

# LA PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN A TRAVÉS DEL SISTEMA PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES: UNA ALTERNATIVA POSIBLE.

Evaristo Barrera Algarín

## Palabras clave adicionales

### Keywords

Personas Mayores, Postjubilación,  
Postretirement,  
Envejecimiento poblacional.  
Population

## Additional

Old People,  
Ageing of the

## Resumen

El presente artículo parte del envejecimiento poblacional que se está produciendo especialmente en las sociedades occidentales, y en cómo este provoca importantes reajustes sociales y económicos en las mismas. Nos ubicamos de manera central en las posibilidades de adecuación de los sujetos jubilados o jubilables a los años de vida que se les plantean por delante como “personas mayores”, que se prevén sean muchos por el aumento de la esperanza de vida. A partir de aquí y analizando la extensión de la Preparación a la Jubilación, se propondrán alternativas a las existentes, al menos en el contexto español, carente en muchos casos de esta Preparación a la Jubilación. La alternativa principal será la de utilizar el Sistema Público de Servicios Sociales, para la posibilitación de este recurso de manera general para toda la población. Todo ello se relacionará con datos de investigaciones recientemente terminadas en este sentido.

## Abstract

This paper begins by looking at the ageing of the population that is occurring especially in Western societies, and how this is bringing about serious social and economic changes within these societies. This paper focuses on the possibilities of making provisions for retired or retireable persons for the years ahead of them as “senior persons”, a period that is expected to be lengthy due to the increase in life expectancy. Based upon this and analysing the extent of Planning for Retirement, alternative measures to those that already exist will be suggested, at least within the Spanish context, which lacks such Retirement Planning in many cases. The main alternative will be that of using the Public Social Services System, to try to make this resource generally available for the whole of the population. All of this will be in relation to data from recently completed research in this field.

### **Introducción.**

Es evidente, en los últimos años, el envejecimiento constatado de la población a niveles mundiales, mucho más perceptible en los países occidentales que en el resto del planeta, pero al fin y al cabo, un fenómeno de tipo internacional en el que las tasas de natalidad descienden, y la esperanza de vida es cada vez de mayor proporción, lo que de forma irremediable nos lleva al fenómeno del envejecimiento poblacional.

Ante los cambios que se producen –y se están produciendo- en las sociedades que ya viven este envejecimiento, y al margen de las adecuaciones sociales, económicas, legislativas, etc, que esto provoca, está el hecho de la preparación de las personas para hacer frente a la nueva etapa de sus vidas, para las que hasta este momento, la jubilación, no se había planteado. Nos referimos a la Preparación a la Jubilación, cuyos elementos desarrollamos y exponemos en los apartados siguientes.

Así mismo, el planteamiento que seguiremos, tratará de dar respuesta a cuestiones como: ¿Es necesaria e importante la Preparación a la Jubilación? ¿Está suficientemente extendida? ¿Es accesible para la población jubilable en general? ¿Qué papeles juegan las Administraciones, empresas, sindicatos y las Entidades sin ánimo de Lucro? En el caso de que la Administración quisiera

implicarse, ¿desde qué ámbito sería el más adecuado? Y en todo esto, ¿cuál podría ser el papel de los Servicios Sociales?

### **Preparación a la Jubilación: Su importancia.**

Si realizamos una aproximación histórica al término jubilación, encontramos que entre los judíos, la jubilación era un acontecimiento que se producía cada 50 años; como una celebración del Pueblo Judío. Suponía motivo de gozo, una liberación de cargas, una ruptura con las cadenas y obligaciones que habían aprisionado al individuo a lo largo de la vida. Los esclavos eran puestos en libertad, no se trabajaba durante aquel año. Esta liberación se asimilaría entre los primeros cristianos, con un sentido espiritualista de perdón y liberación de culpa: es lo que en contextos religiosos llaman "ganar el jubileo". A su vez, los romanos adoptarían el término judío "Yobel" latinizándolo bajo el fonema judío, y pasaría a las lenguas neolatinas con el significado de "júbilo", pero también de "jubilación".

La jubilación, en la actualidad, se puede entender como el hecho de interrumpir, de una manera generalmente brusca, una actividad profesional remunerada, desarrollada durante gran parte de la vida y el correspondiente cobro de una pensión o equivalente (dependiendo de la parte del planeta en el que el jubilado se encuentre). Ciertamente, podemos describir la jubilación como el momento en que, de una manera u otra, el mayor deja de ser productivo en bienes materiales y pasa a un segundo plano en el sistema de producción. Su fundamento social estriba en que el mayor es una persona que ya no produce, por lo que se le aparta del mundo laboral.

Este proceso socio-económico, en principio, abarca otras cuestiones más amplias de la esfera social, individual y cultural del sujeto jubilado, que en muchos casos le lleva a procesos de exclusión social, al quedar sin un papel social ajustado a su nueva realidad social. Pensemos, que en algunas sociedades, el mayor, por el hecho de serlo, tenía asignado un rol social. Como en el caso de los Incas, donde los mayores de 60 servían como consejeros de los jefes. Los incas tenían una organización social notablemente

desarrollada donde cada miembro tenía un papel que cumplir, como acabamos de decir, incluso las mujeres ancianas ejercían la función de comadronas.(Malagón, 1995).

En nuestras sociedades fuertemente enmarcadas y sujetas a posiciones fijadas desde los procesos productivos, aquel sujeto que queda forzosamente excluidos de éstos, también se ve excluido en términos sociales.

La jubilación supone la desaparición del rol del trabajador, ya que al jubilarse no se está sujeto a las exigencias del trabajo. Así, el jubilado, acostumbrado durante mucho tiempo a ser guiado por su trabajo, puede encontrarse desorientado y angustiado cuando se da cuenta de que la distribución de su actividad y de su tiempo sólo dependen de él. Distintos estudios realizados por autores como, Beehr (1986) , Boyack y Tiberi (1975), Kilty y Behling,( 1980), Hornstein y Wapner en 1985, Joukamaa y Salokangas en 1989, Richardson y Kilty en 1991, Szinovacz (1992), Henkes y Siegers (1994), Beehr y Nelson (1995), Madrid y Garcés (2000) , nos enseñan a entender los efectos de la jubilación a partir de distintas variables<sup>1</sup>:

VARIABLES	RELACIÓN CON LA JUBILACIÓN
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importantes diferencias en el ajuste a la jubilación en hombre/mujer.</li> <li>• Menores ingresos económicos en Mujeres.</li> <li>• Influencia de los roles tradicionales que colocan en posición de inferioridad a la mujer.</li> <li>• La mujer puede experimentar una salida del espacio doméstico tradicional hacia actividades alternativas e incluso reincorporación laboral.</li> </ul>
Vida en pareja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda en la adaptación a la situación de jubilado.</li> <li>• Mayor implicación en las actividades de ocio.</li> <li>• Limitación por enfermedad de alguno de los dos.</li> </ul>
Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor satisfacción en la jubilación anticipada en trabajadores en ocupaciones mas altas, mayor nivel educativo, funcionarios o personal del sector servicios (disfrutar de actividades, más libertad y relacionarse más con la pareja).</li> <li>• Trabajadores no cualificados: Dificultad en imaginarse un estilo de vida personal en la jubilación.</li> </ul>

<sup>1</sup> Cuadro de elaboración propia a partir de MADRID G., A.J. y GARCÉS de los FAYOS R., E.J. (2000), *La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral*. En *Anales de Psicología* vol . 16, nº 1, 87-99. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A menor status ocupacional, más problemas de adaptación a la jubilación.</li> <li>• Más fácil jubilarse si el trabajo posee características no gratas para el trabajador.</li> </ul>
Apoyo Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A más apoyos sociales mayor ajuste a la nueva situación de jubilado.</li> </ul>
Ingresos económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influyen tremendamente en la satisfacción o no con su situación de jubilado.</li> </ul>
Salud general	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igual de determinante que el factor económico.</li> </ul>
Nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A mayor nivel educativo mejor ajuste a la jubilación.</li> <li>• Suelen ser sujetos más planificadores cara a su nueva situación.</li> </ul>
Variables de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuroticismos: influyen negativamente en la adaptación a la jubilación.</li> <li>• La Extraversión resulta muy positiva en los jubilados.</li> <li>• La dureza emocional, ayuda a los sujetos a enfrentar las nuevas situaciones.</li> <li>• El locus de control interno implica una mayor satisfacción vital.</li> <li>• Las personas adictas al trabajo o “enamoradas” de su trabajo viven la jubilación de forma muy dura.</li> <li>• Retirarse por cuestiones personales y no por salud o trabajo, implica mayores satisfacciones.</li> </ul>
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuste muy positivo en trabajadores que hayan planificado su jubilación y sus actividades posteriores.</li> <li>• Planifican mejor su retiro quienes presentan mayores niveles de educación, más ingresos y con mayor posición profesional.</li> </ul>

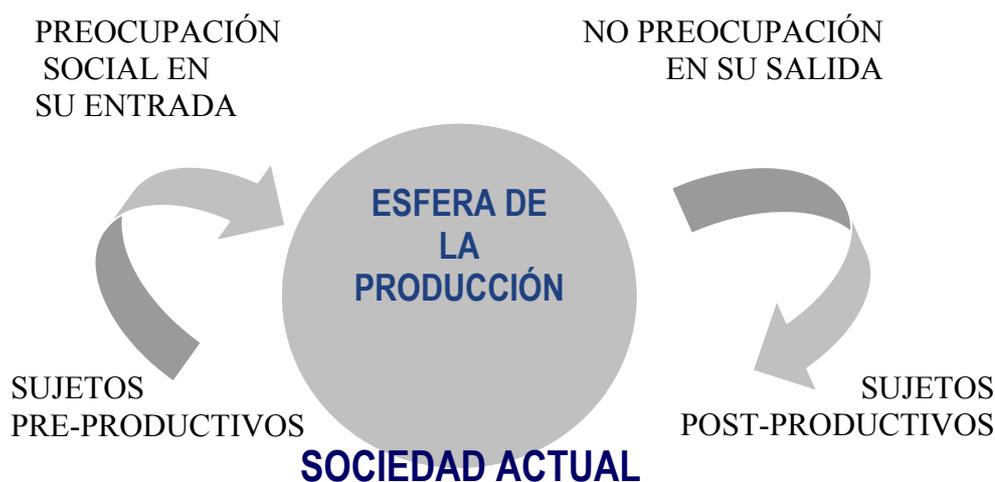
Elaboración propia.

En síntesis, hemos de tener en cuenta que las personas jubiladas pasan a una nueva situación social para la que no han sido preparados. Pensemos que durante toda la vida de un individuo, desde su niñez, es preparado para ingresar en una etapa de su vida regida por la formación y los estudios, que en algunos casos puede durar 20 años o toda la vida. Esta formación se entendería dentro de la esfera de la “Pre-producción”, durante la cual el sujeto es adiestrado en los saberes elementales (cada vez más complejos y prolongados en el tiempo), que le permitirán participar en la esfera de la producción, generalmente como fuerza de trabajo. En este sentido, durante toda la vida del sujeto, se le esta preparando y alentando a participar y permanecer como “sujeto útil” en la esfera de la producción<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Ver cuadro nº 1.

Cuadro nº 1



Pero transcurrido el tiempo socialmente – y en algunos casos, económicamente- establecido, el individuo es apartado de la fuerza de trabajo, sin ningún tipo de adiestramiento previo o preparatorio para encarar lo que en adelante serán sus nuevas funciones sociales, alejadas de la esfera de la producción, convirtiéndose en un sujeto “pasivo”, por tanto no productivo, por tanto socialmente sancionable y criticable. En todo este recorrido simplificado en estas líneas, el sujeto queda expuesto ante una nueva situación, muy distinta de todo en lo que ha sido adiestrado durante su vida, en la que surgen importantes limitaciones y nuevos problemas para los que no estaba preparado. Tal y como lo recoge Moragas<sup>3</sup>, estaríamos hablando de consecuencias en todos los órdenes:

1. Problemas económicos
2. Problemas físicos y asistenciales
3. Problemas psicológicos

---

<sup>3</sup> Moragas (1998: 164-168)

4. Problemas relacionales y familiares
5. Problemas socioculturales

Alfageme (1999: 125) los analiza atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Factores bioestructurales
- b) Factores psicosociales
- c) Factores socioeconómicos
- d) Factores sociopolíticos
- e) Factores socioculturales
- f) Factores coyunturales

Ante estas cuestiones descritas, existen posibilidades de suavización o adiestramiento al individuo a sus nuevas realidades post-jubilatorias. Principalmente habría dos líneas:

- A. La posibilidad de plantear modelos de jubilación graduales que inviten al sujeto a irse adecuando a la nueva situación. En esta podríamos encontrar diversas formas:
  - a. Jubilación progresiva: Donde el sujeto, poco a poco, vaya reduciendo el tiempo y los días dedicados a su trabajo (sin que ello suponga un perjuicio económico), hasta la terminación total de la relación laboral con su empresa o ámbito de trabajo.
  - b. Jubilación por suavización: Donde el prejubilado, vaya siendo trasladado a puestos que requieran menores esfuerzos, y que le permitan estar en relación con su contexto laboral y no verse obligado a la jubilación temprana por cuestiones físicas o de salud.
  - c. Jubilación por cambio de actividad: Donde la persona, al no poder realizar ya determinadas tareas, se le planteen otras actividades alternativas que si pueda realizar dentro de su contexto laboral.

Como podemos observar estas opciones se pueden dar de manera combinada, no siendo excluyentes unas de otras. Estas propuestas no son nuevas y ya se trataron hace cuarenta años en la Organización Internacional del Trabajo. En la memoria del año 1962, el Director General propuso las siguientes soluciones:

- Que el trabajador continúe en el mismo puesto de trabajo que ocupa, pero reduciendo la intensidad de su trabajo.
- Que se le asigne otro puesto más apropiado que el que tenía. Si este era pesado, pasarle a otro más ligero; si se requería velocidad, asignarle otro que la precise en menor grado.
- Que se le traslade a otro puesto más adecuado, aunque sea de empresa distinta.
- Que se le ocupe en jornada parcial.
- Que se disponga se jubilación gradual, es decir, que se le reduzca progresivamente su horario de trabajo en su último año para evitar así la brusca interrupción entre el trabajo activo y la jubilación.

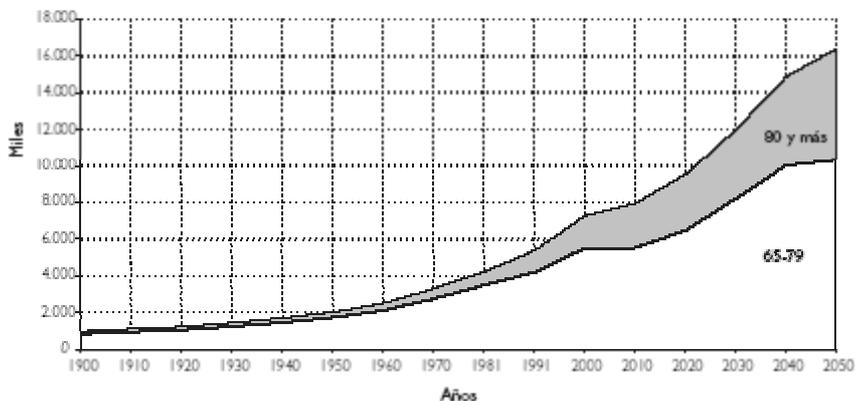
B. La segunda línea sería la Preparación a la Jubilación en sí. Moragas la define de la siguiente forma: *“La preparación a la jubilación constituye un proceso de información-formación para que las personas jubilables asuman su nuevo rol positivamente; beneficia a los interesados y a la sociedad, minimiza costes sanitarios y sociales y mejora la salud física, psíquica y social de la persona”*. (2000:457).

La pregunta sería: ¿Por qué en estos momentos hemos de plantear el desarrollo de la Preparación a la Jubilación? Al margen de las cuestiones anteriormente analizadas que explican las repercusiones que la jubilación puede acarrear al propio sujeto jubilable, existen otros elementos de presión, muy importantes que nos invitan a reflexionar sobre la existencia de la Preparación a la jubilación misma como son: los cambios a niveles demográficos.

Según se recogen en el Informe 2004 Sobre la Personas Mayores en España – informe actualizado cada dos años por el Observatorio de Personas Mayores del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-, nos encontramos ante un proceso muy marcado de envejecimiento poblacional, que nos habla, sobre todo en el contexto de los países de la Unión Europea, de cambios importantes en estas sociedades a medio plazo. Este informe nos indica la evolución al alza del peso específico poblacional de las personas mayores en España y otros países, donde las Personas Mayores han aumentado en números absolutos –envejecimiento por la “cúspide”-, y

en términos relativos –envejecimiento por la “base”- y que se aprecia claramente en la siguiente gráfica<sup>4</sup>:

Gráfico 1.1  
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN MAYOR, 1900-2050 (miles)



\* De 1900 a 2003 los datos son reales; de 2010 a 2050 se trata de proyecciones; desde 1970, población es de derecho.

Fuente: INE:INEBASE: Cifras de población. Población según sexo y edad desde 1900 hasta 1991. INE, 2004.

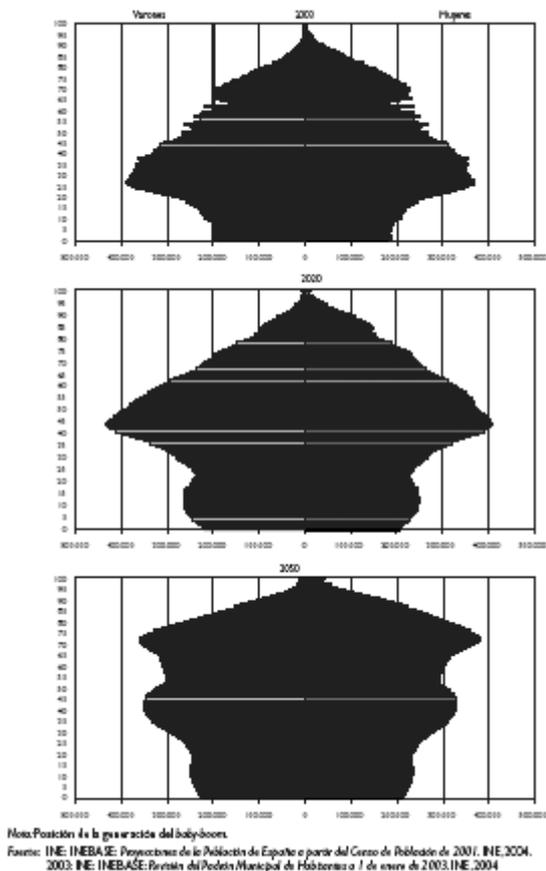
INE:INEBASE: Proyecciones de la población calculadas a partir del Censo de Población de 2001. INE, 2004.

Estas cuestiones no resultan asépticas, por lo que influyen tremendamente a nivel social, a nivel político y a nivel económico. Toda transformación importante desde el punto de vista demográfico trae acompañado transformaciones en las sociedades que los experimentan. Pensemos en las poblaciones de principios de siglo XX en el contexto español, con 18.6 millones habitantes, de los cuales sólo el 5% eran mayores de 65 años. Para situarnos a finales de ese mismo siglo con unos 40 millones de habitantes, y entorno a un 20 % de personas con más de 65 años, y unas esperanzas de vida en 80 años. Todos estos cambios han provocado en los contextos que lo han experimentado grandes transformaciones, y la tendencia que tenemos a medio plazo, nos anuncia una agudización en este proceso de envejecimiento poblacional, casi hasta el grado de conseguir la “inversión” de la pirámide poblacional, tal y como se recoge en la siguiente gráfica<sup>5</sup>:

<sup>4</sup> Fuente: Informe 2004 Sobre la Personas Mayores en España. Observatorio de Personas Mayores del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

<sup>5</sup> Fuente: Informe 2004 Sobre la Personas Mayores en España. Observatorio de Personas Mayores del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Gráfico 1.17  
POBLACIÓN SEGÚN SEXO Y EDAD, 2003, 2020 Y 2050



Como podemos observar, en los próximos años van a existir en nuestros contextos más personas mayores de 65 que menores de 15 años, lo que va a implicar –y ya se está apreciando- una preocupación hacia las cuestiones de las Personas Mayores y sus necesidades, así como una mayor preocupación hacia sus asuntos y hacia sus influencias como grupo emergente (y en algunas regiones mayoritarias), sobre todo en cuestiones decisorias y peso específico político, económico, socio-cultural, etc.. El hecho es que cada vez va a ver más mayores, que además, por el aumento de la calidad de vida (no en todas las regiones del planeta), van a ser mayores durante más tiempo.

Después de la II Guerra Mundial, es cuando se empiezan a asentar los sistemas de pensiones de jubilación, se trabajaba sobre poblaciones que tras la jubilación, no tendrían una esperanza de vida de muchos años (además de que eran pocos los que llegaban a la edad de jubilación). Hoy, los mayores de 65 años han crecido de manera considerable, e incluso los de 80 y más.

Prácticamente podríamos hablar de que nos encontramos, tras la jubilación, ante una “nueva vida” o nueva etapa de la vida donde comienza un periodo de 20, 30 40... años más, y para los que no se ha tenido una preocupación social en ser preparados para ella. Es aquí donde el papel de la Preparación a la Jubilación se hace evidente y esencial.

Con base en las cuestiones que estamos resaltando, si nos acercamos a trabajadores en distintos contextos andaluces<sup>6</sup>, y les preguntamos si la Preparación a la Jubilación es necesaria y útil, estos nos responden en la línea de lo que venimos exponiendo:

Tabla A

<b>Opiniones</b> <b>Contextos Laborales</b>	<b>“Considera Útil la Preparación a la Jubilación”</b>	<b>“Considera Necesaria la Preparación a la Jubilación”</b>	<b>“Considera Demandada la Preparación a la Jubilación”</b>
<b>Trabajadores en Administración Pública</b>	91 %	86 %	35 %
<b>Trabajadores en contextos empresariales privados</b>	82.5 %	73.7%	58.2%
<b>Trabajadores sindicados</b>	99.8%	99.9 %	66.7 %

Elaboración propia.

En relación a los datos obtenidos tenemos que entender lo necesario y útil que se presenta la Preparación a la Jubilación para los propios trabajadores, e incluso la “demanda” social que estos mismos sujetos detectan. Por todo ello hemos de dejar claro la importancia que la Preparación a la Jubilación tiene, y que se concreta en las siguientes cuestiones:

- Se está produciendo un importante envejecimiento poblacional que trae consigo un aumento de la población mayor de 60 años, quedando incluso por encima de la población menor de 15 años.

<sup>6</sup> Investigación finalizada en Noviembre de 2005, y realizada desde la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

- La población mayor de 60 años cada vez se consolida con unas mayores esperanzas de vida que hace que sean mayores durante más años, todo ello debido a los avances en los indicadores de calidad de vida y en la preocupación en nuestras sociedades por la longevidad, como lo demuestran estudios de Olshansky y Carnes (2001), Barja (1998), Kirkwood y Austad<sup>7</sup> (2000), Hayflick<sup>8</sup> (2000), y Mora (2003) entre otros.
- La propia población detecta la utilidad, lo necesario, y reconoce la demanda que pueda existir en preparación a la jubilación, tal y como se expresa en la “Tabla A”.

Ante todo esto la pregunta sería, si van a existir más mayores, y estos van a ser mayores durante más años, ¿consideramos necesario que se comiencen a preparar a estas generaciones para enfrentar lo que va a ser una “nueva etapa” de sus vidas que durará bastantes años? ¿Qué podría pasar en sociedades muy envejecidas donde su población mayor y su sociedad en general no hayan sido cualificadas para enfrentar los nuevos retos que se presentarán? Es lógico pensar que en el contexto actual de envejecimiento poblacional en el que se sume Europa y España, nos preguntemos exactamente qué cobertura tiene la Preparación a la Jubilación para la población en general y la accesibilidad de esta a la Preparación a la Jubilación

### **Protagonistas de la Preparación a la Jubilación.**

El principal problema con el que se enfrenta la preparación a la jubilación es precisamente su escasa difusión. De hecho, en Reino Unido ,sólo se imparte a un 5% de sus trabajadores, y en Noruega, a un 7%<sup>9</sup>, siendo puramente testimonial en el resto de países europeos. Lo que sí se aprecia es una mayor extensión en países escandinavos y anglosajones, que en los

---

<sup>7</sup> En Mora (2003:62-64)

<sup>8</sup> En Mora (2003:62-64)

<sup>9</sup> En Moragas (2000).

mediterráneos. Normalmente sus beneficiarios han sido empleados de grandes empresas y de la Administración Pública, y más en hombres que en mujeres. Según Moragas (2000), los que menos posibilidades tienen, son trabajadores manuales de niveles profesionales y socioeconómicos bajos. Los principales financiadores de estos programas son la Administración Pública y las grandes empresas, pero también son importantes las iniciativas que parten de entidades asociativas (Preretirement Association, en Reino Unido, y el Señor Senter en Noruega, o la Asociación INTEREDADES Española). En España se inicia en los años 70 desde el INSERSO, y en la actualidad destacan grandes empresas como RENFE, Telefónica, Unión FENOSA<sup>10</sup> o Danone. Para Moragas (2000), algunas de las pioneras, como ENHER o Endesa, han interrumpido sus programas. También encontramos iniciativas desde el Ayuntamiento de Valencia y entidades comunitarias o asociaciones de jubilados de Madrid y Barcelona.

Si realizamos una aproximación a la extensión de la Preparación a la Jubilación en Andalucía Occidental, podemos obtener datos tan interesantes como los que se muestran en la “Tabla B<sup>11</sup>”:

Tabla B

Contextos explorados	Existencia de Preparación a la Jubilación	Implicación financiera en Preparación a la Jubilación
Administraciones públicas	5 %	9 %
Sindicatos	15 %	-
Empresas	7%	8 %
Empresas prestadoras de servicios	2 %	-
Entidades Sin ánimo de Lucro	2 %	-

Elaboración propia.

<sup>10</sup> Desde 1981 hasta la actualidad han pasado por sus cursos de Preparación a la Jubilación casi 850 empleados.

<sup>11</sup> Investigación finalizada en Noviembre de 2005, y realizada desde la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

Como podemos observar, los datos son tremendamente aclaratorios, sugiriéndonos y mostrándonos la casi inexistencia de Preparación a la Jubilación, en todos los contextos laborales o relacionados con este campo (como entidades asociativas, empresas prestadoras de servicios, o los sindicatos). El único contexto en el que parece existir una mayor presencia de Preparación a la Jubilación es precisamente en el ámbito sindical. Incluso los valores de financiación de estas actividades son escasos tanto en los respaldados por las Administraciones, como los provenientes de la empresa privada. Como podemos observar sólo un 2% del sondeo nos muestra empresas de servicios que ofrecen Preparación a la Jubilación. Esto nos refiere a la escasa incidencia de la Preparación a la jubilación en la empresa y en la sociedad en general, pese a las transformaciones demográficas que nos acompañan. Pero aún así, estas empresas son las únicas detectadas que guardan relación con la Preparación a la Jubilación, e incluso hemos de afirmar, que en base a los datos obtenidos en el sondeo, una de las empresas (Firma Quatro), por falta de demanda ha dejado de prestar este servicio, y la otra se trata de una empresa que si bien trabaja con sujetos de Sevilla, estos se han de desplazar a su sede en Madrid, donde tienen centralizados los cursos de Preparación a la Jubilación (Placement Center España).

Por otro lado, se han encontrado los siguientes contextos<sup>12</sup> desde los que en la actualidad se imparte preparación a la jubilación (Andalucía Occidental):

1. Empresas :
  - a. FIRMA QUATRO
  - b. PLACEMENT CENTER.
  - c. RENFE
2. Experiencias públicas sobre preparación a la jubilación.
  - a. Ayuntamiento de Alcalá del Río
  - b. Instituto Andaluz de la Administración Pública
3. Sindicatos que ofrezcan preparación a la jubilación.

---

<sup>12</sup> Investigación finalizada en Noviembre de 2005, realizada desde la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

- a. UGT ANDALUCÍA
  - b. CC.OO.
  - c. SEMAF (Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios)
4. Entidades asociativas relacionadas con mayores y preparación a la jubilación.
- a. Asociación APROS
  - b. GERON

### **El Papel de los Servicios Sociales y la Preparación a la Jubilación.**

En un contexto demográfico como el nacional, en el que la población se presenta como envejecida, no existe al día de hoy un sistema de preparación para los futuros jubilados (que según las tendencias, seguirán en aumento para los próximos años). Resultan de especial relevancia las aportaciones que propone Calvo Aguirre<sup>13</sup>, cuando este nos habla de una supuesta implantación de la Preparación para la jubilación en los Centros de Servicios Sociales del territorio nacional.

En este sentido, tendríamos que buscar elementos que nos confirmen o refuten la posibilidad que el Sistema de Servicios Sociales tendría para poder desarrollar un servicio de Preparación a la Jubilación abierto a la población en general con edades próximas a la Jubilación (o en su caso a situaciones anticipadas o prematuras).

Es indudable el desarrollo y la consolidación que ha experimentado la legislación y el propio Sistema de Servicios Sociales , desde principios del Siglo XX. Valgan como ejemplo algunas de las siguientes menciones recogidas en la “Tabla C”:

---

<sup>13</sup> En Malagón (1995).

Tabla C

**Principales hitos en la evolución de la atención a los Mayores en España.**

- 1900: Primeras leyes de seguridad (aseguramiento y protección de trabajadores)
- 1903: Instituto de Reformas Sociales (para preparar legislación y protección de los trabajadores)
- 1908: Instituto Nacional de Previsión (pensiones de retiro)
- 1919: Seguro de Retiro Obrero Obligatorio
- 1920: Ministerio de Trabajo (aúna IRS e INP)
- 1931 Constitución Española de la II República (atención a las personas de edad, seguros de vejez) Socorro Rojo : atención a las personas mayores
- 1940: Auxilio Social (asume las competencias del Auxilio Rojo)
- 1955: Seguro de Vejez Invalidez y Supervivencia (SOVI)
- 1960: Fondos Nacionales (FNAS)
- 1963: Ley de Bases de la Seguridad Social (del sistema de pensiones al sistema de Seguridad Social) esta ley es la que construye el actual sistema de Seguridad Social, hoy día ha sufrido modificaciones como la incorporación de las PNC
- 1967: SS.SS como prestaciones de la Seguridad Social
- 1970: Servicio Social de asistencia al anciano
- 1974: Ley General de la Seguridad Social (con SS.SS para mayores)
- 1974: Instituto Nacional de Asistencia Social (INAS)
- 1977: Libro blanco de la Seguridad Social (líneas básicas de mejora del sistema de protección)
- 1978: Constitución Española
- Ley General de Sanidad 25/85
- Proceso de transferencias del INSERSO y del Estado a las CC.AA., art. 151 (Cataluña, Galicia, Andalucía, Canarias y País Vasco)
- Se inicia la aprobación de leyes de SS.SS (ley del País Vasco, 1982)
- I Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, en Viena (1982).
- Aprobación de la ley 26/85 de pensiones
- Nueva ley de Régimen Local 7/85
- Potenciación de centros: hogares, clubs, residencias, estatuto básico de centros de 1985, orden de baremos para centros residenciales, programas de vacaciones para la 3ª edad
- 1985: Ley Reguladora de Bases de Régimen Local
- Desarrollo de prestaciones económicas : PNC (ley 26/90)
- Creación del Ministerio de Asuntos Sociales, 1988
- Regulación de la ayuda a domicilio
- Programas de termalismo social, 1989
- Programas de teleasistencia
- Programas de integración social (apoyo, asociacionismo, ayuda mutua, viviendas tuteladas)
- Orden ministerial de Acción Concertada de plazas residenciales para asistidos
- Plan Concertado de Prestaciones Sociales Básicas (1988)
- Política de subvenciones: el 0'52 del IRPF subvenciones estatales
- Culminación de la primera fase de leyes de SS.SS. (ley de Valencia)
- Transferencias a Navarra, 1990
- 1990: Ley 26/90 de Pensiones No Contributivas
- 1992: aprobación del Plan Gerontológico nacional
- Ley 2/96 de Voluntariado
- Ley Orgánica 9/92 de transferencias del INSERSO a las CC.AA. del art. 143
- Consejo Estatal de mayores, Real Decreto 2/71/94
- Impulso a los programas de cooperación internacional
- Convenio de coordinación social, 1993
- Programas de solidaridad entre generaciones (año europeo de los mayores 1993)
- Programas de estancia diurna y temporales
- Programas de apoyo a las familias (año internacional de las familias 1994)
- Desarrollo de universidades para mayores

- Ley de Fundaciones 30/94
- Pacto de Toledo, 1995
- Debate sobre la conciliación de la vida profesional y doméstica (1999) y posterior anotación de la ley
- Preparación de la II Asamblea sobre el envejecimiento (Madrid 2002)
- Valoración del Plan Gerontológico (1992-97)
- Observatorio permanente de las personas mayores (1988)
- Proyecto del Plan de Atención a los enfermos de Alzheimer y otras demencias (199-2005)
- Año Internacional de las personas mayores (1999)
- Renovación del Consejo Estatal de personas mayores (1999)
- Proyecto del Plan de Acción para las personas mayores (2000-2005)
- Ley de consolidación del sistema de la Seguridad Social (Ley 1997)
- Plan Estatal de Voluntariado (1997/2000)
- Plan de Acción de Empleo (1998)
- Debate sobre la dependencia (1997)
- Ley del IRPF (1998)
- Recomendaciones del Consejo sobre el Plan de Acción para la familia (1999)
- Ley 6/99 de la comunidad autónoma de Andalucía "de atención y protección jurídica a las personas mayores".
- II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, 2002).
- [Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento 2002.](#)
- Plan de Acción para las Personas Mayores 2003-2007.
- Planes de Apoyo a las Familias
- Planes de Alzheimer. (Diferentes comunidades Autónomas)

En relación a lo expuesto, hemos de entender la suficiente adecuación, al menos legislativa y contextual del Sistema de Servicios Sociales para poder hacer frente a una posible prestación de Preparación a la Jubilación (de hecho, existen contextos en la actualidad donde los Servicios Sociales son los encargados de ofertar Preparación a la Jubilación a la población en general, como es el caso del Ayuntamiento de Lora del Río en la Provincia de Sevilla, España). Aún así, Sarasola y Rui (2004:47) nos dicen, que en comparación con los Sistemas de Salud y Educativo, el Sistema Público de Servicios Sociales, aún se encuentra en proceso de consolidación.

Si intentamos explorar más acerca de estas posibilidades, tras hacer un acercamiento de investigación podemos obtener cuestiones como las siguientes:

Tabla D

VARIABLES	RESULTADOS
Accesibilidad del personal de Servicios Sociales a la Preparación a la Jubilación	El análisis de datos nos describe el hecho de que no existe ninguna accesibilidad del personal de Servicios Sociales a cursos de preparación a la jubilación, al margen incluso de la edad de los trabajadores (que todavía son jóvenes).
Valoración de la Preparación a la Jubilación	Por el contrario, observamos que pese a no tener acceso a cursos o información sobre Preparación a la Jubilación, el personal de los Servicios Sociales, la valora de manera positiva.
Interés del personal de Servicios Sociales hacia la Preparación a la Jubilación	En contradicción con el primero de los puntos analizados, el personal de Servicios Sociales estaría interesado en recibir Preparación a la Jubilación (salvando los casos en que sean muy jóvenes)
Capacidad del Sistema de Servicios Sociales para dar Preparación a la Jubilación	El Sistema de Servicios Sociales estaría perfectamente capacitado para poder ofertar Preparación a la Jubilación
Cobertura de Preparación a la Jubilación para la población en general	Se revela el hecho de que no hay suficiente acceso a la Preparación a la Jubilación para la población en general.

Elaboración propia.

Para la obtención de mayores informaciones acerca del tema propuesto, se realiza un importante trabajo de campo atendiendo a una muestra con las siguientes características:

- La población (universo) a la que se dirige esta encuesta son: Trabajadores de los Centros de Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento de Sevilla, sin importar su adscripción administrativa, antigüedad o puesto desempeñado dentro del organigrama del lugar de trabajo.
- Se han analizado concretamente siete Centros de Servicios Sociales
- Los participantes en el cuestionario poseen suficiente experiencia, conocimientos sobre la preparación a la jubilación y sobre su posibilidad de ser aplicado o no desde los servicios sociales comunitarios, además, tienen una estrecha relación con este sistema de servicios sociales, como para poder sacar información de los mismos.

- Principalmente, los que han respondido el cuestionario, han sido Trabajadores Sociales (43% de la muestra); aunque también hay representación de otros profesionales.
- Casi el 90 % de la muestra, tienen edades comprendidas entre 26 y 45 años.
- Por otro lado, más de la mitad de los encuestados tienen una antigüedad de más de 5 años en los servicios sociales.

Con todo ello obtenemos conclusiones tan relevantes como las siguientes:

Las primeras consideraciones en las que debemos hacer hincapié, es en el hecho de que se dan dos respuestas al 100%:

1. Ninguno de estos profesionales reciben algún tipo de preparación a la jubilación.
2. Ninguno de estos profesionales imparten cursos de preparación a la jubilación para la población en general.

Es obvio, que se confirma el hecho de que no reciben los trabajadores de servicios sociales ningún tipo de preparación a la jubilación, al menos, desde la administración (que es la contratante). Además, este dato se puede contrastar con la respuestas que nos indican que en general la administración no ofrece este tipo de cursos a nadie (77 %).Y por otro lado, que lógicamente no se oferta por parte de los servicios sociales ningún tipo de curso de preparación a la jubilación abierto a la ciudadanía en general.

Si seguimos analizando los resultados obtenidos en esta investigación, nos daremos cuenta de que la preparación es considerada en un 91 % como útil o muy útil para nuestra sociedad. En este mismo sentido, la preparación a la jubilación , es considerada necesaria o muy necesaria por los encuestados (en un 86% de los casos). Pero, en cuanto a la demanda, los datos que obtenemos no son demasiado significativos, pues se entiende que por parte del personal de servicios sociales no hay una demanda social de preparación a la jubilación . Esto puede ser debido a que no haya una demanda conocida en la

población, puesto que en los servicios sociales, tampoco es un lugar al que los ciudadanos vayan a buscar este recurso habitualmente.

Otra de las cuestiones analizadas en la relación de “a más antigüedad de los encuestados trabajando en los servicios sociales”, estos valorarían como más necesaria la preparación a la jubilación. En relación a los datos obtenidos éstos nos hablan de que si se da esta relación: hay más valoración de necesidad en los trabajadores más antiguos<sup>14</sup>.

Tabla E: Comparación antigüedad en el puesto y necesidad de la P. J.

			<b>NECESARIA</b>		<b>Total</b>
			<b>innecesaria o poco necesaria</b>	<b>necesaria o muy necesaria</b>	
<b>Antigüedad</b>	<b>menos de 5 años</b>	<b>Recuento</b>	1	8	9
		<b>% de Antigüedad</b>	11,1%	88,9%	100,0%
		<b>% del total</b>	<b>4,8%</b>	<b>38,1%</b>	<b>42,9%</b>
	<b>más de 5 años</b>	<b>Recuento</b>	2	10	12
		<b>% de Antigüedad</b>	16,7%	83,3%	100,0%
		<b>% del total</b>	<b>9,5%</b>	<b>47,6%</b>	<b>57,1%</b>
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	3	18	21
		<b>% de Antigüedad</b>	14,3%	85,7%	100,0%
		<b>% del total</b>	<b>14,3%</b>	<b>85,7%</b>	<b>100,0%</b>

Elaboración propia.

En cuanto a la accesibilidad de la población en general a los cursos de preparación a la jubilación y en referencia a los datos obtenidos, estos vienen a confirmar que la accesibilidad es prácticamente nula , y la extensión de los cursos también.

Recordemos que los lugares señalados por los encuestados como habituales en la oferta de preparación a la jubilación son básicamente la empresa y los sindicatos, pero lo que más nos llama la atención es el hecho de que los encuestados, en un 57 % de la muestra nos dicen que no conocen lugares en los que se oferten preparación a la jubilación . Esto guarda estrecha

<sup>14</sup> Ver Tabla E.

relación con el hecho que la hipótesis defiende sobre la escasa extensión y accesibilidad de la preparación a la jubilación. Además, se complementa con la información que se refiere a la cantidad de preparación a la jubilación que, se supone, se podría ofrecer desde los distintos agentes. Así, los resultados nos dicen que, en todos los casos, la preparación a la jubilación sólo se da a muy pocos ciudadanos, y sólo desde el ámbito de la empresa y el sindicato, aunque también de manera residual. Encontramos pues, en la Administración uno de los contextos donde es más difícil que aparezcan cursos de preparación a la jubilación, o de que ella misma los ofrezca.

Cuando nos vamos adentrando en aspectos más de opinión de los sujetos encuestados, buscamos información acerca de quiénes consideran que sean los agentes más apropiados para que se extienda la preparación a la jubilación. En este sentido, nuestra hipótesis plantea que se optará por un modelo mixto, donde se incluyan cursos desde la Administración, la empresa, el sindicato y las entidades asociativas. Los encuestados optan por modelos mixtos siendo la opción más valorada para protagonizar la prestación de preparación a la jubilación, la Administración (76 %), contrastando con los datos anteriormente expuestos que hacían referencia a que era la administración la que menos preparación a la jubilación ofrecía.

Este tipo de datos nos hacen reflexionar de hasta qué punto la administración sería idónea o no para ofertar (tal y como se desprenden de los datos anteriores) preparación a la jubilación a la población en general. De todas formas, el análisis del cuestionario nos permite profundizar en estas cuestiones y adentrarnos en otra de las hipótesis iniciales planteadas: dentro de la Administración Pública, “servicios sociales” y “participación ciudadana”, serán los lugares más valorados para ofertar preparación a la jubilación. La del área de servicios sociales, que sería considerada pertinente o muy pertinente en un 72 % de los casos, y la de cultura y ocio que sería considerada pertinente o muy pertinente en un 75 % de los casos. Esta era precisamente una de las apuestas que se planteaban al principio y que sustentan parte de las hipótesis planteadas. De hecho estos datos, si profundizamos en ellos, y preguntamos directamente sobre la idoneidad de los mismos, podemos obtener que los

servicios sociales son considerados adecuados o muy adecuados en un 67% de los casos.

Con estas ideas hacemos referencia a la idea que planteábamos sobre que los servicios sociales son capaces de ofertar preparación a la jubilación, estimando como principales frenos la falta de recursos materiales y presupuestarios. En este sentido los datos nos confirman estas cuestiones.

Observemos que la posibilidad de que los profesionales sean capaces de ofrecer este servicio, en un 51% de los casos son considerados que podrían perfectamente realizar esta labor. El hecho de que sean sólo la mitad puede guardar relación con algunas informaciones descubiertas en entrevistas con directores de centro de Servicios Sociales, en las que nos comentaban que los profesionales, en algunos casos tendrían que contar con más formación en este sentido. Por otro lado, no es tajante por parte del personal de servicios sociales, que estas posibles actuaciones de preparación a la jubilación, estén dentro de las competencias de los servicios sociales (pero se ve con claridad en un 68% de los casos). Por otro lado, se entiende en un 59 % de los casos que si estaría conforme a legalidad. Como observamos son cuestiones que prestan a duda entre los propios técnicos de los servicios sociales, al margen de su legalidad y competencia reales.

Cuando nosotros profundizamos en la capacidad de los servicios sociales para ofertar preparación a la jubilación, desde un punto de vista más material-económico, obtenemos que habría problemas por la falta de equipamientos y espacios (como se refleja en el 62% de las respuestas), por la falta de recursos materiales para esta labor ( en un 81% de las respuestas), y también , por la falta en general de presupuesto para todo lo mencionado (tal y como se refleja en un 87% de las respuestas), y que nos hará pensar en frenos de tipo económico, mas que de otra índole.

Por último, y en relación a los datos obtenidos, haremos referencia a otra hipótesis planteada, según la cual, el lugar desde el que se puede ofertar preparación a la jubilación desde los servicios sociales, será especialmente, el

Servicio de Cooperación Social. Atendiendo a las respuestas del cuestionario, esta hipótesis se confirma con claridad, siendo seleccionado el Servicio de Cooperación social en un 63% de los casos, quedando claramente resaltada por encima del resto de las respuestas.

A modo de síntesis, se podrían plantear las siguientes cuestiones conclusivas:

- Encontramos una ausencia tal dentro del sistema público de servicios sociales comunitarios de oferta de preparación a la jubilación, tanto hacia los trabajadores de los mismos, como de estos al resto de la sociedad, con lo que volvemos a recaer en cuestiones anteriormente descritas sobre la no extensión y generalización de este tipo de prestación a la población en general.
- El personal de los servicios sociales tiene perfecta conciencia de la necesidad e idoneidad de este tipo de prestación que debiera ser accesible a los ciudadanos.
- Se detecta a niveles sociales genéricos (y no sólo de los servicios sociales) una ausencia de la preparación a la jubilación, o al menos desconocimiento de su existencia.
- Se entiende que la poca preparación a la jubilación que existe, también es de escasa incidencia en la población por su complicada accesibilidad.
- Coincide el hecho de que la preparación a la jubilación no puede ser protagonizado desde un solo agente social, sino que habría de ofertarse desde distintas esferas sociales, a través de un sistema mixto que implicara a la Administración, la empresa, el sindicato y a las entidades sociales.
- Dentro de la administración Pública, y según la opinión de sus trabajadores, los servicios sociales tendrían que erigirse con un papel protagonista en ese ofertar preparación a la jubilación a la sociedad, junto con cultura y ocio (Participación Ciudadana).
- Las principales necesidades que los servicios sociales tendrían para ofertar esta prestación sería la material y económica.

- Y dentro de los servicios sociales, el lugar más indicado, por sus funciones y potencialidades, para ofrecer preparación a la jubilación, sería el Servicio de Cooperación Social.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALFAGEME C., A. (1999), *Envejecimiento y desigualdad social*. En *Revista Internacional de Sociología*, nº 24, pp. 121-135.
- BARJA, G. (ed.) (1998): *El problema del envejecimiento*. Akal. Madrid.
- BARRERA, E. (2005), *“La preparación a la jubilación: su nacimiento, evolución, incidencia y perspectivas, como reflejo de las transformaciones de la Empresa, la Sociedad y el Estado”*. (Tesis Doctoral). Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales.
- BEEHR, T.A. (1986), *The process of retirement: A review and recommendations for future investigation*. *Personnel Psychology*, 39, 31-55.
- BEEHR, T.A. Y NIELSON, N.L. (1995), *Descriptions of job characteristics and retirement activities during the transition to retirement*. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 681-690.
- BOYACK, V.L. Y TIBERI, D.M. (1975), *A study of preretirement education*. *Paper presented at The Annual Meeting of the Gerontological Society*. Louisville.
- CALVO AGUIRRE, J. J. (1988): *Elementos conceptuales para una política de atención a la tercera edad*. Victoria.
- HENKES, K. Y SIEGERS, J. (1994), *Early retirement: The case of the Netherlands*. *Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 8(1), 143-154.
- HORNSTEIN, G.A. Y WAPNER, S. (1985), *Modes of experiencing and adapting to retirement*. *Journal of Aging and Human Development*, 21(4), 291-315.

-JOUKAMAA, V.M. Y SALOKANGAS, R.K.R. (1989), *Retirement aging, psychosocial adaptation and mental health. Finding of the TURVA project. Acta Psychiatric Scand.*,80, 356-367.

-KILTY, K.M. Y BEHLING, J.H. (1980), *The professional worker, work alienation and preretirement planning and attitudes (research report)*. Washington: The NRTA-AARP Andrus Foundation.

-MADRID G., A.J. y GARCÉS de los FAYOS R., E.J. (2000), *La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral*. En *Anales de Psicología* vol . 16, nº 1, 87-99. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia. Murcia.

-MALAGÓN BERNAL, J.L. (1995), *La atención socioeducativa con personas mayores: reflexión desde los Servicios Sociales de Andalucía*. Sevilla. Padilla.

-MORA, F. (2003): *El sueño de la inmortalidad*. Alianza. Madrid.

- MORAGAS MORAGAS, R. (1998), *Gerontología Social: envejecimiento y calidad de vida*. Barcelona. Herder.

-MORAGAS MORAGAS, R. (2000), *Preparación para la jubilación*. En FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. (dir.): *Gerontología Social*. Pirámide. Madrid. (Pags. 453-472).

-RICHARDSON, V. Y KILTY, K. (1991), *Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity*. *Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169.

-OLSHANSKY, S. J. y CARNES, B. A. (2001): *En busca de la inmortalidad*. Grijalbo. Barcelona.

-SARASOLA, J.L. y RUI, R. (2004), *La Participación Social y las Personas Mayores*. En Actas del II Congreso de Escuelas de Trabajo Social de Andalucía. Empresa de Servicios Sociales e Intervención Social. Sevilla.

-SZINOVACZ, M. (1986-87), *Preferred retirement timing and retirement satisfaction in women*. *International Journal of Aging and Human Development*, 24(4), 301-317.

-SZINOVACZ, M. (1996). *Couples' employment/ retirement patterns and perceptions of marital quality*. *Research on Aging*, 18(2), 243-268.

-SZINOVACZ, M. Y WASHO, C. (1992). *Gender differences in exposure to life events and adaptation to retirement*. *Journal of Gerontology*, 47(4), 191-196.