

El aplazamiento de la edad de jubilación: beneficios y perjuicios

Ana María González Jiménez

Cofundadora, vocal y responsable de redes sociales en la Asociación Española de Psicogerontología



La naturaleza cambiante de la sociedad en la que vivimos, como resultado de los cambios individuales en interacción constante con los del conjunto, y viceversa, nos obliga constantemente a observarnos desde un nuevo prisma, a reinventarnos a nosotros mismos y a diseñar e implementar modificaciones en la sociedad que nos permitan adaptarnos a esos cambios. La reciente ley aprobada en España, que aplaza la edad legal para la jubilación, responde a varias dimensiones derivadas del incesante envejecimiento de la población, lo que supone en la actualidad un reto para las instituciones, también a nivel europeo. En primera instancia nos encontramos con un descenso relativo de los ciudadanos que se encuentran en edad para trabajar y un aumento del envejecimiento de la población activa, como consecuencia de la mayor esperanza de vida. Debido a esto, la edad ha cobrado obligatoriamente una mayor atención para la gestión de los recursos humanos. Ha crecido notablemente el porcentaje de personas mayores, y por tanto, ha aumentado la demanda sanitaria y social, pero es un hecho evidente que nuestros mayores de ahora no son iguales a los de hace cuarenta años.

A pesar de haberse reducido la capacidad económica de los ciudadanos en los últimos años, de haber sufrido recortes en diferentes materias, el riesgo a la exclusión social y a la pobreza que va ligada a la edad, lo cierto es que las personas mayores de nuestros tiempos han podido beneficiarse a lo largo de su vida de prestaciones en servicios sanitarios, educativos, mejora en la alimentación, etc. y disfrutar de mayores recursos económicos, sociales etc. de los que pudieron disfrutar sus antepasados. Esto ha conllevado una mejor calidad de vida de nuestros mayores, manifestándose en la vivencia de un envejecimiento en mejores condiciones físicas y cognitivas en términos generales. Como consecuencia de estas mejoras, las personas mayores tienen una mayor longevidad que disfrutaban con una buena calidad de vida. Por todo esto es necesario enfocar al envejecimiento desde un nuevo modelo que atienda a la diversidad desde la que se manifiesta este proceso: no todas las personas mayores envejecen igual y el envejecimiento no viene asociado necesariamente a enfermedad y dependencia. De hecho, uno de los empeños de los profesionales es, en la actualidad, evitar que la sociedad siga estableciendo un correlacionismo obligado entre estas palabras y el envejecimiento. Al contrario, nos encontramos con muchas personas que a sus 70 años se encuentran en casi perfectas condiciones de salud física y con un estado cognitivo normal. Muchas de estas personas mantienen una vida activa tras la jubilación, realizan diferentes actividades sociales, siguen contribuyendo a la sociedad a través del voluntariado, asumiendo la responsabilidad de cuidar a los nietos por las necesidades familiares, etc. Es comprensible, por todo lo expuesto, que los responsables políticos a nivel europeo, hayan discutido durante años el aplazamiento o

no de la edad de jubilación, hasta que finalmente se ha comenzado a efectuar en varios países.

Para muchas personas la jubilación supone una ruptura radical con su vida anterior marcando claramente "un antes y un después" al suponer un cambio abrupto para ellos. La pérdida de obligaciones y responsabilidades ligada a la desvinculación laboral puede desencadenar en un descenso del sentimiento de pertenencia y del sentimiento de utilidad e incluso la persona puede llegar a manifestar síntomas que precisen de atención médica. Para estas personas aplazar este cambio y poder continuar con su labor profesional más allá de los 65 años y poder elegir el momento de finalización de su contrato laboral será lo más beneficioso para su satisfacción personal y para su bienestar psicológico. Un ejemplo claro a este respecto es el que proporciona el colectivo de profesionales dedicados a la educación. La desvinculación laboral en muchos casos no se corresponde con el deseo del trabajador, que aún en la edad de jubilarse siguen motivados por enseñar, y por otro lado, supone el desperdicio de una fuente de experiencia y conocimientos de un incalculable valor, fruto de su larga trayectoria personal y profesional.

N Existe una incongruencia entre el aplazamiento de la jubilación y la situación económica y social de nuestro país

Sin embargo, no siempre nos encontramos con esta situación; para otros la jubilación se les plantea como su descanso merecido tras muchos años de esfuerzo y dedicación, y supone la oportunidad de realizar aquellas actividades que por las responsabilidades laborales no pudieron realizar anteriormente. Dependiendo del puesto laboral ocupado a lo largo de la carrera profesional, y de las capacidades requeridas, podremos valorar en qué casos el aplazamiento de la edad de jubilación puede suponer, más que un beneficio, un perjuicio.

Desde el punto de vista psicológico y físico, los distintos puestos laborales suponen diferentes requerimientos para la persona; es evidente que no se ponen en marcha las mismas habilidades y funciones psicofísicas cuando gestionamos las cuentas bancarias de un cliente a través de un ordenador en una sucursal bancaria que cuando realizamos el montaje de un aparato de aire acondicionado en un domicilio. Por tanto, a pesar de los beneficios comentados, no podemos esperar que el aplazamiento de la edad de jubilación se adapte por sí mismo a todas las condiciones laborales ni que sea necesariamente igual de beneficioso para todos los trabajadores. Así, junto a la implantación de esta ley sería casi obligado desarrollar medidas para lograr situaciones laborales que minimicen estas consecuencias, derivadas de muchos años de esfuerzo físico y psicológico, como fomentar el envejecimiento activo, desarrollar acciones eficaces de prevención de riesgos laborales, mejorar los

servicios de rehabilitación, implantar programas de preparación para la jubilación, etc.

Otra cuestión que merece ser comentada es la incongruencia que existe entre el aplazamiento de la edad de jubilación y la situación económica y social actual de nuestro país. Por un lado, con la aprobación de esta ley se reconoce la capacidad de las personas mayores de 65 años para continuar desempeñando con eficacia sus actuales puestos laborales, lo que sin embargo tropieza con la situación de rechazo al que se ven sometidos los adultos mayores de 45 años. Estas mismas personas, y numerosas estadísticas sobre población activa, manifiestan cómo los mayores de 45 años son excluidos de los procesos de selección afines a su perfil profesional. Sumada a esta cuestión se encuentran las políticas que favorecen la retirada definitiva o condicional del mercado laboral a trabajadores en edades muy tempranas como por ejemplo, en el ámbito militar, no llegando en algunos casos a los 50 años. Por las razones antes expuestas, es comprensible, e incluso conveniente, que trabajadores que desarrollan cierto tipo de actividades sean apartados de sus puestos laborales, como en el ejemplo anterior, lo que resulta contraproducente desde el punto de vista de la optimización de los recursos es que estas personas sean desvinculadas completamente de su ámbito laboral, desaprovechando la experiencia y conocimientos adquiridos a lo largo de toda su trayectoria profesional.

Las reflexiones y propuestas que se han ido sugiriendo deberían enmarcarse en un nuevo planteamiento más realista. Es necesario que los responsables políticos cambien su prisma y redirijan sus esfuerzos hacia un modelo laboral más flexible que permita gestionar la diversidad, en primer lugar otorgando al trabajador la capacidad de decidir hasta cuándo desea continuar con su actividad laboral una vez se ha contribuido a la sociedad en unos años mínimos establecidos. En esta misma línea, el modelo debería fomentar y facilitar la flexibilidad de horarios. Por ejemplo, para este objetivo serían útiles acciones de reubicación dentro de la organización, asignando al trabajador a un nuevo puesto en el que pudiera desarrollar al máximo su potencial (por ejemplo, formando a nuevos trabajadores, formando parte de los consejos de expertos de las organizaciones, etc.). Y todo esto sin olvidar la necesidad de favorecer el aprendizaje y las oportunidades laborales durante toda la vida. Sin este nuevo planteamiento, la ley de aplazamiento de la edad de jubilación será respuesta únicamente de la presión económica.

Cuando los trabajadores han cumplido ampliamente con sus obligaciones contributivas a lo largo de su vida y han invertido tantos años de dedicación y esfuerzo en beneficio de la sociedad, nos queda cuestionarnos si realmente podemos exigirles un día más. La clave está en ofrecer oportunidades laborales en entornos más adecuados y dejarles decidir por sí mismos.