

## “El Envejecimiento de la población trabajadora.”

Artículo de **Jon Bilbao**, director de RRHH de **Confebask** en jornada de Osalan y Gobierno Vasco

2018-09-14

El envejecimiento es, junto a la eclosión tecnológica, la globalización y la sostenibilidad ambiental, uno de los vectores que hoy en día configuran nuestro mundo. A esta temática dedicó el pasado 14 de septiembre una jornada Osalan y el Observatorio Vasco contra el acoso y la discriminación en la que participó Confebask.

Durante toda la sesión se hizo evidente que, a pesar de los alarmantes datos demográficos, en España no se presta a esta cuestión la atención debida, probablemente, oscurecida como está por las recurrentes crisis económicas que tan desastrosos efectos tienen sobre el empleo en su conjunto y en el empleo juvenil en particular,

Sin embargo, no por ello el problema del envejecimiento pierde importancia y se presenta con una complejidad muy acusada que proyecta sus efectos desde las pensiones, a las políticas natalicias, las inmigratorias para alcanzar de lleno a las empresas y a su sostenibilidad competitiva.

Ya centrados en la empresa, los datos demográficos hacen evidente que las necesidades de contratación que plantean las empresas (en el ámbito vasco, 100.00 personas entre 2018 y 2020) , no pueden ser cubiertas por las cohortes más jóvenes ni, probablemente, por la inmigración. La evidencia de los datos hace patente que las personas que están actualmente contratadas deben alargar su vida laboral y ello a pesar de las resistencias que los estereotipos sociales, todavía demasiado anclados en el “rejuvenecimiento”, plantean a unos y otros.

Ahora bien, prepararnos en la empresa para operar competitivamente con plantillas que alargan su vida laboral debiera llevarnos a recapacitar sobre dos cuestiones básicas. La primera, que más que envejecimiento, la Humanidad está experimentando un aumento de la longevidad, es decir, de la propia vida en todas sus fases. Cumplimos más años pero envejecemos más tarde. Somos, pues, más longevos, no tanto más viejos. La segunda cuestión tiene que ver con la conciencia de que las personas de más edad no son menos productivas si se les permite desarrollar su labor en las condiciones adecuadas.

Pues bien, sobre estas dos bases la adecuación de la empresa a contar con plantillas más longevas pasa, cuanto menos, por tres grandes aspectos:

-La adaptación de la gestión de RRHH, especialmente y entre otros factores, por la de las propias condiciones de trabajo que debieran adoptar formas mucho más flexibles y más ajustadas a las necesidades de las personas de más edad. Los requerimientos de dedicación, salario o tiempo de las personas de 60 años tienen poco que ver con la de personas de 30 años, con hijos pequeños o hipotecas pendientes. Igualmente deben ser adaptados los sistemas de motivación, muy diferentes entre las distintas generaciones, así como garantizarse la transferencia de conocimiento y experiencia entre las generaciones. Precisamente la gestión intergeneracional se presenta como uno de los grandes retos de la moderna gestión de personas en cuanto que debe atender no solo a las diferencias de edad sino a las más complejas y profundas diferencias culturales y aptitudinales de las distintas generaciones que van a convivir en la empresa.

-Los sistemas de cualificación permanente que son un imperativo para cualquier trabajador independientemente de su edad lo son muy especialmente para los más experimentados. Sin embargo, los mayores necesitan métodos didácticos adaptados a sus propias características y peculiaridades de aprendizaje que, por otra parte, se conocen bien dentro de las ciencias educativas de la actualidad.

-El tercer factor determinante para el alargamiento exitoso de la vida laboral pasa por la necesidad de una profunda adaptación de los sistemas de prevención de riesgos laborales, del cuidado de la salud en el trabajo tan particular según vamos cumpliendo años, y, muy especialmente, por una profunda adaptación ergonómica de los puestos de trabajo habitualmente pensados para un trabajador joven. Además, el ámbito preventivo se va a ver intensamente afectado por la eclosión tecnológica, especialmente por la robótica colaborativa, los robots, que van a hacer del esfuerzo físico un factor progresivamente irrelevante.

Hasta el presente las organizaciones sindicales y empresariales no le hemos prestado a esta problemática una atención suficiente, probablemente absorbidos por los tremendos efectos de la crisis y, de otro lado, por la propia y tan especial situación de negociación colectiva en Euskadi. En cualquier caso, los planteamientos más tradicionales requieren ser renovados en profundidad con criterios y modelos nuevos que nos permitan abordar esta problemática, no como si fuera un convenio colectivo ordinario, sino de una manera más abierta y más integradora que busque soluciones que satisfagan tanto al trabajador dispuesto a prolongar su vida laboral como a la empresa en la que va a prestar sus servicios.

En todo caso, en este tipo de jornada se aprecia la tendencia a trasladar a la empresa la mayor parte de la responsabilidad de una problemática que afecta a todos: primeramente, a los poderes públicos, pero también a los propios agentes sociales y especialmente a las personas de más edad que observan que en tiempos de cambio tan rápido, la experiencia adquirida sufre un riesgo pronunciado de obsolescencia. A las personas mayores nos toca estar pendientes de mantenernos al día, especialmente en el, para nosotros, proceloso mundo digital. Y nos toca también poner en valor y ser conscientes de las ventajas de nuestra aportación y emplazarnos ante el cambio tecnológico, no solo como si fuera una amenaza, sino también como un campo de oportunidad para seguir desarrollando nuestra vida y nuestra actividad laboral de una manera distinta pero plenamente válida.