

**Presentación del estudio elaborado por Fundación IE, PeopleMatters y Sagardoy Abogados**

## **Las empresas españolas tienen que extender la vida laboral de sus trabajadores, según conclusiones del informe “*Los trabajadores séniors en las empresas europea*”**

- En 2017, un 14,17% de la población activa española estaba formada por trabajadores sénior (de más de 55 años). En Alemania, Finlandia y Suecia suponen más del 20%. Los responsables del estudio señalan que su peso va a aumentar en nuestra economía en los próximos 10 años de forma significativa.
- Según el estudio ‘*Los trabajadores séniors en las empresas europeas*’ las tasas de actividad de los trabajadores séniors en España baja del 61% en la franja de edad de 55 a 59 años, hasta el 36,6 % (60-64) o 6,2% (65-59).
- El informe analiza también la legislación laboral relativa a los trabajadores mayores de 55 años en varios países del norte, centro y sur de Europa, así como las buenas prácticas empresariales.

**Madrid, 16 diciembre 2019.** El peso de los trabajadores séniors dentro de la población activa europea ha crecido durante los últimos años y continuará haciéndolo debido a la pirámide demográfica según el informe ‘Los trabajadores séniors en las empresas europeas’ presentado hoy en IE por Rafael Puyol, Director del Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional de la [Fundación IE](#) y coordinador del trabajo y que ha contado con la colaboración con PeopleMatters y Sagardoy Abogados.

En los últimos diez años (2008-2017) el número de trabajadores séniors en los 9 países europeos analizados por el informe ha crecido en 11,5 millones, con Italia registrando mayor incremento relativos con un 70% más de trabajadores sénior en dicho periodo. En España este incremento ha sido del 42% hasta alcanzar los 3,6 millones de trabajadores con más de 55 años.

“El desempleo que sufre este colectivo, salvo en España, no es especialmente notable y además no sube. Aunque sí lo hace ligeramente el autoempleo. A excepción de Holanda sigue habiendo más trabajadores a tiempo completo que parcial dentro del colectivo sénior. La mayor parte de estos trabajadores se concentra en los servicios y particularmente en las ramas de actividad en las que prima más el trabajo intelectual que el físico: salud, comercio ,servicios profesionales o educativos”, señala Rafael Pujol, coordinador del informe, quien también destaca que se observa una diferencia “de calidad” entre las ocupaciones de hombres y mujeres.

El informe analiza variables demográficas, legislaciones laborales respecto a los trabajadores séniors y buenas prácticas empresariales en países del norte de Europa (Suecia y Finlandia), Europa Central (Francia, Alemania, Polonia y Reino Unido) y la Europa más meridional (España e Italia)

## **Las empresas españolas no han asimilado de forma generalizada que tendrán que extender la vida laboral de sus empleados**

La realidad demográfica y social española exige una mejor integración de los empleados sénior. Incluso, se prevé que las administraciones españolas endurecerán las condiciones respecto a la salida temprana de los trabajadores más mayores del mercado laboral. Sin embargo, las empresas españolas no han asimilado de forma generalizada que tendrán que extender la vida laboral de sus empleados, según confirma la segunda edición del *Estudio de Buenas Prácticas* –trabajo integrado dentro de este informe- realizado por [PeopleMatters](#), consultora especializada en Gestión de Personas.

Aun así, diversas empresas españolas empiezan a distinguirse por alargar la vida laboral de sus directivos, técnicos y trabajadores. La mayoría lo hacen con un conjunto limitado de iniciativas, y son aún pocas las que lo abordan desde una perspectiva estratégica global, señala el estudio de PeopleMatters, que ha analizado para este trabajo buenas prácticas pioneras en gestión del *ageing* de una veintena de grandes compañías de nueve países europeos.

Las acciones de las empresas españolas más avanzadas giran en torno a ocho ejes, según el análisis de PeopleMatters: mejora de la salud laboral, nuevos entornos de organización y entorno del trabajo, desarrollo profesional, modelos flexibles de acceso a la jubilación, preparación para la salida del mercado laboral, beneficios por edad, sensibilización y conocimiento de la aportación de valor de los profesionales sénior, y reemplazo generacional y sucesión.

Las medidas que están poniendo ya en práctica algunas compañías se traducen en acciones que favorecen el bienestar físico y psicológico (promover la actividad física, la alimentación saludable, prevención del estrés, etc.); alternativas para el desarrollo de funciones acordes a las necesidades de las personas en función de su ciclo vital; *mentoring* inverso o recíproco; ayudar a los empleados a que realicen una correcta planificación financiera de cara a su jubilación; y preparar al trabajador en su tránsito hacia la nueva etapa que se abre tras su salida de la vida laboral, entre otras.

Estas iniciativas se alinean en torno a cuatro objetivos:

- **Mantener la productividad de los trabajadores sénior**, de modo que se alargue la vida laboral manteniendo la productividad. Esto tiene que ver con los programas preventivos de salud y bienestar, la organización del trabajo o los esfuerzos en la actualización de competencias.
- **Asegurar la sostenibilidad del negocio** con la adecuada transmisión del conocimiento de los trabajadores sénior hacia las nuevas generaciones, antes de su salida, a través de los programas de sucesión y reemplazo.
- **Crear una cultura inclusiva** hacia los trabajadores sénior entre directivos, compañeros, clientes y la sociedad general.
- **Facilitar el tránsito a la jubilación**, apoyando la configuración de un nuevo propósito en el trabajador sénior y un plan de “segunda carrera” tan desafiante como el que supuso su actividad laboral.

*“Todas estas acciones deben ser orquestadas dentro de una estrategia global de gestión del ageing y suponen, claramente, una ruptura con la actual estrategia generalizada de expulsión temprana del talento sénior del mercado laboral en España”,* explica **Alfonso Jiménez**, socio director de

PeopleMatters. *“Iniciativas como éstas son necesarias para abordar con éxito una estrategia de gestión de talento sénior y el alargamiento de la vida laboral que necesitamos en nuestro país y que permitan hacer frente al cambio social en el que estamos envueltos”.*

PeopleMatters ha analizado las buenas prácticas pioneras en gestión de equipos humanos sénior en: Alemania (**Daimler** y **KSB**), España (**Asepeyo**, **Generali** y **Fundación Endesa**), Francia (**Carrefour** y **France 3**), Finlandia (**Naantali** y **Saarioinen**), Gran Bretaña (**NWL**), Holanda (**Hazenberg Bouw** y **Van der Geest**), Italia (**Coop Alleanza 3.0** y **ANM**), Polonia (**Dartex** y la **Universidad de Ciencias Sociales de Lodz**), y Suecia (**Vattenfall** y **Kiruna Kommun**).

### **Marco jurídico-laboral español para los trabajadores sénior**

Sagardoy Abogados, junto con la participación de distintos despachos de abogados que pertenecen a la Alianza internacional Ius Laboris de la cual es miembro y socio fundador, ha efectuado un análisis detallado del marco jurídico laboral y de seguridad social aplicable a la contratación de trabajadores mayores de 55 años (u otra edad similar que hubiese sido prevista por ley) en distintos países de la Unión Europea.

Con motivo de dicho análisis y desde la perspectiva jurídico laboral y de seguridad social, se ha llegado a la conclusión de que, en términos generales, la legislación española no dista significativamente de la regulación existente en distintos países de la Unión Europea (Alemania, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Polonia, Reino Unido y Suecia) en materia de contratación de trabajadores mayores de 55 años de edad o en edad próxima similar.

En todo caso, cabe precisar que si bien algunos países europeos prevén una regulación novedosa en algunas materias, o incluso más beneficiosa que la normativa española en ciertos aspectos, las características específicas de cada país deben ser analizadas con detalle para determinar la regulación más eficaz para este colectivo de trabajadores y para el mercado laboral en general, tales como la esperanza de vida de sus ciudadanos, la tasa de desempleo de trabajadores jóvenes y mayores de edad, la solvencia económica del sistema de seguridad social, entre otros.”