no deberían estar permitidas. El ex ministro de trabajo Celestino Corbacho realizó unas declaraciones públicas en esa dirección. Otra medida para incrementar la edad media de jubilación pasaría por modificar la jubilación parcial, convirtiéndola en una opción más atractiva para los trabajadores y eficiente para el sistema. En Suecia, la jubilación parcial es muy popular permitiendo una transición hacia la jubilación menos abrupta y de mayor satisfacción para las personas mayores.

Por último, destacar que el retraso de la edad de jubilación a los 67 años podría llegar a tener sentido en aquellos países que históricamente han sabido maximizar su fuerza laboral y alcanzaron la plena ocupación. Pero en países como España, donde la inserción de la mujer en el mercado laboral es muy reducida, y donde cuatro millones de trabajadores están desempleados, no es una medida justificable ni coherente. Y más aun teniendo en cuenta lo que se ha mostrado en el capítulo anterior: disponemos de un gran margen de mejora respecto a la viabilidad de nuestro sistema de pensiones si convergemos con Europa-15, mejorando nuestro modelo social y económico.

Bibliografía

BORRELL, C. Y ARIAS, A. 1993. *Desigualdades de Mortalidad en los Barrios de Barcelona*, 1983-89, Gaceta Sanitaria, 7: 205-220.

DIAMOND, P. 2001. *Issues in Social Security Reform with a Focus on Spain*. Lliçó d'Economia del curs 2001-2002 de la Facultat de Ciències Econòmiques, 29-10-2001, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra.

Enquesta de Salut de Barcelona 2006. Consorci Sanitari de Barcelona y Agència Salut Pública de Barcelona.

European Comisión, 2003. *Labour Market Trends and Characteristics of Older Workers*, Employment in Europe Report 2003.