

## ...Aviso a las empresas: "No hay que despreciar el talento sénior"

65YMÁS

VIERNES 12 DE MARZO DE 2021

5 MINUTOS



La Fundación SERES presenta el estudio 'Jubilación oportunidad de vida'



La Fundación SERES ha desarrollado, durante 2020, el taller '**Jubilación oportunidad de vida**', dentro del LabS de Demografía, que ha contado con el liderazgo de SECOT y en el que se ha abordado el reto del cambio que genera en las personas la jubilación.

Como resultado de este LabS, en el que han participado DKV Seguros y Sacyr, se ha elaborado el **documento 'Jubilación oportunidad de vida'**, que recoge pautas para **concienciar a sociedad, empresas y administraciones públicas** sobre cómo **planificar financieramente la jubilación**.

Los autores del estudio afirman que, teniendo en cuenta el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida, para garantizar la sostenibilidad a medio y largo plazo del sistema de pensiones es necesario hacer un replanteamiento de fondo, para incluir cambios que permitan que las personas que no quieran jubilarse puedan tener un marco flexible y progresivo y para que sigan trabajando en condiciones beneficiosas para ellas, para las empresas, entidades o administraciones públicas y para el propio sistema.



El cambio estructural del sistema de jubilación no es poner a todos las mismas condiciones, ni ir subiendo la edad de jubilación, precisan. Consiste en permitir que las personas, según su estado de salud, tipo de trabajo y preferencias individuales, una vez alcanzados los requisitos legales de jubilación (años de cotización), puedan optar por seguir trabajando. El informe detalla que hay tres partes involucradas en ese proceso: **el trabajador, la empresa y el Estado** (en sentido amplio)

la empresa y el Estado (en sentido amplio).

---

## Empresas

En el caso de las empresas, considera que deberían hacer un replanteamiento de fondo, para incluir cambios que permitan que las personas que no quieran jubilarse puedan tener un marco flexible y seguir trabajando en condiciones beneficiosas.

También insta a evitar perder "conocimiento" de la empresa, transmitiéndolo a nuevas generaciones de trabajadores, **mediante programas internos de mentoring**; fomentar intercambio intergeneracional e conocimientos, a través de programas específicos; fomentar la participación de los trabajadores en iniciativas de voluntariado, promovido por la empresa; facilitar y potenciar la formación continua de sus empleados, entre otras acciones.

En el caso del Estado, los autores consideran que se deberían establecer marcos legales para que se desarrollen **alternativas de jubilación** que no supongan una ruptura brusca de la actividad, como sucede en el ordenamiento de la mayoría de los países de la UE; propiciar nuevos contratos laborales específicos para esta etapa; establecer figuras impositivas que no graven el trabajo total y/o parcial después de la jubilación; incentivar a las empresas para que mantengan a trabajadores en situación de jubilación y se reduzca la fuga de conocimiento.

---

## "No podemos despreciar el talento"

En la presentación del documento, moderada por **Miguel Laloma**, de Fundación SERES, han participado representantes de las tres entidades: **Ana Sainz**, directora general de Fundación SERES; **Inocente Gómez**, presidente de SECOT; **Pedro Pomares y María José Jiménez**, Sénior de la delegación de SECOT en Madrid; **Adolfo Torres**, secretario general de SECOT; **Francisco Peña**, técnico del departamento de personas y responsable de gestión de la edad y la diversidad generacional de DKV Seguros; **María Notario**, experta en el Área Corporativa de Relaciones Laborales y Diversidad de Sacyr.

También se han contado con la colaboración de **Alfredo Bonet**, secretario general del Círculo de Empresarios, para quien "el apoyo de todos es imprescindible incentivando la jubilación activa; alargando la vida laboral de manera voluntaria". "No podemos desperdiciar el talento de todos aquellos que quieren contribuir", ha aseverado.

Mientras, en palabras de Ana Sainz, "España es un país envejecido y **dentro de dos décadas un tercio de la población tendrá más de 65 años**. El colectivo de los mayores, sus necesidades, sus hábitos de consumo y las oportunidades que puede brindar con su talento senior son algunos de los aspectos que hemos analizado en el documento que presentamos junto con SECOT, 'Jubilación, oportunidad de vida'".

"Desde SERES queremos ahondar en la forma en la que la empresa se involucra en este reto social y cómo el **tránsito hacia la jubilación** es toda una oportunidad que contempla nuevas formas de emprender, hacer voluntariado o actividades desarrolladas por los seniors que cada vez tendrán más peso en la economía formal dada la curva demográfica", ha indicado.

En este sentido, para los miembros de SECOT, **la jubilación es un reto y depende de cada uno el convertirlo o no en una oportunidad**. El emprendimiento de las personas mayores puede prolongar las vidas laborales, por lo que fomentar el aprendizaje intergeneracional y garantizar la transferencia de conocimientos en el ámbito empresarial es crucial.

Por todo ello, tanto Sacyr como Dkv Seguros apuestan por el fomento del talento Sénior en la práctica empresarial de sus organizaciones. Así, María Notario expuso que en Sacyr conviven y trabajan **"cinco generaciones diferentes"**. "Nos aseguramos de gestionar y aprovechar el talento multigeneracional mediante diferentes iniciativas como los programas de mentoring", precisó.

Por su parte, Francisco Peña indicó que en DKV Seguros mantienen al talento sénior en sus puestos de responsabilidad. "Incentivamos su entrada en proyectos nuevos. Nos aseguramos de que se sientan