



Juan Ignacio Marcos, en su despacho de abogado en Bilbao. :: PEDRO URRESTI

«A las empresas les importa un bledo que el sistema no pueda pagar a los mayores que largan»

Juan Ignacio Marcos Coordinador del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación



JESÚS L. ORTEGA

El envejecimiento de la población trabajadora, «el mayor reto al que se va a enfrentar el país en un futuro inmediato», se debate esta semana en la UIMP de Santander

BILBAO. En el marco de los cursos de verano que la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) celebra en Santander, el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación ha organizado una serie de jornadas en las que se debatirá so-

bre el envejecimiento de la población trabajadora. Un curso que a lo largo de toda esta semana contará con la participación de destacados especialistas en esta cuestión procedentes de los ámbitos universitario, jurídico, sociológico, sindical y empresarial, además de representantes de los Gobiernos vasco y cántabro.

El abogado bilbaíno Juan Ignacio Marcos es el coordinador de este observatorio y ponente en la sesión inaugural de hoy, en la que hará una llamada de atención a las instituciones sobre el problema del envejecimiento laboral, «el mayor reto al que nos vamos a enfrentar en un futuro inmediato y al que, sin embargo, no estamos haciendo mucho caso», afirma.

– **El Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación organiza un curso sobre envejecimiento de la población trabajadora. ¿Es que los**

términos acoso y discriminación están ligados a los de envejecimiento y trabajo?

– El acoso es el más grave de los riesgos psicosociales, que en el ámbito del trabajo son también el estrés, la ansiedad, el síndrome del quemado... Y dentro del acoso, nos hemos dado cuenta de que está emergiendo el relacionado con la edad, que tiene las vertientes de la discriminación y de la seguridad y salud en el trabajo. En el observatorio llegamos a este aspecto de la edad hace dos años y ya hemos hecho varias jornadas y seminarios sobre el tema en Madrid, Barcelona y un curso de la UPV en Bilbao. Y ahora lo presentamos en un escaparate de gran visibilidad como es la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, con importantes expertos en la materia.

– **¿Están los trabajadores de mayor edad más expuestos al acoso**

y la discriminación laboral que los jóvenes u otros?

– Sin duda lo están. Y los riesgos son dobles. Por un lado, un trabajador mayor que esté desempleado tiene un acceso mucho más difícil o nulo al mercado laboral y, por otro, que al que está en activo se le priva del acceso a la formación, a la posibilidad de ascender y se le pone en una situación de debilidad en la empresa para poder ser despedido. Los mayores son el objeto de todas las prejubilaciones masivas de las grandes empresas. Directamente son expulsados del mercado.

– **También hay casos en los que la parte joven de la plantilla mira mal a los mayores que no quieren irse prejubilados...**

– La presión intolerable se produce más por parte de la propia empresa pero, efectivamente, muchas veces para el colectivo de compañeros más jóvenes que rodea al trabajador mayor éste se convierte en una especie de ‘cuerpo extraño’ que ya no debería estar ahí y le aíslan.

La jubilación del ‘baby boom’

– **¿Se puede hablar de envejecimiento de la población trabajadora en España cuando, a pesar de ese retraso de la edad teórica de jubilación, la gente cada vez se retira antes porque muchas empresas ofrecen prejubilaciones pactadas a edades más tempranas?**

– Sí, hay muchos que piensan que aunque cobre menos me voy a jubilar antes porque no se si el sistema va a hacer ‘crack’. Pero eso no es sostenible. El sistema ya no da para poder pagarlo. Estamos abocados a recortes de pensiones, alargamiento de la edad laboral, eliminar prejubilaciones, etc. A partir del año

LAS FRASES

Discriminación

«El trabajador mayor es para sus compañeros jóvenes un cuerpo extraño que no debería estar ahí»

Futuro

«Estamos abocados a recortes de pensiones, alargamiento de la edad laboral y eliminación de prejubilaciones»

2024 va a haber jubilaciones masivas de la generación del ‘baby boom’. De aquí a siete años va a haber puestos de trabajo que los jóvenes no van a llegar a cubrir y vamos a necesitar inmigrantes para ocuparlos. O vemos esto ahora para intentar arreglarlo o nos vamos al carajo. – **Pero de aquí a esos siete, ocho o diez años y en adelante es muy posible que haya muchos puestos de trabajo que cuando quienes los ocupan ahora se retiren ya no necesitarán cubrirse porque los suplirá la tecnología.**

– Sí, pero los expertos dicen que ese futuro tecnológico se puede dar a 25-30 años vista, y el problema de que el sistema no pueda pagar a todos los jubilados es a sólo siete años. Ahora la población jubilada en España es del 18% y en 2050 será del 38%. Es decir, no habrá suficientes cotizantes.

– **¿Están preparadas las empresas para gestionar plantillas envejecidas?**

– No. Tajantemente no. De hecho, hemos buscado por todos los sitios empresas que tengan integrada la gestión de la edad y no hay. Ninguna gran empresa tiene esa política. Unos ejemplos: ArcelorMittal no tiene trabajadores de más de 61 años y en el BBVA, salvo el presidente (Francisco González, 72 años) los más mayores tienen unos 55 años. Las empresas que pueden hacerlo prefieren largar a los mayores aunque el sistema no pueda pagarlos. Te dicen ‘a mí me importa un bledo que el sistema no pueda, yo sí puedo y lo hago’.

– **¿Qué recomendaciones hace para que las empresas gestionen plantillas de avanzada edad?**

– La que sufre más todo este impacto es la administración pública, que es la que debe tomar medidas y servir de ejemplo a las empresas. Primero hacen falta medidas para poder colocar a los desempleados mayores de 45-50 años, que además corren el riesgo de caer en bolsas de pobreza. Por su parte, las empresas deben adoptar dentro de su política de recursos humanos la gestión de la edad y mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores, porque si no se cuida su salud y calidad de vida trabajarán más años, pero más enfermos, con más bajas y también llegarán peor a la jubilación. Es decir, adaptar los puestos de trabajo a la edad, que desempeñen labores para las que estén mejor preparados, establecer una transmisión de la experiencia a los jóvenes y fortalecer de forma real la prevención de riesgos laborales, que las

Los beneficiarios del bono social de la tarifa eléctrica bajan el 2,3% desde 2014

Las empresas del sector esperan al nuevo Gobierno para cambiar un sistema con el que quieren ahorrarse 70 millones al año

:: JOSÉ M. CAMARERO

MADRID. Cada vez hay menos ciudadanos que se benefician del descuento del 25% en la energía consumida en sus hogares a través del bono social; pero cada mes que pasa se acumulan más casos de perceptores que, según indican las compañías eléctricas que han pedido al Gobierno modificar el sistema, se valen de un sistema que reduce sus facturas, independientemente de la situación económica por la que están pasando.

El bono social, un descuento puesto en marcha en 2009 y revisado en 2013 para amortiguar los costes energéticos entre las familias más necesitadas, vive en un estado de bipolaridad en los dos últimos años. Hasta febrero se beneficiaban de esta medida 2.437.537 titulares de contratos de luz, según la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). Esto es, un 2,3% menos que en 2014.

Pero esta reducción se explica con una disparidad de casos de quienes lo tienen asignado. En los 24 últimos meses, el colectivo de desempleados –el bono social requiere que todos los miembros de una familia se encuentren en paro de larga duración– es el que más se ha incrementado, un 42%. Aunque representan menos de un 3% del total.

También ha aumentado más de un 10% el número de pensionistas perceptores –lo obtienen aquellos jubilados con prestaciones mínimas–, hasta representar un 13% del total. Son dos de los colectivos sobre los que existe consenso en el mercado que deberían seguir beneficiándose de esta medida.

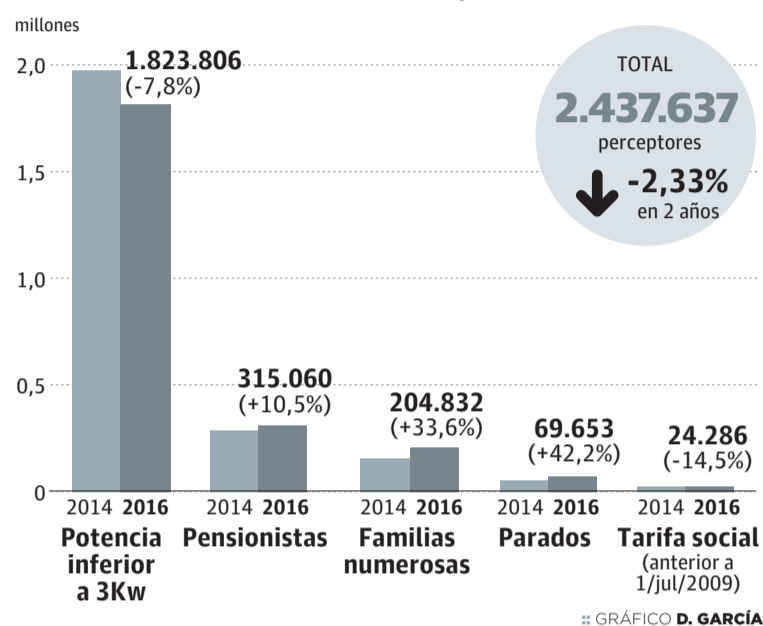
Familias numerosas

Pero, al mismo tiempo, se ha disparado un 33% el número de familias numerosas que se lo aplican, hasta sumar 204.000. Y se mantienen al frente de este tipo de ayudas todos aquellos titulares de contratos de luz cuya potencia es menor a tres kilovatios (Kw), un heterogéneo segmento al que se intentó ayudar con el bono social, al disponer de hogares con escasez de luz que no podían abonar facturas más elevadas con potencias más altas. Son 1,8 millones de personas, el 75% del total, aunque su número se ha ido reduciendo a un ritmo cercano al 8% desde 2014.

Precisamente sobre estos dos colectivos de clientes se cierne el mayor número de dudas por parte del sector energético sobre la idoneidad de que se beneficien de forma generalizada de esta medida. Porque lo hacen –tanto en el caso de

Perceptores del bono social eléctrico

Número de titulares a 1 de febrero de 2016 y variación desde 2014



:: GRÁFICO D. GARCÍA



Un usuario revisa sus facturas de la luz. :: EL CORREO

EL DATO

200

millones de euros costó el año pasado el bono social a las compañías eléctricas.

Nueva fórmula

Endesa propone limitar el descuento a familias con ingresos inferiores a 26.100 euros para evitar el coladero de rentas altas

las familias numerosas como las de hogares con escasa potencia contratada– al margen de su patrimonio.

Así lo explica Endesa en la propuesta para la protección de los clientes en situación de vulnerabi-

lidad que ha remitido a los organismos competentes del Gobierno para su estudio, y a la que ha tenido acceso este diario. La compañía argumenta que «al no haberse fijado una limitación por criterio de renta para acogerse al bono social, una parte sustancial de las familias numerosas y otros clientes con potencia inferior a tres kilovatios pudieran no estar apropiadamente encuadrados como vulnerables», porque esa condición «no da lugar necesariamente a estar en una situación de vulnerabilidad económica». Por ejemplo, en el caso de viviendas con escasa potencia contratada puede tratarse de segundas residencias sin que necesariamente sus propietarios pasen necesidades.

El cambio con respecto al modelo actual opta, en primer lugar, por aplicar la rebaja actual –un 25% de descuento en el precio del consumo energético de la factura– o establecer otra del 60% en el térmi-

no fijo. Esto es, en la parte de la potencia energética contratada por cada hogar. De esta forma, se podría dar «una señal real del precio al consumidor», explica Endesa.

A la hora de beneficiarse de esta medida, la compañía eléctrica apuesta por aplicar –además de a pensiones mínimas y familias en paro– al colectivo de consumidores titulares del contrato de suministro en su vivienda habitual, con una potencia contratada menor o igual a 3 Kw, y familias numerosas. Pero siempre que la renta de la primera persona de esa unidad familiar no supere el 120% del salario mínimo interprofesional (SMI) –unos 10.841 euros para este año–; los ingresos del segundo miembro sean inferiores al 70% del SMI –unos 6.324 euros–; y los de las terceras personas y siguientes, la mitad del salario mínimo –unos 4.517 euros–. En total, para una familia media de cuatro miembros, la renta conjunta no debería superar los 26.199 euros al año, según la propuesta de Endesa.

Menor coste para el sector

La medida supondría un importante ahorro para las compañías eléctricas con respecto al coste actual del bono social. Endesa calcula que, con la limitación por rentas, serían beneficiarios unos 1,6 millones de hogares, frente a los 2,4 millones que actualmente se aplican este descuento en la factura de la luz. El impacto económico para las corporaciones ascendería a 131 millones de euros frente a los 200 millones que en 2015 destinaron a esta ayuda.

El sector se encuentra, también en este caso, pendiente de la formación de Gobierno para estudiar los cambios posibles en el modelo de ayuda a consumidores vulnerables. E incluso se aspira a que el futuro Ejecutivo pueda asumir el coste de esta medida social tan compleja de la factura de la luz.

FABRI-PAPEL, S.A.

Por decisión del Administrador, se convoca a los accionistas de FABRI-PAPEL, S.A., a la Junta General Extraordinaria que se celebrará en el domicilio social (Polígono Ugaldeguren II, Pabellón 13-1, en Zamudio, Vizcaya), el próximo día 10 de Octubre de 2.016, a las 11:00 horas, en primera convocatoria, y si procediera, en segunda convocatoria, al día siguiente, 11 de Octubre de 2.016, a la misma hora y en el mismo lugar, de acuerdo con el siguiente

ORDEN DEL DIA

Primero.- Examen y aprobación, en su caso, de las Cuentas Anuales, así como de la gestión social y la aplicación del resultado, todo ello correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de Diciembre de 2.015.

Segundo.- Ratificación en la aprobación de las Cuentas Anuales, gestión social y aplicación del resultado de los ejercicios cerrados el 31 de Diciembre de 2.010, 2.011, 2.012, 2.013 y 2.014.

Tercero.- Cese del Administrador Único de la Sociedad. Nominación del Administrador Único de la Sociedad.

Cuarto.- Aprobación del Acta de la Junta en cualquiera de las formas admitidas por la Ley. Los señores accionistas tienen el derecho a obtener de forma inmediata y gratuita, los documentos que han de ser sometidos a la aprobación de la Junta, y pueden solicitar la entrega o el envío gratuito de dichos documentos a sus respectivos domicilios.

Zamudio (Vizcaya), 31 de Agosto de 2.016.- El Administrador Único, María Teresa Aguado Gómez.

«Con la edad existe un declive de la productividad»

:: J. L. O.

BILBAO. Juan Ignacio Marcos considera que, dado que no hay más remedio que retrasar la edad de jubilación y que ello conlleva un declive de la productividad del trabajador, es preciso adoptar medidas preventivas para adaptar las condiciones laborales a la edad de las plantillas.

– **La Comisión Europea ha declarado este 2016 y el próximo 2017 como 'Años de envejecimiento de la población trabajadora'.**

– A nivel europeo, desde hace tiempo existe conciencia sobre este problema. El Parlamento alemán ya está pidiendo que la edad de jubilación se aumente hasta los 69 años. Aquí no hemos llegado a tanto. Europa ya viene diciendo desde el año 2000 que hay que aumentar la población de ocupados mayores de 54 años, especialmente de mujeres trabajadoras, y que la edad real de jubilación, que en aquel momento era de entorno a los 60 años, llegue hasta los 65 años. Luego hay cuatro países –Alemania, Francia, Italia y España– que además la han elevado hasta los 67.

– **Sin embargo, retrasar la edad de jubilación puede conllevar problemas para la salud del trabajador y, en consecuencia, también para la empresa.**

– Si. Hay estudios del FMI que hablan de que con la edad existe un declive de la productividad. Pero si la caja no da para pagar todas las jubilaciones hay que tomar medidas, y la más inmediata es retrasar la edad de jubilación. Entonces tenemos que hacer políticas preventivas para que las condiciones de trabajo sean las más adecuadas y se adapten a estas personas.