

T+55: Experiencia laboral infravalorada

Aún hoy en día la renovación de las plantillas de las empresas se enfoca como norma general al rejuvenecimiento de los trabajadores/as, aprovechando la legislación laboral existente que permite a través de distintos procedimientos y de un coste económico moderado, substituir a los trabajadores/as de mayor edad por trabajadores/as jóvenes, con menor retribución salarial y menos derechos laborales efectivos.

Hace ya mucho tiempo, y seguimos en las mismas, que la solución sempiterna que las empresas ponen arriba de la mesa a la hora de proceder la realización de “ajustes” de empleo, consiste en “adelantar”, de una u otra manera, la salida de los trabajadores/as mayores de 55 años del mundo laboral.

Evidentemente en este tipo actuaciones, raramente subyace en términos reales la voluntad de las empresas de favorecer las tasas de reposición, en su preocupación solidaria y socialmente responsable por contribuir alícuotamente a la mejora del empleo.

Más al contrario, a nuestro pesar, parece que la mayores de la reducción a corto plazo de costes salariales y minoración de derechos laborales que estas actuaciones les reportan, **la realidad pasa porque la visión empresarial socialmente dominante desprecia e infravalora la experiencia laboral y profesional atesorada por los trabajadores/as de mayor edad,**



descartando así de facto un importante caudal de conocimiento técnico aplicado, sólo asequible a través de la experiencia. Conocimiento profesional este de extraordinario valor e importancia en términos de eficiencia y fiabilidad en los distintos

ámbitos de la producción que, desgraciadamente la mayor parte de las veces no encuentra el justo reconocimiento que merece, en un ejercicio de gestión empresarial profundamente miope e ineficiente.

En esta línea de pensamiento, rara vez los empresarios/as asumen y promueven procesos de formación y actualización profesional dirigidos a este grupo de trabajadores/as, provocando ellos mismos en muchas ocasiones su obsolescencia y sus dificultades de adaptación profesional a los nuevos procesos e innovaciones tecnológicas de uso profesional. La estadísticas disponibles avalan plenamente tal afirmación, mostrándonos que **el colectivo de trabajadores/as de más de 55 años (T+55) son con diferencia el grupo laboral que menor uso realiza de las posibilidades de formación y actualización profesional** que proporciona el sistema de Formación Continua.

Esto no quiere decir, que cuando un trabajador/a de edad avanzada y con la cotización a la Seguridad Social suficiente para optar a una prejubilación o jubilación económicamente digna,

no pueda o no deba acceder a la misma. Todo lo contrario, debería poder hacerlo incluso sin la necesidad de acumular los excesivos 38 años de cotización que ahora le exige la legislación (tras la reforma laboral), para no ser extraordinariamente penalizado por cada año no cotizado de ese mínimo exigible que le daría derecho al 100% de su pensión. Eso sí siempre que lo haga de manera libre y voluntaria. Como debería ser en el caso de voluntariamente querer alargar su vida laboral. Y digo voluntariamente y no como ahora acontece, a través de medidas legislativas coercitivas que en muchos casos obligan y fuerzan a miles y miles de trabajadores/as mayores, a mantenerse en el puesto de trabajo a pesar de no estar ya ni en condiciones físicas ni psicológicas para hacerlo, si quieren tener la posibilidad de disponer de una pensión que les de para vivir. Esa es otra reflexión que sin duda es necesario abordar, mas ahora no es el objeto de este artículo.

Pues bien, enunciadas someramente algunas cuestiones enlazadas con la legitimidad de los trabajadores/as (que no de las patronales) para tomar decisiones en relación al alargamiento de su vida laboral, la realidad es que el escenario laboral europeo y español en general, y el gallego en particular, se aboca en un futuro inmediato a altas tasas de envejecimiento de la población trabajadora, que indican con claridad meridiana que al contrario de lo que está acontecer en los últimos años, será necesario rescatar del paro y de la indigencia laboral más absoluta a toda esa ingente cantidad de trabajadores/as despedidos, muchos de ellos aún jóvenes y extraordinariamente preparados. Víctimas de un Gobierno neoliberal cuyas políticas económicas, sociales y laborales, los han abocado al abandono de la exclusión y la extrema precariedad, en una sociedad hoy por hoy profundamente desigual, segunda de Europa después de Letonia a tenor de los últimos barómetros europeos de desigualdad social.

Trabajadores/as en paro, muchos de ellos extraordinariamente preparados, pero que no tuvieron la oportunidad de trabajar y menos aún de desarrollar y poner en práctica sus conocimientos y capacidades laborales. Cuestión esta a todas luces nada baladí que, a buen seguro va a suponer que cuándo sean reclamados por las empresas para ocupar los puestos de trabajo que inevitablemente irán quedando vacíos, se encontrarán con que están desactualizados a nivel profesional, así como con serias dificultades de adaptación a una vida laboral que hasta entonces no tuvieron la oportunidad de practicar, ni disfrutar, muy a pesar de su esfuerzo y sus deseos.

Independientemente de la incalificable situación de injusticia y desigualdad social a la que este extensísimo grupo de trabajadores/as están sometidos, en gran medida consecuencia de la aplicación de las políticas restrictivas y antisociales de corte neoliberal, falsamente esgrimidas por la derecha como la receta de todas las posibles soluciones. ¿Qué se está haciendo para abordar adecuadamente esta previsible circunstancia de desactualización profesional?. ¿Qué medidas se están adoptando?. Existe alguna disposición para incrementar las tasas de reposición, que faciliten el relevo de aquellos trabajadores/as de mayor edad que, por cuestión de salud sea aconsejable y razonable que dejen de trabajar?.

En los últimos 15 años estamos asistiendo a una basculación del peso específico de los trabajadores/as de menos de 35 años, cada vez menor, frente al incremento progresivo de los trabajadores/as situados en los tramos de edad superior, de 35 a 50 años y de 50 años en adelante.

Según las proyecciones del propio INE a partir del año 2029, dentro de escasamente 13 años, las personas mayores de 50 años constituirán el segmento de población trabajadora

mayoritario en el Estado español. Un proceso de envejecimiento extraordinariamente acelerado como consecuencia de la evolución de la estructura demográfica actual, que apunta a que en el año 2050 la población mayor de 68 años supondrá un 28,6% de la población total, consumiendo en pensiones aproximadamente el 24% del Producto Interior Bruto.

En su conjunto, todos los análisis y estudios en esta materia establecen el año 2030 como el punto de partida de una crisis aguda del sistema de pensiones en el Estado español, que en cambio ya comenzamos a percibir a través del incremento de la edad media de los trabajadores/as ocupados.

Siendo evidente que ambas problemáticas son interdependientes y están relacionadas, **el reto principal y más inmediato ahora lo constituye la necesidad de generar espacios productivos y ámbitos laborales con idóneas condiciones de trabajo, que preserven la salud de aquellos trabajadores/as que voluntariamente decidan alargar su vida laboral, adaptándolas a sus condiciones psicofísicas y por lo tanto a sus capacidades funcionales.** Es decir, tiene que abordarse con decisión la construcción de empleos y puestos de trabajo altamente productivos susceptibles de ser eficazmente ocupados por muchos trabajadores/as mayores de 55 años. Puestos en los que la experiencia, el bagaje y el conocimiento profesional se pongan en juego para poder constituir por sí mismos un auténtico valor añadido en términos de calidad, productividad y fiabilidad de los procesos productivos de las empresas.

Baste decir para situarnos en la importancia y dimensión de esta cuestión que, **mientras en una gran parte de Europa crece la tasa de actividad de los trabajadores/as de mayor edad, la tasa de actividad en el Estado español sigue siendo de las más bajas de la UE.** Según un informe del Instituto de Estudios Europeos realizado a partir de datos proporcionados por Eurostat, mientras en el Estado español entre el año 2007 y 2014 bajó en dos décimas a ya de por sí bajo porcentaje de trabajadores/as ocupados mayores de 60 años, situándose en el 44,3%, en ese período de tiempo el mismo porcentaje medio en la UE pasó del 44,5% (punto de arranque porcentual semejante) al 51,8%, 7,5 puntos por debajo (todo un mundo), y extraordinariamente alejada de países como Suecia (74%), Alemania (65%) o la misma Estonia (64%).

A tenor de los datos, es manifiesto que mientras Estados de nuestro entorno socioeconómico afrontaron adecuadamente este vital problema productivo, el Estado español sigue estando muy lejos de su solución. Y no será porque esta circunstancia del progresivo envejecimiento medio de la población trabajadora europea no había sido detectada y avisada con anterioridad. Ya en el año 2010 el Parlamento Europeo aprobó la resolución “Retos demográficos y solidaridad entre generaciones” en la que se venía trabajando con anterioridad, y que orientaba y promovía la implantación por parte de los Estados miembros del envejecimiento activo de sus trabajadores/as.

Así las cosas, se hace necesario diseñar las políticas, desarrollar la normativa y construir los dispositivos idóneos que permitan aprovechar los conocimientos y la potencialidad productiva de este colectivo cada vez más esencial para nuestra economía.

Sin duda el reto es cómo extraer los conocimientos y el potencial productivo de este colectivo. Cómo superar el modelo de negocios basado en la sobreexplotación laboral y transitar a un modelo más justo y eficiente basado en la aplicación y valorización de la experiencia y el conocimiento.

En los últimos dos años el número de ocupados/as con más de 65 años en el Estado español creció un 28%, alcanzándose la cifra de 162.600 entre trabajadores/as asalariados y autónomos. A pesar de esto sólo un 1,93% de los trabajadores/as en edad legal para jubilarse sigue trabajando frente al 5,33% de promedio de la UE, siendo el Estado comunitario con la menor tasa de ocupación entre los trabajadores/as en edad de jubilación.

Hasta ahora en todo el Estado español sólo unos 30.000 trabajadores/as optaron por la jubilación activa, de los cuales el 80% son autónomos, lo que claramente nos indica que la mayoría lo hicieron por necesidades económicas.

Efectivamente alargar la vida laboral una vez cumplidos los 65 años, teniendo derecho a una pensión de jubilación suficiente para vivir con dignidad, se antoja altamente complicado si tenemos en cuenta que por norma general estos trabajadores/as no cuentan ni con incentivos económicos, ni con incentivos profesionales, ni la mayoría de las veces se adaptaron las condiciones laborales de sus puestos de trabajo a sus capacidades funcionales, incumpléndose flagrantemente la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales al no eliminar ni controlar los riesgos que específicamente les afectan en términos de seguridad y salud laboral.

Así las cosas, los modelos de gestión y dirección de las empresas y especialmente en el que alcanza el área de recursos humanos, ni pueden ni deben seguir anclados en principios obsoletos y trasnochados basados en la verticalidad, el autoritarismo y la sobreexplotación. Es preciso abordar de una vez por todas y lo antes posible nuevos y más inteligentes modelos de gestión. **Nuevos y más inteligentes modelos de gestión que aprovechen y pongan en valor a experiencia laboral, que realmente valoren el factor humano, que consideren la prevención de los riesgos laborales no como un gasto si no como una inversión rentable y altamente productiva, distintivo de calidad y responsabilidad social.** Empresas en definitiva que deben abordar en un futuro inmediato la idónea gestión de plantillas con importantes porcentajes de trabajadores/as mayores de 55 que, sin duda más temprano que tarde, tendrán un papel y un peso trascendental en el devenir del sistema económico y el tejido productivo del Estado español.

