

EMPLEO

‘Minijobs’ para mayores de 65, ¿la solución?

En el año 2050, en Europa habrá tantos trabajadores en activo como jubilados. Ante el aumento de la esperanza de vida, la ley española recoge desde 2013 la figura de la ‘jubilación activa’. La gestión y motivación de este talento supone un creciente reto para las organizaciones. **Por Elena Arrieta**

Si no se pone remedio, para el año 2050 en Europa habrá tantos trabajadores en activo como jubilados. El aumento de la esperanza de vida, unido a una prevista contracción del mercado laboral—son las nuevas tecnologías una de las causas?—, pronto hará del todo insostenible un Estado del bienestar. Urge por tanto llevar a cabo políticas que permitan integrar en el mercado de trabajo a los profesionales más veteranos, que son además los que tienen más experiencia.

El debate no es nuevo, y en España—al igual que en otros países europeos—ha dado lugar a propuestas como la ampliación de la edad de jubilación hasta los 67 años, o a la aparición de fórmulas de carácter voluntario como la llamada jubilación activa. “Si tienes más de 65 años y derecho al 100% de la pensión, puedes decidir trabajar por cuenta ajena de forma parcial, del siguiente modo: reduces tu jornada laboral en un porcentaje, que por lo general se sitúa entre el 25% y el 50% pero que en algunos casos puede alcanzar el 75%, y percibes al mismo tiempo una parte proporcional de la pensión. Una vez que decides jubilarte, recuperas el 100% de la pensión, calculada sobre la base del salario que tenías antes de acogerte a la jubilación activa. En otras palabras, a peor no puedes ir”, explica José Manuel Martín, socio director de Sagardoy Abogados.

Salud, dinero y satisfacción personal
 Detrás de estas medidas, fomentadas desde la propia Comisión Europea, hay un doble objetivo: garantizar la sostenibilidad económica de los países, y evitar la exclusión social de un colectivo cada vez más amplio. En la actualidad el 27% de la población europea supera los 65 años, según cifras de Eurostat. Para 2050, la tasa será del 49,43%. En España las previsiones son aún más preocupantes: en 2050, el 62,48% de los ciudadanos serán mayores de 65. “Hay muchas personas que a los 65 años continúan en perfectas condiciones para trabajar. Se sienten bien física y mentalmente, y pueden aportar mucho conocimiento a una organización. El aspecto económico es también importante, y es evidente que a mucha gente le viene muy bien seguir trabajando. Pero no siempre es por dinero: muchos encuentran un salario emocional en crear algo, en ayudar a los demás”, comenta José María Llorente, secretario general de Secot. Ésta es una asociación de directivos jubilados y prejubilados, que de forma altruista asesoran a pymes y a emprendedores. En la ac-



En la actualidad, el 27% de la población europea supera los 65 años, según Eurostat.

tualidad, más de 1.200 senior forman parte de la red de Secot, y no sólo no cobran por prestar sus servicios, sino que pagan una pequeña cuota anual con la que contribuyen a cubrir los gastos de la asociación.

“El voluntariado es algo vocacional. Nuestros senior buscan ayudar a los demás aportando su experiencia y su conocimiento sobre muy diferentes materias a aquellos que no tienen recursos para contratar a una consultora o crear un consejo asesor. Son personas muy activas y trabajadoras, con un gran sentido del compromiso”, defiende Llorente.

“Los empleados más veteranos sienten un mayor compromiso por su trabajo, están altamente motivados por aprender, poseen mejores habilidades de comunicación, regis-

tran un menor absentismo, y presentan una mayor capacidad para razonar y comprender el entorno desde un punto de vista global”, confirma un estudio de ámbito europeo publicado en enero por la Rotterdam School of Management. El informe ha sido realizado a partir de entrevistas a directores de recursos humanos y encuestas a más de 2.250 trabajadores de siete países (incluyendo España), y subvencionado por la CE.

No obstante, en algunos casos, la actual legislación “penaliza a aquellos que quieren seguir trabajando”, dice Llorente.

Zonas grises: los consejeros

“Como en toda norma, en la jubilación activa existen zonas grises”, confirma Martín. En concreto, sur-

gen muchas dudas en lo que respecta a la situación de los consejeros. “Cuando hablamos de un consejo de administración tendemos a pensar en grandes empresas cotizadas. Pero también una pequeña pyme familiar puede tener un consejo. Si ese directivo quisiera acogerse a una jubilación activa, podrían denegárselo”, asegura el socio director de Sagardoy Abogados. “Hacienda les exige darse de alta como autónomos y renunciar a la jubilación. Esto ocurre porque es muy difícil demostrar que un consejero está trabajando a tiempo parcial, y se entiende, por tanto, que está cometiendo un fraude al cobrar una pensión de jubilación mientras aún está percibiendo un salario”, explica. Pese a la complejidad de la cuestión, Martín considera que “no

La ‘jubilación activa’ permite percibir una parte de la pensión y una parte del salario, reduciendo la jornada

La inercia en las empresas y la falta de políticas de RRHH adecuadas hace impopular esta fórmula

es imposible encontrar modos de aclarar estas zonas grises”. Es más, “facilitar el desempeño de los cargos de un consejo contribuiría a mejorar la productividad de las empresas”, lo que, en último término, beneficiaría al conjunto de la sociedad.

Pese a todo, la jubilación activa no está muy extendida en España. Más de 16.000 personas la habían solicitado a finales de 2014, frente a las más de 100.000 personas que se jubilan de forma anticipada cada año. “Las empresas tienen una inercia que es difícil de frenar. A partir de los 65 años, simplemente, toca jubilarse”, opina Martín.

Cuestión de prioridades

El citado estudio de la Rotterdam School of Management hace hincapié en el reto que supone para los departamentos de recursos humanos gestionar este talento. Parece existir un consenso en aceptar que el conocimiento de los senior resulta muy valioso para una compañía. Sin embargo, ante el difícil entorno económico, las empresas tienen otras prioridades. “En los focus groups se mencionaba con frecuencia que los trabajadores con más experiencia cuestan más dinero (...). El verdadero problema en España es el desempleo juvenil y las empresas están ahora más centradas en sobrevivir a la crisis que en buscar fórmulas que pudieran favorecer la participación de los senior. Especialmente en el sector privado, la práctica común es favorecer la jubilación anticipada”, concluye este informe.

La institución propone algunas ideas que podrían ayudar a revertir la situación. “El coste de retener talento senior [entendiendo como tal a los mayores de 55 años] podría reducirse si se rebajaran las cotizaciones a la Seguridad Social”. Por su parte, las empresas podrían poner en práctica programas de movilidad interna. “Históricamente, la gente ascendía dentro de una compañía según iba cumpliendo años. A medida que la edad de jubilación se retrasa, puede simplemente que no existan niveles que ofrecerles. Una movilidad horizontal, en cambio, posibilitaría una mayor especialización”.

El caso de Boeing: trabajadores de hasta 93 años

■ En 2013, el periódico ‘Los Angeles Times’ le dedicó un reportaje a Elinor Otto, una empleada de Boeing de 93 años. Entró en la compañía en el año 1942 como operaria de una planta en el condado de San Diego (California, EEUU), y ante el rotativo hablaba orgullosa de su trayectoria, de sus compañeros y de su trabajo actual en una línea de ensamblaje, para el que se levantaba cada día a las 4:00h de la madrugada. Rebotante de energía, decía: “Cuando vaya al cielo, sólo espero que Dios me mantenga ocupada”. El artículo fue muy comentado y reabrió el debate sobre el rol de los trabajadores más senior en las organizaciones, y sobre cuál sería el entorno legal idóneo. “Se produce una doble tentación. Por un lado aumenta la cantidad de ‘baby boomers’ que abandonan el mercado laboral. Por otro, decrece el número de estudiantes de carreras técnicas. Boeing está respondiendo a estos retos diseñando iniciativas que permitan capturar el conocimiento y la

experiencia de aquellos empleados más veteranos, y al mismo tiempo inspirar, atraer, desarrollar y retener a la próxima generación de trabajadores con talento”, afirman fuentes del grupo americano. “Nuestros trabajadores crecen y se desarrollan profesionalmente formando parte de programas de excelencia técnica, cambio de funciones (rotación interna), mentoring’ y otras oportunidades formativas y de desarrollo”, aseguran las mismas fuentes. Lo cierto es que el de Elinor Otto no es un caso aislado. Mary Jane Naehter, trabajadora de Boeing desde 1962, se jubiló en 2011 tras cumplir los 90 años. El diario ‘Seattle Times’ se ha hecho eco también de la historia de Albert Seifert, que falleció a los 91 años, sólo dos meses después de jubilarse. Llevaba siete décadas en el fabricante de aviones. En 2012, según AOL Jobs, 7,2 millones de estadounidenses de más de 65 años continuaban en activo, y la cifra crece cada año.

Los consejeros lo tienen más difícil: Hacienda puede exigirles darse de alta como autónomos