

Autores: D. Carlos María Alcover de la Hera y D. Antonio Crego Díaz

*Profesores Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rey Juan Carlos*

LA PREJUBILACIÓN COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD: UNA PROPUESTA PARA EL ANÁLISIS DE LOS RETOS DEL RETIRO TEMPRANO Y LA MEJORA DE LA ADAPTACIÓN PSICOSOCIAL DEL PREJUBILADO.

La prejubilación, entendida como la salida laboral anticipada por razón de edad que se produce como consecuencia de una acción de redimensionamiento empresarial, es un fenómeno en aumento, como lo indican la elevada cifra de trabajadores que se prejubilán en España cada año (entre 60.000 y 70.000, según el Ministerio de Trabajo/CES, 2000; Gómez y Martí, 2003), la reducción de la media de edad en que se produce el cese laboral definitivo o las reducidas tasas de empleo que se observan en el grupo de trabajadores de edad avanzada (Eurostat, 2004). Además, la prejubilación conlleva importantes consecuencias a nivel social (sostenibilidad de la Seguridad Social y el sistema de protección al desempleo y pensiones, entre otras), organizacional (pérdida de “capital humano” experimentado, responsabilidad social de las empresas, etc.), psicosocial (impactos del retiro temprano sobre el clima familiar, reorganización de la vida social del prejubilado, desconocimiento y discriminación en el entorno cercano, etc.) y personal (reorganización de la actividad, del tiempo, redefinición de la identidad, etc.). A pesar de todo ello, la prejubilación resulta aún una figura relativamente desconocida, tanto a nivel social como académico, siendo escasas las publicaciones que se han aparecido en nuestro país sobre sus consecuencias y más raras aún las que han abordado el tema desde un punto de vista psicosocial (Crego y Alcover, 2005).

Con el objetivo de cubrir ese vacío, el equipo In-Psitro (Investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones) de la Universidad Rey Juan Carlos viene desarrollando desde hace más de un año un programa de investigación mediante el que se trata de analizar en profundidad las diversas consecuencias que para la persona y su entorno tiene la prejubilación, así como de identificar los elementos que modulan el ajuste al retiro temprano. Sin perder de vista que toda investigación académica tiene que cumplir el requisito de ser además socialmente relevante, igualmente se trata de fomentar el conocimiento de la figura del prejubilado a nivel social y de articular propuestas de intervención psicosocial encaminadas a mejorar la adaptación a la vida post-laboral. Hasta el momento, dentro de este programa se han cubierto algunas de las etapas iniciales, como por ejemplo la realización de una revisión bibliográfica sistemática sobre el estado de la cuestión y la realización de una investigación de campo basada en el uso de metodología cualitativa (grupos de discusión y análisis del discurso). Es importante señalar que en esta toma de contacto con el colectivo de prejubilados hemos contado con la valiosa colaboración de cuatro asociaciones: Asociación de Prejubilados de Telefónica, *Jubiqué?*-Asociación Independiente de Prejubilados y Jubilados del Sector Financero, Federación Vasca de Asociaciones de Prejubilados y Pensionistas (FEVAAS) y Asociación de Prejubilados de Marconi-Standard Eléctrica, con las que se coordinó la realización de nueve grupos de discusión entre febrero y abril de 2005, que reunieron a un total de 78 personas prejubiladas (58 hombres y 20 mujeres) de distintos sectores profesionales y ámbito geográfico (Cfr. In-

Psitro, 2005). Como resultado, la información cualitativa obtenida nos ha permitido identificar –siempre con las cautelas que corresponde a este tipo de análisis– variables que inciden en la decisión de aceptar o rechazar el plan de prejubilación, variables moduladoras del ajuste y consecuencias personales y psicosociales de la prejubilación en los momentos previos a la salida organizacional, en los momentos inmediatos a ésta y en la fase de adaptación al retiro. Igualmente, se han identificado, tentativamente, perfiles de personas prejubiladas en cuanto a la modalidad de salida organizacional, la vivencia de la ruptura organizacional/ de la vida laboral y el éxito/ satisfacción en la adaptación a la vida del retiro post-laboral; y se han recogido diversas propuestas que tanto a nivel social como psicosocial han sugerido los miembros participantes del colectivo de prejubilados para la mejora de su calidad de vida. Las conclusiones de esta segunda fase se han materializado en la realización del informe titulado *Análisis Cualitativo de la Experiencia de Prejubilación* (Equipo In-Psitro, 2005).

Expuestas de manera muy breve, de este primer análisis sobre la experiencia de prejubilación se pueden extraer algunas conclusiones generales. En primer lugar, la prejubilación es una experiencia heterogénea, cuyas consecuencias manifiestan una alta variabilidad en función de la presencia o ausencia de numerosas variables moduladoras, de ahí que lo más prudente sea hablar de perfiles de prejubilados (perfiles en cuanto a la forma en que se produce la salida, la vivencia de los primeros momentos tras el cese y la subsecuente adaptación a la vida post-laboral. Un elemento común de la prejubilación – que se manifiesta en mayor o menor grado- es la vivencia de ruptura en diferentes momentos del proceso: ruptura por el cambio organizacional que se produce previamente a la salida, por el paso de la vida en activo al retiro, por dejar atrás la identidad laboral, etc. La vivencia de incertidumbre y ambigüedad es igualmente característica de la situación en que se encuentra el colectivo: su rol no está claramente definido, ni administrativa ni socialmente. Esto genera numerosos problemas a la hora de definir su identidad: es difícil explicar a otros qué es un prejubilado y diferenciarlo de figuras que guardan alguna similitud (desempleados, jubilados, pensionistas), lo cual conlleva el que en numerosas ocasiones el prejubilado se enfrente con el desconocimiento y la incompreensión, cuando no la culpabilización, por parte de su entorno social. La ruptura y ambigüedad de la situación alcanzan tal vez su máxima intensidad en el ámbito de lo personal: el prejubilado en ocasiones percibe que ha sido marginado por razón de su edad. Se siente capaz para realizar su trabajo, pero sabe que la salida de la organización ha supuesto el fin de su vida en activo; además, en el caso de intentar una reincorporación, los obstáculos que encuentra acaban por hacerle desistir, debido nuevamente a la percepción social que en el mundo laboral se tiene de este grupo de edad. A lo anterior se unen las consideraciones que el prejubilado realiza sobre la justicia con que se ha ejecutado el plan de salida organizacional y su percepción de que ésta se ha producido de una forma auténticamente voluntaria. En numerosos casos, se opinaba que la prejubilación sólo era una medida formalmente voluntaria, valorándose que es escasa la capacidad real de control del trabajador sobre el proceso y los resultados de la aceptación o rechazo del plan y que bajo la voluntariedad oficial se encubrían situaciones de salida forzosa o capacidad ficticia de decisión. Todo lo cual se señalaba como un poderoso condicionante de las consecuencias que para la persona arrojaba la salida organizacional.

La siguiente fase de nuestro programa de investigación se centrará en la realización de análisis cuantitativos, que permitan precisar no sólo qué está pasando en relación con la prejubilación, sino en qué medida ocurre. En esta fase se enviará un

cuestionario psicosocial a una muestra amplia de prejubilados, con el fin de obtener indicadores descriptivos e identificar distintos perfiles de adaptación a la prejubilación. Igualmente, se hace énfasis en todos los elementos que resultan predictivos de un buen ajuste al retiro, de manera que tras su identificación puedan articularse propuestas de intervención psicosocial encaminadas a la mejora del bienestar de los miembros de este colectivo, que han sido definidos como “*viejos para trabajar pero jóvenes para jubilarse*” (Riera, 1999).

Bibliografía

Consejo Económico y Social (CES)/Ministerio de Trabajo (2000) *Vida Laboral y Prejubilaciones: sesión del pleno 21 de junio*. Madrid: CES.

Crego Díaz, A. y Alcover de la Hera, C. M^a. (2005) La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación (I y II). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, en prensa.

Eurostat- Estadísticas de la Comisión Europea (2004). Población y condiciones sociales. Accesible en: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

Gómez, S. y Martí, C. (2003) Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones. (DI n^o 522) Universidad de Navarra- IESE/ Cátedra SEAT de Relaciones Laborales. <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0522.pdf>

In-Psitro (Equipo de investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la URJC)/ Alcover de la Hera, C. M^a.; Crego Díaz, A.; Martínez Íñigo, D. y Rodríguez Mazo, F. (2005) *Análisis cualitativo de los aspectos personales y psicosociales de la experiencia de prejubilación*. Informe de investigación inédito.

Riera, J. M. (1999) *Jubilarse a los 50: viejos para trabajar, jóvenes para jubilarse*. Madrid: Pirámide.