

E-book

Derecho a la no jubilación

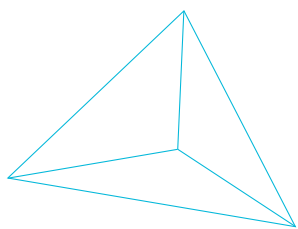


fundación
MUTUALIDAD
ABOGACÍA

escuela
de pensamiento

ISBN: 978-84-09-40435-3
ISNI: 0000 0005 0684 1473

Fundación Mutualidad Abogacía
Serrano, 9, Madrid, 28001, Madrid
1a Edición, abril 2022
www.fundacionmutualidadabogacia.org



Vivimos años convulsos. Ahora que nuestra sociedad intenta construir una nueva vida post COVID, asistimos, asustados y apenados, al terrible conflicto militar entre Ucrania y Rusia, que, además de llevarse miles de vidas por delante, está castigando con dureza también a la economía europea y al Estado de Bienestar del viejo continente. Una nueva crisis -otra más- que sacude, de nuevo, nuestros países, cuando intentábamos recuperarnos del coste social y económico de la pandemia.

En medio de esta vorágine de información urgente y rápida, que caracteriza a nuestra sociedad actual, donde, muchas veces, no existe un análisis profundo a las noticias que se suceden en el mundo, hoy te invitamos, querido lector, a una lectura reposada. Una reflexión sosegada sobre un tema que nos preocupa a todos: el reto de la nueva longevidad y la necesidad, imperiosa, de reformar el plan de pensiones nacional y subir la edad de jubilación. La recopilación de 14 artículos de opinión y reflexión, que tienes en tus manos -y que firman algunos de los mejores expertos en la materia- abordan, en profundidad esta cuestión, desde diferentes ángulos, en busca de soluciones que deben ser éticas y, también, realistas. Respuestas que, tal y como persigue nuestra Escuela de Pensamiento, tienen como objetivo reorientar nuestra sociedad hacia una ancianidad digna, equitativa, saludable e independiente.

Desde Fundación Mutualidad de la Abogacía coincidimos con los expertos en que el incremento de la media de esperanza de vida -que ha provocado un gran envejecimiento de la población que no pertenece al mundo laboral- necesita abordarse, con urgencia, para que no tenga un impacto económico directo sobre el bienestar individual (PIB per cápita) y también el PIB de la economía española. En concreto, dentro de 20 años, la población mundial será más longeva que nunca, según el último informe de National Intelligence Council (Global Trends 2040). Es, por lo tanto, vital que la Administración

y los agentes sociales aborden estas reformas urgentes, pero siempre desde un prisma ético y responsable. Precisamente, nuestra Escuela de Pensamiento presentaba, recientemente, los resultados de un indicador que reflejaba que España se sitúa en la posición número 12 en calidad de vida de nuestros mayores, teniendo en cuenta el cumplimiento de 11 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), vinculados a aspectos como la situación económica-patrimonial, hábitos de ejercicio físico y nutricional o nivel educativo, entre otras variables.

Mucho camino por recorrer, por tanto, en este nuevo paradigma en el que será clave reformar el plan de pensiones nacional, subir la edad de jubilación y fomentar, con especial hincapié, las previsiones de ahorro en formato de activos privados. En definitiva: preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más longeva.

Esperamos, querido lector, que las páginas de este libro te ayuden a despejar algunas incertidumbres sobre el reto de la nueva longevidad y que despierten, además, tu propia curiosidad para investigar y generar tu propia opinión sobre esta materia tan interesante. Queremos contar contigo para construir, entre todos, un mundo mejor para nuestros mayores: más humano, compasivo y solidario. Una sociedad donde la ancianidad digna sea uno de sus grandes pilares.

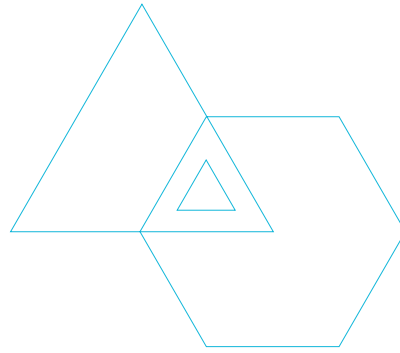


Enrique Sanz Fernández-Lomana

Presidente Fundación Mutualidad Abogacía

Derecho
a la no jubilación





Prólogo

En las tareas intelectuales la idea de conectar la jubilación con el júbilo es tan frecuente como poco razonable. La jubilación genera tristeza. La idea de abandonar todo trabajo en un momento determinado de la vida hay que revisarla como peligrosa en grado extremo.

El envejecimiento -sería más cierto y más agradable hablar de “alta longevidad”- es un proceso biológico que guarda relación con la senescencia celular, el acortamiento de los telómeros y la reducción del potencial regenerativo, efectos que podrían controlarse y mejorarse con terapias, fármacos, ejercicios físicos y una alimentación ad-hoc. En cualquier caso, lo que tenemos que aceptar es que el cerebro hay que tratarlo como un músculo que se ejercita con la curiosidad intelectual y la permanente búsqueda de nuevas ideas.

Abandonar esta interpretación nos conduciría a una sociedad aburrida y a una convivencia sin el menor estímulo. Se puede, sin duda, cambiar de trabajo y de actividad, pero la idea de liberarse por completo de toda obligación laboral hay que rechazarla sin reservas de ningún género.

Vamos a vivir una sociedad en la que los cambios acelerados van a reclamar una atención permanente para seguir de cerca las nuevas realidades, los nuevos valores y las nuevas culturas.

La fusión de distintas disciplinas (tecnología de la información, biotecnología, nanotecnología) producirá

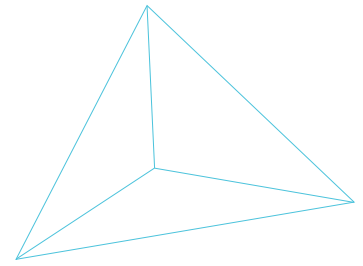
un incremento dramático y en gran parte impredecible e incontrolable en los procesos de innovación y ello generará todo género de reacciones opuestas y encontradas en el ámbito cultural y el ético. Habrá que tomar postura sobre los límites del progreso científico y tecnológico. En este sentido, todos tendremos que aceptar el reto de integrar la cultura intelectual clásica, incluyendo dentro de ella a la cultura económica y empresarial, con la cultura científica. Llevamos ya demasiado tiempo excluyendo de nuestros encuentros a una cultura que va a influir, directa, decisiva e independientemente en nuestras estructuras. Necesitamos escucharnos, respetarnos y entendernos con esa cultura. Especialmente en el terreno de la inteligencia artificial y en el de la manipulación genética (clonación, mejoramiento de la especie, tratamientos preventivos de enfermedades patológicas, sustitución de partes del cuerpo humano, desde la retina al cerebro, alimentación transgénica, etc.). La actitud liberal, la conservadora y la religiosa tardarán mucho tiempo en entenderse y se producirán incluso conflictos y enfrentamientos radicales (incluso fundamentalistas) en el terreno cultural, pero al final será imposible paralizar el proceso irreversible del progreso. “todo lo que pueda hacerse –incluida la clonación– será hecho”. Esa es la denuncia que formuló en su día Enzensberger con su libro “Golpistas en el laboratorio”. En esta misma línea se manifestó Francis Fukuyama en su último ensayo, “Nuestro futuro, post-humano”.

En resumen, la abogacía no va a tener un respiro en mucho tiempo. Preparémonos para ello. No podemos jubilarnos.



Antonio Garrigues Walker

Miembro Consejo Científico de la Escuela de Pensamiento. Presidente Fundación Garrigues



Índice

Jubilarse o no jubilarse, esa es la cuestión Ana Torralba <i>Fundación Mutualidad Abogacía</i>	11
El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal Dr. Carlos María Romeo Casabona <i>Catedrático de Derecho Penal, Universidad del País Vasco/EHU. Consejo Científico, Escuela de Pensamiento, Fundación Mutualidad de la Abogacía</i>	17
Capacidades vitales de los mayores desde una visión biomédica Dr. Antonio López Farré <i>Profesor de la Facultad de Medicina de la UCM y miembro de la Real Academia Nacional de Medicina de España</i>	32
La medida de la Nueva Longevidad Dr. José Miguel Rodríguez-Pardo <i>Presidente Escuela de Pensamiento Fundación Mutualidad Abogacía Profesor y Coordinador Académico MCAF UC3M</i>	41
Edad de jubilación flexible y envejecimiento activo Dra. Mercedes Ayuso <i>Cátedra UB-Escuela de Pensamiento Fundación Mutualidad Abogacía sobre Economía del Envejecimiento Catedrática de Estadística Actuarial Universitat de Barcelona</i>	48

Índice

Los 'minijobs' estiran el empleo en jóvenes y jubilados alemanes 62

José Miguel Arcos

Periodista de El Economista

El derecho a no jubilarse: hacia la jubilación a la carta 68

María José Abraham

Directora Fundación Edad & Vida

10 ideas para dan rienda suelta al espíritu emprendedor a partir de los 55 años 75

Raúl Alonso

Periodista

La economía sumergida después de la jubilación 82

Fernando Ariza

Director General Adjunto Mutualidad Abogacía. Director Escuela Pensamiento Fundación Mutualidad Abogacía

De una sociedad envejecida a una sociedad longeva 88

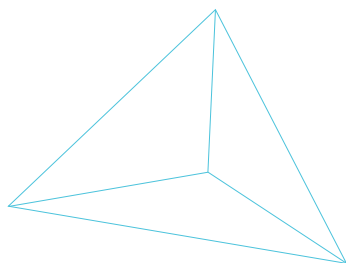
María Durban

Catedrática de Estadística, Universidad Carlos III de Madrid

Repensar el sistema de apoyo a las personas mayores, una necesidad urgente 93

Elvira Cabezas

Fundación Mutualidad Abogacía



Índice

¿Qué harías si tuvieras la posibilidad de mejorar la calidad de tu vida más allá de los 65 años? 99

Débora de las Heras

Responsable del proyecto de Atención a Personas en Proceso de Envejecimiento, Programa de Personas Mayores, con discapacidad y cuidadoras, área de Conocimiento de Inclusión Social de Cruz Roja Española

DON'T LET THE OLD MAN IN 105

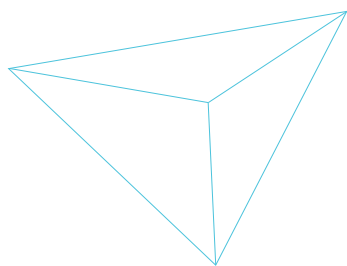
Nielson Sánchez-Stewart

Decano emérito del Colegio de Abogados de Málaga y consejero electivo del Consejo General de la Abogacía Española

El secreto de Alfonso Pazos para ser un abogado feliz durante más de 60 años de ejercicio 109

Alfonso Pazos

Abogado

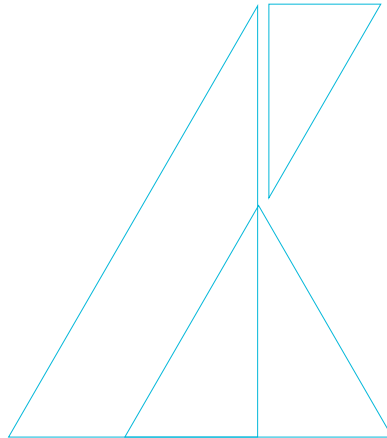




Jubilarse o no jubilarse, esa
es la cuestión

Ana Torralba

Fundación Mutualidad Abogacía



Jubilarse o no jubilarse,
esa es la cuestión

Envejecimiento activo, autonomía, independencia, calidad de vida, esperanza de vida saludable, son expresiones que, cada vez más, forman parte de nuestro lenguaje cotidiano. Términos cuyo uso revelan cómo las sociedades contemporáneas se van adaptando a un cambio de sensibilidad respecto al envejecimiento, contemplándolo más, como un periodo de oportunidades que como la última etapa de la vida de las personas.

Las condiciones ambientales, económicas, culturales y sociales han influido en las formas en las que envejecemos. Desde finales de los años setenta del pasado siglo, hemos experimentado una serie de cambios demográficos, que han elevado el peso porcentual de las personas mayores. Permutas que han conllevado a una serie de transformaciones demográficas como la reestructuración de edades, acentuación de viejos desequilibrios territoriales, modificación de las estructuras familiares y ampliación del período vivido en jubilación, obligando a las autoridades a repensar el patrón de trabajo y jubilación.

El trabajo tiene una trascendencia relevante en la vida cotidiana de las personas, con un significado mucho mayor que una simple estrategia de supervivencia económica.

Jubilarse o no jubilarse, esa es la cuestión

Cumple importantes funciones para el individuo, determinando el rol social del mismo, mientras que regula el ritmo y la actividad cotidiana. Además, proporciona redes y relaciones sociales que contribuyen a otorgar un significado a la acción individual, influyendo y mejorando la autoestima haciéndonos sentir útil con aquello que más nos gusta.

La mejora del estado del bienestar ha conllevado a que los patrones de tiempos de trabajo se limiten, adquiriendo una serie de derechos. Tanto la jubilación como la prejubilación, suponen ser el paso de una actividad hacia una situación que, en ocasiones, provoca efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social. Supone salir -anticipadamente en algunos casos-, de una actividad laboral sin a veces estar preparado a los posibles desajustes económicos y emocionales, que esta inacción puede conllevar. Es, en definitiva, una transición vital como otras tantas, donde tiende a subyacer una falsa noción de ausencia de utilidad social.

Si reflexionamos sobre **la jubilación desde una mirada diacrónica**, vemos como hay elementos estáticos y funcionalmente lineales del ciclo vital. Las personas, como seres sociales, tendemos a generar expectativas, e incluso, imágenes preconcebidas ligadas a la edad que no siempre suelen coincidir con la realidad. Si a eso, le añadimos que dentro de la lógica del mercado de trabajo se tiende a pensar en términos de que la desvinculación laboral es una necesidad ligada a la edad, corremos el riesgo de caer en un trampantojo. O lo que es peor, dejarnos llevar por un sistema de creencias de asignación de sentido que, mediante códigos particulares, nos permite construir una realidad social dentro de un dinamismo permanente que nos aboca al edadismo.

Jubilarse o no jubilarse,
esa es la cuestión

LA JUBILACIÓN ES UN DERECHO Y NO UNA OBLIGACIÓN

En España, si un trabajador o trabajadora decide voluntariamente postergar su retiro laboral, estos reciben muy pocos estímulos por aplazar su cese definitivo. José Luis Escrivá, actual Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, ha asegurado en varias ocasiones que, “España no es un país que bonifique o premie aquellas personas que se esfuerzan por retrasar su edad de jubilación”. Según el ministerio, solo el 5% de los trabajadores/as que planean alargar su vida laboral lo hacen, optando en mayor medida a la denominada jubilación activa (según fuentes oficiales unas 27.000 personas, de las cuales el 80 % corresponde al régimen de autónomos), compatibilizando el cobro de una pensión contributiva de jubilación con la realización de cualquier trabajo.

Al margen de la decisión que una persona pueda tomar respecto a la edad con la que se quiera jubilar, a muchas empresas puede no interesarles que sus trabajadores más veteranos se vayan retirando, pues son los seniors quienes capitalizan el conocimiento y su salida repentina, podría suponer una fuga de saber que los nuevos empleados no sabrían solventar de una manera rápida y comprometida. Una hipótesis no exenta de polémica, ya que prolongar la edad laboral para quienes lo desean, puede suponer una pérdida de oportunidad para los trabajadores más jóvenes que se están iniciando en el actual mercado laboral.

Por otro lado, la realidad científica de que no todas las personas envejecemos de la misma manera y con las mismas condiciones, evidencia la existencia de condicionantes socioeconómicos que impactan directa o indirectamente sobre en cómo accedemos a esa nueva etapa. Las personas con un poder adquisitivo medio-alto, suelen llegar a la jubilación en

Jubilarse o no jubilarse, esa es la cuestión

mejores condiciones bio-psico-sociales a diferencia de las menos favorecidas económicamente o en situación de vulnerabilidad social. Una realidad que evidencia, como la seguridad económica permite satisfacer las necesidades objetivas que agregan calidad a los años de vida que nos quedan, disponiendo de mayor libertad e independencia en la toma de decisiones.

Jubilarse tarde según ***el equipo de Investigación de Chenkai Wu de la Oregon State University***, puede llegar a alargarnos la vida unos dos años más, así como incrementar los ingresos de la economía familiar entre un 2 y un 4%, siempre y cuando se haya acreditado al menos 25 años cotizados (al menos en España). Tesis que, aunque no es aplicable a todos los casos y los contextos socioeconómicos, a priori trae diversos beneficios sociales (y también económicos en países donde las pensiones son demasiado bajas) a quienes se mantienen en activo profesionalmente pasados los 65 años.

Determinar la edad idónea de jubilación, es como ir de expedición en busca de El Dorado, un imposible. Un tema no exento de polémica que en muy raras ocasiones genera consenso, un dilema numérico para un país que como el nuestro envejece mucho y rápido.

Es una obviedad que el tiempo no pasa igual para toda la población, y lo que hayamos hecho con él, diferirá en nuestra edad biológica, independientemente de cómo sea nuestra genética. Conseguir entender a qué forma o formas de envejecimiento estamos predispuestos, nos permitirá diseñar una estrategia para prevenir problemas futuros, retrasando posiblemente ciertos procesos ligados al envejecimiento, como es el caso por ejemplo de la jubilación.

Jubilarse o no jubilarse, esa es la cuestión

Renunciar al derecho a jubilarse o adherirse a la jubilación demorada hoy en día es posible. Para ello es importante que las personas que así lo desean, dispongan de una ocupación que les reporte beneficios (y no solo económicos) así como voluntad para proseguir con su labor.

Auto reconocerse como persona mayor, es sumergirse en la edad sentida. Tal y como argumenta **Teresa del Valle en «Contrastes en la Percepción de la Edad» (2002)**, es necesario explicitar la diferenciación de edad desde el sentimiento, ya que esta se configura a partir de cualidades personales y de carácter que manifiestan grados de autoestima, salud, capacidad de adaptarse a los cambios, habilidades sociales, así como aspectos relacionados con las características del entorno social y afectivo.

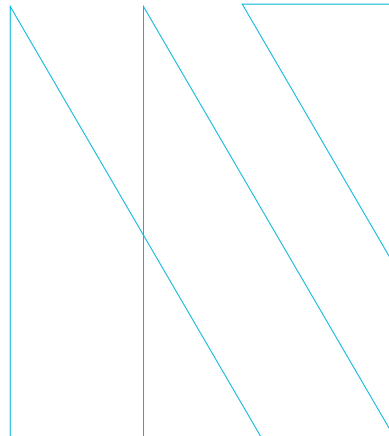
Si asumimos que frente a cada edad hay un sentimiento, percibirnos jóvenes dependerá de cómo entendemos y nos enfrentamos al mundo. Jubilarse o no, por lo tanto, ya no será una obligación sino el ejercicio y puesta en práctica de un derecho adquirido bien entendido.



El derecho a la no jubilación:
la necesidad de cambiar de
perspectiva ante un tortuoso
marco legal

Dr. Carlos María Romeo Casabona

*Catedrático de Derecho Penal,
Universidad del País Vasco/EHU.
Consejo Científico, Escuela de
Pensamiento, Fundación Mutualidad
de la Abogacía*



El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

Muchas personas mayores consideran la jubilación como una liberación. Los horarios estrictos, las tensiones que puede generar el trabajo cuando comporta la toma de decisiones incómodas, la actividad no tiene ya ningún aliciente de mejora o variación o de optar a posiciones más atractivas y mejor remuneradas.

CONTEXTO SOCIAL: AVANCES EN LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO, DIGITALIZACIÓN EN LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA Y EXPECTATIVAS DE VIDA DEL SER HUMANO

Cuando los superiores son muy rigurosos o poco empáticos o los compañeros de trabajo contribuyen a crear un ambiente laboral agresivo, distante o muy competitivo; la rutina, la falta de motivación y de alicientes son el caldo de cultivo para desear la llegada del momento de la jubilación. O tal vez simplemente la fatiga prolongada, la debilidad física o anímica pueden conducir al mismo anhelo. Por otro lado, hay también un amplio número de personas mayores, especialmente en el sector privado, por lo general con puestos muy especializados, cualificados o elevados, que han necesitado un largo período –y muchas veces permanente- de formación o perfeccionamiento y puesta al día; que suelen mantenerse con plena o

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

sustancial capacidad de actividad y que están más motivadas y preparadas para continuar con sus profesiones y empleos; por lo general requieren un esfuerzo principalmente intelectual. Sin embargo, para ellas el fin de la vida laboral o profesional activa puede comportar un descalabro, tanto por lo que se refiere a la necesidad de un cambio esencial en su vida cotidiana, en su organización, en sus relaciones con los demás, en cómo cubrir la disponibilidad de mucho más tiempo libre.

Para algunos no vale, no les satisface sustituir ese hueco –o vacío- solo con las actividades de ocio, para las que en ocasiones no cuentan tampoco con muchos recursos. Para estas personas la jubilación supone, además, la ruptura con una prolongada forma de vida en la que el trabajo formaba una parte relevante y con sentido; y una frustración, por considerar que sus capacidades productivas se mantienen en muy buen estado o que al menos la disminución de unas facultades se ve equilibrada o compensada por la potenciación de otras, apoyadas en la experiencia y en los conocimientos reforzados a lo largo de muchos años. En ocasiones el desasosiego proviene también de una drástica disminución de los ingresos que aportan las pensiones, sobre todo para quienes tenían salarios más elevados, que pueden ver reducidas sus pensiones en un cincuenta por ciento o más, a pesar de haber cotizado durante muchos años con cantidades importantes y haber generado expectativas de una pensión proporcionada a esas cotizaciones.

Es lógico entonces que a un sector creciente de la población no parezca justa o deseable la jubilación en tales circunstancias. Y es lógico también que se manifiesten posiciones favorables a retrasar la edad de la jubilación, sin perjuicio de que esta edad se pueda anticipar, sobre todo en el sector privado,

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

o retrasar respecto al régimen general, como ocurre con algunos funcionarios públicos y otros empleados públicos asimilados.

A partir de aquí se reclama un derecho a la no jubilación; un derecho efectivo que de respuestas satisfactorias a estas inquietudes de los empleados y de los profesionales.

ENCUADRE CONCEPTUAL DEL DERECHO A LA NO JUBILACIÓN

¿En sentido estricto, qué es lo que se entiende en realidad por este reclamado derecho a la no jubilación? Es necesario intentar profundizar algo más sobre qué debería encuadrarse como su contenido legítimo para poder también configurarlo del modo más preciso posible.

Ni en el ámbito del Derecho Internacional ni en nuestro ordenamiento jurídico interno encontramos referencias explícitas a un derecho a la no jubilación, aunque algunos países están recurriendo a diversas vías para atender a esta demanda del retraso voluntario de la jubilación. Tampoco debe olvidarse que por motivos muy parecidos a los que se indicarán más abajo respecto a nuestro país, se está optando por retrasar de forma obligatoria y general la edad de jubilación.

Tal vez podría asumirse que el derecho a la no jubilación consistiría en un derecho a la prolongación del trabajo o, si se prefiere, en el derecho a la prolongación de la vida laboral, por medio de diversas fórmulas que pretenden retrasar la edad de la jubilación, bien de forma obligatoria o voluntaria, bien compatibilizando la jubilación con la continuidad de cierta actividad laboral.

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

Es cierto que la primera expresión puede padecer de cierta anfibología respecto al momento de la vida laboral sobre el que se reclama, el de la jubilación, pero no cabe duda tampoco que el contexto nos sitúa con suficiente claridad en el momento de la conclusión de la actividad laboral en virtud de la edad del trabajador.

Antes de proseguir me parece oportuna alguna aclaración sobre la concreción del derecho a la no jubilación en un derecho a la prolongación del trabajo o de la vida laboral, con independencia de las respuestas que pudieran explorarse sobre este derecho en construcción, que mencionaré, también brevemente, más abajo.

En primer lugar, las reivindicaciones en negativo no suelen ser atractivas, empáticas, sobre todo cuando se pretende su cristalización como derechos. Estos, en su gran mayoría, aparecen formulados en positivo, en algo que se debe reconocer como estado o situación o como un hacer algo; en esta línea va la noción de (derecho a la) prolongación del trabajo, o tal vez con más claridad, prolongación de la vida laboral.

Excepcionalmente, tal vez suceda lo contrario en relación con el principio de igualdad -no olvidemos, igualdad de oportunidades- y su contraparte, la prohibición de la discriminación por cualquier motivo, circunstancia o situación en la que puedan encontrarse las personas (art. 14 de la Constitución Española).

Además, existe el riesgo de facilitar el tránsito a una hipotética evolución desde un derecho a la no jubilación hacia un deber de trabajo prolongado mediante el retraso obligatorio de aquélla, más allá de la edad general establecida en nuestro

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

ordenamiento jurídico; es decir, sesenta y cinco años y seis meses. Bien es cierto que la Constitución Española vincula únicamente la tercera edad con el cobro de pensiones, sin precisar ninguna edad específica (art. 50). Pero esta cuestión, la de la prolongación obligatoria de la edad legal de jubilación, aunque está relacionada muy estrechamente con el asunto que nos ocupa, parte también de un planteamiento muy diferente.

Lo que en realidad queremos los ciudadanos en cuanto trabajadores no es tanto no jubilarnos, que es un derecho que no debe quedar en entredicho en modo alguno. Por consiguiente, lo que suele reclamarse es poder continuar con nuestro trabajo habitual, para el que hemos estado cualificándonos durante toda nuestra vida laboral, ganando en conocimientos, en capacidades y en experiencia. Todo esto sin perjuicio de que pueda asumirse una descarga de horas laborables o de competencias o responsabilidades en función del avance de la edad y de las condiciones físicas y mentales en las que se encuentre individualmente el trabajador. En suma, en función de los deseos de implicación del trabajador en su prolongación laboral, pero tomando como referencia su situación personal.

Finalmente, hay que tener presente que un derecho a la jubilación sin matices y modulaciones puede obstaculizar el recambio o relevo intergeneracional, al poder limitar el acceso al empleo de la población joven; o desconocer la disminución de la población trabajadora cotizante (en activo) y el progresivo aumento de la población con derecho a una pensión (jubilada), al existir la posibilidad de anticipar la edad de la jubilación o al incrementarse también las expectativas de vida.

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

En cuanto tal no puede esgrimirse un derecho a la no jubilación, entendido como pleno empleo (además, por tiempo indefinido), pues cierra la puerta a soluciones flexibles y de equilibrio que permitan compatibilizar jubilación y prolongación del empleo. La realidad social actual así nos lo indica. Pero la expresión derecho a la no jubilación tiene a su favor que es muy plástica, sugiere de forma inmediata el sentido de esta reivindicación, una vez que se haya aclarado su sentido verdadero.

En conclusión, podemos reclamar legítimamente un derecho a la no jubilación, entendido como un derecho a la prolongación voluntaria del trabajo o de la vida laboral compatible con la jubilación pura o sin ella, en este último caso como alternativa a dicha jubilación.

FACTORES QUE ENTRAN EN JUEGO PARA LA EFECTIVIDAD DE LA PROLONGACIÓN DEL TRABAJO VINCULADA A LA JUBILACIÓN

Las respuestas jurídicas que puedan darse a esta exigencia no son fáciles. Antes bien, son de muy complicada factura, pues entran en juego situaciones sociales y factores económicos muy diversos y complejos, señalados más arriba, así como intereses individuales y colectivos por lo general muy intensos y hasta a veces contrapuestos.

De entrada, el criterio que toma como base nuestra legislación es el de la incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo del pensionista, sin perjuicio de las salvedades previstas normativamente (art. 213 LGSS).

Baste recordar aquí que uno de estos factores es, ya de entrada, la situación de mayor aptitud física, mental y cualificación de las personas mayores que señalaba más arriba. Este es en realidad el

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

presupuesto sociológico del que ha de partirse, el cual habrá de tomarse irrenunciablemente en consideración en todas las variantes que se deseen explorar.

En primer lugar, también lo he mencionado más arriba, el relevo o recambio intergeneracional. Una cuestión que hay que resolver es que el retraso en el cese de la actividad laboral no comporte un factor significativo para incentivar el desempleo. Suele señalarse que puede afectar de forma más aguda al acceso al primer empleo por parte de los jóvenes, quienes, en términos generales, cuentan con una formación cada vez más cualificada, y a pesar de ello podría provocar el retraso de su incorporación al empleo.

Pensemos en que si para hacer efectivo el derecho a la no jubilación, en el sentido expresado, se retrasara la jubilación misma como una de las opciones posibles, tendría el efecto positivo de incrementar el tiempo de cotización de estas personas y el acortamiento del período previsible del disfrute de sus pensiones. Sin embargo, de forma paralela, se cerraría -o al menos retrasaría- al mismo tiempo el inicio de las cotizaciones de quienes están optando a su primer empleo, sin conseguirlo.

Es una cuestión, en último extremo, de hacer cálculos en cómo quedaría la balanza de la caja pública de pensiones (Seguridad Social) al final, sin contar con otros aspectos sociales y humanos que podrían repercutir con mayor o menor intensidad y de manera simultánea tanto sobre mayores como sobre jóvenes.

Sean las que fueren las soluciones concretas que habrá que debatir, en las que no puedo entrar en este escrito, deberían moverse en torno a una

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

renovación y relevo generacional progresivo, incluyendo fórmulas de convivencia laboral de jóvenes formados pero inexpertos con mayores cualificados en su profesión o empleo que van disminuyendo su actividad, pero sin perder de vista la cuestión de las cotizaciones apuntadas. La Fundación Mutualidad Abogacía está explorando este tipo de enfoques.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) -incluida la inteligencia artificial- y la digitalización de la sociedad, que se está implantando de forma muy acelerada en el mundo laboral, sea productivo o de servicios, están generando ya cambios sustantivos. Como ya ha adelantado el Grupo Europeo de Ética de la Ciencia y las Nuevas Tecnologías (EGE), estos cambios comportan enormes ventajas sobre la mejora cualitativa y cuantitativa de la productividad de las empresas, en fin, de todos los sectores productivos, así como la creación de nuevos empleos, muchos de los cuales requerirán una mayor especialización y cualificación. Pero, previsiblemente, apunta el EGE, también darán lugar a una reducción relevante de la mano de obra real o a la exclusión laboral para los profesionales y empleados que no ganen en cualificación y especialización y su actividad sea sensiblemente repetitiva.

Hay otras alternativas que habrán de estudiarse, como es, por ejemplo, la reducción de las cuotas empresariales para los trabajadores llegados a la edad de la jubilación, pero que optan por seguir activos. También habrá que contemplar una posible reducción de la jornada laboral; es algo que previsiblemente se impondrá de forma general por la evolución del sistema de trabajo y de la propia productividad, que será más eficiente que en la actualidad, y es previsible que experimentará como

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

efecto un incremento paulatino. Este es un factor que también puede constituir un obstáculo para las políticas de prolongación de la vida laboral activa, por lo que es otro aspecto que hay que poner sobre el tablero.

A los poderes públicos les preocupa especialmente, y ha de compartirse esta preocupación, la sostenibilidad del sistema; es decir, existe el fundado temor de que la caja de la Seguridad Social no va a poder hacer frente al sistema actual de pensiones, debido en gran medida al alargamiento de las expectativas de vida de los ciudadanos y con ello la prolongación del tiempo de percepción de su pensión que ha de ser cubierto a pensionistas que viven más años y que aumentan en consecuencia en número. Un retraso de la edad obligatoria de jubilación, al implicar un mayor tiempo de vida laboral activa y con ello de cotización, podría aumentar de forma sensible los ingresos y hacer frente mejor a las pensiones. No obstante, al parecer han de ser vías que no comporten mayores gastos a las empresas, extendiendo el período en el que han de hacer frente a la cuota de cotización que les corresponde, pues retraería la creación de empleo.

El retraso obligatorio de la jubilación está ya en la cartera de los poderes públicos, y se ha establecido de forma progresiva, fijando que la edad mínima legal de jubilación en nuestro país pasará en 2027 de los 65 a los 67 años (art. 205 de la Ley General de la Seguridad Social), calculando para ello dos meses de prolongación por año (hasta llegar a 2027), y tomando el año 2013 como referencia de este régimen transitorio. Incluso este retraso de dos años ya en marcha, se prevé que será insuficiente, por lo que habrá que diseñar un plan para un nuevo alargamiento de la edad de jubilación (entre 70 y 72 años), lo que no está exento de controversia,

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

principalmente por el lado de los sindicatos y los empresarios aunque, como es fácil de adivinar, sería por motivos diferentes (lo que entienden como protección de los trabajadores frente a retrasos sensibles de la edad de jubilación forzosa, por parte de los primeros; y porque repercutirá en ellos la cotización añadida durante ese período de prolongación, por parte de los segundos).

Es cierto que también se prevén formas de jubilación anticipada, lo que marca una diferencia sensible entre la edad legal actual de jubilación (65 años y 6 meses, decíamos más arriba) y la edad efectiva de jubilación como consecuencia de tal anticipación (en torno a los 63 años), cuyos costes adicionales se reparten en diversa medida (según la solución que se utilice) entre los agentes sociales implicados. En cualquier caso, tiene la consecuencia de que esta anticipación junto con las expectativas de vida más largas amplía el período de tiempo de las clases pasivas con derecho a pensión. Estos factores inciden directamente en la sostenibilidad del sistema.

REGÍMENES LEGALES DE PROLONGACIÓN DEL TRABAJO VINCULADOS CON LA JUBILACIÓN

Nuestra legislación vigente prevé diversas posibilidades para continuar trabajando una vez llegada la edad legal de la jubilación, como salvedad al principio de incompatibilidad expuesto. Los especialistas -en mi modesta opinión, creo que con razón- señalan que son sistemas poco eficientes y poco realistas, pues al ser tantas las condiciones y limitaciones que se imponen para poder -o querer- cumplir la mayor parte de ellas, son pocos los trabajadores y empresarios que pueden acogerse a este sistema o que se sienten suficientemente motivados para promoverlas. Contrasta esta situación, como apuntaba más arriba y sin perjuicio

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

de las significativas modificaciones efectuadas a lo largo de los últimos años, con la que se aprecia en derecho comparado. En efecto, en otros países se han diseñado y ejecutado también soluciones más flexibles que promueven y estimulan la prolongación de la vida laboral una vez producida la edad de jubilación.

Una primera fórmula que establece nuestra legislación es la de la jubilación parcial, que es la situación de jubilación que permite simultanear la pensión de jubilación con la prestación de servicios a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial. Puede ser con o sin contrato de relevo, respecto a lo que, para lo que nos interesa destacar aquí, los expertos indican que la jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo “no implica necesariamente una prolongación de las actividades laborales, sino más bien una forma de adelantar el acceso a la jubilación de forma simultánea con la continuación de la actividad laboral por cuenta ajena” (Godino Frutos, en Tratado de Derecho y Envejecimiento, Fundación Mutualidad Abogacía - Wolters-Kluwer, Madrid, 2021).

La otra modalidad (sin contrato de relevo) se acerca más a la vía de compatibilización de la actividad profesional o laboral con el cobro de una pensión de jubilación, una vez llegada la edad legal para esta última prestación. No obstante, ambos sistemas son rígidos a la hora de satisfacer sus requisitos respectivos, que me ahorro mencionar aquí.

La *jubilación flexible* puede entrar en juego una vez que se ha producido la jubilación, es decir, la obtenida en cualquiera de los regímenes de la seguridad social, sin vincularse a la actividad laboral que provocaría seguidamente el acceso a una jubilación flexible. Es compatible con un trabajo

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

a tiempo parcial, eso sí, minorando la pensión de jubilación en proporción inversa a la reducción de jornada aplicable en relación con un trabajador a tiempo completo comparable. Solo es aplicable al trabajador por cuenta ajena.

La *jubilación activa*, prevista asimismo en nuestra normativa, requiere que el trabajador que desea acogerse a ella se haya jubilado a la edad legal forzosa, es decir, no de forma anticipada u otra similar. La base reguladora para calcular la base de la pensión debe ser del 100%. Frente a las fórmulas anteriores, permite su aplicación tanto a los trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

HACIA UNA SUPERACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL Y HACIA UN CAMBIO DE ENFOQUE

En resumen, a pesar de la variedad de vías que se han ido abriendo durante los últimos años para compatibilizar actividad laboral y jubilación, son tantos los requisitos que se establecen y tantas las limitaciones que se imponen, que el porcentaje de trabajadores que por su edad podrían acogerse a algunas de ellas es bajísimo (0'5%), frente al porcentaje de trabajadores que estaría dispuesto a prolongar su vida laboral (40%).

Tan poco estimulante panorama nos lleva a concluir que deben establecerse regulaciones que reconozcan abiertamente el derecho a la no jubilación como derecho a la prolongación del trabajo o vida laboral, con criterios y condiciones más flexibles y fáciles de cumplir que las actuales, sin perjuicio de que al mismo tiempo refuercen la sostenibilidad del sistema de pensiones.

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

Un buen y acertado enfoque y su desarrollo posterior pueden contribuir a ello, al permitir ampliar el tiempo de las cotizaciones a la par que acortar el período del derecho al cobro de las pensiones.

LAS PROPUESTAS DEL TRATADO DE DERECHO Y ENVEJECIMIENTO

Como podrá comprobarse a continuación, concuerdo en lo sustancial con las Conclusiones y las Recomendaciones del *Tratado de Derecho y Envejecimiento*. La adaptación del *Derecho a la nueva longevidad* (Fundación Mutualidad Abogacía – Wolters-Kluwer, Madrid, 2021), que apuntan claramente en esta dirección:

- Los sistemas articulados actualmente, con su exceso de requisitos y exigencias para los jubilados y las empresas, no permiten una compatibilización efectiva de la jubilación y de las actividades laborales y profesionales (Conclusión 20ª).

Por lo que se refiere a la sostenibilidad y viabilidad económica del sistema de pensiones, destacan tres recomendaciones:

- La promoción de medidas que aproximen las bases de cotización de los trabajadores autónomos a sus ingresos reales.
- El fomento de instrumentos de ahorro a medio y largo plazo que complementen a las pensiones públicas.
- La inclusión de los trabajadores dentro del sistema, la revisión del tratamiento que merecen las situaciones de pluriempleo y pluriactividad y la previsión de mecanismos que palien los problemas de infracotización que pueden plantear los trabajos atípicos que se llevan a cabo a través de plataformas digitales y se caracterizan por ser esporádicos o marginales (Recomendación 15ª).

El derecho a la no jubilación: la necesidad de cambiar de perspectiva ante un tortuoso marco legal

Respecto al momento de la jubilación y su compatibilidad con la continuidad de actividades laborales, destacamos dos:

- Buscar soluciones para garantizar una compatibilización efectiva de la jubilación y las actividades laborales y profesionales que al mismo tiempo consiga una sostenibilidad a corto y medio plazo del sistema de pensiones.
- Tomar en consideración las preferencias de las personas que acceden a la jubilación, ya que muchas desearían continuar trabajando. En esta dirección apunta el Pacto de Toledo de 2020 en su Recomendación 12ª (necesidad de aproximar la edad efectiva de jubilación con la edad ordinaria de jubilación, fomentando la permanencia de trabajadores en activo y profundizando en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación) (Recomendación 16ª).

Es nuestro deseo, la Escuela de Pensamiento, impulsar estas propuestas del Tratado, con los desarrollos y concreciones que sean oportunos.

REFERENCIAS

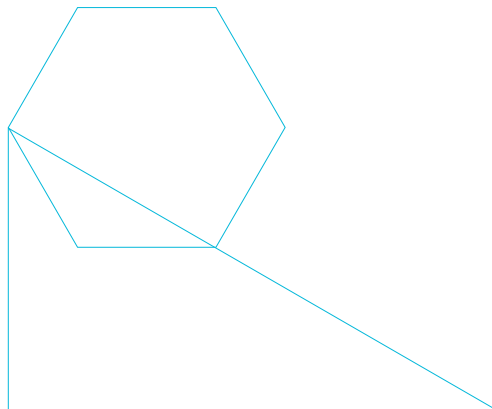
- VV., Tratado de Derecho y Envejecimiento. La adaptación del Derecho a la nueva longevidad, CM Romeo Casabona (Coord.), Fundación Mutualidad Abogacía - Wolters-Kluwer, Madrid, 2021.
- European Group on Ethics in Science and New Technologies (EGE), Future of Work, Future of Society, European Commission, Brussels, 2018.



Capacidades vitales de los
mayores desde una visión
biomédica

Dr. Antonio López Farré

*Profesor Facultad de Medicina, UCM
y miembro Real Academia Nacional de
Medicina de España*



Capacidades vitales de los mayores desde una visión biomédica

El diccionario de la Real Academia de la Lengua define el término vitalidad como “Que está dotado de gran energía o impulso para actuar o vivir”. También lo define como “perteneciente o relativo a la vida”. Sin embargo, la capacidad vital desde el punto de vista entendida exclusivamente biomédico es “la cantidad máxima de aire que una persona puede expulsar de los pulmones tras una inhalación máxima” que correspondería realmente al sumatorio de la capacidad inspiratoria más el volumen de reserva espiratoria. La capacidad vital pulmonar disminuye con el envejecimiento por la disminución de la elasticidad de los pulmones y de la caja torácica.

Pero volviendo a la capacidad vital desde su concepción si me permiten calificarlo como más popular, es decir la que entenderíamos como sinónimo de “vitalidad”, esta también disminuye con el transcurrir de los años. No obstante, no en todas las personas su capacidad vital se modifica por igual al de sus coetáneos. De hecho, la diversidad de las personas desde el punto de vista de la biomedicina y la salud aumenta con la edad.

Capacidades vitales de los mayores desde una visión biomédica

Son múltiples los factores que pueden influir en la vitalidad de los mayores. Entre ellos evidentemente tendríamos que considerar desde factores socioeconómicos, psicológicos, hábitos de vida incluido aquí la alimentación y el ejercicio físico, la fragilidad y también factores genéticos por nombrar quizás los más relevantes. Por comentar alguno, en cuanto a factores psicológicos podemos considerar que es probable que con la edad y fundamentalmente durante el proceso del envejecimiento, algunas capacidades cognitivas, por ejemplo, la memoria, disminuyan naturalmente. Sin embargo, estas pérdidas pueden compensarse por un incremento de la sabiduría, los conocimientos y sobre todo la experiencia.

En cuanto los hábitos de vida quizás los aspectos nutricionales son de especial relevancia para la capacidad vital de nuestros mayores. En este sentido, lo primero que hay que valorar es las personas de mayor edad tienen necesidades energéticas menores, es decir requieren ingestas menores de alimentos lo que no significa que no requieran nutrientes.

En este sentido, además de problemas relacionados estrechamente con la edad como puede ser masticar o tragar (básicamente asociados a la menor producción de saliva y deterioros de la dentadura), la edad avanzada se asocia también a falta de apetito lo que contribuye a que disminuya la necesidad de ingerir alimentos, y por lo tanto nutrientes, y que ésta sea en muchos casos insuficiente.

Se ha debatido mucho y se sigue analizando las causas asociadas a la pérdida de apetito en relación con la edad. Una de las teorías manejadas es la teoría glucostática. Esta teoría señala que en las

personas el ciclo de la saciedad y el hambre, ciclo considerado entre dos periodos de comida principal y que determinará en cada persona el momento del hambre, por lo tanto, de la necesidad de ingerir alimentos, es dependiente de los niveles de glucosa en sangre. Una caída de los niveles de glucosa disparará la señal del hambre. En las personas mayores los niveles de glucosa no parecen reducirse el porcentaje necesario para que se estimule la sensación del hambre lo que hace que se produzca la falta de apetito.

Un cambio importante desde el punto de vista de la nutrición es el aumento de la grasa corporal modificándose también su distribución, reduciéndose la grasa subcutánea y de las extremidades y tendiendo a acumularse en la región abdominal. Ese cambio en la distribución de la grasa corporal y su acumulación en la zona abdominal se ha señalado como un factor de aumento del riesgo de enfermedad cardíaca, diabetes tipo 2 y algunos tipos de cánceres. El fenotipo de obesidad visceral o abdominal de los mayores se asocia con un término relativamente nuevo que es la obesidad sarcopénica. La obesidad sarcopénica se refiere a un fenotipo nutricional en el que concurren un exceso de peso y obesidad abdominal con disminución del tamaño de la masa muscular y de la fuerza muscular. La obesidad sarcopénica puede también observarse en personas físicamente inactivas con ingesta energética elevada. La pérdida de masa muscular se considera que ocurre en valores de decrecimiento de la masa muscular entre 1%-2% de forma anual y la fuerza muscular un 1,5%, doblándose estos valores a partir de los 60 años.

Y, ¿por qué es considerado tan importante la sarcopenia en la capacidad vital de las personas mayores? La respuesta es sencilla. La sarcopenia,

como veremos en las siguientes líneas es un fenómeno ligado a la edad y caracterizado por pérdida de masa muscular y fuerza asociada al fenómeno de fragilidad y al riesgo de sufrir enfermedades como las cardiovasculares, infecciosas o el cáncer.

La fragilidad es un síndrome geriátrico de riesgo de discapacidad de las personas mayores que se puede prevenir y, en alguna manera, también revertir o al menos retardar su progresión. En este sentido, la forma de envejecer es un proceso multifactorial, muy variable entre los individuos, que realmente comienza en edades muy tempranas. De hecho, se consideran tres momentos claves en el proceso del envejecimiento del organismo y de su forma de envejecer que son alrededor de los 34, 60 y 78 años. En estos momentos se producirán cambios en las células y en procesos moleculares biológicos, clínicamente asintomáticos, que se asocian fundamentalmente a la regulación de la expresión de genes que a su vez modifican la producción de ciertas proteínas que tendrán impacto en el envejecimiento, en el desarrollo de sarcopenia y en la capacidad vital de la persona.

La interacción de estos genes con elementos como los hábitos de vida que favorezcan el sobrepeso/obesidad, el mal metabolismo de los carbohidratos, el estrés, el mal descanso, el alcohol, el tabaquismo o factores desde culturales, socioeconómicos, psicológicos, de sociabilidad etc, van a determinar la forma de envejecer de cada uno de nosotros.

En este punto tendremos que definir otro concepto importante para profundizar en la capacidad vital de los mayores. Ese concepto es el del envejecimiento activo. El envejecimiento activo es el proceso de optimización de las oportunidades

Capacidades vitales de los mayores desde una visión biomédica

de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen. El envejecimiento activo no es solamente un concepto exclusivamente asociado a la capacidad de seguir trabajando, sino que hace referencia a una participación continua en actividades de índole social, cultural, espiritual, cívicas etc. El envejecimiento activo trata de ampliar la vida saludable con calidad de vida en las personas según vayamos envejeciendo, incluyendo en el envejecimiento activo a personas más frágiles y también a las a las personas con discapacidad.

Hace algún tiempo la empresa Zespri hizo un estudio en España sobre vitalidad concluyendo que los mayores de 65 años son la franja de edad con mayor índice de vitalidad (7,8 sobre 10). En este estudio, la base de la vitalidad se fundamentaba en la actitud positiva, la capacidad de adaptación y resiliencia (capacidad que tenemos para enfrentarnos a situaciones adversas de nuestra vida y la forma en cómo nos sobreponemos a ellas), la motivación y la curiosidad, la sociabilidad y la empatía, y los hábitos de vida saludables. Estos mismos factores son los que además hacen que algunas personas aparentan tener más vitalidad que otras.

En el fondo son motivaciones entre las que deberíamos incluir también la abertura hacia las novedades. Sin duda, una de las actividades que probablemente que engloben muchos de los atributos vinculados a la vitalidad en las personas mayores es el ejercicio físico. Es mejor considerarlo en el término ejercicio físico definido como aquella actividad física que se programa para un fin, mejor que el término actividad física termino que englobaría cualquier movimiento que suponga gasto de energía, lo que podría incluir desde lavarse los dientes a correr una maratón.

Capacidades vitales de los mayores desde una visión biomédica

El ejercicio físico es un determinante fundamental de la calidad de vida de las personas mayores y por supuesto en sus capacidades vitales. El ejercicio físico no solamente tiene repercusiones físicas como tales como la prevención y mejora de la sarcopenia, pero también en el orden psicológico, ya que potencia factores como la autoestima, la vitalidad, y la interacción social positiva, optimismo etc. Los tipos de ejercicio físico más adecuado para las personas mayores vendrá determinado de forma específica en función de las capacidades vitales de la persona.

La Sociedad Española de Geriatria y Gerontología publicó en 2012 una guía de acceso de recomendaciones de ejercicio físico para mayores.

Decía el escritor inglés John Ruskin (1819-1900) que “la calidad nunca es un accidente siempre es el resultado del esfuerzo de la inteligencia”. Es evidente que la calidad de como envejecemos es lo que va a determinar las capacidades vitales de cada uno de nosotros en las edades mayores por eso es importante fomentar todos los hábitos posibles relacionados con una buena capacidad vital desde edades muy tempranas porque como hemos explicado el envejecimiento molecular comienza pronto. Es evidente que nos queda un factor fundamental. Este es el factor genético, factor que va a realmente a determinar la capacidad vital de cada uno de nosotros en el transcurso de la vida. Cada persona tiene modificaciones en nuestros genes que son diferentes y, en algunos casos, con posibilidad de modulación de su expresión en función de los factores ambientales incluidos en la base de la vitalidad. Puede parecer futurista decir que una parte importante de nuestra vitalidad, y evidentemente de la felicidad, es genética.

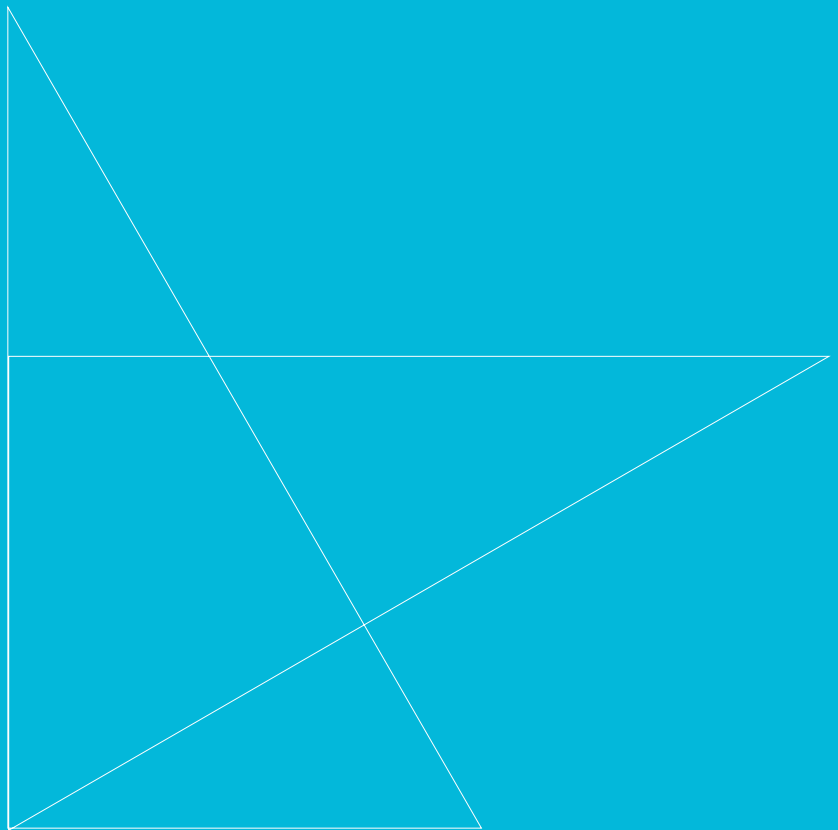
Capacidades vitales de los mayores desde una visión biomédica

Uno de los genes involucrado en la felicidad es el gen de la monoamina oxidasa, que da lugar a una enzima con su mismo nombre. Algunas formas de este gen se han relacionado con un riesgo mayor de desarrollar consecuencias negativas asociadas al estrés como puede ser el alcoholismo o incluso la agresividad o un carácter antisocial, pero otras se han relacionado con felicidad ya que favorecen la expresión en el cerebro de un tipo de receptor del neurotransmisor serotonina. La serotonina es conocida también como la hormona de la felicidad, ya que su aumento produce sensaciones de bienestar, relajación, satisfacción y aumenta la concentración y la autoestima. Evidentemente queda mucho por investigar en este campo y conocer realmente los genes que influirán en la capacidad vital de los mayores, pero lo que si parece consistente es que a través de diferentes estudios desarrollados en parejas de gemelos se ha considerado que aproximadamente el 50 por ciento de nuestra felicidad es genética y el 50 por ciento restante es “aprendida”.

El concepto y conocimiento científico del envejecimiento esta cambiando. Algo evidente que ha cambiado y sigue modificándose es que hoy vivimos mas tiempo, lo que ya no es un privilegio de unos pocos. Se estima que, en la Unión Europea, el porcentaje de adultos mayores de 65 años aumentará del 19,5% en 2016 al 29,5% en 2040. Las previsiones son además que en España en el periodo de tiempo 2040-2050 más del 6,5% de la población en España supere los 90 años y la esperanza de vida al nacer sea de 85,8 años a pesar de que la esperanza de vida al nacer probablemente se haya reducido en unos meses por la pandemia del Covid-19, lo que podría tener cierta repercusión en el futuro. Esta mayor longevidad de las personas se comienza a definir como la nueva longevidad.

Capacidades vitales de los mayores desde una visión biomédica

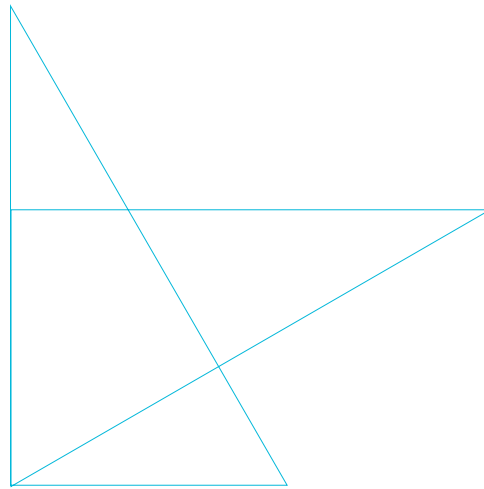
Pero la nueva longevidad no solamente conlleva vivir más años, sino vivir de forma diferente, siendo las personas de mayor edad protagonistas de su vida ejerciendo sus derechos de elección, autonomía y vida activa. Por supuesto, la nueva longevidad se debería asociar o vincular al trabajo después de la jubilación. El propio concepto de la jubilación obligatoria, una especie de línea marcada en la arena de la vida, como la que hizo Francisco Pizarro en la isla del Gallo con la punta de su espada diciendo “los que sean valientes que me sigan”, desde un punto de vista biomédico, no tenga hoy probablemente ya mucho sentido. Evidentemente en función de variables como el deseo de la persona, del tipo de actividad laboral (trabajo de exigencia física o más intelectual), del estado de salud, tanto físico como cognitivo, etc, el establecer el inicio de la jubilación a una edad determinada al margen de la vitalidad personal puede no estar justificado para algunas personas que se sientan con fuerza y ganas de continuar su vida laboral activa. La actual no posibilidad de elección libre de edad de jubilación es probable que en muchos mayores esté influyendo negativamente en sus capacidades vitales.



La medida de la Nueva Longevidad

Dr. José Miguel Rodríguez-Pardo

*Profesor y Coordinador Académico
MCAF UC3M. Presidente Escuela de
Pensamiento Fundación Mutualidad
Abogacía*



La medida de la Nueva Longevidad

La clasificación etaria de la sociedad está presente en todos los ámbitos de la vida, así en el proceso de vacunación de la pandemia de Covid su procesualidad se ha determinado preferentemente por razones de edad.

El caso más paradigmático de clasificación por edad corresponde al acceso a la jubilación donde el único parámetro que es tenido en consideración es el haber cumplido una determinada edad cronológica.

Hemos interiorizado en nuestro acervo sociocultural que cuando alcanzamos la edad de jubilación nos situamos en el lado ocioso de la vida si tomamos el sentido de la palabra júbilo, es decir el trabajo es algo que nos impide la felicidad, y si por el contrario apelamos a la acepción retiro estaríamos en la visión más cercana a la inutilidad social y que por tanto necesitamos cuidados para la vida.

Debemos revisitar y cuestionar el etarismo pues no solo discrimina, lo que se conoce como edadismo o gerontofobia, sino porque además la edad cronológica no es un indicador biométrico adecuado para medir las capacidades vitales del individuo en una sociedad longeva. El individuo al cumplir la edad de jubilación queda no solo estereotipado

sino además como dice Taxler (1980) la vejez en las sociedades occidentales se asocia al miedo a la muerte.

Una sociedad en la que la esperanza de vida a la edad de jubilación supera los 20 años, iniciar el viejismo, sinónimo de finitud de la vida es lo que debemos denunciar.

LAS EDADES DEL SER HUMANO

A lo largo de la historia la categoría de las “edades del hombre” han sufrido variación y por lo tanto ha ido mutando de tal manera que los patrones vitales de nuestros padres no tienen porque ser válidos para nosotros. Y es que el declive funcional de nuestro organismo multicelular aun siendo inexorable con el paso del tiempo se ha ido ralentizando en los últimos 150 años cuando comienzan los aumentos de esperanza de vida de manera continuada hasta nuestros días.

Sirva de ejemplo la publicación en un diario en los años treinta del siglo pasado en el que se podía leer: “un tranvía atropella a un anciano de 50 años...” La noticia nos sirve para entender que la propia ancianidad a lo largo de la historia se ha ido posponiendo, pero siempre tomando como referencia la edad cronológica.

Nos planteamos cual o cuales deben ser los mejores parámetros que nos permitan medir la fragilidad humana, la calidad de vida, o mejor aún la plenitud vital y que sirvan para sino desterrar la edad cronológica si al menos para hacerla compatible.

El debate esta abierto desde ya hace algunas décadas, el propio Consejo de Europa reflexionó sobre este asunto en 2013. El Grupo de redacción

sobre los derechos humanos de las personas mayores del Comité Director de Derechos Humanos señala al respecto que una definición de persona mayor debería referirse a la condición de vulnerabilidad que el envejecimiento conlleva para todos los seres humanos, la que deriva de las actitudes, percepciones sociales negativas u otros factores que originan barreras que se expresan en la forma de discriminación, limitación o impugnación del ejercicio de los derechos humanos.

En el documento de la CEPAL de marzo 2021 titulado “Las dimensiones del envejecimiento y los derechos de las personas mayores en América Latina y el Caribe, Textos Seleccionados 2009-2020” nos arroja luz sobre las distintas edades que pueden “medir la edad de la vejez”.

Para este propósito se necesitan al menos en base a tres dimensiones: cronológica, fisiológica y social.

- La edad cronológica o de calendario es esencialmente biológica y se manifiesta en niveles de trastorno funcional. Se refiere a la edad en años.
- La edad fisiológica se refiere al proceso de envejecimiento físico que, aunque vinculado con la edad cronológica, no puede interpretarse simplemente como la edad expresada en años. Se relaciona más bien con la pérdida de las capacidades funcionales y con la gradual disminución de la densidad ósea, el tono muscular y la fuerza que se produce con el paso de los años (Arber y Ginn, 1995). Un término asociado a la edad fisiológica es el de senilidad, es decir, el proceso que se manifiesta en aquellos sujetos que sufren un nivel de deterioro físico o mental —o ambos— que les impide desarrollar con normalidad su vida social e íntima (Fericgla, 1992).

- La edad social alude a las actitudes y conductas que se consideran adecuadas para una determinada edad cronológica (Arber y Ginn, 1995). Esto significa que la edad de la vejez— al igual que el género— es una construcción social e histórica que posee el significado que el modelo cultural da a los procesos biológicos que la caracterizan. Se trata de una categoría social con un fundamento biológico, relacionada tanto con las percepciones subjetivas —lo mayor que la persona se siente— como con la edad imputada —los años que los demás le atribuyen al sujeto (Arber y Ginn, 1995).

EL AGEOTIPO Y ENVEJECIMIENTO COMO ENFERMEDAD

El nuevo paradigma de la medida de la vejez, por el que apostamos, es la edad biológica como mejor marcador, nos permite desvincularnos de las clasificaciones etarias y apostar por un modelo de relación social donde cada sujeto tiene su propia medida de la fragilidad.

Tomamos como referencia el estudio publicado en Nature en 2020 donde se identificaron al menos cuatro patrones distintos dependiendo de cuál de los sistemas biológicos se hace mayor primero, pues para unos la salud del corazón permanece invariable hasta los 70 años

Los investigadores de Standford, con el profesor Michel Snydey a la cabeza, descubrieron 600 marcadores de envejecimiento, unos valores que permiten predecir la capacidad de un tejido y lo que se conoce como su «edad biológica» y que les llevaron a clasificar a los individuos estudiados en cuatro categorías: inmunitarios, renales, hepáticos o metabólicos.

Si aceptamos la propuesta de debate de algunos científicos que apuestan por considerar el envejecimiento como una enfermedad, el documento “Is Aging Still a Disease? Perspectives from Geroscience” (octubre 2019) nos dice: “La medicina del siglo XXI debería adoptar la estrategia de apuntar directamente a los mecanismos moleculares que causan el envejecimiento biológico”. El editor invitado y profesor de la Universidad de Washington, Matt Kaeberlein, Ph.D., FGSA, en su introducción, señala “solo de esta manera será posible retrasar la aparición y la progresión de múltiples enfermedades relacionadas con la edad simultáneamente, a fin de extender el período de salud proporcionalmente con el período de vida”.

El envejecimiento en sí no es una enfermedad, sino que es el mayor factor de riesgo para una amplia gama de enfermedades crónicas. Este es un principio central del campo emergente de la gerociencia, que busca definir los mecanismos biológicos que subyacen a las enfermedades del envejecimiento, con el objetivo de frenar el envejecimiento humano para retrasar o prevenir muchas enfermedades simultáneamente.

LA NUEVA LONGEVIDAD

La Nueva Longevidad, expresión acuñada por la Escuela de Pensamiento de Fundación Mutualidad de la Abogacía, requiere de métricas adecuadas a este nuevo fenómeno, con varias premisas: deben ser fiables, personalizables, sin edadismo en su expresión.

Además, deben contribuir a la adopción de políticas sanitarias y sociales conforme se expresan sus distintos valores, y que por otra parte sean garantes de la opción del individuo a ejercer sus derechos

La medida de la Nueva Longevidad

en relación con la continuidad en el trabajo activo remunerado en el marco de los derechos de protección social como son la sanidad, la pensión digna, la dependencia. *“Hay leyes sobre la vejez pero no hay perspectivas desde la vejez”* catedrática de filosofía Victoria Camps.

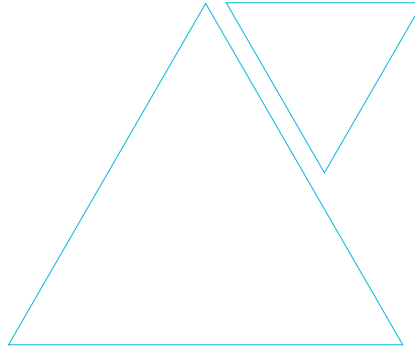
El proyecto Aristóteles de la Escuela de Pensamiento que verá la luz este año 2021 propone un algoritmo de edad biológica que cumple con estas premisas y que esperamos que contribuya a este propósito, el mejor indicador de la Nueva Longevidad.



Edad de jubilación flexible y envejecimiento activo

Dra. Mercedes Ayuso

*Cátedra UB-Escuela de Pensamiento
Fundación Mutualidad Abogacía
sobre Economía del Envejecimiento.
Catedrática de Estadística Actuarial
Universitat de Barcelona*



Edad de jubilación flexible y envejecimiento activo

La década en la que nos encontramos ha sido bautizada por la Organización de las Naciones Unidas como la Década del envejecimiento activo. Y es que, ante sociedades caracterizadas por un elevado porcentaje de personas en intervalos de edad avanzada, se convierte en prioritario optimizar las oportunidades para que los mayores envejezcan de forma sana y segura, a la vez que se les permite participar en la sociedad mejorando su calidad de vida.

INTRODUCCIÓN

Las cuatro áreas de acción fundamentales sobre las que pivotan las líneas de actuación definidas por la Organización Mundial de la Salud^[1] (WHO, 2020) son claras:

- Cambiar la forma de pensar, sentir y actuar con respecto a la edad y envejecimiento.
- Asegurar que las comunidades fomenten las capacidades de las personas mayores.
- Ofrecer una atención integrada y centrada en las personas, y servicios de salud primarios que respondan a las necesidades de las personas mayores.
- Proporcionar acceso a la atención a largo plazo para las personas mayores que lo necesiten.

Y, ¿cuáles son las acciones que este organismo nos plantea respecto al primer punto, de cambiar la forma de actuar respecto a la edad y el envejecimiento? Pues destacaríamos fundamentalmente tres:

- Adoptar o ratificar disposiciones legislativas dirigidas a prohibir la discriminación por motivos de edad y garantizar que haya mecanismos para su aplicación.
- Modificar o derogar toda ley, política o programa que permita la discriminación directa o indirecta por motivos de edad, en particular en materia de salud, empleo y aprendizaje a lo largo de la vida, y que impida la participación y el acceso de las personas a las prestaciones, y
- Apoyar el desarrollo y la aplicación de programas dirigidos a reducir y eliminar el edadismo en diversos sectores, entre ellos la salud, el empleo y la educación.

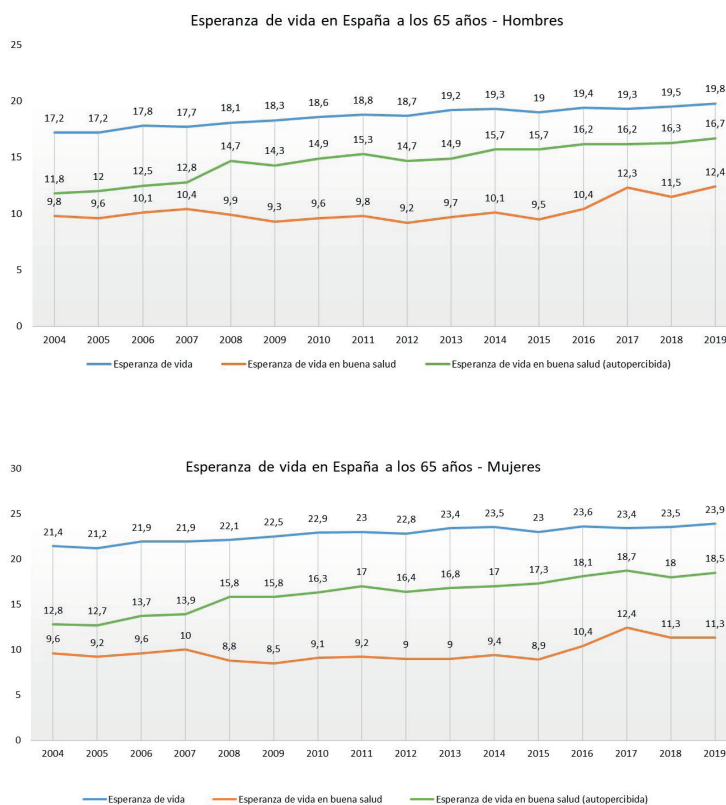
Envejecimiento activo y políticas de empleo parecen ir de la mano, por tanto, en las líneas de acción que se plantean para avanzar en sociedades envejecidas sostenibles y, por tanto, parece lógico que la selección de la edad de jubilación pase a ocupar un papel fundamental en el debate, y no solo, por la relevancia que puede tener en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. Quizá ha llegado el momento de combinar no únicamente lo que es económicamente deseable, sino también lo que un grupo poblacional cada vez más grande puede querer desde el punto de vista de su vida profesional, cuando ve posibilidades de extenderla teniendo en cuenta la creciente longevidad a la que se enfrenta. Si el envejecimiento activo contribuye positivamente al bienestar de la persona, y una de las maneras de conseguirlo es potenciando la vida laboral de la persona, hemos de comenzar a pensar

Edad de jubilación flexible y envejecimiento activo

en cómo desarrollar un mercado laboral que haga partícipe de forma decidida y valiente a la población senior.

Las personas viven cada vez más tiempo a partir de los 65 años en España, y como vemos en la figura 1, se espera que un número relevante de estos años sea en buena salud (tanto en términos de salud fundamentada en la ausencia de limitaciones de actividad, como en base a la salud autopercebida, que incorpora además el bienestar físico, mental y social). Es por ello que obligar a jubilarse a una persona a una determinada edad puede ser negativo, tanto para el sistema, por las implicaciones en términos de productividad del individuo y movimiento de las altas en pensiones de jubilación, como por sus efectos respecto a lo deseado en términos de envejecimiento activo.

Figura 1.
Esperanza de vida a los 65 años, general y en buena salud.



Fuente: Elaboración propia en base a Eurostat (2020). Esperanza de vida: número esperado de años de vida a partir de los 65 años. Esperanza de vida en buena salud: Número de años que se espera que una persona viva sin ninguna limitación de actividad. Esperanza de vida en buena salud autopercebida: Número de años que se espera que una persona viva con buena salud autopercebida (percepción de la salud propia de una persona en general, no solo referente a la ausencia de enfermedades o lesiones, sino también al bienestar físico, mental y social. La salud autopercebida expresa una valoración subjetiva por parte de una persona de su salud en general).

CAMBIOS EN LAS EDADES LEGALES DE JUBILACIÓN: ÚLTIMAS REFORMAS

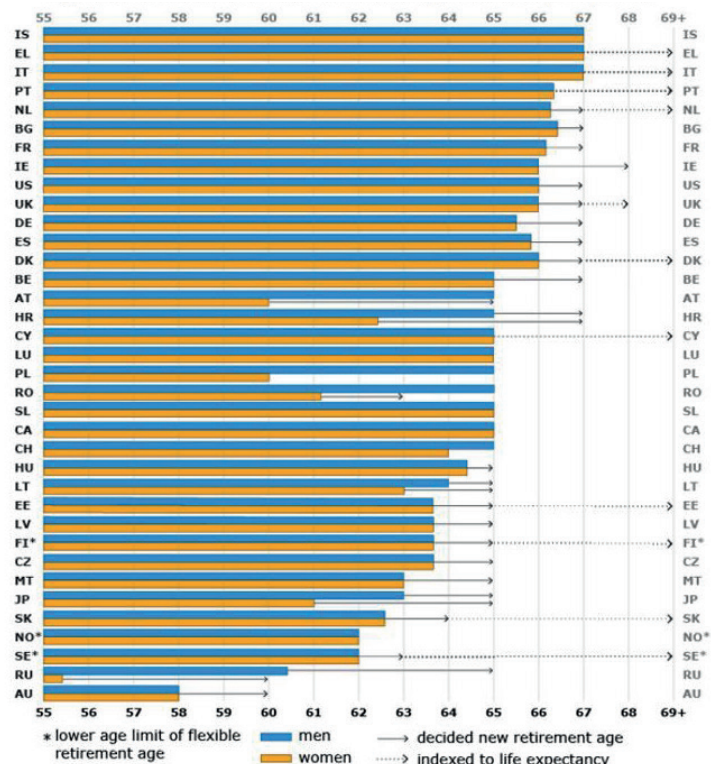
La determinación de la edad legal de jubilación en los diferentes países está muy vinculada a los sistemas de pensiones implementados en los mismos, pero en todos ellos se está observando un claro retraso de la misma provocado por la necesidad de adaptarlos a la presión demográfica que se viene produciendo.

El aumento de la esperanza de vida a partir de la jubilación, combinado con el efecto de la llegada a dicha edad de generaciones más pobladas (que ahora vamos a empezar a ver en España, pero que en otros países ya ha llegado) ha puesto en entredicho la sostenibilidad de los sistemas de pensiones tal y como estaban conceptuados. Los países llevan ya años con reformas de sus sistemas previsionales que, de una forma u otra, han tenido que ver con la modificación de la edad de jubilación (teniendo en cuenta además los desfases que en los diferentes países se han venido produciendo entre las edades legales y las edades reales de jubilación).

Edad de jubilación flexible y envejecimiento activo

La figura 2 nos permite visualizar cuáles están siendo los movimientos en las edades legales de jubilación en los diferentes países, movimientos fundamentados en diferentes sistemas de cálculo en los que la inclusión de la esperanza de vida, la ratio esperada entre cotizantes y pensionistas -tasa de dependencia-, la búsqueda de determinadas tasas de sustitución -peso de la pensión inicial respecto al último salario^[2] (constantes o no en el tiempo), o la inclusión de determinados supuestos para los coeficientes a aplicar sobre las bases reguladoras han sido determinantes, en algunos casos incluso mediante el diseño de sistemas de indexación automáticos (Ayuso et al., 2021a, 2021b):

Figura 2.
Cambios en las edades de jubilación por países*.

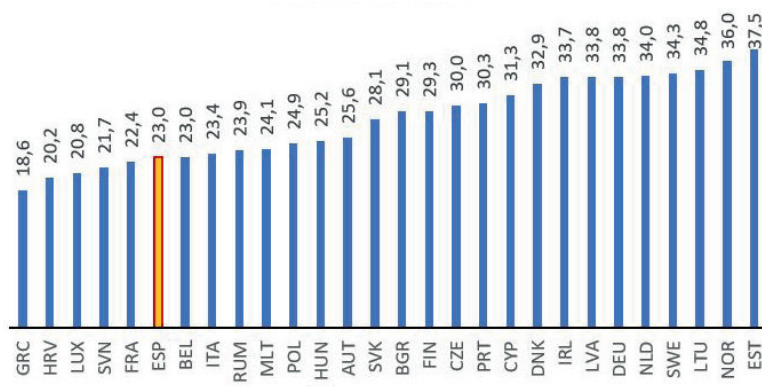


* Aumentos progresivos, a realizar antes de una fecha máxima que cambia en función de los países, fundamentalmente entre 2020 y 2030 (Fuente: Finnish Centre for Pensions, <https://www.etk.fi/en/the-pension-system/international-comparison/retirement-ages/#toggle-id-1>).

Edad de jubilación flexible y envejecimiento activo

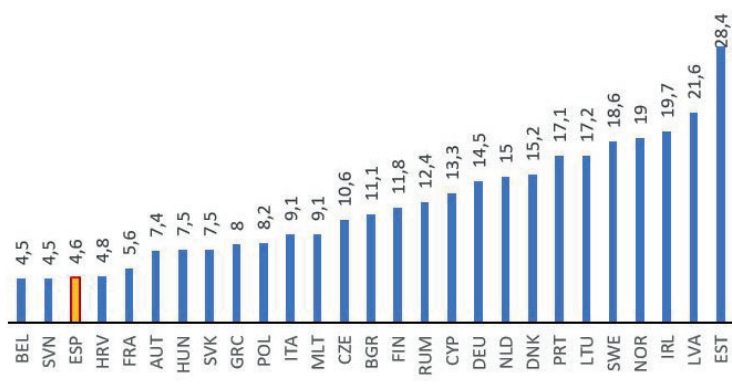
Nuestro objetivo en esta nota no es tanto analizar los diferentes métodos de ajuste de la edad de jubilación (Bravo et al., 2021) como centrarnos en una propuesta concreta. Aquella dirigida al planteamiento de una edad de jubilación flexible, es decir, no fundamentada en la selección de una edad concreta de jubilación, sino en la fijación de una edad mínima (normalmente acompañada de un máximo) a partir de la cual la persona puede decidir jubilarse. Lo hacemos tomando como base las diferencias que, en términos de ocupación de población mayor de 55 años, y de tasa de actividad entre los 65 y 74 años, encontramos en diferentes países de nuestro entorno, considerando ambos indicadores relevantes de envejecimiento activo. Las figuras 3a y 3b nos permiten establecer comparaciones entre España y el resto de los países de la Unión Europea.

Figura 3a.
Comparación del porcentaje de ocupados de 55 años y más en los países de la UE-27.



Fuente: Elaboración propia en base a Eurostat (2021)

Figura 3b.
Comparación de la tasa de actividad para personas entre 65 y 74 años en los países de la UE-27.

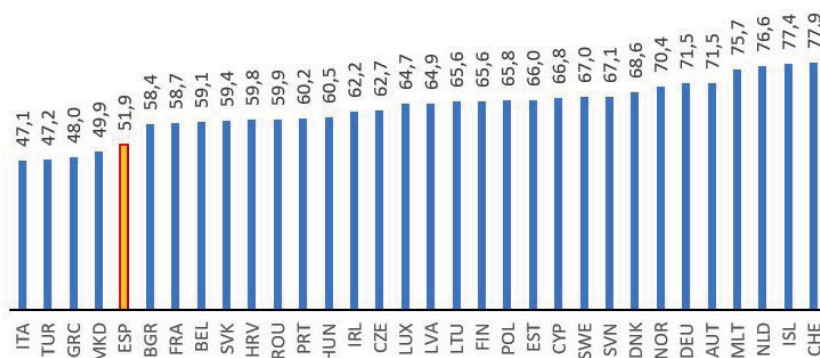


Fuente: Elaboración propia en base a Eurostat (2021)

Edad de jubilación flexible y envejecimiento activo

Como observamos en las figuras 3a y 3b España se encuentra entre los países con tasas de ocupación más bajas para la población de 55 o más años, situación que se acentúa a partir de los 65 años, donde claramente ocupamos los niveles más bajos de tasas de actividad en población mayor, inferiores al 5%, solamente acompañada de países como Eslovenia o Bélgica con porcentajes similares. Países como Suecia, Noruega o Finlandia, donde dichas tasas son notablemente superiores, han optado, como vemos en la Figura 2, por fijar un límite inferior a sus edades legales de jubilación y a partir de esa edad dejar flexibilidad para que las personas puedan jubilarse, más allá de señalar una edad legal concreta. Nótese que además, en estos países, los porcentajes de ocupados en población joven son también claramente superiores que en España (Figura 4). Veamos a continuación en que consiste la flexibilización de la edad de jubilación en estos países.

Figura 4.
Comparación del porcentaje de ocupados de 15 a 39 años y más en los países de la UE-27.



Fuente: Elaboración propia en base a Eurostat (2021)

EDAD DE JUBILACIÓN FLEXIBLE EN UN SISTEMA DE REPARTO DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA: EL CASO DE SUECIA

Comencemos por Suecia, por ser uno de los modelos habitualmente puesto de referencia en cuanto a sistema de pensiones, basado en un sistema de reparto de contribución definida. Un sistema que permite la flexibilidad en el acceso a la jubilación de forma más sencilla que un sistema de reparto como el nuestro de beneficio definido. En un sistema de contribución definida (DC) la pensión que recibe el individuo depende de las aportaciones que ha realizado a lo largo de su vida laboral, pero también de los retornos financieros recibidos en relación a dichas aportaciones y a la esperanza de vida en el momento de la jubilación. El individuo tiene su propia cuenta sin que se descuide la necesaria garantía de una pensión básica (mínima) accesible a toda la población (que ha de estar garantizada en todo estado de bienestar).

La mayor asociación entre contribuciones y prestaciones hacen que el individuo participe de forma más decidida en la toma de decisiones relacionadas con su vida laboral, tanto en la selección de trabajo formal como en la selección de la edad de jubilación. Es un sistema que incorpora los tres pilares que nos marca la convención de Lovaina, en el sentido de aunar al pilar I de pensiones básicas y garantizadas por el Estado, el pilar II de pensiones ocupacionales o de empleo y el pilar III de pensiones voluntarias. El sistema además se vigila de forma sistemática para rediseñarlo ante posibles desajustes del mercado laboral y de la esperanza de vida.

El sistema sueco no está libre de riesgos. Por ejemplo, el riesgo financiero le toca de primera mano, sobre todo por el papel que juega la tasa

Edad de jubilación flexible y envejecimiento activo

de interés nocional aplicada a las contribuciones del trabajador, pero soporta mejor el riesgo demográfico, en el sentido de que no se ve tan expuesto como ocurre en España a los desequilibrios que anualmente puedan producirse entre ingresos y gastos del sistema como consecuencia del aumento de la longevidad y del número de pensiones.

Al fin y al cabo, el sistema sueco implementa en cierto modo un criterio similar al que vemos a nivel microeconómico en el sector asegurador cuando diseñamos rentas para la jubilación, en las que tenemos en cuenta las probabilidades de supervivencia (esperanza de vida) y las primas satisfechas por la persona para calcular la pensión complementaria que podrá recibir de forma sistemática a partir de su retiro. Las contribuciones del trabajador a su cuenta individual generan un monto de capital que debidamente relacionado con su esperanza de vida en el momento de la jubilación (trabajando por tanto por cohortes) proporcionan la pensión a cobrar, siguiendo criterios pseudoactuariales.

Como explica Robert Holzmann (2017) un sistema de contribución definida nocional como el sueco es un sistema en el que los trabajadores reciben una tasa interna de rentabilidad coherente con la sostenibilidad financiera del sistema y en su jubilación reciben una pensión coherente con la esperanza de vida de la cohorte a la que pertenecen. De forma prácticamente intrínseca estos sistemas generan un incentivo en la persona a mantenerse en el mercado laboral a medida que aumenta la esperanza de vida de su cohorte.

Facilitan además la implementación de edades de jubilación flexibles desde una edad mínima, a partir de la cual la persona puede libremente decidir

salir del mercado laboral si considera suficiente la pensión que le corresponde, o permanecer en el mismo en caso contrario.

Una caracterización similar al sistema sueco se observa en otros países como Noruega, aunque a diferencia de Suecia, donde existe un mecanismo de ajuste automático de los desequilibrios entre aportaciones y prestaciones (Barr y Diamond, 2011), en Noruega juega un papel muy importante el apoyo que a la sostenibilidad del sistema de pensiones aporta el fondo soberano noruego de patrimonio nacional.

EDAD DE JUBILACIÓN FLEXIBLE EN UN SISTEMA DE REPARTO DE BENEFICIO DEFINIDO: EL CASO DE FINLANDIA

En Finlandia, a diferencia de Suecia, el sistema de pensiones sigue un esquema de reparto de beneficio definido. Al igual que en España, se persigue un efecto redistributivo entre la población trabajadora y la población pensionista, en el sentido de que las cotizaciones recaudadas anualmente se destinan al pago de las pensiones en vigor. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en España, Finlandia ha optado por una indexación automática de la edad de jubilación a la esperanza de vida, lo que dota al sistema de flexibilidad en la edad en la que las personas pueden/desean retirarse. Para cada cohorte o generación se calcula una edad de jubilación objetivo que permite compensar el efecto reductor que tiene el factor de sostenibilidad en la pensión inicial.

Finlandia fue el primer país en introducir un factor de sostenibilidad en 2005^[3] como parte de un extenso conjunto de reformas, entre las que se encuentra la flexibilización de la edad de jubilación. De esta

Edad de jubilación flexible y envejecimiento activo

forma, las personas pueden elegir retirarse total o parcialmente a cualquier edad que esté por encima de la edad señalada como mínima (que actualmente, desde 2017, sigue un aumento gradual hasta alcanzar los 65 años en 2027). A modo de ejemplo, la edad de jubilación en 2020 para los nacidos en 1958 es de 64 años, y el coeficiente de sostenibilidad aplicado a las personas que se jubilan a esa edad es igual a 0,95404, es decir, una reducción aproximada del 5% en su pensión inicial. No obstante, la legislación finlandesa permite que el trabajador opte por alargar su vida laboral para evitar esa reducción de pensión y calcula la nueva edad de jubilación que ayuda a compensar esa caída. Y esto lo hace para cada generación, recogiendo los cambios en longevidad que se producen por cohortes. En el ejemplo analizado, los trabajadores pertenecientes a la generación del 58 que no quieren verse afectados por el factor de sostenibilidad han de alargar su vida laboral en 13 meses. De esta forma un trabajador de esta cohorte tiene dos posibilidades a la hora de jubilarse con la pensión total: hacerlo a los 64 años con un coeficiente reductor del 5%, o alargar su vida laboral aproximadamente un año y disponer del total de pensión sin reducción. Se motiva, por tanto, la permanencia en el mercado laboral, con una flexibilización de la edad indexada a la evolución de la esperanza de vida.

Finlandia permite desde 2017 la jubilación parcial para las personas nacidas en 1949 o más adelante que hayan alcanzado la edad de acceso a la prestación, determinada siempre, como hemos comentado, en función del año de nacimiento. La cuantía de la pensión parcial de jubilación es del 25% o el 50% (según elija la persona) de la pensión calculada en el momento de la jubilación, y los beneficiarios pueden seguir trabajando si así lo desean.

A MODO DE CONCLUSIÓN

La flexibilización de la edad de jubilación se postula como una estrategia para incentivar la permanencia de las personas en el mercado laboral, eliminando la obligatoriedad de retirarse a una edad preestablecida (salvo por la fijación de una edad mínima) y permitiendo al individuo seleccionar el momento en que desea jubilarse en base a sus preferencias. En el caso de países como Suecia, con sistemas de contribución definida, el mecanismo es más fácil de implementar dado que cada persona puede decidir el momento en que se jubila teniendo en cuenta la acumulación de capital en su cuenta nocional y la estimación de su esperanza de vida. Permanecer en el mercado laboral le permitirá aumentar dicha acumulación a la vez que reduce el número esperado de años de vida en jubilación lo que, a priori, resulta en una mayor renta por pensión. En el caso de Finlandia, como en cualquier otro sistema de beneficio definido, las dificultades para evitar ineficiencias e inequidades en las pensiones son mayores, pero sirve como ejemplo de país en el que la flexibilización de la edad de jubilación permite contrarrestar el efecto adverso de reducción de pensión inicial que produce el factor de sostenibilidad, incentivando la permanencia en el mercado laboral (Bravo y Ayuso, 2021).

[1] [decade-proposal-final-apr2020-en.pdf \(who.int\)](#)

[2] A veces calculada como la ratio entre la pensión media respecto al salario medio.

[3] El factor es similar al introducido en España en la reforma de 2013, aunque en su definición introducen una tasa de descuento del 2%.

REFERENCIAS

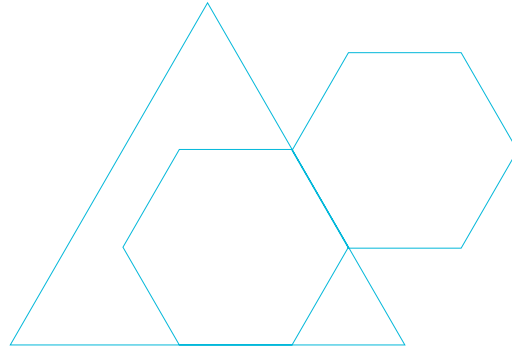
- Ayuso, M., Bravo, J. M., Holzmann, R., Palmer, E. (2021a). Automatic indexation of the pension age to life expectancy: When policy design matters. *Risks*, 9, 96 <https://doi.org/10.3390/risks9050096>.
- Ayuso, M., Bravo, J. M., Palmer, E. (2021b). Edad de jubilación y vinculación a la esperanza de vida: corrigiendo el gap en las estimaciones. Instituto BBVA de Pensiones, Working Paper nº33/2020.
- Barr, N., Diamond, P. (2011). Improving Sweden's automatic pension adjustment mechanism. Issue Brief Number 11-2, enero 2011, Chestnut Hill, MA: Center for Retirement at Boston College, http://crr.bc.edu/wpcontent/uploads/2011/01/IB_11-2-508.pdf.
- Bravo, J. M., Ayuso, M. (2021). Linking pensions to life expectancy: Tackling model risk through Bayesian Model Averaging. Submitted (versión preliminar presentada en WorldCIST'21, 9th World Conference on Information Systems and Technologies, Azores, Portugal, 30 de marzo, 2 de abril de 2021).
- Bravo, J. M., Ayuso, M., Holzmann, R., Palmer, E. (2021). Addressing the life expectancy gap in pension policy. *Insurance: Mathematics and Economics*, 99, 200-221.
- Finnish Centre for Pensions (2019). The life expectancy coefficient for 2020 according to the employees Pensions Act. Memo.
- Holzmann, R. (2017). El ABC de los sistemas de contribución definida no financiera. Instituto BBVA de Pensiones, Working Paper nº21/2017.
- WHO (2020). Decade of Healthy Ageing, 2020-2030. World Health Organization.



Los 'minijobs' estiran
el empleo en jóvenes
y jubilados alemanes

José Miguel Arcos

Periodista de El Economista



Los 'minijobs' estiran el empleo en jóvenes y jubilados alemanes

Las reformas Hartz aumentaron la tasa de ocupados 10 puntos, hasta el 80% en plena pandemia.

Los «minijobs» o trabajos pequeños son empleos regulados en el mercado laboral alemán que progresivamente ha ido incorporando reformas relevantes. Introducidos en la década de 1960 para dar cabida a la mujer en un mercado laboral que exigía mano de obra, este tipo de empleo se planteó en 2003 con las reformas Hartz. Entonces, la reforma de este tipo de empleo temporal, según las instituciones alemanas, suponía una herramienta para mejorar la eficiencia a la hora de encontrar empleo, recortar el gasto público en prestaciones a parados, incorporación al mercado laboral de trabajadores vulnerables -mujeres, parados de larga duración, inmigrantes o jóvenes- e, incluso, facilitó el aumento de la edad legal de jubilación, que pasó de los 65 hasta los 67 años.

Los «minijobs» son contratos temporales con remuneraciones no superiores a 450 euros, sin límite horario pero con un máximo de 70 días laborables al año. Estos empleos se caracterizan, principalmente, por ser a tiempo parcial, poco cualificados y normalmente ligados a trabajos domésticos, de restauración o de comercio minorista.

Los 'minijobs' estiran el empleo en jóvenes y jubilados alemanes

Así, una de las grandes críticas a este tipo de flexibilización de empleo es que ciertos trabajadores sobrecualificados pasaban a formar parte de la temporalidad. Eso sí, los datos defienden el milagro económico alemán en el empleo y aquella reforma laboral ha conseguido que la tasa de actividad pase de un 73,8% en 2005 a situarse en el 80% en 2020. Todo ello, manteniendo una distancia positiva sobre la media europea.




































En una contratación a través de pequeños empleos, el empresario asume un 30% de los costes laborales. Según la reforma, se dividía en un 15% para la pensión, un 13% para el seguro por enfermedad y un 2% de impuesto sobre la renta. Por otra parte, el principal beneficio para el trabajador es que no tiene ninguna obligación de pagar ninguna cotización a la Seguridad Social ni impuesto sobre la renta. Un caso particular de «minijob» es el servicio doméstico en hogares totales a cargo del ocupador en el 13,6% del salario. El «minitrabajo» sirve, además, para complementar los ingresos de personas en riesgo de exclusión social con las prestaciones sociales, siempre y cuando estas últimas sean inferiores a 160 euros.

Eso sí, para complementar ambas rentas, Alemania exige aceptar ofertas de «minijobs» cuando aparezcan.

Los 'minijobs' estiran el empleo en jóvenes y jubilados alemanes

Tasa de temporalidad en los países europeos

Según datos de Eurostat, calculado en porcentaje del total hasta 2020

PAÍS	%
 Unión Europea	10,1
 Eurozona	11,1
 Bélgica	8
 Bulgaria	2,9
 Rep. Checa	5,7
 Dinamarca	8,7
 Alemania	8,5
 Estonia	2,2
 Irlanda	6,7
 Grecia	7
 España	20,1
 Francia	11,2
 Croacia	13
 Italia	11,7
 Chipre	11,6
 Letonia	2,4
 Lituania	1
 Luxemburgo	6,5
 Hungría	5,1
 Malta	6,4
 Holanda	12
 Austria	5,1
 Polonia	14,4
 Portugal	15
 Rumanía	0,9
 Eslovenia	9,2
 Eslovaquia	5,4
 Finlandia	11,9
 Suecia	12,1
 Islandia	6,5
 Liechestein	-
 Noruega	6,4
 Suiza	7,9
 Reino Unido	-
 Montenegro	-
 Macedonia del Norte	14,6
 Albania	-
 Serbia	15,5
 Turquía	6,8

Fuente: Eurostat.

elEconomista

Los 'minijobs' estiran el empleo en jóvenes y jubilados alemanes

Del otro lado, para personas -en proporción, una mayoría de dos tercios femenina- que crean conveniente complementar su trabajo principal con unas horas extra, manteniendo la exención impositiva para el titular. También está el caso de las personas que quieren trabajar únicamente pocas horas.

Además de ocupar vacantes, recuperar mano de obra y mejorar la productividad, declarar más trabajadores con este tipo de contrato supone alejar a empleados de la economía sumergida.

EMPLEO Y TEMPORALIDAD

Las reformas Hartz nacieron a comienzos de siglo para dar empleabilidad a los grupos vulnerables. Especialmente y en plena crisis financiera en Europa, la incidencia sobre los parados de larga duración se hizo notable de forma positiva. En plena crisis, Alemania ya había descendido más de 11 puntos el desempleo en los parados de larga duración. Casi dos décadas después, estos miniempleos son, además, una puerta de entrada al mercado laboral para los jóvenes y los jubilados.

Pese a ello, la temporalidad germana es inferior a la media europea. Con 8,5 puntos sobre el total, la Unión Europea se sitúa superando el 10% y España se aleja con 20,1% en la ratio de contratos temporales.

¿Es bueno para los profesionales? Según el Instituto de Investigación del Mercado de Trabajo y el Empleo (IAB) de la Agencia Federal de Empleo (BA) en contra de lo esperado, los «minijobs» suponen sólo en contadas ocasiones un puente hacia un empleo sujeto a cotización y «los empleados permanecen con frecuencia en el segmento de los salarios bajos y trabajan en muchos casos por debajo de su nivel de cualificación».

Los 'minijobs' estiran el empleo en jóvenes y jubilados alemanes

Según el análisis del organismo alemán difundido la pasada semana, estos empleos sustituyen en Alemania en las pequeñas empresas de menos de diez empleados hasta 500.000 puestos de trabajo sujetos a cotización. Así, un «minijob» adicional en una pequeña empresa sustituye de media aproximadamente medio puesto de trabajo sujeto a cotización.

En particular, en 2003 la cifra de personas con un «minijob» como ocupación principal u ocasional subió de alrededor de cuatro millones a más de seis millones en el marco de la reforma laboral durante el gobierno del socialdemócrata Gerhard Schröder que introdujo la posibilidad de desempeñar una actividad ocasional de manera adicional al empleo regular.

En 2019 más de siete millones de personas en edad laboral desempeñaban un «miniempleo», mientras que durante la crisis del coronavirus, la cifra descendió hasta alrededor de los seis millones contabilizados en junio del año pasado. El aumento del número de personas con minijob habría sido aún mayor si no se hubiera subido la carga impositiva para este tipo de empleos, según el experto de IAB, Collischon.

Esta mayor carga fiscal para el empleador ha frenado el aumento de este tipo de trabajos sobre todo en pequeñas empresas con menos de diez empleados.

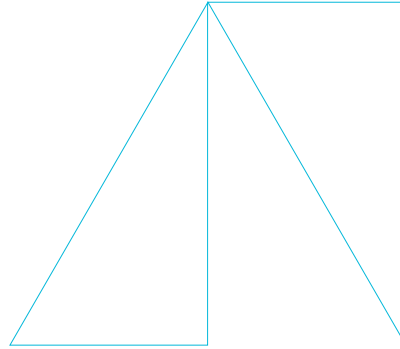
Alrededor del 20% de todas las empresas contaba en 2014 con trabajadores con «minijob», aunque la diferencia es considerable dependiendo del tamaño de las mismas. Así, en 2014 casi el 40% del personal en pequeñas empresas trabajaba con un contrato de «minijob», mientras que en las grandes firmas esta cifra se reducía a una media del 10%.



El derecho a no jubilarse: hacia
la jubilación a la carta

María José Abraham

Directora Fundación Edad & Vida



El derecho a no jubilarse: hacia la jubilación a la carta

El cambio demográfico que estamos viviendo, y que se espera que alcance su punto álgido a mitad del presente siglo, cuando pasemos como sociedad de tener un 20% a tener un 30% de personas de 65 años y más, afectará a todos los ámbitos de la sociedad.

Estos cambios podemos explicarlos en términos de salud; es un hecho que vivimos más porque la medicina ha conseguido cronificar ciertas enfermedades y patologías que hace únicamente unas décadas eran mortales, pero también debemos explicarlo en términos sociales y económicos. Vivimos más, porque además de nuestro cuerpo cuidamos nuestra mente y es la combinación de ambos factores lo que nos traerá, sin duda, cambios en las estructuras sociales que todos conocemos y que, a día de hoy, están totalmente consolidadas.

Las personas que envejecen hoy en día poseen un nivel educativo más elevado que las generaciones pasadas. Entre 2010 y 2020 el porcentaje de población adulta española (de 25 a 64 años) con estudios postobligatorios ha subido 10 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 62,9%, según el informe de “Panorama de la Educación 2021: Indicadores de la OCDE”.

El derecho a no jubilarse: hacia la jubilación a la carta

Esta tendencia que seguirá creciendo en un futuro modificará sin duda la concepción que tenemos y hemos tenido durante décadas del trabajo.

Las nuevas generaciones son más críticas y exigentes con todo aquello que tenga o vaya a tener un efecto en sus vidas cotidianas y reclaman, por tanto, tener un papel central en la toma de decisiones sobre aspectos que les incumben directamente. Dicho de otro modo, se han empoderado y exigen que se respeten sus decisiones y preferencias, quieren ser protagonistas de su vida, y como sociedad debemos garantizarlo.

En estos momentos, nos encontramos con un 30% de la población hasta ahora no demandante, que nos condicionará y nos obligará a realizar cambios significativos en todos los niveles de la sociedad, entre ellos, el laboral. Cambios, además, necesarios si queremos mantener y optimizar los estándares de bienestar y calidad de vida alcanzados.

Aunque en estos aspectos no es posible ni bueno generalizar, cada vez son más las personas que afrontan el final de su vida profesional de manera diferente. En esa franja de edad, de 55 a 75 años, en general, el estado de salud es bueno y muchas personas no entienden, ni consienten que “la sociedad” decida por ellos. No aceptan opiniones relativas a que no ya no aportan o que ya no son útiles, por lo que muchos de ellos buscan alternativas en el autoempleo. Así, en un reciente estudio de Fundación Mapfre, en el que hemos colaborado, se observa que casi 1 de cada 3 autónomos son mayores de 55 años, tendencia creciente probablemente como respuesta a las reestructuraciones de las grandes empresas desde la crisis del 2008.

El derecho a no jubilarse: hacia la jubilación a la carta

En la sociedad actual donde imperan los valores individualistas y la soledad es creciente, las personas que han dedicado la mayor parte su vida al trabajo y no han cultivado otras facetas, pueden tener dificultades para encontrarse bien consigo mismos tras abandonar lo que ha sido hasta ese momento su proyecto vital. De todos modos, cada vez más se intenta planificar esta última etapa dedicando un tiempo a revisar aquellos proyectos que por falta de tiempo nunca se llevaron a cabo. Encontrarse bien con uno mismo es la clave para no afrontar esa etapa con una sensación de pérdida o de vacío. Pero más allá de retomar proyectos o realizar trabajos en beneficio de la comunidad, debemos no desperdiciar el talento, ni la sabiduría de estas personas.

Aunque solo sea por propio egoísmo, en una sociedad cada vez más longeva no podemos permitirnos el lujo de desperdiciar el talento y la experiencia de grandes profesionales por una cuestión de edad. Los 70 actuales no son comparables a los 70 años de hace unas décadas y, sin duda, podemos encontrar ejemplos de personas que siguen aportando y mucho en edades avanzadas. La vinculación al mundo laboral es un tema completamente personal y debe ser coherente y consistente con el proyecto vital que se haya decidido emprender. Todas las opciones son válidas si están tomadas desde la libertad personal y sin presiones externas.

Además, si bien es cierto que a medida que se envejece se pierden capacidades físicas, el trabajador senior tiene una mayor precisión para realizar las tareas de su trabajo, y tiene mejores habilidades de planificación y gestión. Así, un trabajador mayor puede aportar pensamiento estratégico, agudeza, sabiduría, conocimientos y mejor capacidad de toma de decisiones.

El derecho a no jubilarse: hacia la jubilación a la carta

Esta situación, no podemos ser ingenuos, presenta una serie de inconvenientes o dificultades: adaptación de los puestos de trabajo al cambio en sus capacidades físicas y cognitivas, plantear mejores medidas de conciliación con la vida y necesidades personales, realizar formación específica en avances técnicos y tecnológicos, etc. Existen algunas potenciales dificultades, pero hay oportunidades surgidas de la diversidad y la experiencia.

Podemos afirmar que, en estos momentos, en general, las compañías no están trabajando estos aspectos. En un reciente estudio que elaboramos en Fundación Edad & Vida sobre el envejecimiento de las plantillas concluimos que existe un gran campo de mejora en la forma en la que las empresas gestionan el envejecimiento de sus plantillas. Se puede partir de un análisis inicial de la estructura de edad de la empresa, esto es la distribución de sus empleados por franjas de edad, que permitiría conocer los puntos fuertes y necesidades específicas de cada generación. A partir de ahí, el objetivo sería tratar de adelantarse a las demandas de futuro mediante la promoción, divulgación y el establecimiento de políticas concretas de gestión de la edad y de los beneficios que se pueden obtener con la diversidad.

Estas políticas consisten en diferentes medidas que se implementan en las empresas para favorecer la convivencia intergeneracional de los trabajadores, facilitando el desarrollo de carreras laborales extensas y la retención del talento de las generaciones mayores, así como la incorporación y formación de las más jóvenes. Mediante ellas se pueden conseguir resultados altamente beneficiosos para las empresas, y para la sociedad en general.

El derecho a no jubilarse: hacia la jubilación a la carta

Si como sociedad fuéramos capaces de garantizar el derecho al trabajo más allá de los 65 años, impulsáramos políticas que permitieran una compatibilización real del trabajo remunerado con las pensiones de jubilación y fuéramos capaces, en definitiva, de adaptarnos de manera rápida a los cambios que acarreará el envejecimiento de la población, construiríamos entre todos una sociedad más rica, diversa y acorde con los cambios que nos toca gestionar.

La defensa del trabajo en la última etapa de la vida debe ser un derecho y nunca tratada como una obligación, ya que es la propia sociedad, construida alrededor de una firme convicción de las bondades del estado del bienestar, quien tampoco permitiría ver a una persona mayor barriendo una calle o en un andamio de cualquier obra de nuestras ciudades. Por ese motivo, evolucionar para asegurar el derecho a compatibilizar ocio y trabajo parece, sin duda, la mejor opción como país y como fórmula para precipitar cambios en las empresas.

La defensa de estos derechos debe ir acompañada de campañas de divulgación y formación que permitan combatir los estereotipos edadistas negativos hacia los trabajadores mayores en todos los niveles de responsabilidad de la empresa. El edadismo es una forma de discriminación que se encuentra instaurada en todos los niveles y estructuras sociales. Por lo tanto, el tejido empresarial también tiene instaurada esta forma de discriminación. De hecho, en nuestro estudio se encontraron niveles medios-altos de estereotipos edadistas.

En definitiva, lo realmente relevante no es que vivamos más, sino que deseamos, como personas

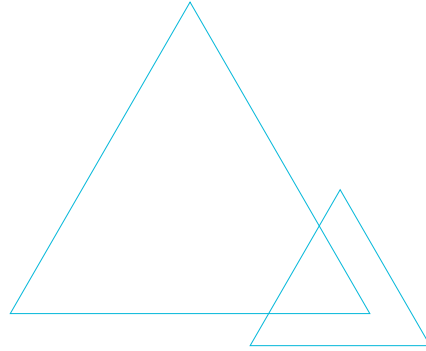
El derecho a no jubilarse: hacia la jubilación a la carta

integradas en la sociedad, vivir de manera autónoma e independiente, reivindicando nuestro valor como individuo. Por tanto, el derecho a seguir trabajando y a aportar talento debería estar garantizado en una sociedad, como la nuestra, cada vez más envejecida y al mismo tiempo demandante de una mayor calidad de vida.



10 ideas para dar rienda suelta
al espíritu emprendedor a
partir de los 55 años

Raúl Alonso
Periodista



10 ideas para dar rienda suelta al espíritu emprendedor a partir de los 55 años

Apuestas atrevidas como *drop shipping* o *promotor coliving*, u otras más tradicionales como consultor externo o franquicia. Diez apuestas para el emprendedor senior, una figura cada vez más habitual y necesaria.

La pensión media de un español fue de 1.236 euros al mes en 2020, mientras que la de una española fue de 814,82 euros, según los datos recopilados este noviembre por el Informe España 2021, de la Universidad de Comillas. Estas cuantías justifican que en España, como en otras muchas partes del mundo, sea necesario completar los ahorros de cara a una jubilación más confortable, lo que en la práctica supone una invitación al emprendimiento entre los mayores.

Sin embargo el Informe Especial GEM sobre Emprendimiento Senior, un estudio global de referencia, que en 2017 analizó la situación de los mayores de 55 años, señala que la principal razón para emprender de los veteranos es el desempleo. Muchos de ellos responden con la creación de un negocio propio frente a un mercado laboral que los sustituye “por trabajadores más jóvenes y baratos”, según señala en el estudio.

10 ideas para dar rienda suelta al espíritu emprendedor a partir de los 55 años

De este modo, el 18% de los adultos de entre 50 y 64 años y el 13% de los que tienen entre 65 y 80 años, son trabajadores por cuenta propia. Sin duda porcentajes que rompen estereotipos si se comparan con el 11% de los jóvenes entre 18 y 29 que emprende, o el 18% de las personas de mediana edad (de 30 a 49 años).

LAS VENTAJAS DEL EMPRENDEDOR SENIOR

Sin obviar que el entorno socio económico y político cada vez impulsa más al mayor a emprender, también es cierto que su edad puede aportar ventajas en este empeño. Según la asociación Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT), que presta asesoramiento gratuito a emprendedores gracias a una red voluntaria de mayores con acreditada experiencia, identifica las siguientes ventajas:

- Calidad de gran valor durante la selección de negocio y la venta de la idea, en la financiación o en la acción comercial.
- Madurez frente al éxito y el fracaso. Al empresario senior se le presupone una mayor resiliencia y empatía.
- A lo largo de su carrera profesional ha confeccionado una agenda y relaciones que son de gran ayuda ahora, cuando pone su negocio en marcha.
- Sin cargas familiares. En el supuesto de que estos emprendedores tengan hijos, ya no se encuentran en edades en las que necesitan un cuidado constante, lo que da al emprendedor una gran libertad y flexibilidad.

10 ideas para dar rienda suelta al espíritu emprendedor a partir de los 55 años

QUÉ ALTERNATIVA TIENE EL EMPRENDEDOR MADURO

“Cada generación, incluidos los trabajadores mayores y más experimentados, tiene diferentes formas de trabajar y desempeñar sus habilidades profesionales”, escribe Mario Dehter en *Emprendedores seniors*. Según este argentino experto en liderazgo, “para mantener el crecimiento económico y el consecuente bienestar social, los empleadores y los gobiernos deben reconocer la oportunidad productiva de los trabajadores mayores de 60 años de edad, naturalmente, esto implica que las personas mayores asuman que no pueden irse al retiro pasivo, mientras que lo que deberían hacer es prepararse para desempeñar roles adecuados, para seguir contribuyendo con la productividad global”. Por ejemplo, montar un negocio propio.

Pero, ¿qué opciones tiene un emprendedor senior? Seleccionamos diez ideas de emprendimiento de gran tendencia:

‘Business angel’

Esta figura de inversor especializado en la fase de arranque del negocio, en la actualidad muy ligado a la tecnología, se ha asentado en España en los últimos años. Se distingue de la del inversor estándar, en que aporta valor al equipo que lidera el proyecto, prestando su asesoramiento. La inversión media por startup es inferior a los 25.000 euros, según el Informe Business Angels 2020, de Aeban. Esta cantidad facilita la diversificación de la cartera del business angel, lo que disminuye su riesgo y amplía sus rentabilidades.

Emprendimiento social

Según el citado estudio de GEM Senior, los mayores son más proclives a participar en proyectos de emprendimiento social. Las empresas con causa

10 ideas para dar rienda suelta al espíritu emprendedor a partir de los 55 años

son una de las tendencias más consolidadas a nivel mundial, proyectos que trabajan por un fin (por ejemplo medioambiental, fabricando bolsos a partir de residuos neumáticos) o de protección de colectivos (empresas que emplean solo a personas en riesgo de exclusión).

Venta online en sistema ‘drop shipping’

El ecommerce español facturó 51.600 millones de euros en 2020, el 5,8% más que un año antes según datos de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia. El drop shipping puede ser una buena forma de probar suerte en este mercado disminuyendo los riesgos. Se trata de un modelo de comercio minorista para el que no es necesario gestionar el stock de tienda ni la logística del envío: dos procesos complejos y caros que son asumidos por el mayorista y su proveedor. Esas peculiaridades convierten al drop shipping en una forma rápida y económica para empezar a vender en la Red. Para que el empresario senior consiga una oferta diferencial es importante apostar por la especialización y la diferenciación.

Consultor senior externo

Prestar asesoramiento freelance es la salida natural para muchos profesionales con experiencia en la empresa, algo muy común entre abogados. Tener una buena red de contactos, un buen uso de LinkedIn y, sobre todo, un conocimiento muy especializado, son puntos básicos para el arranque de la actividad.

‘Coaching’ y formación para emprendedores

Otra opción a la medida del abogado es acompañar a empresarios noveles en su andadura. Estos programas de formación y motivación se pueden ofrecer de modo presencial u online y pueden centrarse en el descubrimiento personal de los

valores para ponerlos al servicio del proyecto, ayudar a salvar situaciones de bloqueo o trabajar aspectos más específicos del emprendedor como la conciliación con la vida familiar.

Comprar una franquicia

Ese sistema de cooperación empresarial cuenta en España con 1.381 redes de franquicia según la Asociación Española de Franquiciadoras. Atendiendo a la propia definición del concepto, todas ellas son formatos de negocio testeados en el mercado que ofrecen a su franquiciado una transmisión de saber hacer y asesoramiento. Este entorno estandarizado se convierte en un marco de control muy adecuado para un emprendedor senior, especialmente cuando invierte y gestiona el negocio.

Promotor de vivienda ‘coliving’

Una propuesta para seniors capaces de captar cantidades importantes de financiación. Se trata de un modelo de vivienda en auge, que ofrece a los residentes una combinación de espacios privados y compartidos para promover su interacción. Apuesta por generar comunidades de propietarios muy heterogéneas, donde unidades familiares jóvenes y mayores se complementan. Una apuesta por una vivienda diferente, que inicia su andadura en nuestro país, pero cuenta con importantes experiencias en Norteamérica y en el norte de Europa.

Sumarse a la cultura ‘maker’

El movimiento de hacedores es mucho más que la moda del hazlo tú mismo. Impulsado por tecnologías como la impresión 3D y el uso de herramientas de fresado CNC, desde hace más de una década resurge una especie de artesano del siglo XXI que diseña y crea todo tipo de manufacturas de uso diario, desde moda, muebles y decoración a objetos de menaje del hogar o utensilios para colectivos

10 ideas para dar rienda suelta al espíritu emprendedor a partir de los 55 años

profesionales. El movimiento maker cuenta con su red propia de venta a través de webs especializadas y mercados presenciales que se celebran en todo el país, con una clara apuesta por el diseño independiente, la cultura del reciclaje y la economía circular.

Anunciarse en plataformas freelance

Estos marketplaces ponen en contacto la oferta con la demanda, en este caso de abogados especializados o letrados que han decidido poner a trabajar sus habilidades, por ejemplo como traductores, redactores de textos legales o fotógrafos. Lo más habitual es que estas plataformas cuenten con dos tipos de cuentas, una de pago más ventajosa, y una gratuita para probar. Twago o Freelancer son dos de las más activas.

Apostar por la España vaciada

Una gran parte de la España interior está falta de servicios, lo que representa una gran oportunidad para aquellos que sepan leer las oportunidades. Es un entorno además donde se requiere de menor inversión para poner un negocio y que ofrece una amplia variación de ayudas y subvenciones.



Economía sumergida en la jubilación

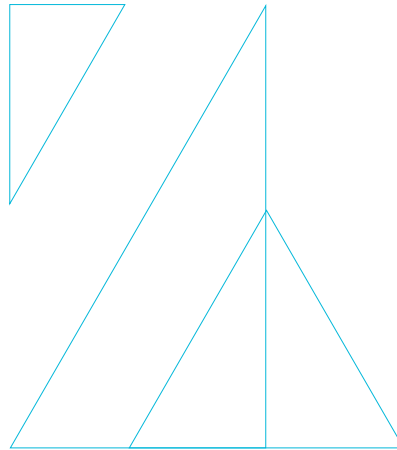
Dr. Fernando Ariza Rodríguez

Director General Adjunto Mutualidad

Abogacía. Director Escuela

Pensamiento Fundación Mutualidad

Abogacía



Economía sumergida en la jubilación

Según el “Indicador de Calidad de Vida Digna y Sostenible en la Vejez” ^[1] publicado por la Escuela de Pensamiento de la Fundación Mutualidad de la Abogacía, España ocupa el sexto puesto entre los países de la UE con menor índice de pobreza relativa. Esta, a priori, buena noticia no lo es tanto si comprobamos que la mayor parte de la riqueza de las personas mayores en España se acumula en inmuebles mientras que sus ingresos, medidos por la pensión de jubilación, son de tan solo unos 1.200 €/mes de media.

Pero el gran drama no está en que los ingresos recurrentes medios sean muy bajos, sino que existe una gran asimetría y desigualdad en el cobro de esa pensión, pues cerca de dos millones de jubilados ingresa menos de 1.000€/mes y casi 500.000 de ellos, la mayoría beneficiarios de pensiones no contributivas, son considerados en situación de pobreza extrema por el propio Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Bolsas de pobreza estas que esperemos se puedan al menos mitigar con el complemento del Ingreso Mínimo Vital, pues según diversas asociaciones de jubilados la pensión mínima digna en España debería estar por encima de los 1.080 €.

SOSTENIBILIDAD Y SUFICIENCIA

Viendo los demoledores datos antes comentados nadie puede abstraerse de la necesidad de que tratemos de proveer a nuestros mayores de pensiones suficientes con las que mantener cierta dignidad y calidad de vida en su vejez. Un deseo muy ligado a uno de los grandes principios de nuestro sistema público de pensiones como es el principio de suficiencia. Pero si bien debemos tratar de cumplir con este principio convenido en el artículo 50 de la Constitución Española, no menos importante será el de garantizar la propia sostenibilidad del sistema. Es decir, la pensión pública debe ser suficiente pero el sistema también deberá ser sostenible.

Actualmente ese principio de sostenibilidad está en entredicho, más aún con la pronta llegada de la generación de baby boomers a las edades de jubilación, la drástica caída de las tasas de natalidad, un saldo migratorio neto cercano a cero y una esperanza de vida con crecimiento casi exponencial (con permiso del paréntesis provocado por la covid-19).

Para contrarrestar estos desequilibrios del sistema son muchas las soluciones que se plantean tales como incrementar el ahorro privado, optar por las cuentas nocionales, seguir emitiendo deuda pública, la subida de impuestos, el aumento de cotizantes, etc. Pero si existen dos variables que entendemos como determinantes para equilibrar el sistema en términos de suficiencia y sostenibilidad son sin duda el incremento de la edad efectiva de jubilación y la lucha contra la economía sumergida.

EDAD DE JUBILACIÓN

Extender la edad de jubilación parece que es un camino sin vuelta atrás, pues en la medida en que vivimos más parece razonable también jubilarse cada vez más tarde. Pero mientras las medidas estructurales terminan de llegar, se calcula que más de 125.000 personas están trabajando en España, de forma parcial o total, pasados los 65 años.

Encontrar jubilados con *minijobs*, que les aportan un dinero extra y un alivio para sus pensiones de pobreza, empieza a ser cada vez más habitual. Trabajar y comerciar con productos de una pequeña huerta, gestiones diversas, relaciones con bancos o arreglar electrodomésticos en los hogares son algunos exponentes de estas nuevas formas de trabajo, si bien por contra se encuentran muy cerca de la economía sumergida, una de las grandes losas no sólo para el sistema de pensiones sino para toda la economía española en su conjunto.

TRABAJO SUMERGIDO

En un estudio realizado para el Fondo Monetario Internacional (FMI) en 2018^[2], la Agencia Tributaria afirmaba que el conjunto de las actividades no declaradas en España supone un 11,2% del PIB. Pero en ese mismo informe el propio FMI habla también de que el tamaño de la economía sin IVA, dependiendo del método de cálculo, podría ser de hasta un 24,52%. Es decir, aunque los distintos organismos no tienen del todo claro cómo medir la economía sumergida, esta podría oscilar entre los 130.000 millones de euros y unos 300.000 millones de euros.

Combatir la morosidad debe ser por tanto una prioridad. Sin embargo, los *minijobs* antes referidos son, en su mayor parte, un claro exponente de

la economía sumergida vinculada a las personas mayores, y se suman a la larga lista de actividades no declaradas tales como las relacionadas con la economía de los cuidados en el entorno familiar o la asistencia a personas mayores dependientes en los hogares, si bien es cierto que resulta muy complicado calcular su impacto pues no hay forma de analizar su recurrencia y causalidad.

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

La pandemia y los efectos que la era covid están teniendo en la salud mental de millones de trabajadores en todo el mundo ha contribuido a dar un empujón al fenómeno conocido como *The Great Resignation* o lo que es lo mismo, “la gran desbandada laboral”. Este concepto fue utilizado por primera vez por el profesor de la Universidad de Texas y experto en psicología organizativa Anthony Klotz, para describir una tendencia global de humanización de los trabajos y que en el mercado estadounidense ha alcanzado ya los cuatro millones de personas que han dimitido de sus puestos por este motivo.

Según la socióloga Alejandra Nuño, “si el tener una nómina me va a llevar como individuo a una desafección total, a vivir una vida absolutamente vacía, ¡es que no me merece la pena!”. De ahí que se planteen otras formas de trabajo que al menos hasta ahora eran consideradas como “menos seguras” pero más humanistas.

La proliferación de los *minijobs* y las diversas ocupaciones en el entorno familiar y afectivo ya no son exclusivas de los millennials, pues las personas jubiladas también buscan actividades que no sólo complementen su pensión, sino que también les puedan suponer una vida más plena como individuos.

CONCLUSIONES

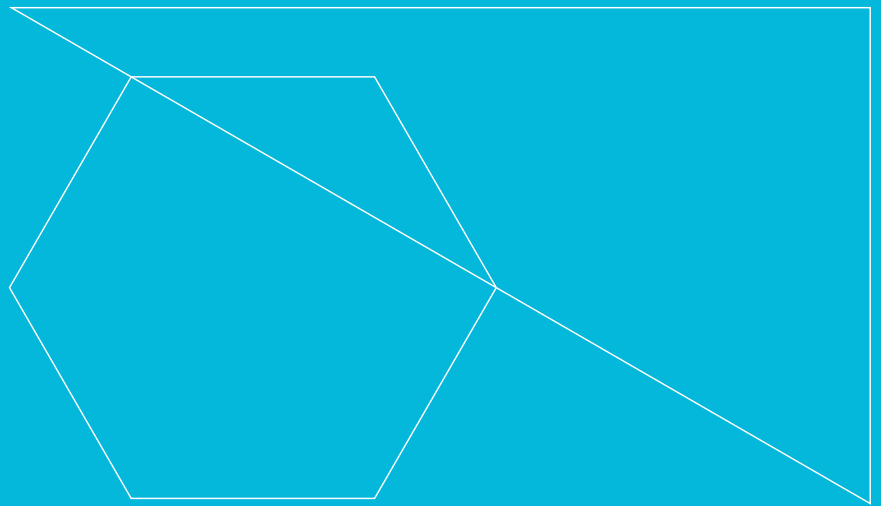
nte las grandes incertidumbres globales que se plantean, especialmente las ligadas a la nueva longevidad, debemos acometer reformas estructurales en el sistema si queremos seguir manteniendo el estado de bienestar al menos tal como hasta ahora lo concebimos. Porque la gran conquista de la humanidad no es sólo el hecho de que vivamos más tiempo, sino que debemos poner el foco en cómo vamos a vivir esos años extra que nos ha regalado la ciencia y el progreso humano.

Garantizar la dignidad en la vejez se antoja vital para tal fin, por lo que reivindicar el derecho a la no jubilación parece cuanto menos una prioridad no solo económica sino también social y afectiva, entendiendo por “no jubilación” toda aquella actividad que pueda contribuir a un envejecimiento activo, saludable e inclusivo, si bien debemos entre todos facilitar que las personas mayores que quieran trabajar más allá de la edad de jubilación no estén dentro de la economía sumergida.

Ver publicación de **El Economista**

[1] <https://www.escueladepensamiento.org/investigacion/estudios/indicador-de-calidad-de-vida-digna-y-sostenible-en-la-vejez/>

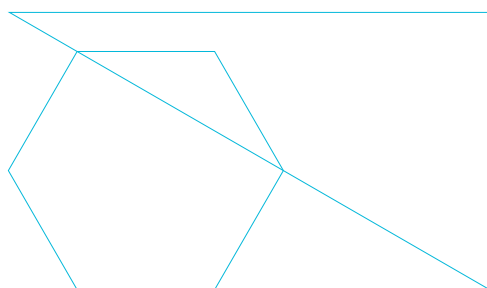
[2] <https://www.imf.org/en/Publications/Publications-By-Author?author=Friedrich++Schneider&name=Friedrich%20%20Schneider>



De una sociedad envejecida
a una sociedad longeva

María Durban

*Catedrática de Estadística, Universidad
Carlos III de Madrid*



De una sociedad
envejecida a una
sociedad longeva

En las últimas décadas todos los países han experimentado un aumento de la edad media de la población. En España la edad media era de 27 años en 1950 y hoy en día supera los 43 años.

Por primera vez el porcentaje de la población mundial mayor de 65 años supera a los menores de 5 y en 2047 habrá más personas mayores de 60 años que menores de 5.

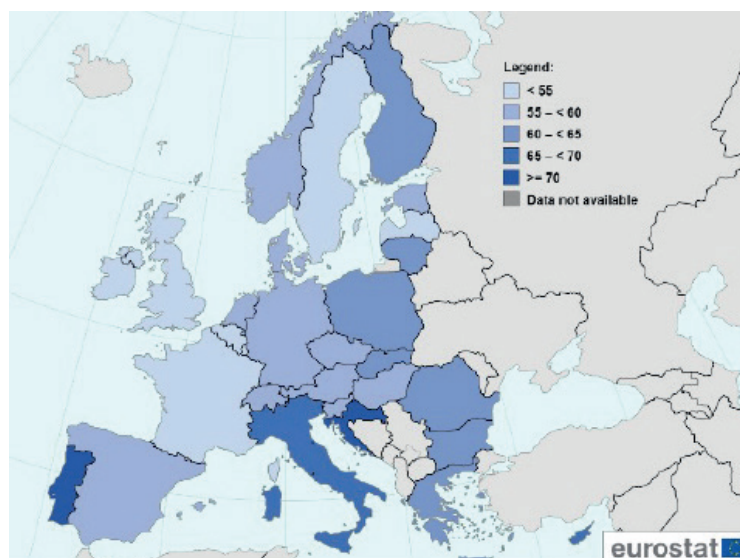
El hecho de que más gente viva hasta edades más avanzadas es uno de los mayores logros del siglo XX, sobre todo porque la mayoría de esos años “extra” se viven de forma saludable. Sin embargo, lo que debería ser un escenario idílico se percibe como una ‘bomba demográfica’ en la que los mayores se perciben como la causa de la futura ruina de nuestra sociedad. Esta percepción está fundamentada en gran medida en los indicadores que usamos para medir el envejecimiento de una sociedad, el más conocido es el índice de dependencia que mide la razón entre el número de personas mayores de 65 años y los que están en entre los 15 y los 64.

Las proyecciones de la Oficina Estadística Europea (Eurostat) para dicha ratio en España en 2100 están

De una sociedad envejecida a una sociedad longeva

entre el 55 y 60%, es decir que habrá más persona jubiladas que en el mercado laboral.

Ratio de dependencia proyectado al año 2011.



Fuente: Eurostat

Sin embargo, esta percepción casi apocalíptica del futuro se debe, en gran medida, a que la sociedad y las instituciones no han modificado el prisma con el que hay que mirar la duración de la vida. El concepto de sociedad envejecida se centra en los cambios en la estructura de la pirámide poblacional y su medida de referencia es la edad cronológica. Sin embargo, una persona de 75 años hoy en día no es “más vieja”, en términos de salud, que una persona de 65 años en los años 70. Una esperanza de vida mayor implica que un individuo tiene un horizonte más amplio que sus predecesores a la misma edad. Por lo tanto, una pregunta fundamental es ¿qué vamos a hacer con los años de vida “extra”?, ¿han de ser años improductivos desde el punto de vista económico?, ¿cómo nos preparamos para vivirlos?.

En un partido de fútbol, la prórroga es una nueva oportunidad para ganar, y la mayoría de nosotros la tendremos. Quizás el primer cambio pasa por una re-definición del concepto de vejez.

En el año 2017 las Sociedades de Gerontología y Geriátrica de Japón propusieron un nuevo umbral de la vejez basado en un estudio en el que constataron que los ancianos habían rejuvenecido tanto biológica como intelectualmente unos 10 años en comparación con personas de la misma edad dos décadas antes.

Definieron:

- Pre-vejez entre los 65 y los 74 años
- Vejez entre los 75 y los 90 años
- Súper-vejez más de 90 años

Esto tiene importantes implicaciones económica y sociales, por ejemplo, una la vida laboral más larga necesita una formación continuada, una mayor flexibilidad laboral, etc., pero siempre bajo la premisa de que el envejecimiento es un proceso diferente para cada persona, y poner una “fecha de caducidad” laboral única es una simplificación que no se corresponde con la realidad.

Debemos dejar de hablar de transición demográfica para hablar de **transición hacia la longevidad**. Para llevar a cabo este cambio es necesario modificar la manera en que calculamos nuestra edad, debemos medir el envejecimiento con herramientas más flexibles, como, por ejemplo, la edad biológica, que mide nuestro estado celular, y ajustar indicadores tales como la razón de dependencia teniendo en cuenta factores como los cambios en la tasa de mortalidad.

Como sociedad, necesitamos cambiar la visión negativa de la vejez, muchas veces fomentada por

De una sociedad
envejecida a una
sociedad longeva

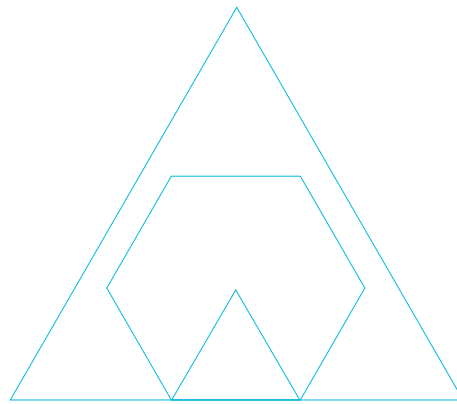
el propio lenguaje y los medios de comunicación, y asumir nuestra responsabilidad individual en el proceso de envejecimiento. Y por supuesto, nuestros gobernantes deben garantizar un envejecimiento saludable para todos, adaptado a las necesidades de cada ciudadano, y no basado en una serie de políticas que aplican por igual a toda la población a partir de cierta edad.



Repensar el sistema de apoyo
a las personas mayores, una
necesidad urgente

Elvira Cabezas

Fundación Mutualidad Abogacía



Elvira Cabezas Álvarez
Fundación Mutuality
Abogacía

En el último año y medio las personas mayores han ocupado muchos titulares en nuestro país. Y debemos añadir que “lamentablemente”, porque ha sido por una pandemia sanitaria mundial, que ha incidido principalmente en las personas mayores en general y a aquellas que viven en entornos residenciales en particular y de manera trágica, con cifras de personas fallecidas que nunca deberían haberse producido.

La esperanza de vida ha aumentado, vivimos más años, pero debemos analizar cómo son esos años, qué calidad de vida tenemos. Si entramos a formar parte de ese porcentaje cada vez más elevado de personas dependientes o, por el contrario, llegamos a edad avanzada en plenas facultades, sin la necesidad de apoyos familiares o socio sanitarios diarios.

Hay un sector de la población mayor de 65 años que está en plenas facultades, que forma parte activa de la sociedad, que tienen una vida plena.

Pero hay personas mayores de 65 años que forman parte de ese grupo de personas dependientes, es decir, de aquellas que necesitan de otras para realizar las tareas cotidianas de la vida.

Repensar el sistema de apoyo a las personas mayores, una necesidad urgente

Según los datos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), en España hay 1.174.151 personas beneficiarias de este sistema, más del 30% son personas de entre 65 y 79 años y casi el 54% del total tienen 80 años o más.

La pandemia ha demostrado que la atención a las personas mayores dependientes en España no es la adecuada: una atención deficitaria en servicios y en recursos, asistencialista, que institucionaliza a las personas, donde prima la atención en entornos residenciales frente a los apoyos en la vivienda para respetar lo máximo posible que las personas sigan viviendo en sus casas, en su entorno, sin renunciar a ello si así lo desean.

La atención a las personas mayores en situación de dependencia, a través del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, que es algo a lo que todos, con suerte, llegaremos, tiene un carácter finalista, es un sistema “reactivo”.

Está configurado para “esperar” a que lleguen a sus puertas las personas con dependencia o sus familiares, cuando en realidad, tendría mayor sentido, darle la vuelta a un enfoque más preventivo, y así, disminuir el número de potenciales personas dependientes. Este nuevo enfoque redundaría en la mejora de la calidad de vida de las personas mayores, en la de sus familiares y sin duda, en un sistema mucho más rentable si pensamos en términos económicos.

Actualmente, hay una falta de aprovechamiento del Sistema como herramienta de generación de empleo y riqueza y se sigue abusando de las prestaciones económicas frente a los servicios, lo cual inhibe la creación de puestos de trabajo.

Repensar el sistema de apoyo a las personas mayores, una necesidad urgente

Pero económicamente lo primero que hay que solucionar es la falta de financiación de este Sistema a nivel estatal: el Estado nunca ha cumplido la financiación que por ley tiene que inyectar a las Comunidades Autónomas. Este incumplimiento las obliga a aportar el 80% de la financiación cuando debería ser un 50%. Además de encontrarnos con sistemas de atención completamente desequilibrados: en función de la comunidad autónoma en la que nos encontremos una persona dependiente recibe más o menores apoyos.

¿Son las personas mayores y en situación de dependencia una prioridad cuando la financiación de sus cuidados sociosanitarios está al albur de los vaivenes económicos? Desde el año 2012 los recortes, las reformas y las desigualdades entre Comunidades Autónomas, en sus coberturas y modelos de gestión, hacen inviable el espíritu de la Ley y por lo tanto la atención social de las personas mayores.

No podemos tener a personas en lista de espera para la valoración de la dependencia, ni para recibir el servicio o la atención que necesite o haya elegido en función de sus circunstancias personales. Esto es algo que no puede seguir sucediendo, que las personas fallecen sin la valoración o la atención requerida.

Parece que el actual Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 va a realizar una inyección presupuestaria, que mejorará la situación, pero que sigue quedando lejos de lo que marca la Ley y sobre todo, que no va a acompañada de cambios estructurales.

Tenemos pues un importante reto como país para poder decir que apostamos por un envejecimiento digno. El 1 de octubre Día Internacional de las Personas de Edad, decretado por Naciones Unidas

Repensar el sistema de apoyo a las personas mayores, una necesidad urgente

hace ahora 30 años, es una buena oportunidad para hablar de ello: la inversión española en cuidados de larga duración se encuentra por debajo del entorno europeo y carecemos de una planificación a largo plazo del Sistema, conforme a las proyecciones demográficas y el incremento de la población dependiente.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la Agenda 2030 abogan, en su objetivo 3 por la Salud y el Bienestar de las personas de todas las edades. Es por lo tanto urgente poner en marcha la transversalidad de la atención a cada persona mayor en nuestro entorno, su atención de forma integrada y planificada, con especial atención a aquellas que carecen de redes familiares de apoyo. Y es que la soledad es otro reto al que enfrentarnos, que repercute en la salud y que requiere de un plan de acción específico.

Contamos en España con grandes profesionales en la atención a las personas mayores. “Grandes” en el sentido de grandeza humana y eso hemos podido comprobarlo en los peores meses de la pandemia. Personas comprometidas, que se volcaron profesional y personalmente (que se vuelcan a diario), que lo dieron todo y que sufrieron el terrible dolor de perder a muchas personas a las que cuidaban y por supuesto, querían, apreciaban y respetaban. Poco se ha hablado de estos profesionales de las residencias, desde los asistentes sociales, psicólogos, auxiliares, enfermeras, geriatras, cocineros, personal de limpieza, directoras y directores, a todos y a todas, mi reconocimiento.

Sin olvidarnos de las familias: más del 80% de las personas mayores dependientes sólo reciben ayuda del apoyo informal. La familia, por tanto, constituye actualmente el principal agente proveedor de cuidados de larga duración. Cuidadores (mujeres, en

Repensar el sistema de apoyo a las personas mayores, una necesidad urgente

su mayoría) que en ocasiones carecen de apoyos, de formación y de cuidados, porque el Sistema no acompaña en el cuidado del cuidador.

Las Comunidades Autónomas, deben aprovechar todo ese talento y esa grandeza humana, así como el tejido asociativo familiar y de entidades del sector, para acometer de manera conjunta las reformas que el mismo necesita.

La pandemia mundial del COVID-19 ha señalado de manera directa que debemos cambiar la atención a las personas mayores, pero no sólo de las dependientes. No podemos mirar para otro lado, no podemos permitir que vuelvan a ser los más vulnerables de nuestra sociedad. Tenemos la experiencia de países europeos que han apostado por fórmulas de envejecimiento donde ellos son los protagonistas de sus vidas. Avancemos. No acometer esta urgencia nos deja en muy mala situación como sociedad desde el punto de vista ético y moral.

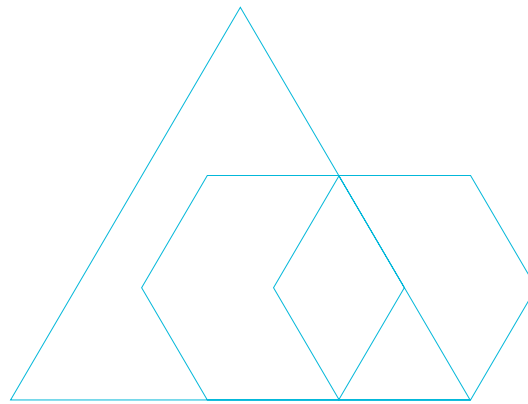
De forma paralela debemos afrontar la soledad de las personas mayores: más de dos millones de personas mayores de 65 viven solas en España, según datos del INE, el 72,3% mujeres. Un reto más a sumar a este cambio en el modelo de atención urgente y necesario.



¿Qué harías si tuvieras la posibilidad de mejorar la calidad de tu vida más allá de los 65 años?

Débora Arévalo de las Heras

Responsable del proyecto de Atención a Personas en Proceso de Envejecimiento, Programa de Personas Mayores, con discapacidad y cuidadoras, área de Conocimiento de Inclusión Social de Cruz Roja Española.



¿Qué harías si tuvieras la posibilidad de mejorar la calidad de tu vida más allá de los 65 años?

Uno de los grandes éxitos de las políticas sociales, económicas y sanitarias desarrolladas a lo largo del siglo XX ha sido el incremento en la esperanza de vida de la población. España ocupa actualmente la segunda posición de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en cuanto a esperanza de vida, situándose como promedio en los 83 años, aunque con una diferencia importante entre los hombres (80,9 años) y las mujeres (86,2 años) (OECD, 2020 e INE, 2020).

Tener una vejez feliz, sana y satisfactoria es el deseo de la mayoría de las personas, pero solemos pensar que no depende de la propia persona, sino de una suerte de aleatoriedad. Y es cierto que, en ocasiones, puede sobrevenir un problema que resultaba impredecible pero no siempre es así, y determinados hábitos y actitudes, así como la falta de información, nos pueden llevar a ser más vulnerables ante problemas como la soledad no deseada, el deterioro cognitivo, la pérdida de autonomía personal o el deterioro físico.

El envejecimiento es un proceso natural que nos acompaña durante todo el ciclo vital y es necesario visualizarlo de esta manera para comprender el

¿Qué harías si tuvieras la posibilidad de mejorar la calidad de tu vida más allá de los 65 años?

impacto que tienen, sobre el afrontamiento de la vejez, cuestiones como la adquisición de hábitos saludables de forma temprana, las habilidades adquiridas para el tejido de redes sociales, el desarrollo de un proyecto personal que abarque todas las etapas vitales, o la visión de los conceptos del envejecimiento y de la vejez elaborados a lo largo de la vida.

Con frecuencia, el paso de la vida laboral a la etapa de jubilación, supone para muchas personas un momento clave porque, socialmente, sigue existiendo esa concepción de que productivo, es únicamente aquello que produce ingresos, y que deja de lado muchas de las contribuciones que las personas realizamos a la sociedad durante la vejez, pero también, porque es un momento, en el que todos los hábitos y actitudes adquiridos a lo largo de la vida afectan directamente sobre las decisiones que se van tomando a partir de entonces e impactarán de forma más importante sobre la calidad de vida que en otras etapas: se produce un incremento del tiempo de ocio pero, si no se ha producido esa incorporación de hábitos saludables a lo largo de la vida, es probable que, a partir de ahora, se desarrolle un estilo de vida aún más sedentario o si la percepción del proceso de envejecimiento ha sido negativa, es probable que exista una tendencia a pensar aquello de “soy demasiado mayor para eso”.

Pero, ¿qué ocurre si al alcanzar los 65 años nos damos cuenta de que nuestros hábitos y actitudes no son los más adecuados para permitirnos afrontar esta etapa? ¿Ya es tarde para buscar alternativas?

No, no lo es. Identificar esos hábitos y actitudes que suponen un riesgo y sustituirlos por otros que permitan afrontar de forma más positiva esta etapa, tiene una gran importancia también en este

¿Qué harías si tuvieras la posibilidad de mejorar la calidad de tu vida más allá de los 65 años?

momento, ya que cualquier cambio hacia estilos de vida más saludables y que promuevan la participación y el aprendizaje a lo largo de la vida, tiene un impacto positivo sobre la calidad de vida de la persona que lo realiza.

A esto nos referimos cuando hablamos de Envejecimiento Activo, y que la Organización Mundial de la Salud define como “proceso de optimización de oportunidades de salud, participación y seguridad con el objetivo de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen” (OMS, 2002), que más tarde se concreta en los siguientes aspectos relevantes que se citan en el Libro Blanco de Envejecimiento Activo (IMSERSO, 2011):

- La economía. Visualizar a las personas mayores como un input económico y no una fuente de gasto, poniendo en valor la economía relacional que muchas personas mayores desarrollan y promoviendo la solidaridad intergeneracional.
- La salud. Entendiendo los hábitos saludables como fuente de prevención, y buscando promover la salud y la prevención de la enfermedad y preservar el seguimiento de la pauta terapéutica.
- La actividad física como fuente de salud, conocimiento, bienestar e igualdad de género.
- La educación a lo largo de la vida como fuente de conocimiento, ilusión, relación entre iguales y estimulación cognitiva, que supone además una vía necesaria para evitar el aislamiento.
- El empoderamiento, la diversidad y la participación.
- La protección. Jurídica y personal, necesaria para poder envejecer con unas mínimas garantías.
- La vivienda ajustada a las necesidades, que no suponga un riesgo para la autonomía y la salud.

Y, es por esto que, desde Cruz Roja trabajamos en el proyecto “Atención a personas en proceso de

¿Qué harías si tuvieras la posibilidad de mejorar la calidad de tu vida más allá de los 65 años?

envejecimiento” desde el que asumimos la promoción del Envejecimiento Activo como vía para la prevención de los problemas comúnmente asociados a la vejez.

El proyecto está dirigido a personas con edades cercanas a los 65 años que presentan algún factor de riesgo que puede conllevar el desarrollo de problemas relacionados con la salud, la soledad no deseada, la falta de participación en los entornos comunitarios y mantenerse al margen de la actualidad, el deterioro cognitivo, la pérdida de autonomía personal o las dificultades para protegerse frente a situaciones de abuso, negligencia o maltrato durante la vejez.

Para ello, se realizan acciones orientadas a preparar a la persona para afrontar el proceso de envejecimiento de una forma activa, participativa y saludable proponiendo dos líneas de actuación fundamentales:

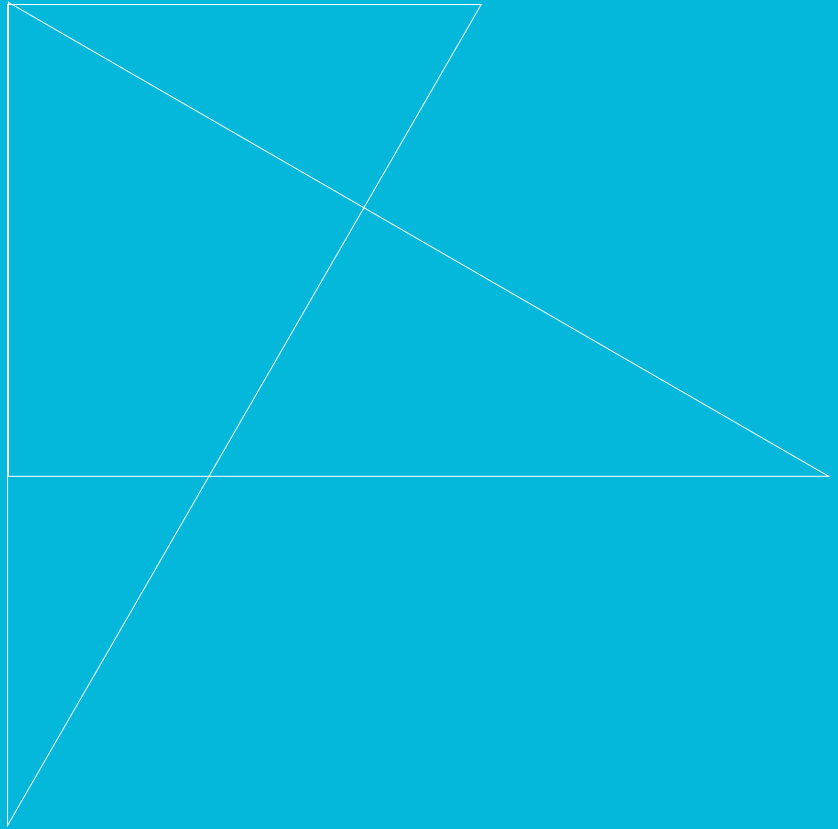
- Actividades de información y actividades destinadas a la adquisición de conocimientos que son necesarios para poder identificar y afrontar aquellos factores de riesgo que pudieran transformarse en problemas durante la vejez.
- Actividades dirigidas al empoderamiento y la activación de la persona como motor de su propio cambio, que le permitan poner en marcha un modelo de envejecimiento activo, participativo y saludable, como factor de protección frente a los posibles problemas que puedan surgir durante la vejez.

Asimismo, hay que tener en cuenta que las personas no están aisladas, sino que se mueven en entornos laborales, sociales y comunitarios que también tienen su influencia en cómo afrontan este proceso y, por lo tanto, el proyecto también se orienta hacia la sensibilización y al establecimiento de redes de

¿Qué harías si tuvieras la posibilidad de mejorar la calidad de tu vida más allá de los 65 años?

cooperación con las entidades públicas y privadas, así como con las personas que conforman estos entornos con el objetivo de concienciar sobre la discriminación por edad que afecta a las personas que se encuentran cercanas a la jubilación así como las necesidades que pueden surgir en el afrontamiento del proceso de envejecimiento, de manera que puedan suponer una forma de apoyo.

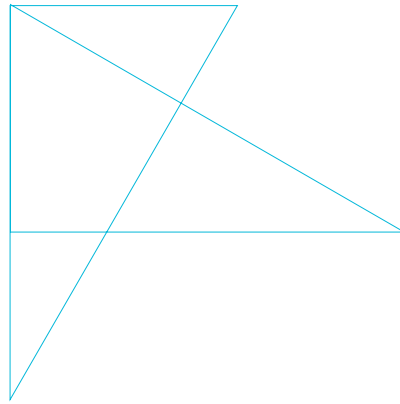
Cruz Roja desarrolla proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas mayores desde hace más de 25 años y, con ellos, contribuye a crear o a restablecer un estado de bienestar a nivel físico, psíquico y social y, desde el año 2018 lo hace también desde este punto de vista preventivo que permite dar un paso más hacia el empoderamiento de las personas mayores.



DON'T LET THE
OLD MAN IN

Nielson Sánchez-Stewart

*Decano emérito Colegio de Abogados
de Málaga y consejero electivo Consejo
General de la Abogacía Española*



**Nielson
Sánchez-Stewart**

*Decano emérito Colegio
de Abogados de Málaga
y consejero electivo
Consejo General de la
Abogacía Española*

Me permito titular estas líneas en inglés porque la expresión no es mía: Clint Eastwood la ha adoptado como su bandera, rescatándola de una canción de otro americano cuya letra es algo así como “No dejes entrar al viejo, quiero irme de aquí solo...”.

El ya legendario actor, a sus 91 años sigue describiendo, cuando se pone de pie, un ángulo recto con la tierra que pisa. Su actitud es admirable y si bien es posible que la genética obre en su favor, la voluntad de mantenerse vivo y activo es, creo, el elemento fundamental de su longevidad sana y envidiable.

La edad es absoluta solamente porque disponemos de un documento oficial que señala como elemento identificador una fecha precisa que coincide generalmente con la de nuestro nacimiento. Con una simple operación aritmética de sustracción al día en que se vive se obtiene la cantidad de años que hemos vivido.

Pero, si no dispusiésemos de ese dato ¿qué edad nos asignaríamos? ¿Aquella que nos parece la más adecuada a nuestras circunstancias? ¿La que nos achacan nuestros semejantes después de un

DON'T LET THE OLD MAN IN

somero examen? ¿O la que nos corresponde por las circunstancias que nos rodean, recuerdos, familiares, descendientes?

No es de ciencia ficción la hipótesis que planteo. En un país de reciente creación no existía ninguna clase de registro para inscribir los nacimientos ni las defunciones cuando estaba bajo la potencia colonizadora. Sus habitantes eran nómadas que se preocupaban de cosas más importantes, como sobrevivir en el desierto, por ejemplo. Cuando se alineo ese país con las costumbres internacionales, se procedió a inscribir a toda la población, poco a poco, a medida que obtenían un pasaporte o contraían matrimonio.

El encargado, usando sus dotes de observación y adivinación, asignaba al interesado un año de nacimiento y, para no complicar las cosas, reducía la fecha al 1 de enero. El sistema funcionó con algunas dificultades como, por ejemplo, que la madre era menor que el hijo o sólo seis años mayor. Con alguno de esos temas tuve que enfrentarme profesionalmente pero traigo esto a colación para resaltar la relatividad de un elemento que consideramos esencial.

Al llevar a cuentas esa cifra que va cambiando cada año nos obliga a adoptar diversas actitudes que nos parecen las que corresponden. No digo que no sea necesario adecuarse a la etapa de la existencia por la que estamos pasando pero tal adecuación debería ser un marco más o menos flexible donde movernos. La competición en maratones, la asistencia a discotecas, la práctica del boxeo, por ejemplo, son actividades interesantes y muy gratificantes pero no es malo ponerles un límite temporal. Sin embargo, otras, me atrevería a decir, la mayor parte de aquellas a las que solemos dedicarnos no deberían estar

DON'T LET THE OLD MAN IN

sujetas al factor tiempo. Pensar, razonar, escribir, leer, hablar constituyen ejercicios muy recomendables a cualquier edad. Y otras más prosaicos como pasear, cuidar de una mascota, ver cine y comentarlo, asistir a tertulias, reuniones, seminarios, tampoco están vedados. Administrar los ingresos y el patrimonio, tomar decisiones, declarar impuestos no nos deben parecer inalcanzables ni despreciables. Por supuesto atender las necesidades vitales, cocinar, lavar, planchar, limpiar la casa y el cuerpo no deben descuidarse.

Tender la cama como recomendaba el almirante Mc Raven como la primera medida para cambiar el mundo. No es preciso dedicarse pretender emprender esa tarea pero sí el estar al tanto de los cambios que experimenta nuestra sociedad y nada mejor para ello es leer la prensa, oír la radio y ver los noticieros.

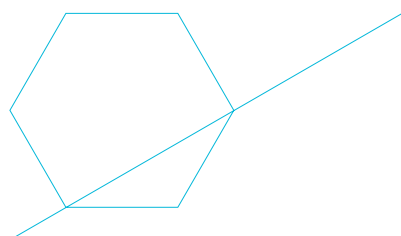
Vamos, que no se necesita desplegar actos de heroísmo o sacrificio pero sí mantenerse en forma hasta el último día, ojalá lejano. Depende de cada uno.

El “old man” puede esperar sentado.



El secreto de Alfonso Pazos
para ser un abogado feliz
durante más de 60 años de
ejercicio

Alfonso Pazos
Abogado



Alfonso Pazos
Abogado

Alguno de sus clientes de 2022 son nietos de los que tuvo en 1959. El abogado orensano Alfonso Pazos (89 años) reflexiona sobre cómo seguir defendiendo la profesión durante más de 60 años y su derecho a no retirarse.

“Ejercer la profesión de abogado es una feliz idea”. En lógica con su afirmación, Alfonso Pazos Bande lleva 63 años de feliz práctica de la abogacía en Ourense, la ciudad donde cumplirá 90 años este 2022, y donde espera seguir sumando experiencia todos los años que la salud le conceda.

Alfonso Pazos es el abogado decano en ejercicio en la provincia gallega, y probablemente uno de los más longevos de toda España: “Estoy muy satisfecho de mi profesión. Cierto es que ha habido también disgustos, porque hay veces que crees estar perdiendo un pleito injustamente, pero me ha dado multitud de satisfacciones y estímulos”.

A unos meses de estrenar su novena década de vida, la única licencia que se ha permitido es madrugar un poco menos, “el año pasado me levantaba todos los días a las 7:30 y ahora lo hago un poco más tarde”. Puesto en pie, la rutina se impone para poder entrar

El secreto de Alfonso Pazos para ser un abogado feliz durante más de 60 años de ejercicio

por la puerta de su despacho pasadas las 10:00 de la mañana.

“Pero esto no es nada meritorio, ¿qué quieren que haga?”. Lo dice con cierto enojo cuando se insiste sobre el verdadero motor para seguir en activo: “No tengo más formación que la de abogado, y muchos años de trabajo, lo que me da mucho oficio. Vengo al despacho porque tengo asuntos que resolver, trabajo, y el día que no venga es porque estaré al otro lado de la racionalidad o haya muerto. No sé vivir sin trabajar”.

HIJO Y PADRE DE ABOGADO

“Aprende el oficio con alguien que sea capaz, o casi, de cerrar el grifo del egoísmo. Mi padre, además de inteligente, daba unas respuestas del carallo”. En esta ocasión, Alfonso Pazos sonríe cuando recuerda cómo su padre, abogado y diputado en Cortes en Madrid, le hacía un comentario desde su exilio en México, del que nunca volvió. El comentario lo considera crucial en aquella disyuntiva sobre su futuro una vez acabado el Bachillerato.

Optó por el Derecho, carrera que hizo “por libre, pero me iba a examinar a Santiago”. La distancia no era problema para quien se recuerda como “buen estudiante”, y en 1958, lograba la titulación de la universidad gallega. Ya el 9 de julio de un año después, se colegiaba con el número 31 por Orense, e iniciaba su actividad en el turno de oficio, labor que ha compatibilizado con la de su despacho privado: “Había que proteger y sobre todo defender a las personas que no tenían posibles económicos”.

Su entusiasmo debió de ser contagioso: “Tener hijos que ejerzan la profesión, y que lo hagan con diligencia y dignidad, no me pone contento, me pone feliz”. Se refiere a Alfonso y Ángel, que

El secreto de Alfonso Pazos para ser un abogado feliz durante más de 60 años de ejercicio

siguieron sus pasos como abogados en la ciudad gallega. Con el primero comparte despacho donde, entre otros profesionales, también trabaja su sobrina Pilar.

SUMAR TALENTO SÉNIOR Y JOVEN

Pazos considera que, en esencia, la profesión no ha cambiado durante sus años de ejercicio, pero su recomendación es “nunca dormirse en los laureles”. Entre el decálogo que asegura ha inspirado su trayectoria, y que aún hoy entrega a cada nuevo pasante del despacho, destaca el de la formación: “Si no se estudia permanentemente, te conviertes en un ignorante”.

Pero Pazos es también un abogado gremial, que disfruta del trato con el compañero. “Esa colaboración te facilita especializarte, porque no puedes pretender dominar todas las ramas del Derecho cuando cuesta mantener el tipo en las que más manejas”, explica.

Y de trabajar con abogados más jóvenes, solo identifica beneficios. Asegura que en su experiencia no hay discusión por sesgo generacional, menos aún un cuestionamiento justificado en la opinión del mayor: “Todo lo contrario, con la mayoría de la gente que trato son abogados, y a mí me escuchan. Uno de mis mayores orgullos es sentirme querido, y con el paso de los años, ese sentimiento solo ha mejorado”.

EL DERECHO AL NO RETIRO

Sin embargo, su vivencia personal no le cierra los ojos a otras realidades que cuestionan la validez del profesional sénior: “Si no produces, no vales”.

El secreto de Alfonso Pazos para ser un abogado feliz durante más de 60 años de ejercicio

“Los ‘viejos’, que es como nos llaman, tenemos una riqueza que es haber vivido más cosas. Esas vivencias conforman la sabiduría de cada uno, y es una pena que se pierda esa experiencia por cuestiones exclusivamente económicas”. Además, en su opinión, “los ‘viejos’ pueden seguir produciendo riqueza, aunque hay que ayudarles a que lo hagan. Unos de una forma y otros de otra, hay que ayudar a que el bagaje cultural del mayor sea útil, porque la producción también es conocimiento, y el conocimiento se aprende en muchos casos con los palos que va dando la vida al cabo de los años”.

Y esta es la razón por la que el abogado orensano Alfonso Pazos recupera de su archivo alguna de las fichas manuscritas que desde hace décadas escribe con cada caso. Puede que tantos años después, esa información sea de utilidad cuando los nietos de aquellos clientes vuelven a solicitar los servicios de un abogado de confianza. Y quizás esta es la razón por la que a Alfonso Pazos, un abogado que acude a diario a su despacho de la calle Paseo, le incomoda que la prensa le pregunte por qué sigue trabajando: “¿Qué quiere qué haga?”



fundación
MUTUALIDAD
ABOGACÍA

escuela
de pensamiento

escueladepensamiento.org

in

