LUCÍA JUNCO. MADRID
05/02/2019 Pág. DIRECTIVOS

“La formación no es para toda la vida, es durante toda la vida”

RAFAEL PUYOL Presidente de Secot y experto del Observatorio de Demografía de IE University.

Exrector de la Universidad Complutense de Madrid, catedrático en Geografía Humana, presidente de Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (Secot), experto del Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional de IE University, académico de la Real Academia de Doctores, miembro del jurado Premio Príncipe de Asturias de Ciencias Sociales... Rafael Puyol es voz experta con quien analizar uno de los problemas más relevantes para nuestro país como es su evolución demográfica, que se ve afectada por las bajas tasas de fecundidad, que dependen más de “una buena política de ayuda familiar y no una política natalista”; la inmigración, “que volvemos a tener y ayudará al desarrollo de nuestra demografía y de la economía en un futuro próximo en que la base de la pirámide laboral se va a estrechar debido a la llegada de generaciones pequeñas de la época de baja natalidad” y en tercer lugar, el envejecimiento de la población.

A sus 74 años, Puyol se mantiene en activo en diferentes instituciones y defiende alargar la edad de jubilación con instrumentos que fomenten la actividad laboral de los sénior, pues en un periodo en el que “podemos decir con seguridad que la generación con una esperanza media de vida de 100 años ya ha nacido”, con un “horizonte de supervivencia que se sitúa ya en los 125 años”, “no tiene sentido que la edad de jubilación legal sea de 67; una edad a la que llegaremos todos en 2027. A nivel económico, no tiene sentido vivir más años en la inactividad que los que se ha vivido en la actividad. Y eso se va a producir”.

MERCADO LABORAL SÉNIOR

En un país como España, uno de los países con mayor esperanza de vida del mundo –“no el más elevado, ni el segundo, pero sí en el top ten”–, debiéramos poner en valor a los sénior, pues constituyen “un dividendo demográfico importante, como en su día fueron las mujeres o como lo son los jóvenes en los países en vías de desarrollo”.

Hoy, el sénior encuentra salida en la actividad regular; en la denominada gig economy, “esa actividad de carácter ocasional o puntual, trabajo esporádico o discontinuo que puede ser muy útil para el trabajador por un lado y para las empresas”; en el voluntariado, “en instituciones como Secot en formación o asesoramiento, Cruz Roja, Banco de Alimentos, Caritas, donde si fuéramos capaces de medir la aportación de los séniors en términos económicos nos daríamos cuenta de la importancia que tienen”. Y también en el emprendimiento: “Se puede emprender a cualquier edad; se piensa que es exclusivo de la gente joven cuando hay séniors que desarrollan actividades de emprendimiento con tasas de éxito mayores que las de los jóvenes”.

Pero para avanzar “es necesaria una política de consenso entre los cuatro grandes interlocutores del mercado laboral”. De un lado, “la administración tiene que ser mucho más generosa en la definición de instrumentos que permitan la prolongación de la vida laboral, tanto para empresas como particulares y que lo hagan atractivo”. En segundo lugar, “los sindicatos

no deberían oponerse tanto a la prolongación de la vida laboral”, algo que han hecho “con el argumento –que no responde a la realidad– de que los senior quitan puestos de trabajo a los jóvenes, cuando en aquellos países donde hay más puestos séniors, por ejemplo Suecia, la tasa de actividad de los júnior es más elevada”. El tercer interlocutor clave son las empresas. “En el último Observatorio del IE se puso de manifiesto que las empresas españolas no tienen estrategias definidas para el mantenimiento de sus séniors en la actividad; una actividad que puede no ser la que venía desarrollando con anterioridad, trabajo a tiempo partido, teletrabajo, vacaciones prolongadas, menos días a la semana… Estrategias que brillan por su ausencia” y que además ponen de manifiesto un tema básico para la actividad sénior como es la formación continua. “Que un título valga para toda la vida ha pasado a la historia. La formación no es para toda la vida, es durante toda la vida. Un trabajador del futuro tendrá que pasar tres o cuatro veces por las aulas de una universidad o institución educativa que le de las capacidades y destrezas para seguir siendo altamente productivo allí donde trabaje”.

Pero de nada vale esto si los propios sénior no se dan cuenta “que seguir activo es importante para ellos. Hace falta convencerles –con el márketing adecuado–, de que con esperanzas medias de vida de casi noventa años, y que serán más altas en el futuro, seguir jubilándose a los sesenta y pocos no tiene ningún sentido para él, ni para la economía ni en la sociedad en la que se inserta”.