

## Plantean incentivos para mantenerlos en el mercado laboral

### EL CÍRCULO Y TRANSFORMA ESPAÑA APUESTAN POR APROVECHAR EL TALENTO SENIOR Y LA EXPERIENCIA

- **Proponen modificaciones en la regulación laboral y en el sistema de pensiones**
- **Sugieren fomentar la ampliación voluntaria de la vida laboral**

(Madrid, 21 de enero de 2021) El **Círculo de Empresarios** y la **Fundación Transforma España** han presentado hoy el documento *‘El Talento Sénior y el Valor de la Experiencia’*. En él se recogen las conclusiones de cuatro mesas de expertos en torno a diferentes dimensiones que afectan a esta franja de la población y se formulan **una serie de recomendaciones** para el Gobierno y las propias empresas.

El documento se ha presentado en el transcurso de una sesión por videoconferencia en la que han participado el presidente del Círculo, **John de Zulueta**, y el presidente la Fundación Transforma España, **Eduardo Serra**. La presentación la han realizado **Reyes Escolano**, directora de la Fundación, y **Mercedes Pizarro**, directora de Economía del Círculo. También han participado los siguientes expertos: **Iñigo Sagardoy** (Sagardoy Abogados); **Rosa Zarza** (Garrigues); **Rafael Doménech** (BBVA Research) y **Jesús Vega** (conferenciante y escritor).

El documento resalta los daños del sistema actual sobre las cuentas públicas y el mayor protagonismo que va a ejercer esta franja de la población, entre 55 y 70 años, hoy afectada por procesos de prejubilación y desempleo de larga duración.

El documento insta al Gobierno a adoptar **medidas basadas en incentivos** que permitan a los ciudadanos construir **carreras laborales de mayor duración** y favorecer su permanencia en el mercado laboral tras cumplir la edad de jubilación. Lo hace, fundamentalmente, en dos ámbitos de actuación: el **mercado laboral** y el **sistema de pensiones**.

Respecto al mercado laboral, se propone **desincentivar los sistemas de jubilación anticipada** cuando afecten a personas que mantienen sus plenas facultades para seguir trabajando. También se insta a rediseñar las políticas activas de empleo, con mayor peso de la **formación continua**, especialmente en un **contexto de transformación digital**.

En el ámbito del sistema de pensiones se recomienda avanzar en los acuerdos del Pacto de Toledo para **fomentar la ampliación voluntaria de la vida laboral** más allá de los 67 años, por sus efectos positivos sobre la población activa y el menor gasto en pensiones. Se propone también la **creación de cuentas nocionales**, como en Suecia o en Italia, en las que se registren las aportaciones individuales de cada cotizante y los rendimientos correspondientes a su vida laboral, lo que **facilitará la previsión y las decisiones de ahorro** de los ciudadanos.

Otra recomendación de este Documento coincide con la reciente propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de **incrementar progresivamente el número de años de cotización** que se tienen en cuenta en el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, extendiendo a futuro su periodo a toda la vida laboral. También se recomienda, en contraste con lo acordado en el Pacto de Toledo, **ligar la revalorización de las pensiones a la productividad** y no al IPC, siguiendo la experiencia de Suecia.

Se propone asimismo plantear un nuevo esquema de cotizaciones a la Seguridad Social buscando un **mayor equilibrio entre la contribución del empleado y del empleador** como ocurre en el Reino Unido, Austria, Países Bajos y Alemania. Y se insiste en una idea propuesta en numerosas ocasiones por el Círculo como es la de **transformar progresivamente el actual sistema de reparto en uno mixto basado en tres soportes**: reparto, capitalización obligatoria y capitalización voluntaria, con el objetivo principal de garantizar prestaciones dignas a largo plazo. Otro aspecto a tener en cuenta es el de **incentivar el ahorro privado**, especialmente en planes de pensiones, y fomentar la educación en finanzas personales y previsión para el futuro, haciendo conscientes a los ciudadanos de su corresponsabilidad con el Estado de Bienestar.

Para apoyar que los trabajadores senior permanezcan de forma adecuada y eficaz en sus puestos de trabajo, se recomienda facilitarles asistencia en la búsqueda de empleo, e **impulsar programas de reciclaje** que permitan al talento sénior que desee alargar su vida laboral mantener su empleabilidad en el marco de la **transformación digital**. También se propone diseñar campañas de concienciación para que los trabajadores en edad de recibir la pensión de jubilación analicen la posibilidad de posponer su salida del mercado laboral por el impacto negativo sobre la productividad, el crecimiento y la cohesión social y el propio bienestar personal.

En el caso de las empresas se proponen medidas orientadas a **fomentar la contratación de trabajadores de más edad y su continuidad** en el trabajo con horarios flexibles, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial y desarrollo de programas de transmisión de conocimientos de trabajadores senior a trabajadores más jóvenes. Y en definitiva, promover **cambios en la cultura empresarial** para impulsar la permanencia de los trabajadores sénior, para lo cual será necesario un cambio organizacional y un rediseño de las políticas de recursos humanos que permita aprovechar el valor de su experiencia.