

## METRÓPOLI BARCELONA



### El capital humano



**NÚRIA CHINCHILLA**

**S**egún un reciente informe hecho público por el Consejo Económico y Social, más de 60.000 personas fueron prejubiladas en España durante el último año. Algunos ven el horizonte de la jubilación como un bien deseable. En ocasiones son aquellos que van a trabajar sin motivación, bien por pérdida de funciones u objetivos, bien porque están "quemados", cansados de jornadas extenuantes y de un trabajo agotador. En ambos casos desean jubilarse antes de los 65 años.

La edad media de jubilación se ha adelantado a los 62,5 años, y el porcentaje de trabajadores entre 55 y 64 años que se mantienen en activo no llega actualmente al 40%. ¿Qué pasa con el 60% restante? En esa banda de edad se está todavía, en la gran mayoría de las ocasiones, en plenitud de facultades físicas e intelectuales.

Esta realidad social anómala, perjudicial con la ya precaria situación de nuestro sistema de pensiones, supone además una descapitalización humana, social e intelectual de primer orden para la empresa y para la misma sociedad. Es una tragedia que en muchos casos no tiene justificación y, probablemente, tampoco parangón con otras etapas de la historia. Es cierto que las grandes

*El porcentaje de trabajadores entre 55 y 64 años que se mantienen en activo no llega actualmente al 40%* ●●

compañías son las que mejores condiciones ofrecen, pero una gran mayoría pierde gran parte de su poder adquisitivo.

Además, no hay que olvidar la fuerte relación entre identidad profesional y autoconcepto, así como los aprendizajes no deseables para futuras generaciones, que con esos precedentes tienen expectativas de "carrera" rápida y expulsión temprana, en lugar de disfrutar del trabajo como un medio para su desarrollo profesional, personal, familiar y social.

Nuestro mundo cambia deprisa, asistimos a fusiones de empresas quizá sin precedentes, pero ¿no estaremos yendo demasiado lejos con estas medidas que tan de lado dejan el factor humano? ¿No faltará quizá un poco de imaginación en la solución de estos casos? El problema es de tal magnitud que muchas empresas empiezan a plantearse como deber moral el "outplacement": la recolocación del empleado despedido.

En la legislación francesa y belga esto ya es así. Quizá un modo de acometer el futuro que se nos avecina sea el de animar a que estas empresas expertas tengan un papel mucho más activo en los despidos y en la negociación colectiva de éstos.●

NÚRIA CHINCHILLA, profesora del IESE