

*El jubilado como capital social*  
X Aniversario SECOT-BI  
Voluntariado de Asesoramiento Empresarial  
Bilbao, 16 de abril de 2002

Muchas gracias Susana, por estas generosas palabras de presentación. Señor presidente de SECOT, señora moderadora, distinguidos colegas de mesa, socios señores de SECOT, socios protectores, señoras y señores.

Es para mí una verdadera satisfacción en esta luminosa mañana de abril, estar aquí en esta para mí entrañable ciudad de Bilbao, donde tantas horas agradables he pasado en mi juventud, y porqué no decirlo, en compañía de un eximio compañero de profesión: Rafael Escolá, a quien ayer precisamente se le honraba, presentando la fundación que lleva su nombre.

Es una satisfacción estar en los locales de esta emblemática Sociedad Bilbaína. Y esta satisfacción se la debo, en primer lugar al Delegado de SECOT en Bilbao, y cómo no, al entrañable amigo, Joaquín Martí, organizador de este acto. A todos ellos mi agradecimiento por haber podido participar en este acto tan simpático que aquí estamos celebrando.

Y para empezar mis reflexiones, diré que me produce una gran pena ver que al lado de pensionistas que se mantienen activos dedicándose a trabajos que no sólo redundan en la prolongación de la nunca acabada formación profesional, sino que además benefician a los demás, veo que hay un gran número de personas mayores que flotan entre la insatisfacción y el desánimo por no saber qué hacer.

De hecho la presente situación de jubilaciones, jubilaciones anticipadas y prejubilaciones, dejando sin trabajo a los mayores so pretexto de dar trabajo a los jóvenes, me parece una aberración de tal calibre, que sólo se explica que se haya producido y durante décadas mantenido, por la prevalencia de un pensamiento utópico cuyos buenos deseos chocan con la indestructible realidad de los hechos.

Vista la ineficacia de la fórmula arbitrada, me parece que hoy, tanto desde el punto de vista demográfico como del económico, se va haciendo evidente la necesidad de permitir y fomentar en términos legales la prolongación de la vida laboral. Máxime si se tiene en cuenta que la desafortunada elección europea a favor de un modelo de pensiones de reparto, tiende necesariamente a medio plazo al desequilibrio intrínseco, sólo subsanable por la reducción disimulada del importe de la pensión o por los recursos a los Presupuestos Generales del Estado.

Porque no es este hoy mi objetivo, quisiera recordar que la relación entre demografía y sistema de pensiones, sólo se da cuando hay sistemas de

reparto. La constitución de una pensión para atender las contingencias del futuro, tales como la jubilación, la enfermedad, la viudedad, al igual que sucede con el seguro de vida, o seguro de accidentes, no es una cuestión de reparto de la renta nacional, sino de distribución de la propia renta a lo largo de la vida de cada uno.

Si hoy yo consumo menos para ahorrar más y este ahorro lo invierto adecuadamente, tendré más, llegado por ejemplo, el momento de la jubilación, para disfrutar de lo acumulado, sea en forma de capital a percibir de una vez, sea en forma de renta vitalicia. Si hoy yo gasto más y ahorro menos, tendré menos para el día de mañana. De ahí que mi pensión de jubilación no la debo al Estado ni a nadie. Es el resultado de mi propio ahorro.

La social democracia al implantar el sistema de pensiones de reparto, ha pervertido el sentido de la pensión, que por su propia naturaleza es el resultado del ahorro individual, que es una virtud, convirtiéndola en el resultado de un proceso de redistribución de rentas.

En este sistema, las pensiones de los jubilados de ayer las pagan las rentas de los trabajadores de hoy, que no saben si cuando se jubilen habrá trabajadores suficientes para pagar sus pensiones. La motivación política de este planteamiento es clara. Induce a los ciudadanos a pensar que sus pensiones las deben al Estado que es quien llegada la jubilación se las paga.

De ahí que los políticos, a pesar de la injusticia y la ineficacia inherente al modelo, quieran mantenerlo y como sucede en España y en el Pacto de Toledo, se limiten a aportar los necesarios apaños, para que no quiebre demasiado pronto el modelo.

Y esto sentado, en orden a dejar claro lo que en esta materia opino, no pienso ahora abogar en pro de la prolongación de la vida laboral utilizando argumentos demográficos o económicos. A mí me gustaría razonar en términos culturales o mejor dicho antropológicos. A partir de la realidad integral del hombre y de lo que le conviene en todos los aspectos de su entidad.

Hace muchos años que, por razones que no vienen a cuento, hablaba yo con el alcalde de un pequeño pueblo de la comarca del Ripollés. Este pueblo por su propia naturaleza tendía a la disminución y a la desertización como sucede en tantos pueblos rurales de España. Sin embargo, el alcalde de aquel pueblo había hecho todo lo necesario para que la situación se invirtiera. Y había alentado, contribuido a crear, instituciones que hacían que el pueblo se hallara en una pendiente de crecimiento. Y este buen hombre me decía: "Mire Termes, yo, si Dios quiere, cumpliré años y años. Un día seré pensionista pero jubilado jamás".

Esta anécdota la he repetido muchas veces por dos razones. La primera, porque es el testimonio de una persona que habiendo hecho bien su cometido, pensaba seguir realizándolo mientras Dios le diera vida. Y, en segundo lugar, porque esto reafirmaba la idea que tenía yo, y sigo teniendo, en cuanto a la distribución del ciclo vital. Pensionista se es a la fuerza, jubilado en el sentido peyorativo del término, del que no hace nada, es una decisión personal.

Y decidir que, sin más límite que el que nos ponga la providencia divina, seguir desempeñando un cometido útil para sí mismo y para la sociedad, creo que es un modelo a proponerse. Porque lo que el hombre, varón y mujer, primordialmente necesita, es dar sentido a su vida. Lo cual, tanto desde el punto de vista natural como desde el sobrenatural significa realizarse en el ejercicio de su trabajo, sea de la clase que sea. Realización que tiene lugar cuando el hombre verifica que su trabajo produce un resultado económico con el que satisfacer necesidades materiales de la sociedad en su conjunto, empezando desde luego por las suyas propias.

Pero esta autorrealización aumenta de grado si el hombre al trabajar experimenta doble satisfacción de, por un lado, hacer algo que le gusta, y por otro, mejorar mediante el aprendizaje derivado de la reiteración de los actos, su nivel de formación de acuerdo con su peculiar vocación profesional.

Y la autorrealización llega al máximo si el hombre, al moverse por motivaciones trascendentes, experimenta la satisfacción al comprobar que sus actuaciones revierten en beneficio de los demás, entendiendo por los demás, no la masa anónima, sino la persona del prójimo que es como otro yo, o también de un conjunto concreto de otras personas.

Por lo tanto, es lógico que el hombre mientras conserve facultades físicas e intelectuales suficientes, desee seguir trabajando con independencia de la edad cronológica alcanzada, a fin de seguir realizándose como hombre a fin de encontrar sentido a la propia vida. Lo que no impide que este trabajo verse sobre otra actividad distinta, a lo mejor acariciada, soñada a lo largo de toda una vida profesional reglada, a la cual, a partir de ese momento, podrá dedicar todo el tiempo que crea conveniente.

De aquí, la frustración que puede devenir trauma psicológico producido por la jubilación impuesta por exigencias legales o por determinación unilateral del empleador cuando el sujeto se considera capaz de seguir desempeñando el cometido que venía realizando.

La experiencia cotidiana nos dice que esta frustración derivada de la jubilación no deseada, aumenta a medida que gracias a los avances de la ciencia, aumenta la esperanza de vida, que en los últimos 25 años, en la media de varón y mujer, ha pasado de 72 a 79 años. Y a medida que se

comprueba que a la misma edad cronológica se es cada vez más joven que antes.

Cuando se promulgó la ley de retiro obligatorio e incluso tan sólo hace un siglo, una persona de 65 años era un viejo. Hoy una persona de 75 es simplemente una persona mayor. Y sin embargo, lo cierto es que en la actualidad no son pocas las personas que se acogen o son incitadas a acogerse a la jubilación anticipada a los 60. Y son, desde luego, demasiadas las que por circunstancias que cada vez podemos suponer pasajeras y en las que ahora no voy a entretenerme, son invitadas a prejubilarse a edades muy por debajo de los 60 años.

SECOT nació hace algo más de diez años, precisamente para resolver el problema psicológico de todas esas personas que se ven obligadas, impulsadas, o incitadas a abandonar su actividad laboral corriente a edades en las que se consideran capaces de aportar a su propia empresa, en primer lugar, y a la sociedad en general, los conocimientos y la experiencia que han acumulado a lo largo de su vida profesional.

Y la verdad es que SECOT, va logrando lo que se propuso al facilitar a estas personas, que llamamos seniors, ocupaciones no remuneradas, pero que les permiten mantener la autorrealización y la autoestima que estaban en trance de perder. Pero entiendo que esta fórmula puesta en marcha por SECOT y las que puedan ofrecer organizaciones privadas de diverso tipo, no pueden a la larga ser una verdadera solución para el problema que nos ocupa, ya que ésta debe hallarse en la prolongación de la actividad remunerada por encima de la actual edad legal de la jubilación, que si nos atenemos al progreso del potencial del rendimiento del hombre actual, está sin duda muy desfasada.

Estoy convencido de que 65 años, es en términos generales, una edad demasiado temprana para jubilarse. No sabría decir hasta dónde habría que elevarla, porque si bien para algunas actividades la edad de 70 años puede, en términos generales, ser demasiado tardía, para otras profesiones 75, e incluso más, puede ser perfectamente razonable, siempre en términos generales.

De aquí que no sabría decir si debería haber una edad legal de jubilación o dejar el tema a la libre decisión de cada cual, o al acuerdo, caso por caso, entre empleado y empleador. A mí, como liberal que soy, me gusta más lo segundo, pero comprendo que es materia que tiene difíciles implicaciones derivadas casi todas ellas de la exigencia para las empresas de preservar y mejorar la producción del trabajo y la eficiencia de la explotación.

Por esto pienso que habría que avanzar hacia formas flexibles, que sin merma, más en beneficio de las exigencias empresariales, permitiesen a las personas mantenerse realizadas también en las últimas etapas de su vida, sin

más límites que aquellos que la naturaleza gobernada por la providencia divina quiera imponer.

Esto requiere en primer lugar, hallar maneras razonables de graduar el tránsito desde la plena actividad contractual al cese total de la misma. Cabe perfectamente imaginar que una persona que ha desempeñado una función ejecutiva en una empresa, pacte con su empleador que a partir de un determinado momento, en lugar de jubilarse, cambie esta actividad ejecutiva por otra de asesoramiento en una determinada función. Asignándole alguno de los comités constituidos para ciertos fines o que se dedique a la formación de generaciones más jóvenes de empleados a los que pueda transmitir sus conocimientos y experiencia con mejora de la calidad del capital humano de la empresa.

Este cambio puede suponer, y normalmente será lógico que suponga, una reducción tanto de los emolumentos como del horario del trabajo. En cuanto a lo primero habrá llegado el momento de disponer, sin jubilarse, del fondo de pensiones, que si se trata de un fondo privado de capitalización, podrá hacerse en forma parcial para completar hasta el nivel anterior la nueva remuneración pactada, sin obstáculo desde luego de seguir aportando si se desea al fondo de capitalización.

En cuanto a lo segundo, la hipotética persona que estoy considerando podrá destinar tiempo a su familia y a aquellas otras actividades que le apetezcan, pero sin caer en la condición de jubilado. Será simplemente una persona en activo que dispone de más tiempo para sus cosas. Es posible, desde luego, imaginar alternativas a la fórmula descrita, y que conduzcan a un mismo resultado, como pongo por caso, que nuestro hombre al jubilarse en una empresa y empezando a percibir su pensión, sea contratado por otra empresa que busque un trabajador a tiempo parcial, o que gracias a las nuevas tecnologías realice su cometido a distancia, desde el domicilio familiar, por ejemplo, percibiendo una remuneración, sin por ello perder el derecho a la pensión, aun en el supuesto de que fuese una pensión pública.

La prolongación de la vida laboral es patente en EE.UU., donde cada vez más trabajadores siguen en activo después de los 65 años. Y todo indica que esta tendencia se reforzará, sobre todo en el sector servicios donde la demanda de personal supera a la oferta. Las estadísticas estadounidenses dicen que el porcentaje de personas entre 70 y 75 años que trabajan o que buscan trabajo, en los últimos diez años, ha pasado del 11,3% al 13,5% y lo más digno de consideración es que las personas con más de 75 años que siguen trabajando representen actualmente el 5,3% de la fuerza laboral.

Las razones que explican esta tendencia a prolongar la vida laboral son claras: no se trata sólo de que al igual que sucede en otras partes del mundo los trabajadores, al alcanzar la edad de jubilación en mejor estado de salud,

se sientan con más fuerzas para estar en activo y con igual o mayor curiosidad intelectual para adentrarse en los campos de la nueva economía.

Se trata sobre todo de que la flexibilidad institucional de los EE.UU. facilita los acuerdos entre los trabajadores mayores y los empleadores, los cuales hace dos años, lograron que se modificaran las normas que penalizaban a los jubilados que compatibilizaban el cobro de la pensión estatal con alguna actividad remunerada. Ahora pueden seguir ocupados en trabajos remunerados sin merma de las pensiones públicas.

Como se objetará, para lo que acabo de describir que sucede en los EE.UU. pueda darse en Europa y concretamente en España, sería necesario que cambiara el papel del Estado en lo que se refiere a la contratación laboral, a los derechos de los sindicatos, a los impuestos, al trabajo en forma de cotizaciones sociales, etc. Desde luego, así es. Pero la prolongación de la vida laboral difícilmente podrá lograrse por imposición legal, es preciso que se liberalicen las relaciones laborales, hasta el extremo de hacer posible que el empleado y el empleador se pongan de acuerdo en cada caso para instrumentar las situaciones que convengan a ambas partes, sin producir efectos fiscales o parafiscales que desanimen la adopción de tales formas.

No me cabe duda, que en un tiempo de especialización del producto y de nuevas tecnologías, hay mercado para empleos a tiempo parcial, horarios flexibles, y trabajo a domicilio. Para que todo dé sus frutos, en torno a la prolongación de la vida laboral, sólo hace falta dejar operar al mercado, sin interferencias, reglamentarias o fiscales de corte estadista.

La dedicación a la familia citada más arriba como una de las ocupaciones del que en vez de jubilarse entra en régimen de trabajo a tiempo parcial, me permite traer a colación el hecho de que todo hombre a lo largo de la vertiente económica que tiende a confluir con la laboral o profesional, tiene la vertiente familiar, la social, la política, la cultural, la religiosa. Todas ellas deben integrar al hombre tal como es, al hombre total y a todas ellas debe atender.

Y así es estrictamente hablando por lo que respecta a la familia; en cuanto a las otras vertientes, debe por lo menos poder dedicarse a ella. En lo que se refiere a la familia, alguien puede decir que para atenderla no hay nada mejor que jubilarse pronto. Quien así hablara, demostraría desconocer la realidad. El que se jubila a una edad temprana y de la noche a la mañana pasa de una larga jornada laboral a no tener nada que hacer en todo el día, cae en la familia como un estorbo, creando una situación que le origina un sentimiento de inutilidad, con la consiguiente disminución e incluso pérdida de la autoestima. El que sin jubilarse entra en régimen de trabajo a tiempo parcial, puede dedicar más tiempo que antes a la familia, y esta mayor presencia en casa de alguien que no por ello va a dejar de tener

obligaciones laborales, es agradecida por los demás, al tiempo que produce satisfacción al propio sujeto.

No es difícil encontrar ejemplos de las diversas maneras de prolongar la vida laboral, en forma que resulte compatible con la realidad económica y en beneficio de las empresas donde se adopta.

Para no alargarme mucho, como paradigma de todas ellas citaré para acabar un hecho ocurrido en Ohio y que demuestra que en esta materia como en tantas otras, la imaginación o mejor la creatividad del hombre para hallar soluciones válidas a los problemas con los que nos enfrentamos, es inagotable. Según relató en su día un personaje de una firma de fabricantes de barras de labios, con una plantilla de 500 empleados, tiene una línea de montaje donde trabajan 86 personas, todas mayores, con un promedio de edad de 70 años. El más viejo acaba de cumplir 90, y el propio jefe de la empresa hijo del fundador de la compañía, tiene 76 años. El nacimiento del departamento de mayores de esta empresa merece ser sumariamente recordado:

“En 1995, el acopio de pedidos y la competencia en el mercado laboral, crearon tales retrasos en el servicio, que la compañía que buscaba trabajadores sin encontrarlos, se vio obligada a recurrir a varias agencias de trabajo temporal que no lograron resolver satisfactoriamente el atasco. Al llegar la temporada navideña era tanta la tensión que pidieron a los jubilados que les echaran una mano. Los jubilados de la empresa, les ayudaron a salir de esos atascos. Y su ayuda fue más que efectiva, y fue entonces cuando se tuvo la visión que iba a resolver definitivamente los problemas. ¿Por qué no crear una línea de montaje con personal jubilado?

Si bien en un principio se pensó que sería bueno integrar a estas personas mayores con otras más jóvenes, lo cual podría tener ventajas, luego su propia experiencia les hizo comprender que, a los jubilados, no les gusta trabajar con gente más rápida, y con más facilidad para adaptarse a los cambios”.

Además se dijo: “cuando se tiene más de 60 años, uno no necesariamente quiere oír las conversaciones de veinteañeros, y mucho menos su música”. Y así nació el departamento de montaje formado exclusivamente por jubilados. Se empezó de manera gradual hasta que estuvieron seguros de que la gente respondía como se esperaba. En la actualidad hay cerca de 50 jubilados en cada turno. La mayoría de ellos son mujeres, muchas de ellas viudas.

No se pagan seguros de salud pero casi todos los que llegan tienen su propia cobertura. El salario es superior en más de un dólar al mínimo. Para algunos de los ex-jubilados esta es una manera de reforzar sus pensiones. Para todos

ellos es una forma de sentirse activos. Y para la empresa ha sido un excelente negocio". Algo, en definitiva, digno de ser imitado.

Los comentarios de prensa indican que los gobiernos europeos y con ellos el Estado español, están dispuestos a estudiar la manera de proceder a la prolongación de la vida laboral para resolver el problema del riesgo de insolvencia que amenaza a los sistemas de pensiones europeos. Es desde luego una buena noticia, pero la razón para prolongar la vida laboral, no debe ser la razón invocada.

Aun en ausencia del problema de las pensiones que debe resolverse, como he dicho, por el camino del paso, aunque sea gradual, al sistema privado de capitalización, la prolongación de la vida laboral en las actuales condiciones de longevidad y mejora de la salud, es una consecuencia de la dignidad del hombre que exige que todos, cualquiera que sea su edad, puedan realizarse de acuerdo con sus capacidades en la forma que en régimen de libre mercado logren instrumentar. Muchas gracias.