

JORNADAS SOBRE EL TALENTO SÉNIOR



CÍRCULO
DE EMPRESARIOS



FUNDACIÓN
TRANSFORMA
E S P A Ñ A

ORIGEN

OBJETIVO

PONENTES Y MENSAJES DESTACADOS

ORIGEN

El cambio demográfico apoyado en un incremento de la esperanza de vida de la población y la situación en la que pueden encontrarse las personas mayores de 50 años en las próximas dos décadas es, para ambas instituciones, uno de los mayores retos a los que se enfrenta España, tanto desde el punto de vista de la sostenibilidad del sistema actual (pensiones y asistencia sanitaria) como el impacto que tendría para nuestra sociedad desaprovechar su conocimiento y experiencia.

Considerando que es preciso llamar la atención sobre este reto, queremos hacerlo desde la proactividad, poniendo en marcha esta iniciativa como primer paso para lograrlo.

Tras la celebración de las sesiones se elaborará una toma de posición que recogerá las principales conclusiones y propuestas concretas, que se compartirá con medios de comunicación, partidos políticos y organizaciones empresariales con el objetivo de conseguir concienciar a la sociedad sobre cómo abordar este escenario de cara al futuro.

OBJETIVO

El planteamiento es celebrar una serie de 4 sesiones con ponentes de primer nivel que abordarán este desafío, con el fin de analizar los paradigmas actuales acerca de la longevidad y la percepción de “los mayores”, así como los potenciales cambios que parecen inevitables a la hora de organizar la sociedad y el mundo del trabajo.

El programa consiste en una serie de debates que tratarán el tema desde diferentes puntos de vista:

- Aspectos científicos
- Aspectos filosóficos
- El papel de las Administraciones Públicas
- El papel del sector privado

PONENTES Y MENSAJES DESTACADOS

**4ª Jornada: “Demografía y Longevidad:
el papel de la Administración Pública”**

8.10.18

4.1

Juan Antonio Sagardoy

Presidente de Honor.
Sagardoy Abogados
(Moderador)

Punto de partida

- Es habitual la creencia de que con la jubilación viene el fin de la actividad laboral de las personas.
- Es un derroche, sobre todo con la esperanza de vida que se va alargando a lo largo del paso de los años, desperdiciar el talento de las personas que se jubilan a los 65 años.
- Habría que replantearse la edad de jubilación: fijada en 65 años y establecida en 1919 cuando uno de cada diez llegaba a 65 años y ahora son 9 de cada diez los que llegan a 65 años.
- Debe ser totalmente compatible la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia.
- El talento sénior necesita encauzarse por el camino jurídico adecuado: Debería haber una relación laboral especial del trabajo de los mayores al amparo del artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y volcar todas las particularidades y especialidades que sean necesarias para que ese trabajo esté regulado y tenga las características propias de la edad de la persona que lo desempeña.

Rafael Doménech

4.2

Responsable de análisis macroeconómico.
BBVA Research

1. Vivimos en una sociedad en donde cada vez hay más personas sénior y al mismo tiempo más talento, por lo que es inevitable que planteemos soluciones para aprovecharlo desde el punto de vista económico, social e incluso personal.
2. España destaca negativamente respecto a otros países de nuestro entorno en cuanto a la participación laboral de las personas de edad más avanzada.
3. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística en 2017, entre la población de 60 a 64 años solo un 44,7% participa activamente en el mercado del trabajo, menos de 10 puntos porcentuales que en otros países. Este porcentaje disminuye por debajo del 6% a partir de los 65 años.
4. Según un estudio realizado en el Servicio de Estudios de BBVA (<https://goo.gl/cacG4W>), hay una serie de factores de oferta y de demanda que explican por qué esta tasa de participación es tan reducida:

Rafael Doménech

4.2

4.1 Factores de oferta que están relacionados con las características de los trabajadores:

- a. Menor cualificación de nuestra fuerza de trabajo. Como la cualificación está positivamente relacionada con la participación en el mercado de trabajo, que sea menor en España que en otros países puede explicar parte del diferencial en la participación laboral de las personas sénior.
- b. La combinación de una regulación de acceso a la jubilación ineficiente y una duración de la prestación por desempleo comparativamente elevada induce un problema de riesgo inducido ya que genera incentivos a agotar la prestación y jubilarse a la edad mínima legal
- c. La fiscalidad puede desincentivar la oferta de trabajo de las personas de edad avanzada.

4.2 Factores de demanda:

- a. Rigideces contractuales y retributivas que impone nuestro marco legal de relaciones laborales.
- b. Elevadas tasas de desempleo que generan un efecto desánimo y una disminución de la tasa de participación de los trabajadores. Estadísticamente el porcentaje o la probabilidad de acceder a la jubilación es mucho mayor cuando los trabajadores están desempleados en una edad avanzada.
- c. Ineficacia de las políticas activas de empleo y de formación continua en edades avanzadas.

Rafael Doménech

4.2

5. Tenemos muy buenas razones para incentivar y facilitar la prolongación en la vida laboral:
 - a. La esperanza de vida al nacer crecerá en torno a un año por década en España; tres cuartas partes de este aumento se concentrará en la población de 65 años, mejorando las condiciones de vida de los trabajadores en términos de salud.
 - b. La satisfacción con el trabajo mejora la felicidad de las personas llegando a retrasar la aparición de enfermedades mentales
 - c. Cuando las personas de mayor edad participan activamente en el mercado laboral se genera un efecto positivo en le propio mercado y en otros grupos de edad como el de los jóvenes, aumentando sus tasas de empleo

Rafael Doménech

4.2

Teniendo en cuenta estos factores, **¿qué debe hacer la Administración Pública para incentivar la permanencia en el mercado de las personas de mayor edad?** :

- a. Actuar conjuntamente sobre todos los obstáculos y barreras que limitan la oferta de los trabajadores y la demanda por parte de las empresas.
- b. Impulsar la formación permanente y el reciclaje profesional de los trabajadores mayores.
- c. Flexibilizar la relación laboral y hacer compatible la pensión de jubilación con el trabajo activo.
- d. Transitar a sistemas de pensiones de reparto basados en cuentas individuales y nocionales, ofreciendo información a los trabajadores a lo largo de su vida laboral de cuales son los incentivos o las ventajas de aumentar su vida laboral.
- e. Otorgar mayor peso al pago variable por rendimiento en lugar de la antigüedad.

Rosa Zarza

4.3

Socia Responsable del Área Laboral. Garrigues.

1. Acometer el Talento Sénior no es un problema, es una solución a muchos otros problemas y por este motivo hay que verlo en conjunto con otros temas y no de manera individual.
2. España está entre los países de la OCDE donde los trabajadores se jubilan más pronto (puesto 10 de 34). La media se sitúa en los 62 años.
3. A nivel global los países en donde más tarde se jubilan los trabajadores son:
 - Corea - 72,9 años
 - México - 72 años
 - Japón - 69,3 añosEn la otra cara de la moneda, con la edad más temprana de jubilación, se sitúa Francia (59,4) o Bélgica (60).
4. Ante esta situación hay que acometer un serie de medidas englobadas en cinco pilares importantes:

Rosa Zarza

4.3

-Medidas de empleabilidad-

- a. Existe una relación directa entre una alta cualificación de los trabajadores de mayor edad con el nivel de su empleabilidad. Hay que incentivar y apoyar desde la Administración sistemas de formación continua durante toda la vida laboral.
Los trabajadores que por encima de los 65 años continúan activamente son los que más cualificación tienen. Casi la mitad de ellos poseen estudios universitarios.
Ejemplo: Suecia dedica un 1,1% de su PIB a las políticas activas de empleo con programas específicos durante la vida laboral de trabajadores activos y aquellos que se encuentran en situación de desempleo.
- b. Ligar la prestación por desempleo a programas de formación específicos. Ejemplo: Alemania – Programa WeGebAU para garantizar la permanencia de los mayores en el mercado laboral fomentando su formación.
- c. Promover ayudas o bonificaciones específicas para las empresas con el fin de fomentar la formación de los perfiles más sénior.
- d. Promover una distribución más homogénea de los trabajadores sénior entre los diferentes sectores de actividad. Actualmente están concentrados en la administración pública, sanidad y educación. En el resto de sectores su presencia es muy escasa.

Rosa Zarza

4.3

- Medidas de flexibilidad -

- a. Revisión de la normativa reguladora de los traslados y modificación de condiciones de trabajo: El 86% de los trabajadores que continúan trabajando a partir de los 55 años lo siguen haciendo en las mismas tareas y con la misma jornada que tenían con anterioridad.
- b. Podrían promoverse permisos adicionales no retribuidos, “compra de vacaciones”.

- Medidas relacionadas con la Jubilación -

- a. Incentivar a empresas el mantenimiento del empleo más sénior: e.g. con bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social, incentivos fiscales a la empresa.
- b. Incentivar a los trabajadores para que sientan el estímulo de continuar trabajando en esta última etapa profesional con medidas como mejor tratamiento fiscal de las remuneraciones percibidas durante este período.
- c. Mejorar el tratamiento de la compatibilidad entre trabajo y pensión tanto por lo que se refiere a la jubilación parcial como la jubilación flexible y la jubilación activa.
- d. Revisión del contrato de relevo para permitir más flexibilidad a la jubilación parcial.

Rosa Zarza

4.3

- Medidas de contratación –

- a. Revindicar para este colectivo medidas de contratación temporal y por proyectos más que un proyecto laboral de por vida que ponga el foco en la flexibilidad y en el *expertise* adquirido.
- b. Incentivación para que los trabajadores sénior sobretodo los cualificados puedan pensar en iniciativas de consultoría en donde se promueva la trasmisión de conocimiento intergeneracional.
- c. Promover un contrato a distancia o teletrabajo.
- d. Incentivación de ayudas fiscales y de seguridad social para la contratación de personas a partir de una determinada edad.

- Medidas para estimular el ahorro–

- a. Revisar modelos de ahorro similares a la mochila austríaca: fomentar que el trabajador más sénior no pueda tener ningún problema o limitación a cambiar de trabajo sabiendo que se lleva su “mochila” a la que han contribuido tanto él como la empresa.
- b. Estimular el ahorro de los trabajadores con planes de pensiones o seguros.

Carlos Bravo

4.4

Secretario de Políticas Públicas y Protección Social.
CCOO

El proceso de envejecimiento tiene dos grandes **factores**:

- Porcentaje muy alto de personas que llegan vivas a la edad de jubilación.
- Enorme caída de la tasa de fecundidad.

Las políticas públicas tienen mucho que decir a la hora de plantear **actuaciones** eficaces para abordar esta situación, por ejemplo:

- Políticas públicas en relación al mercado del trabajo
- Políticas de conciliación laboral y familiar
- Políticas de inversión y de infraestructuras básicas
- Políticas de apoyo a la familia

Carlos Bravo

4.4

- *Proyecciones y previsiones demográficas* –

Para calcular el número más fiable de personas que podrán acceder a la jubilación en las próximas décadas, debemos tener en cuenta múltiples variables que nos permiten desarrollar políticas públicas eficaces y modificar y actuar sobre el equilibrio demográfico.

- ¿cuánta gente va a nacer?
- ¿cuánta gente va a venir del extranjero?
- ¿qué mercado de trabajo vamos a tener?

La única estimación fiable, y tiene márgenes de variación, es la del número de pensiones a pagar en las próximas décadas. El resto de variables son susceptibles de cambios muy relevantes.

- *Yacimiento de empleo* –

Apostar por servicios personales de calidad en España no solo para atender a nuestra población sino para recibir a población del extranjero.

Carlos Bravo

4.4

- *Tasas de actividad y empleo en este país - Situación contradictoria-*

Las tasas de actividad y empleo de España nos dicen:

- Hasta los 25 años, nuestra tasa de actividad es muy baja.
- A partir de los 55 años la tasa es decreciente.
- A partir de los 60 la tasa se derrumba.
- El núcleo de población activa en España se concentra entre 25 y 55 años, con una elevada concentración entre 30 y 50.

Con una población que envejece por un lado y por otro con una elevada rotación en la entrada de los jóvenes al empleo pero también con una gran capacidad de salida de los más sénior, decir que deben permanecer más tiempo en la vida laboral debe ir correspondido con un mercado de trabajo y políticas que lo aborden efectivamente.

La alta flexibilidad para sacar a los mayores del puesto de trabajo, es incoherente con políticas de retraso de la edad de jubilación.

Carlos Bravo

4.4

- Edad de jubilación-

La edad de jubilación efectiva se viene **retrasando** en los últimos años de manera natural, el aumento de la esperanza de vida existe, pero no es igual para todo el mundo.

Retrasar la edad de jubilación de manera lineal a toda la población cuando sabemos que la esperanza de vida tiene una relación directa con el nivel educativo y económico, significa decir que las personas de menor nivel educativo y económico van hacer un esfuerzo mayor para financiar la jubilación que los que tienen un mayor nivel de estudios e ingresos.

Es más **lógico actuar a través de fórmulas de jubilación gradual y flexible** que permiten anticipar o retrasar la edad de jubilación de manera más adecuada a la situación o carrera personal.

Tenemos **que impulsar la formación** también en las edades más maduras, flexibilidad y adaptación al puesto de trabajo, pero todo ello debe abordarse de forma colectiva y pactada en la negociación colectiva entre empresas y representación de los trabajadores..

De la misma forma, la definición de los sistemas de protección social, singularmente, el de pensiones, deben abordarse con el mayor consenso político y social posible. El acuerdo parlamentario amplio y con los interlocutores sociales más representativos son factores de legitimación social muy relevantes que deben preservarse.

Cierre Mesas Redondas

Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Excma. Sra. D^a Magdalena Valerio

Madrid, Octubre de 2019



**CÍRCULO
DE EMPRESARIOS**



**FUNDACIÓN
TRANSFORMA
E S P A Ñ A**