

Encanecido, pero no marchito, el personal universitario busca opciones a la jubilación

Encanecido, pero ni encanijado ni marchito, el personal universitario transita a la **jubilación** con escasas **alternativas** en las políticas y programas de envejecimiento saludable. La edad de jubilación de la fuerza académica, sea docente, investigadora (PDI) o personal de la administración y de los servicios (PAS) se convierte en un asunto tradicionalmente irrelevante en la educación superior para la clase política y su réplica universitaria.

La jubilación es un proceso administrativo banal

Irrelevante, es decir una cuestión que estando viva, no se identifica como una preocupación programática gubernamental, autonómica o universitaria; una inquietud que surge en la población de cada universidad: una fecha indolente entendida como accidente natural que debe combatir exclusivamente la clase trabajadora.

La clase trabajadora universitaria aumenta la problematidad institucional de cada centro universitario por el aumento en el número del personal PDI y PAS con más de 65 años. Los datos y cifras ministeriales así lo avalan. Además, el aumento de los mayores universitarios de 65 años ha crecido en mayor proporción que los de otros grupos sociales como medicina.

Y ante ese reto del crecimiento del personal “plateado”, enconchado en su probidad, que guarda sin esconderla toda la genialidad derramada, algunas universidades extranjeras ofrecen oportunidades que mantienen su salud fiscal y reputación pública de calidad educativa.

Opciones, convenciones y divagaciones

Los desafíos presupuestarios proceden por el aumento salarial de la clase trabajadora debido a complementos económicos de distinto signo, fundamentalmente trienios y quinquenios docentes, pero también los retos derivan del estancamiento en las oportunidades laborales de los jóvenes graduados que se podrían ligar a los dividendos salariales de la clase profesional asalariada estable. De otra parte, en la cabeza tersa y nacarada de la clase docente universitaria posiblemente acecha la tentativa de la desaceleración en la productividad científica o un declive en la moral de la excelencia en otros factores de la vida universitaria por la trama de la edad que ensombrece al personaje.

Pero en la vena de la clase universitaria sénior aparecen igualmente opciones de mentoría, con toda su misteriosa ternura hacia los más jóvenes universitarios que forman en la dirección de trabajos de investigación conducentes a la colación del grado de doctor, o la reputación institucional potenciada por fiables profesores que son veteranas lumbreras premiadas y condecoradas.

Las políticas deben volver a la esencia de la edad como principio articulador de los programas

En suma, ¿qué programas y políticas desarrollan las universidades para hacer frente al problema del envejecimiento como alternativa a la jubilación

administrativa de la clase trabajadora? Desconozco la existencia de información empírica sobre la cultura organizativa de este segmento poblacional universitario en nuestro país. Así, pues, en un sigiloso esfuerzo ético asumiré una política de cambio universitario como es propia de nuestro tiempo para otras audacias en la educación superior, como son la igualdad de género o la educación inclusiva.

Una de las aproximaciones al modelo de cambio de la clase trabajadora universitaria ha consistido en el ofrecimiento de un retiro temprano a quienes pensaban en abandonar la actividad universitaria. Desde la perspectiva universitaria esta política significaba un ahorro institucional porque los gastos del retiro se compensaban con la ventaja de recuperar altos salarios y de liberar puestos de trabajo que serían ocupados a un coste salarial más bajo por contratados con titulación acreditada o no de doctor. Si no era una política sublime era, aparentemente, una estrategia digna.

En ningún caso se contemplaba que se revisaran los complementos después de la edad de jubilación para quienes se mantuvieran en activo. Es más, algunos casos docentes ya habían llegado al techo de la retribución complementaria por docencia e investigación. No ascendía mucho la retribución en esa situación, así que el ambiente salarial que tenían era un valle retributivo, que no una caída, fácil de transitar.

¿Estudios?

Nadie ha podido constatar que la clase trabajadora universitaria hubiera declinado su productividad, porque dejara de funcionar el incremento por complementos salariales basados en el concepto de la retribución por el mérito de la docencia o la investigación. Así que esta falta de descubrimiento es por sí misma una lección estoica.

Sin cifras, este proceso institucional ha marcado una movilización profesional en el campus universitario. ¿Cuál es la polémica de la edad de la jubilación? En primer término, la imperturbable dignidad de la clase trabajadora que huye de la deserción provocada por los estereotipos de la edad y se afilia a la cortesía de los beneficios organizativos programados por una institución que vela y motiva a sus empleados independientemente de la edad hasta llegar a planes de emeritaje.

En el mundo social actual, ajustado de empleo, y, sobre todo, en el mundo de las probabilidades laborales razonables, tampoco se ofrecen salidas profesionales a tiempo completo a la clase trabajadora universitaria.

Iniciativas de envejecimiento

En las universidades no caben, aunque podrían caber, iniciativas de envejecimiento entrañables dirigidas por líderes que lejos de ser oscuras, alienten las preocupaciones hondas por la salud física y mental de la clase trabajadora, las responsabilidades primarias de cuidar a los mayores dependientes, y la necesidad de alojamientos residenciales de finas arquitecturas para personas autónomas.

Después de observar que los establecimientos de educación superior ni han implantado esas políticas ni esos programas, cabría preguntarse si los sistemas de apoyo a los mayores se han instituido en los campus, empezando por la creación

y dotación de recursos humanos, que en esencia, sean las figuras preparadas para gestionar las necesidades de edad de la clase trabajadora.

Recursos humanos

Los recursos humanos integran personas que detectan y moldean las necesidades de ese mundo social, aplican estrategias y programas de alojamiento ergonómico, bienestar y asistencia para un universo que no quiere solo vivir en el monólogo interior de sus dolencias y condolencias.

Nuestro tiempo deja poco espacio de educación para la salud para las personas que adquieren enfermedades relacionadas con la edad (artritis o diabetes). Deja poco sitio, igualmente, a la ecología de una organización que aúne realismo con fábulas de ejercicios físicos adaptados y monitorizados (tai chi, yoga o gimnasias de meditación).

Nuestra época desiste de una educación tan profundamente real que reconozca los servicios de apoyo para la prevención del quemado profesional, de orientación para la búsqueda de alojamientos, de consejo para la acomodación de la jornada laboral a necesidades familiares, de recomendaciones para la apretura de la jornada semanal, compartiendo el trabajo con colegas, con excedencias laborales parciales, conmutando el trabajo por medio de la tecnología, en fin, acercándose a la jubilación en fases de jornadas reducidas con una pérdida simbólica de la economía personal, etc.

En este momento político y pactista, el ciclo de edad, la jubilación o las pensiones son escenas de una novela o un drama, fragmentos que nadie quiere extraer del fondo de la conciencia.

Inerte

La institución universitaria mantiene sistemas de contratación de la clase trabajadora que son perezosos para el cambio. Las nuevas oportunidades laborales se ciñen al recambio de personajes que pueden vivir en ese mundo. Y cuando se jubilan unos personajes se cubren las plazas con nuevos personajes. Es un ciclo mitológico, isomórfico, que tolera la política universitaria. ¿Aumentará el proceso de cambio algún día deshaciendo la política de ratios del contratado laboral y el funcionariado estable?

¿Serán capaces las instituciones universitarias de establecer nuevas políticas para el personal universitario que busca opciones a la jubilación? Si es buena la jubilación, todavía es mejor soñar con recursos humanos de ayuda para el envejecimiento y lo mejor de todo, airear la madurez con promisorio lucimiento.