

# Más mayores, menos seniors

Durante el 2015 se produjo un acontecimiento al que no asistíamos desde 1999. Entre enero y junio del año pasado, murieron más personas de las que nacieron, lo que supuso un crecimiento vegetativo negativo de -19.268. En otras palabras, en España cada vez somos menos y menos jóvenes.

**BEATRIZ ARDID Y ELENA ORDEN,**  
*PeopleMatters*

Las cifras son claras. Europa envejece, pero España lo hace a un ritmo mayor que nuestros vecinos del continente. El índice de fecundidad es muy bajo (1,32 hijos por mujer), la esperanza de vida aumenta (tres meses cada año) y no alcanzamos la tasa que exige el reemplazo generacional (necesitaríamos 260.000 nacimientos más de los que se producen anualmente).

Estamos por tanto ante el ya conocido como Invierno Demográfico. Morimos más tarde, pero lo hacemos en número superior a los nacimientos que se producen.

Estos datos tienen un impacto directo sobre el sistema de bienestar, incrementando los gastos en sanidad y prestaciones, disminuyendo los ingresos procedentes de las cotizaciones a la Seguridad Social, y provocando, en definitiva, la inestabilidad del mismo. Por este motivo, desde las instituciones públicas se viene elaborando, desde hace algunos años, una estrategia dirigida a reducir la presión demográfica que se cierne sobre Europa.

Desde el Parlamento Europeo, el 11 de noviembre de 2010 se aprobó una Resolución sobre los retos demográficos y la solidaridad entre generaciones, que pretendía orientar a los Estados miembros a la hora de hacer efectivo el envejecimiento activo entre sus ciudadanos.

En España, el Ejecutivo llevó a cabo numerosas modificaciones en la normativa reguladora de la jubilación anticipada, tratando de penalizar esta tendencia iniciada hace varios años. Asimismo, se acordó incrementar la edad de jubilación para poder aumentar el número de cotizantes y reducir la amenaza sobre el Fondo de Reserva. Medida controvertida, pero inevitable ante los últimos resultados económicos.

Europa continúa reaccionando, y así lo dice Almudena Semur, coordinadora del Servicio de Estudios del IEE, mediante el diseño de un 'Plan de acción del empresariado 2020'. Su finalidad es generar un cambio radical en la cultura de las compañías e incentivar la actividad empresarial, facilitando la creación de empresas a colectivos que hasta ahora habían sido objeto

de una menor atención, entre otros, las personas mayores.

Cabría pensar, que como consecuencia de estas acciones y de la evolución demográfica de la población, las compañías españolas contarán cada vez más con un elevado número de profesionales mayores en sus plantillas.

Sin embargo, un informe del Instituto de Estudios Económicos, declara que el porcentaje de trabajadores mayores (entre los 55 y 64 años) ha disminuido dos décimas entre 2007 y 2014, situándose entre las tasas más bajas de Europa, 44,3%. Países como Suecia o Alemania tienen respectivamente una tasa del 74% y del 65,6%. Es decir, mientras que en el resto de países europeos la presencia de mayores en el ámbito profesional se ha incrementado (del 44,5% al 51,8% de media en la UE), en España se ha reducido.

La jubilación flexible, cuyo objetivo es poner en valor la experiencia, está lejos de convertirse en una realidad, y así lo refleja el último informe de la aseguradora Aegon, *The New Flexible Retirement*, en el que se indica que el 44% de los trabajadores españoles confían en poder retirarse por completo a los 65 años.

Recientemente, algunas compañías españolas han anunciado salidas incentivadas para mayores de cincuenta y cinco años. De nada han servido las iniciativas legislativas que pretendían evitar estas prácticas. Las compañías desean tanto la salida de los mayores que están dispuestas a pagar al Tesoro grandes sumas de dinero.

¿Estamos seguros de querer e, incluso, de poder soportar el enorme coste social que suponen estas decisiones? En el contexto socioeconómico actual, las empresas, como agentes sociales, jugamos un papel fundamental en el envejecimiento activo de nuestros profesionales y no podemos sino comprometernos con ello, como parte de nuestra Responsabilidad Social Corporativa y sin olvidar que estamos hablando de activos de gran experiencia que no hacen sino aportar valor a nuestra compañía. ©