



Longevidad y desempeño

Enrique Arce,

Socio de PeopleMatters.

La longevidad es una extraordinaria buena noticia que se convierte en no tan buena cuando se proyectan los efectivos poblaciones a 10, 20 y 30 años, porque enseguida uno se da cuenta de que todas esas personas sanas y longevas pasarán a una situación de inactividad con derecho a una pensión, y se pregunta si nuestro sistema de pensiones será capaz de pagarlas.

Como señala el profesor José Antonio Herce, nuestro sistema de reparto de las pensiones, aun siendo un sistema admirable y legislado con brillantez durante los últimos 100 años, no tiene ya la capacidad de respuesta ante los cambios demográficos: se ha reducido el número de cotizantes a la Seguridad Social en cerca de cinco millones de personas y la población de mayores sigue en aumento.

En estas circunstancias, sacar del mercado a personas que están en perfectas condiciones de seguir trabajando es, como dice Tomás Arrieta, de la Universidad Complutense de Madrid, programar la obsolescencia. Determinar la edad de jubilación es como preparar a alguien para que trabaje y cotice durante 35 años (la edad media de emancipación son los 30 años y la edad de jubilación es de 65) y luego, apartarlo durante otros 15 hasta que cumpla los 80. En este sentido, no es de extrañar que las soluciones que se manejan para hacer sostenible el sistema hayan dado lugar a propuestas como el factor de sostenibilidad, que tiene en cuenta el crecimiento de la esperanza de vida para determinar la edad de jubilación.

Si queremos dejar de programar la obsolescencia del ser humano, deberíamos pensar que la vida útil, es decir, la vida productiva, se puede y se debe alargar, para

bien del individuo, del sistema de pensiones y de la competitividad de las empresas. Es cierto que a muchos les gustaría dejar de trabajar a los 50, pero moralmente es tan reprochable pretenderlo como facilitarlo con prejubilaciones; toda vez que el individuo puede hacerlo, el sistema requiere de cotizantes para responder a una población cada vez más envejecida y el país necesita de inteligencia cristalizada (la propia de la experiencia) para seguir compitiendo.

Además de las reformas necesarias encaminadas a complementar el sistema de reparto con un sistema de capitalización al estilo sueco, las empresas deberían pensar en no participar en la obsolescencia y en favorecer el desempeño. Recordemos que se apuntan ideas en cinco sentidos:

- Eliminar los estereotipos sobre la edad, debido a la evidente comprobación del valor que aportan los mayores de 65 años.
- Vigilar la salud como modo de atender una preocupación clave a esta edad que redunde en mejoras del absentismo.
- Formar a los mayores teniendo en cuenta que sus estrategias de aprendizaje son distintas a los jóvenes y que sus facultades cognitivas están más relacionadas con la inteligencia emocional, relacional, verbal, etc.
- Posibilitar horarios que permitan conciliar en función de los estilos de vida.
- Gestionar el desempeño, incluyendo la retribución asociada, facilitando la movilidad funcional y dando acceso a tareas más acordes con las competencias que no sufren deterioro.)