



Prof. Guido Stein

Los “yold” quieren seguir currando

Empezamos a barruntar que la maravillosa longevidad no correlaciona positivamente con la sostenibilidad de la capacidad adquisitiva, planes de pensiones públicos, y/o privados incluidos, ni tampoco se compadece bien con una inactividad teñida de hobbies y deporte.



El protagonismo de los *millennials* puede estar enfilando su ocaso. El año 2020 marcó el inicio de la década de los que se han dado en llamar los *viejos jóvenes* o *yold* (fusión de *young* y *old*), porque la prolífica generación nacida después de 1955 y hasta bien entrados los años sesenta, denominada *baby boom*, alcanzará entre 65 y 75 años, y una amplia mayoría en una plena forma física envidiable; de hecho, los anglosajones claman: “*sixty is the new forty*”, si bien hay que matizar: *physically*.

Entre 2021 y 2022, el número de centenarios en España aumentó en 1.619, alcanzando los 19.639. Con el envejecimiento poblacional, el CSIC (Centro Superior de Investigaciones Científicas) habla de un “*proceso de sobreenvjecimiento*”, destacando que el 6% de la población española son octogenarios y que la mitad de la generación *baby boom* llegará a los 90 años.

Según diversas fuentes estadísticas, actualmente hay en España alrededor de nueve millones y medio de “viejos jóvenes”, representando uno de cada cinco habitantes. A esto se suma que la población en edad laboral entre los 50 y los 64 años alcanza más de un cuarto de la población total en edad laboral (26%) y asciende a 10,3 millones, grupo que se incrementa a ritmo exponencial.

Los nuevos mayores (que es como voy a “decodificar” el acrónimo *yold*) son más numerosos que los mayores de siempre, disfrutan de una salud desconocida hasta la fecha, que les dota de mayores bríos, y disponen de más recursos.

Por otro lado, la disminución de personas jóvenes, y de las menos jóvenes de lo que les gustaría, influye y va a influir mucho más en la fisonomía del mercado laboral de los próximos años, como ya lo está haciendo en la sociedad en general. Aunque, a mi juicio, los factores laborales más disruptivos van a ser otros dos: las ganas de seguir en activo de los nuevos mayores, y la potencial escasez relativa de jóvenes con esas ganas cuando lleguen a la madurez. No deja de ser un motivo de reflexión que en 2023 más de un 25% de los jóvenes españoles recibieran tratamiento psiquiátrico de modo regular y por encima del 55% se sintieran impelidos a consumir psicotrópicos.

En mi Universidad acabamos de finalizar el primer programa enfocado a profesionales en vías de pre-jubilación o con edad legal de jubilación pero aún al pie del cañón, si bien con fecha de caducidad. Lo hemos denominado Relanzamiento del Talento Sénior: Nuevos Horizontes. Los participantes compartían el afán por explorar conjuntamente cómo sería su mundo laboral en la nueva etapa vital, enfrentando la amenaza de ver interrumpida su carrera profesional en un momento óptimo de experiencia y conocimientos.

En otros artículos prometo dar buena cuenta de lo que viví, de las expectativas que les rondan y de lo que se espera de ellos en las empresas; sin embargo, en las próximas líneas deseo advertir que, *volens nolens*, quieran o no quieran, la presión interna y externa para que no dejen de trabajar definitivamente no ha hecho más que empezar. Muchos seguirán en el tajo, aunque casi todos de otra manera.

Empezamos a barruntar que la maravillosa longevidad no correlaciona positivamente con la sostenibilidad de la capacidad adquisitiva, planes de pensiones públicos, y/o privados incluidos, ni tampoco se compadece bien

con una inactividad teñida de hobbies y deporte. Recuerden que estamos hablando de decenas de años antes de entrar en una decadencia física y psicológica que hace no tanto acontecía poco después de la jubilación legal.

Naturalmente no me refiero al desempeño de trabajos de enorme desgaste y riesgo físico en lo que voy a llamar la segunda parte de la vejez, pues sería un despropósito justamente físico, y moral; me voy a abstener de añadir legal, porque la legalidad adolece últimamente de una preocupante y cambiante de fecha de caducidad.

El trabajo incluye un rendimiento antropológico y social que dota a las vidas de las personas de una incardinación aquí y ahora que cobra especial significado cuando se esfuma.

En la película *El becario* (2015), Ben Whittaker (interpretado por Robert de Niro) un jubilado viudo de 70 años, con un tiempo libre que no sabe como llenar una vez se ha hartado de jugar al golf y de que abusen de él como cuidador de nietos, decide contestar a un anuncio en el que una empresa de internet busca un becario sénior.

Para acceder a una primera entrevista ha de mandar un USB con una grabación de dos minutos en los que condense su *curriculum*.

Esos dos minutos llenos de vida y sensatez terminan de este tenor: “una vez leí que los músicos no se retiran, lo dejan cuando no hay música en ellos. Yo todavía tengo música, de eso estoy completamente seguro”. Los *yold* , como los viejos roqueros, tienen música para aburrir, que se preparen los *millennials*.