

T+55: Experiencia laboral infravalorada

Aínda hoxe en día a renovación das plantillas das empresas enfócase como norma xeral ao rexuvenecemento dos traballadores/as, aproveitando a lexislación laboral existente que permite a través de distintos procedementos e a un custe económico moderado, substituír aos traballadores/as de maior idade por traballadores/as mozos, con menor retribución salarial e menos dereitos laborais efectivos.

Hai xa moito tempo, é seguemos nas mesmas, que a solución sempiterna que as empresas poñen enriba da mesa á hora de proceder a realización de “axustes” de emprego, consiste en “adiantar”, dunha ou outra maneira, a saída dos traballadores/as maiores de 55 anos do mundo laboral.

Evidentemente neste tipo actuacións, raramente subxace en termos reais a vontade das empresas de favorecer as taxas de reposición, na súa preocupación solidaria e socialmente responsable por contribuír alícuotamente á mellora do emprego.

Máis ao contrario, ao noso pesar, parece que a maiores da redución a curto prazo de custes salariais e minoración de dereitos laborais que estas actuacións lles reportan, a realidade pasa porque **a visión empresarial socialmente dominante despreza e infravalora a experiencia**



laboral e profesional atesorada polos traballadores/as de maior idade, desbotando así de facto un importante caudal de coñecemento técnico aplicado, só alcanzable a través da experiencia. Coñecemento profesional este de extraordinario valor e importancia en termos de eficiencia e fiabilidade nos distintos ámbitos da produción que, desgrazadamente a meirande parte das veces non atopa o

xusto recoñecemento que merece, nun exercicio de xestión empresarial fondamente miope e ineficiente.

Nesta liña de pensamento, rara vez os empresarios/as asumen e promoven procesos de formación e actualización profesional dirixidos a este grupo de traballadores/as, provocando eles mesmos en moitas ocasións a súa obsolescencia e as súas dificultades de adaptación profesional aos novos procesos e innovacións tecnolóxicas de uso profesional. A estatísticas disponibéis avalan plenamente tal afirmación, amosándonos que **o colectivo de traballadores/as de máis de 55 anos (T+55) son con diferenza o grupo laboral que menor uso realiza das posibilidades de formación e actualización profesional** que proporciona o sistema de Formación Continua.

Isto non quere dicir, que cando un traballador/a de idade avanzada e coa cotización á Seguridade Social suficiente para optar a unha prexubilación ou xubilación economicamente digna, non poda ou no deba acceder á mesma. Todo o contrario, debería poder facelo incluso sen a necesidade de acumular os excesivos 38 anos de cotización que agora lle esixe a lexislación (tras a reforma laboral), para non ser extraordinariamente penalizado por cada ano non cotizado dese mínimo esixible que lle daría dereito ao 100% da súa pensión. Eso sí sempre que o faga de maneira libre e voluntaria. Como debería ser no caso de voluntariamente querer alongar a súa vida laboral. E digo voluntariamente e non como agora acontece, a través de medidas legislativas coercitivas que en moitos casos obrigan e forzan a miles e miles de traballadores/as maiores, a manterse no posto de traballo a pesares de non estar xa nin en condicións físicas nin psicolóxicas para facelo, se queren ter a posibilidade de dispoñer dunha pensión que lles de para vivir. Máis isa é outra reflexión que sen dúbida é necesario abordar, máis que agora non é o obxecto deste artigo.

Pois ben, enunciadas someramente algunhas cuestións enlazadas coa lexitimidade dos traballadores/as (que non das patronais) para tomar decisións en relación ao alongamento da súa vida laboral, a realidade é que o escenario laboral europeo e español en xeral, e o galego en particular, abócase nun futuro inmediato a altas taxas de de envellecemento da poboación traballadora, que indican con claridade meridiana que ao contrario do que está a contecer nos últimos anos, será necesario rescatar do paro e da indixencia laboral máis absoluta a toda isa inxente cantidade de traballadores/as desempregados, moitos deles aínda mozos e extraordinariamente preparados. Vítimas dun Goberno neoliberal cuas políticas económicas, sociais e laborais, os teñen abocado ao abandono da exclusión e a extrema precariedade, nunha sociedade hoxe por hoxe fundamente desigual, segunda de Europa despois de Letonia a tenor dos últimos baómetros europeos de desigualdade social.

Traballadores/as en paro, moitos deles extraordinariamente preparados, máis que non tiveron a oportunidade de traballar e menos aínda de desenvolver e poñer en práctica os seus coñecementos e capacidades laborais. Cuestión ista a todas luces nada baladí que, a bon seguro vai supoñer que cando sexan reclamados polas empresas para ocupar os postos de traballo que inevitablemente irán quedando valeiros, atoparanse con que están desactualizados a nivel profesional, así como con serias dificultades de adaptación a unha vida laboral que ata entón non tiveron a oportunidade de practicar, nin disfrutar, moi a pesares do seu esforzo e os seus desexos.

Independentemente da incalificable situación de inxustiza e desigualdade social á que este extensísimo grupo de traballadores/as están sometidos, en gran medida consecuencia da aplicación das políticas restrictivas e antisociais de corte neoliberal, falsamente esgrimidas pola dereita como a receita de todas as posibeis solucións. Que se está a facer para abordar axeitadamente esta previsible circunstancia de desactualización profesional?. Que medidas se están a adoitar?. Existe algunha disposición para incrementar as taxas de reposición, que faciliten a substitución daqueles traballadores/as de maior idade que, por cuestión de saúde sexa aconsellable e razoable que deixen de traballar?.

Nos últimos 15 anos estamos a asistir a unha basculación do peso específico dos traballadores/as de menos de 35 anos, cada vez menor, fronte ao incremento progresivo dos traballadores/as situados nos tramos de idade superior, de 35 a 50 anos e de 50 anos en adiante.

Segundo as proxeccións do propio INE a partires do ano 2029, dentro de escasamente 13 anos, as persoas maiores de 50 anos constituirán o segmento de poboación traballadora maioritaria no Estado español. Un proceso de envellecemento extraordinariamente acelerado como consecuencia da evolución da estrutura demográfica actual, que apunta a que no ano 2050 a poboación maior de 68 anos supoñerá un 28,6% da poboación total, consumindo en pensións aproximadamente o 24% do Produto Interior Bruto.

No seu conxunto, todas as análises e estudos nesta materia establecen o ano 2030 como o punto de partida dunha crise aguda do sistema de pensións no Estado español, que en cambio xa comezamos a percibir a través do incremento da idade media dos traballadores/as ocupados.

Sendo evidente que ambas dúas problemáticas son interdependentes e están relacionadas, **o reto principal e máis inmediato agora o constitúe a necesidade de xenerar espazos productivos e ámbitos laborais con axeitadas condicións de traballo, que preserven a saúde de aqueles traballadores/as que voluntariamente decidan alongar a súa vida laboral, adaptándoas as súas condicións psicofísicas e polo tanto as súas capacidades funcionais.** E dicir, tense que abordar con decisión a construción de empregos e postos de traballo altamente productivos susceptíbeis de ser eficazmente ocupados por moitos dos traballadores/as maiores de 55 anos. Postos nos que a experiencia, o bagaxe e o coñecemento profesional se poñan en xogo para poder constituir por se mesmos un auténtico valor engadido en termos de calidade, produtividade, e fiabilidade dos procesos productivos das empresas.

Baste dicir para situarnos na importancia e dimensión desta cuestión que, **namentres nunha gran parte de Europa medra a taxa de actividade dos traballadores/as de maior idade, a taxa de actividade no Estado español segue a ser das máis baixas da UE.** Segundo un informe de *Instituto de Estudios Europeos* realizado a partires de datos proporcionados por *Eurostat*, mentres no Estado español entre o ano 2007 e 2014 baixou en dous décimas a xa de por sí baixa porcentaxe de traballadores/as ocupados maiores de 60 anos, situándose no 44,3%, nese período de tempo a mesma porcentaxe media na UE pasou do 44,5% (punto de arranque porcentual semellante) ao 51,8%, 7,5 puntos por debaixo (todo un mundo), e extraordinariamente alonxada de países como Suecia (74%), Alemaña (65%) ou a mesma Estonia (64%).

A tenor dos datos, é manifesto que mentres Estados do noso entorno socioeconómico afrontaron axeitadamente este vital problema productivo, o Estado español segue a estar moi lonxe da súa solución. E non será porque esta circunstancia do progresivo envellecemento medio da poboación traballadora europea non fora detectado e avisado con anterioridade. Xa no ano 2010 o Parlamento Europeo aprobou a resolución “Retos demográficos e solidariedade entre xeneracións” na que se viña traballando con anterioridade, e que orientaba e promovía a imprantación por parte do Estados membros do envellecemento activo dos seus traballadores/as.

Así as cousas, faise necesario deseñar as políticas, desenvolver a normativa e construír os dispositivos axeitados que permitan aproveitar os coñecementos e a potencialidade productiva deste colectivo cada vez máis esencial para a nosa economía.

Sen dúbida o reto é como extraer os coñecementos e o potencial productivo deste colectivo. Cómo superar o modelo de negocios baseado na sobreexplotación laboral e transitar a un modelo máis xusto e eficiente baseado na aplicación e valorización da experiencia e o coñecemento.

Nos últimos dous anos o número de ocupados/as con máis de 65 anos no Estado español medrou un 28%, alcanzándose a cifra de 162.600 entre traballadores/as asalariados e autónomos. A pesares disto só un 1,93% dos traballadores/as en idade legal para xubilarse segue a traballar fronte ao 5,33% de media da UE, sendo o Estado comunitario coa menor taxa de ocupación entre os traballadores/as en idade de xubilación.

Até agora en todo o Estado español só uns 30.000 traballadores/as optaron pola xubilación activa, dos cales o 80% son autónomos, o que claramente nos indica que a maioría o fixeron por necesidades económicas.

Efectivamente alongar a vida laboral unha vez cumpridos os 65 anos, tendo dereito a unha pensión de xubilación suficiente para vivir con dignidade, antoxase altamente complicado se temos en conta que por norma xeral estes traballadores/as non contan nin con incentivos económicos, nin con incentivos profesionais, nin a maioría das veces se adaptaron as condicións laborais do seus posto de traballo ás súas capacidades funcionais, incumpríndose flagrantemente a normativa vixente en materia de prevención de riscos laborais ao non eliminar nin controlar os riscos que especificamente lles afectan en termos de seguridade e saúde laboral.

Así as cousas, os modelos de xestión e dirección das empresas e especialmente no que atinxe a área de recursos humanos, nin poden nin deben seguir ancorados en principios obsoletos e trasnoitados baseados na verticalidade, o autoritarismo e a sobreexplotación. Cumpre abordar dunha vez por todas e canto antes novos e máis intelixentes modelos de xestión. **Novos e máis intelixentes modelos de xestión que aproveiten e poñan en valor a experiencia laboral, que realmente valoren o factor humano, que consideren a prevención dos riscos laborais non como un gasto se non como un investimento rendible e altamente productivo, distintivo de calidade e responsabilidade social.** Empresas en definitiva que deben abordar nun futuro inmediato a axeitada xestión de plantillas con importantes porcentaxes de traballadores/as maiores de 55 que, sen dúbida máis cedo que tarde, terán un papel e un peso trascendental no devenir do sistema económico e o tecido productivo do Estado español.

