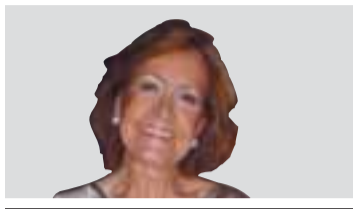


# Sobre la reforma de las pensiones

Margarita Apilluelo



**H**EMOS conocido las propuestas que baraja el Ministerio de Seguridad Social para las pensiones. Como se sabe, el Consejo Europeo exige cambios para entregar los fondos de reconstrucción. Entre ellas, se plantea retrasar la edad media de jubilación situada ahora en 64,6 años para acercarla a la legal, que en 2021 estará entre 65 y 66 años según el tiempo cotizado, y llegará a una horquilla entre 65 y 67 en 2027. Se crean incentivos económicos para quienes sigan trabajando más allá de la edad legal: hasta 11.000 euros por año de retraso en su jubilación y, para el caso de 44,5 años cotizados o más, 12.060 euros por año. En estos casos, el trabajador puede optar entre cobrar ese dinero o incrementar el 4% de la base reguladora de su pensión por cada año en que retrase su jubilación o, como tercera opción, combinar esas dos posibilidades, una como pago único y la otra como incremento de su pensión.

En mi opinión, si la norma tiene como fin retrasar la edad de jubilación, los términos econó-

micos son viables sólo para ciertos trabajos, pues los que se basan en el esfuerzo físico no podrán soportar más años en el mercado. Sería deseable que los fondos se destinen a incentivar contrataciones de jóvenes que sustituyan o releven a los trabajadores en edad legal de jubilación.

Otra medida propuesta es modificar los coeficientes penalizadores de la jubilación anticipada voluntaria, de forma que el trabajador que desee jubilarse antes la edad legal verá reducida -más que en la actualidad- su pensión de jubilación -no su base reguladora, como hasta ahora- tomando como penalización no los años anticipados, sino cada uno de los meses anticipados. En definitiva, se cambia el sistema de penalizaciones en la jubilación anticipada voluntaria que permite retirarse dos años antes de la edad legal. Ahora ese mecanismo aplica reducción creciente con cada trimestre que se anticipa el retiro. La propuesta es hacerlo mensual, aplicando los mayores castigos en los 24 y 23 meses previos.

Sin duda, esta fórmula empeora la situación de esos dos primeros meses en los que es posible jubilarse antes del límite legal y también lo haría en los últimos, según las escalas de reducción correspondientes. Esta norma general, sin embargo, tiene de excepción a quienes cobran pensiones más altas, que será peor. Ahora la penalización se aplica sobre la base reguladora -indicador usado para calcular la prestación y que puede exceder bastante la pensión máxima- por lo que muchas veces la reducción final es

mucho menor de lo que contempla la norma. Se trata de que el nuevo sistema no sea regresivo y, por ello, los coeficientes se aplicarán directamente sobre la cuantía de la pensión.

Sin duda, esta reforma planteará resolver la situación de personas jubiladas anticipadamente con más de 40 años cotizados dado que tienen disminuida su pensión con un porcentaje de hasta el 40%. La mayoría son personas que provienen del desempleo tras el correspondiente ERE que se vieron abocados a una jubilación forzosa. Esa situación se puede repetir de forma permanente -dada la prolongación de ERTes y petrificación de los mismos- y la norma deberá arbitrar una solución justa para las pensiones anticipadas no voluntarias que provienen de esas medidas laborales. Es más, ello sería una obligación para el legislador porque las víctimas de esas medidas laborales son trabajadores con salarios bajos y especialmente mujeres.

A la negociación colectiva le corresponderá un papel ante los cambios que se avecinan, máxime porque las jubilaciones pactadas a partir de 55 años -que eran con cargo a empresas y tra-

bajadores- parece que desaparecerán. Planes complementarios de pensiones es una solución que ganará terreno, no solo como complemento a las correspondientes a la edad legal de jubilación sino para paliar los efectos de jubilaciones anticipadas "forzosas" muy mermaidas.

Una última reflexión es la separación que debe hacer la Seguridad Social de los denominados gastos impropios. Es decir, debe apartar de su presupuesto el pago de personal, pensiones no contributivas y gastos de mantenimiento de los edificios estatales. Si lo hace, la Seguridad Social no tendría que plantearse continuamente reformas cuya finalidad es "rellenar la hucha".

Otra medida son ciertas limitaciones de la jubilación parcial (trabajar menos horas en los años próximos a la jubilación sin penalizar la pensión en el retiro ordinario). Se pretende que los recortes de jornada no se puedan concentrar en un solo año, sino que la concentración solo llegue al 60% en el primer año.

Para que todas estas medidas se apliquen, el Gobierno negocia la eliminación de las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos, aunque se mantendrán en todos ya existentes (para un millón de trabajadores) durante el resto de su vigencia. Y, una vez terminen dichos convenios, se plantea un periodo transitorio para su desaparición definitiva.

**Margarita Apilluelo** Profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la UPNA

**Las jubilaciones pactadas a partir de 55 años -que eran con cargo a empresas y trabajadores- parece que desaparecerán**

# Personas, digitalización y transformación digital

**E**L virus SARS-CoV-2 (covid-19) ha acelerado los procesos de cambio, y, en particular, aquellos cambios relacionados con la tecnología. La tecnología ha facilitado que se mantenga la actividad económica durante el confinamiento. En concreto, el teletrabajo ha sido la solución para muchas empresas, la digitalización ha permitido desarrollar la actividad empresarial, en muchas ocasiones, en remoto, y la fortaleza de nuestras infraestructuras tecnológicas ha soportado el uso intensivo de las herramientas digitales.

La tecnología ofrece nuevas oportunidades, pero es importante distinguir entre su simple aplicación y una mayor aportación de valor a través de su poder transformacional. Es decir, diferenciar entre digitalización y transformación digital. La transformación digital implica una reinversión, un cambio en el sentido Schumpeteriano; un proceso de destrucción creativa. La digitalización es sustituir lo tradicional, lo analógico, por lo digital; hacer lo mismo a través de un canal diferente. La transformación digital está, en cambio, estrechamente relacionada con la innovación y tiene por centro al cliente de la organización. En síntesis, la transfor-

mación digital conlleva incrementar la aportación de valor de la empresa, y podría implicar, incluso, el cambio de rumbo de la misma, su reinversión o la salida al mercado con un producto que difiriera del que venía desarrollando de forma tradicional.

Todo cambio conlleva oportunidades y también desajustes. Así ha sucedido desde la Primera y Segunda Revolución Industrial, donde los excedentes en la mano de obra llevaron a muchas personas a emigrar a otros destinos para desarrollar su actividad profesional. Los cambios son complicados, en buena parte, por los desajustes que conllevan. Sin embargo, en esta nueva Revolución Industrial en la que estamos inmersos -mucho más acelerada y profunda que las anteriores- lejos de observar los fenómenos que obligan a la forzosa movilidad, podemos contemplar un universo de oportunidades y de igualdad.

Respecto a las empresas, las más audaces, adelantadas o las que ya desarrollaban actividades que no requerían de contacto físico, han conseguido, generalmente, incrementar su cuota de mercado. Su buena estrategia, imprescindible para afrontar con éxito en entorno cambiante, o su digitalización previa ha llevado a que se sumerjan en la transformación digital de una forma

natural, consiguiendo cambiar su cultura empresarial de lo analógico a lo digital sin tener que entablar la siempre emergente batalla de quienes no quieren cambiar.

En cuanto a los profesionales, y con el objetivo de que acompañen a la empresa en su más que necesaria transformación digital, deben asumir que su capacitación en competencias digitales es, además de imprescindible, una oportunidad para sumarse a la digitalización previa a la transformación digital que, sin duda alguna, asumirá su empresa, sumida, como todas, en la lucha por la supervivencia. Sí, una oportunidad que, al contrario de agoreras predicciones, que abre un enorme espectro de renovación, talento, recurso remoto y, como no, innovación y crecimiento personal.

Citando a Susana Gómez, en su reciente libro sobre Organizaciones Inteligentes, "las organizaciones con éxito serán muy diferentes a las que lo tuvieron antes, y reside en responder de manera efectiva a tres retos: planeta, personas y prosperidad financiera". Sin obviar el planeta como espacio de único de vida, así como sin entrar en la concluyente prosperidad financiera, las personas de la organización son la clave.

Así, frente a la industria 4.0 que apostó por la digitalización y sigue el camino de la transformación digital, desbancando a la tradicional, la industria 5.0 pone en el centro a las personas de la organización, y, por tanto, a su valor. Y es que el valor de la organización es, precisamente, el conjunto de personas que la forman.

**Amaya Erro Garcés** Doctora en Economía. Premio Fin de Carrera. Profesora de la Universidad Pública de Navarra. Profesora-tutora UNED Pamplona.  
**Guzmán Garmendia Pérez** Director General de Telecomunicaciones y Digitalización Gobierno de Navarra

Javier Fernández Arribas



## PERIODISMO IMPRESCINDIBLE

**L**A sociedad española debe saber que la muerte de dos buenos periodistas es una pérdida relevante para todos. No se trata de una muestra de corporativismo entre nosotros, y menos en una profesión que en los últimos años ha sufrido que algunos medios de comunicación y periodistas hayan cometido el gravísimo error de entrar en la lucha partidista defendiendo de manera militante sus intereses y siguiendo los argumentarios de los diferentes partidos. No es el caso de David Beriáin y Roberto Fraile. Seguro que tendrían sus ideas políticas pero el trabajo que realizaban correspondía con el concepto de periodismo sobre el terreno, ir a los lugares donde se produce la noticia, hablar con sus gentes, entender lo que está ocurriendo y por qué y después poder contarlo de la mejor manera posible. Estaban haciendo un documental sobre la caza furtiva en una zona peligrosa de Burkina Faso, encuadrada en el Sahel, una franja en el norte de África que va desde Mauritania hasta Somalia, incluyendo a Malí, Níger, Burkina Faso, Nigeria, Senegal y Chad. Una región donde actúan diversos grupos terroristas que pretenden controlar algunos de los países con gobiernos e instituciones débiles, donde impera demasiada corrupción y los recursos para la población son bastante limitados.

La financiación de los grupos terroristas se nutre de todo tipo de tráfico ilegal como el de drogas, armas, medicamentos, seres humanos y también animales. Las mafias que trafican con todo pagan el peaje exigido por los terroristas que imponen su macabra influencia. El trato de los grupos terroristas hacia los periodistas cambió durante la guerra de Siria donde al principio el Daesh y otros grupos secuestraron periodistas y ganaron dinero con sus rescates hasta que decidieron asesinarlos y grabar en vídeo las ejecuciones que después difundían por las redes sociales y sus canales de propaganda para sembrar el terror. Consiguieron su objetivo: echar a los periodistas extranjeros para evitar las coberturas informativas que denunciaran sus actos deleznable de barbarie y de explotación y chantaje económico y sexual a la población natal de las zonas que controlaban en Siria y en el norte de Irak, en Mosul. Es el objetivo de los grupos terroristas que actúan ahora en el Sahel. No quieren que profesionales como David y Roberto puedan contar las atrocidades que sufren, en este caso, los animales cazados furtivamente.