

El futuro está en los séniors

La ciencia trabaja duro para alargar la esperanza de vida. En los países desarrollados la media de vida en las mujeres es de 87 años y la de los hombres de 77 años, pero nacen menos niños que antes. De todas las revoluciones silenciosas, la de la pirámide poblacional va camino de convertirse en una de las más importantes. No solo incumbe a la estructura de mercado, también implica la organización familiar y laboral, por no hablar de los hábitos de consumo. La pirámide, que ahora es trapecio, se caracteriza por el decrecimiento de la base a causa del parón en seco de la natalidad, pero también por su ensanchamiento en el tramo de la mediana edad y por su crecimiento en el segmento que representa a los mayores de 65 años. Que la población envejece es una realidad y, los llamados séniors, no solo exigen ser considerados, también demandan su propio espacio en el imaginario económico y social. Los séniors buscan una redefinición del rol y la sociedad debería ir pensando en hacerles hueco.

Elisa G. McCausland

MUCHOS SON LOS INFORMES publicados en esta década que alertan sobre las consecuencias del envejecimiento de la población. El último, elaborado por la empresa de trabajo temporal Adecco, afirma que, en menos de diez años, el colectivo de personas mayores de 50 años crecerá cerca de un 25 % y que en el 2050 el segmento de población en edad laboral —entre 15 y 64 años— tan solo representará una quinta parte del actual, lo que supondrá un 60 % más de gente mayor de 65 años. El informe asegura que, con esta perspectiva en el horizonte, «los trabajadores maduros se convertirán en uno de los mayores recursos ya que el talento será una fuente cada vez más preciada, debido a que escaseará». Teófilo del Pozo, secretario general de Secot¹, está de acuerdo con esta conclusión y asegura que «actualmente los profesionales tienen más futuro por delante después de jubilarse que el que tuvieron como profesionales».

Propuestas sénior

A mayor edad, más talento y mejor formación. Las empresas no son conscientes de datos como los del último estudio de Adecco, o al menos, no muchas de ellas. Considerar el talento depende, según Teófilo del Pozo, «de la idiosincrasia de la empresa y de la formación que tengan los ejecutivos. Cuanta más formación humanística tenga el directivo, más sensible será a estas cuestiones. Es un asunto antropológico: el hombre, a medida que va progresando, se va construyendo a sí mismo. En ese trayecto se desarrollan las aptitudes y el talento, lo que nos confiere habilidades que no teníamos cuando éramos jóvenes. Lo llamamos experiencia. Existen empresas que no tienen en cuenta esto último y hacen prejubilaciones simplemente por la edad, lo que supone una dilapidación del talento».

Las crisis, en ocasiones, pueden servir de termómetro de la situación empresarial; también nos muestran las debilidades de las estructuras y las carencias del sistema. Es en tiempos de crisis cuando se toman decisiones empresariales difíciles, decisiones para las que es necesario «el talento y la experiencia» propias de un sénior. «Es por esto que las empresas cometen un



error deshaciéndose de profesionales de cincuenta con formación específica. La ironía surge en las épocas turbulentas en las que se necesita asesoramiento. Es entonces cuando se recurre a empresas de consultoría externas como consecuencia de haberse quitado de en medio el talento», sentencia Teófilo del Pozo.

Sin embargo, las empresas se resisten a pagar el talento. Desde Secot se apela a un cambio cultural, por parte de los empleados y por parte de los empleadores: «Los propios empleados han de preocuparse de mantenerse autoempleables», por medio de la formación continua, por ejemplo. Sin ir más lejos, las nuevas tecnologías son uno de los principales baches que han de sortear las generaciones de séniors para poder adaptarse al entorno laboral. En lo que se refiere a la empresa, según el secretario general de Secot, hay que dejar de pensar «que el experto no es mejor opción porque cobre más que el recién licenciado. Se necesita el empuje de las nuevas tecnologías, de ahí los jóvenes, pero también son necesarios profesionales con experiencia que tomen las decisiones críticas. Hoy día es necesario entender el trabajo desde la perspectiva de equipo».

¹ Secot es una asociación sin ánimo de lucro —declarada de utilidad pública— formada por ejecutivos jubilados que, de forma voluntaria y altruista, ofrecen su experiencia y conocimientos en gestión empresarial.



Prejubilar o despedir

Pero, las crisis también sacan el lado más pragmático del empresario. Es por esto que, normalmente, se aconseja prejubilarse antes que despedir. El despido, aunque suele resultar más barato, no elimina el factor conflicto de la ecuación. Sin embargo, el coste de una negociación larga y combativa no se lo pueden permitir muchas empresas, por no hablar de las pymes. En opinión de Teófilo del Pozo, secretario general de Secot, «el principal problema del autónomo está en sus estructuras, no puede contar con equipos grandes que son los útiles para resolver situaciones complejas. Además, está enfrascado en su negocio, y no le da tiempo para reciclarse y quedarse obsoleto. A esto se le suma que muchos de ellos llegan a una edad en la que quieren jubilarse y sus hijos han estudiado otra cosa. Para solucionar esto último hemos creado un concepto que se llama *punto de encuentro empresarial* cuyo objetivo es poner en contacto a aquellos autónomos que quieren dejar el negocio porque no tienen sucesión y los ponemos en contacto con emprendedores que quieren hacer nuevas cosas».

Las perspectivas de envejecimiento contrastan con la tendencia en España a la prejubilación; un 45 % del total de trabajadores que han terminado su etapa laboral, según el Ministerio de Trabajo. No obstante, hay que tener en cuenta que los procesos de prejubilaciones están cambiando en los últimos años. Según un estudio elaborado por la consultora Mercer, la empresa ha adaptado sus porcentajes de indemnización a la crisis. De las treinta empresas incluidas en el estudio, el 43 % abonaba al prejubilado el 90 % de su sueldo neto, pero la tendencia actual es abonar cerca del 85 % del salario neto. Este descenso también se aprecia en el número de empresas que se comprometían a pagar el complemento salarial.

A esto se le añaden las propuestas del ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, para limitar las prejubilaciones; como acotar el número de prejubilados o la edad del trabajador para adherirse a estos planes. Por el momento, el Ejecutivo ha sugerido suprimir las ayudas públicas de esta índole a las empresas con problemas económicos que se acogen a los planes de prejubilaciones para sustituirlas por subvenciones.

Mientras, en el entorno liberal se comenta, cada vez más alto, que el actual ritmo de prejubilaciones no es sostenible a medio-largo plazo. José Ruiz Sánchez, vicepresidente del Consejo General de Graduados Sociales y presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Murcia, tiene una opinión parecida, pero con otros matices. «Sin duda [la prejubilación] es una medida que permite el que las plantillas de las empresas se ajusten a la necesidad de las mismas, no perjudicando a los trabajadores con despidos masivos con la consiguiente repercusión social que ello conlleva y permitiéndoles el seguir manteniendo el poder adquisitivo». La contrapartida que acarrea esta opción es el gasto «que tiene que ser soportado, no solo por la empresa que adopta esta medida, sino también por el sistema público de seguridad social y en definitiva por toda la sociedad». Y es que, el Estado, a día de hoy, costea el 20 % de los planes de prejubilación y ayuda a las empresas a costearse el plan de prejubilación hasta un 40 % del coste total.

Aún así, José Ruiz Sánchez, sigue creyendo «firmemente en un sistema público de pensiones como el que nos hemos dotado los españoles. Ello no es óbice para que se articulen de una forma más adecuada las prejubilaciones, para que no comprometan a los futuros pensionistas en el percibo de su pensión». En su opinión, la pérdida de capital humano resta competitividad a las empresas, razón por la cual «es necesario que se regule por



parte del Gobierno de una forma restrictiva este tipo de prejubilaciones», por no hablar de la reforma integral que muchos especialistas advierten que la Seguridad Social necesita.

Reforma del sistema de pensiones

A pesar de que el secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado, ha asegurado que la caída de afiliados a la Seguridad Social no pone en peligro el sistema, la actual crisis económica, junto al contexto demográfico, obliga a plantear una reforma urgente del sistema de pensiones.

Si hacemos caso del último *Informe Trienal de Estrategia Nacional de Pensiones*, elaborado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, que estima que la Seguridad Social tiene garantizado el equilibrio de sus cuentas hasta el año 2029, incluso acudiendo al Fondo de Reserva, no llegaremos a la conclusión previa. Sin embargo, tal y como apunta José Ruiz Sánchez, «este informe se realizó teniendo en cuenta una evolución de la actual crisis en la que la economía española comenzaría su recuperación a mediados del 2009. Desafortunadamente, muchos expertos están reevaluando las perspectivas económicas y sitúan ya la mejoría a partir de mediados del 2010, por lo que la estabilidad del sistema de pensiones podría verse comprometida mucho antes de lo que se espera».

Las estimaciones más recientes —recogidas en el informe aprobado en la Eurocámara el pasado noviembre sobre el futuro

El hombre, a medida que va progresando, se va construyendo a sí mismo. En ese trayecto se desarrollan las aptitudes y el talento, lo que nos confiere habilidades que no teníamos cuando éramos jóvenes

de los sistemas de seguridad social y de pensiones en Europa— hablan de una proporción prevista de personas de más de 65 años, respecto de las personas en edad de trabajar, de un cuarto de la población en el 2005 y de la mitad en el 2050. «Estas previsiones hacen que urja una reforma integral del sistema de pensiones. Ya que el proceso de cambio deberá ser gradual, debemos comenzar a implantar medidas lo antes posible. Los plazos antes mencionados pueden parecer largos, pero el proceso de reforma de un sistema tan complejo como el de la Seguridad Social nos llevará mucho tiempo», explica Ruiz Sánchez.

Por su parte, la comisión parlamentaria para la reforma de las pensiones está trabajando en un borrador en el que se contempla ahondar en el principio de contributividad, es decir, «ampliar el periodo para el cálculo de las pensiones desde los 15 años actuales hasta unos hipotéticos 20 años, o incluso más», concreta José Ruiz Sánchez. Se prevé que esta ampliación del periodo de cálculo progrese con el tiempo hasta incluir toda la vida laboral del trabajador, «lo que sin duda repercutirá negativamente en la prestación resultante del pensionista».

Otra de las medidas que se están teniendo en cuenta es la de retrasar la edad de jubilación, una opción reiteradamente planteada por algunos profesionales, en general, y sugerida por los médicos, en particular.

Retrasar la jubilación

El estudio sobre las jubilaciones, realizado por la Conferencia de Decanos de las facultades de Medicina españolas en el 2008, ya vaticinó la carestía que los datos del Colegio de Médicos de Málaga han confirmado recientemente: el número de profesionales especializados se reducirá sensiblemente en los próximos diez años y las jubilaciones previstas a corto plazo mermarán el número de expertos. Esta falta de profesionales coincide con el envejecimiento de la pirámide de población, que a su vez implica un mayor uso de los recursos sanitarios. El problema contiene dos aspectos, el que afecta a los profesionales sanitarios —que pueden querer no jubilarse—, y el que implica al nivel sanitario y su calidad ante el reto del incremento de la esperanza de vida. De ahí que desde la institución colegial sugieran flexibilizar la edad de jubilación con una cláusula que el colegio quiere convertir en voluntaria y permitir así prolongar la vida laboral más allá de los 65 años.

Existe la opinión generalizada de que retrasar la jubilación es la medida más sencilla y barata contra el déficit de médicos, una fórmula apoyada por la ley de Seguridad Social, promulgada en el 2007, que permite que cualquier trabajador pueda alargar su vida laboral hasta los 70 años, lo que le repercutirá en un incremento en la pensión del 2% anual durante los últimos cinco años de trabajo, una opción a la que se puede acoger cualquier profesional y que, parece, marcará los pasos del futuro laboral, tanto español como europeo. ■