

El retiro profesional



JUAN VAZ CALDERÓN

PROFESOR DEL ÁREA DE ENTORNO SOCIO-ECONÓMICO PARA LA DIRECCIÓN DEL INSTITUTO I. SAN TELMO.

No cabe duda de que todas las cuestiones que afectan o se refieren a la terminación de la vida profesional constituyen tema de importancia y de preocupación.

Evidentemente, son muchos los aspectos que cualquier persona considera cuando se plantea su retiro profesional, es decir, cuando se pone (voluntaria o involuntariamente) fin a la vida activa dentro del mercado de trabajo. De entre estos múltiples aspectos, casi todos afectan al ámbito íntimo de cada persona (la familia, la ocupación del tiempo, la salud, etc) y cada cual lo analiza y lo vive desde su óptica subjetiva.

Otros aspectos forman parte de lo que podríamos denominar la "preocupación común" de todas las personas que se ven

Como consecuencia del Pacto de Toledo se ha venido dotando un fondo de reserva para asegurar las futuras pensiones, que alcanzará la cifra de 25.000 millones de euros en el 2005, lo cual en principio garantizaría el sistema de pensiones hasta el 2020.

abocadas al retiro profesional. En este sentido, tarde o temprano, cada uno de nosotros nos preguntaremos sobre si el sistema público de pensiones cubrirá en el futuro nuestras expectativas económicas, sobre si el coste que a cada uno nos supone la Seguridad Social servirá para algo o si, en definitiva, debemos preocuparnos por establecer mecanismos complementarios a un sistema público aparentemente incierto.

Y la cuestión no es baladí. Según las estadísticas oficiales, en la actualidad en España la edad de jubilación efectiva se sitúa en torno a los 62 años, cuando la edad ordinaria es la de 65 años, lo que pone de manifiesto la existencia de mecanismos de anticipación de la edad de retiro a los que el mercado está siendo sensible y que naturalmente se manifiestan en las estadísticas.

Adicionalmente, en los estudios y análisis especializados que abordan esta materia, se pone recurrentemente de manifiesto que a partir del 2015 se producirá la entrada en el sistema público de pensiones de la generación del "baby boom" nacida en la década de los 60, generando la consiguiente tensión financiera.

Con todo ello, algún estudio especializado apunta a que en el 2050, una de cada tres personas será pensionista, dato que cobra relevancia si tenemos en cuenta que actualmente la proporción es de una de cada cinco.

Por tanto, una de las aristas que tiene el problema es el del ámbito subjetivo del colectivo de personas que irán entrando en el sistema y la capacidad del mismo para poder hacer frente a esas necesidades de recursos, máxime tratándose de un sistema de reparto y no de capitalización. Probablemente por este motivo, ya el Pacto de Toledo inició en el año 1995 el camino de ampliar el periodo de cómputo para el cálculo de la cuantía de la pensión de forma que, de manera progresiva, ha pasado de los 9 años a los 15 años actuales. Y, realmente, no puede afirmarse que este proceso vaya a quedarse ahí; de hecho, es un

debate que en absoluto puede darse por cerrado, máxime teniendo en cuenta que en países de nuestro entorno como Alemania, Italia o Bélgica se tienen en cuenta las cotizaciones de toda la vida laboral.

Ciertamente, parece que hoy en día el sistema de pensiones no se encuentre en crisis; de hecho, como consecuencia del Pacto de Toledo se ha venido dotando un fondo de reserva para asegurar las futuras pensiones y que, según el Ministerio de Trabajo, alcanzará la cifra de 25.000 millones de euros en el 2005, lo cual en principio garantizaría el sistema de pensiones hasta el 2020.

No obstante esta situación, responsables del Ministerio de Trabajo han manifestado la necesidad de proceder a una reforma de la Seguridad Social con el fin de prever y evitar una crisis financiera como la que ocurrió en el periodo 1992-1995.

Este es el contexto en el que se encuentran las personas que tienen expectativas de retiro profesional, y la verdad es que hoy por hoy es muy difícil proponer fórmulas mágicas que aseguren un futuro seguro y pensionado para aquellos que pasan a la situación pasiva. Ya sabemos que nuestro marco constitucional prevé y fomenta los sistemas complementarios de las prestaciones públicas que, en el plano práctico, vienen concretándose fundamentalmente en los planes de pensiones y, particularmente, en la proliferación de los planes individuales y en la promoción por parte de las empresas de planes de pensiones colectivos para sus empleados (sistema empleo), sistemas que realmente se ven muy condicionados por la evolución de los mercados financieros, aunque se viene apreciando un interés del legislador por incentivar la fiscalidad de las fórmulas complementarias aumentando, a la vez, la transparencia de las mismas.

Junto a estos mecanismos complementarios, el propio mercado laboral y el sistema normativo han ido incorporando (o permitiendo) una serie de fórmulas y prácticas que no sólo vienen siendo de interés

Hoy es muy difícil proponer fórmulas mágicas que aseguren un futuro seguro y pensionado para aquellos que pasan a la situación pasiva.

para las personas afectadas, sino que constituyen un instrumento de máximo interés para muchas empresas que necesitan su competitividad.

Quizás, la de mayor relevancia sea la fórmula de las prejubilaciones, que viene a ser en definitiva una serie plural y heterogénea de medidas y acuerdos que tienen un común denominador: el establecimiento de fórmulas económicas de apoyo, fomento o incentivo por parte de la empresa a la salida del mercado de trabajo de determinados empleados en atención a su edad, mediante ayudas complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social que garanticen, temporal o vitaliciamente, determinados niveles de renta.

No vamos a entrar aquí en el debate sobre si este tipo de prácticas son o dejan de ser buenas; lo cierto es que han sido y continúan siendo fórmulas o instrumentos no traumáticos utilizados por aquellas empresas, principalmente —aunque no sólo—, en situación de crisis empresarial, que tie-

nen por finalidad poner en práctica planes de desvinculación laboral.

Pero además de las prejubilaciones, existen otras fórmulas de retiro de indudable utilidad para las empresas y que combinan razonablemente el interés legítimo que pueda tener cada persona por acceder al retiro profesional, con la necesidad o simple conveniencia del empresario por ponerlas en práctica.

En este sentido, debe mencionarse que la gama de posibilidades, aunque no infinita, es suficientemente amplia como para poder atender a las diversas circunstancias que puedan producirse en la empresa. Así, cualquier empresa que tenga en su plantilla empleados con más de 58 años puede aplicar fórmulas de jubilación (parcial, flexible o especial) que permiten, con el acuerdo de los empleados, poner en práctica sistemas de desvinculación laboral (total o parcial) con un muy interesante mantenimiento de los niveles de renta del empleado.

Esto quiere decir que el propio sistema normativo establece mecanismos que en el fondo incentivan a las empresas para aplicar fórmulas de desvinculación de las personas de más edad y, a su vez, hacen muy atractivo a éstas su pase a la situación de retiro profesional.

La cuestión estriba en determinar hasta cuándo estarán en vigor estas medidas y si realmente las empresas se han planteado la utilidad de su puesta en práctica. 🗳

Algún estudio especializado apunta a que en el 2050, una de cada tres personas será pensionista, dato que cobra relevancia si tenemos en cuenta que actualmente la proporción es de una de cada cinco.

