

La Fundació PIMEC planteja propostes per a la contractació de talent sènior per cobrir les necessitats de treballadors qualificats

Sergi Jiménez-Martín, catedràtic de la Universitat Pompeu Fabra i director de la Càtedra La Caixa Economia de la Salut i Hàbits de Vida, proposa crear un nou contracte laboral que integri la jubilació, ja que aquesta etapa de la vida ha de ser compatible amb la possibilitat de seguir treballant.

Sara de la Rica, catedràtica d'Economia de la Universitat del País Basc i directora d'ISEAK, destaca que les empreses, "a l'hora de contractar, truquen el doble de vegades als joves fins els 35 anys que als grans fins el 49 anys, segons el Correspondence testing experiment que van realitzar des d'ISEAK".

Barcelona, 3 de maig de 2024. La Fundació PIMEC ha organitzat la jornada *El talent no té edat, l'experiència sí*, que ha tingut lloc al CaixaForum Macaya sota la conducció de la periodista de Catalunya Ràdio Pilar Garcia.

La primera intervenció ha estat del president de la Fundació PIMEC **Josep González**, que ha començat donant la benvinguda a tots els assistents i ponents i agraint el suport rebut per part de la Fundació MGC, Fundació "La Caixa" i el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya. González ha subratllat que el talent sènior contribueix a reduir la bretxa existent entre la demanda i l'oferta laboral. Les empreses tenen necessitats de personal qualificat i, per tant, es podria potenciar la contractació de talent sènior per minimitzar aquesta problemàtica. A més, ha afegit que, per posar en valor el col·lectiu major de 45 anys, la Fundació ha creat un document d'avantatges per impulsar la contractació de talent sènior.

A continuació, ha estat el torn de **Sergi Jiménez-Martín**, catedràtic de la Universitat Pompeu Fabra, que ha impartit la ponència *El que amaguen els números. Envel·liment de la població i salut. Nou model econòmic social*. Per Jiménez-Martín no s'està utilitzant la qualitat que tenen els professionals majors de 50 i les mesures actuals no ajuden. En la seva opinió, l'etapa laboral es podria allargar i contribuir a cobrir les necessitats de les empreses, els treballadors i l'Administració perquè hi ha un canvi radical en la demografia de la població i el seu baricentre es mou cap a edats avançades. De fet, ha subratllat que l'ocupació a Espanya a partir dels 65 anys és molt baixa en comparativa als països de la UE i de l'OCDE. En aquest context, ha plantejat crear un nou contracte laboral que integri la jubilació, ja que aquesta etapa ha de ser compatible amb la possibilitat de seguir treballant.

Després, **Sara de la Rica**, directora d'ISEAK i catedràtica d'Economia a la Universitat del País Basc, ha impartit la ponència *Massa gran per treballar?* De la Rica ha explicat

Departament de Comunicació:

premsa@pimec.org

934964500

Nota de premsa
el *correspondence testing experiment* que van realitzar des d'ISEAK on s'evidencia que les empreses de Madrid, Barcelona i el País Basc, "a l'hora de contractar, truquen el doble de vegades als joves fins els 35 anys que als grans fins el 49 anys". Aquesta situació s'explica, segons de la Rica, perquè existeix una discriminació per edat en l'àmbit laboral. L'experiment acredita que hi ha barreres de la demanda laboral que fa que no contractin amb la mateixa intensitat persones de 49 anys encara que disposin de les mateixes capacitats que les de 35 anys. Ha plantejat algunes solucions per contrarestar la problemàtica de l'edatisme com l'ús del currículum cec, sense posar edat ni experiència complerta; assessorar a les empreses per posar en valor el talent sènior perquè, a més, es dona a la societat actual que les persones joves cada cop són més escasses; i, finalment, aprendre a gestionar equips multidisciplinaris.

La jornada s'ha completat amb dues taules rodones, una primera titulada Propostes per incentivar el Talent Sènior. *Change the Rules!* Que ha comptat amb la participació d'**Enric Vinaixa**, secretari de Treball del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, que ha detallat les polítiques actives per a persones majors de 45 anys; **Alfonso Gurpegui**, viceconseller d'Ocupació i Inclusió del Departament d'Ocupació i Treball del Govern Basc, **Ángel de la Fuente**, director de FEDEA i **Sílvia Miró**, directora de l'Àrea de Treball de PIMEC. I la segona taula, sota el marc titular Superpoders Sènior! Suma't als avantatges del Talent Sènior, ha gaudit de les opinions sobre bones experiències contractant talent sènior de **David Caballero**, CEO d'EMASA, SL, **Laura Rosillo**, vicepresidenta de ASENCAT i jubilada activa especialista en Gestió de l'Edat, **Emili Rousaud**, fundador i CEO de Factor Energia i president de l'Associació de Comercialitzadors Independents d'Energia (ACIE), **Antonio Martínez del Hoyo**, membre de la junta d'Aedipe i president de la Comissió d'Advocats Sèniors de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona, **Josep Soto**, director general de CAYPI Catalunya, SL i president de PIMEC Joves i **Francesc Rodríguez**, coordinador de voluntaris de la Fundació PIMEC i expert en Talent Sènior. Finalment, la cloenda de la Jornada ha estat a càrrec de **José M. Torres**, vicepresident de la Fundació PIMEC i president de CONPYMES.

Fundació PIMEC

Entitat que **impulsa i promou la integració de la responsabilitat social en les micro, petites i mitjanes empreses** mitjançant accions que les converteixen en mipimes socialment responsables. A més, fomenta la integració de valors necessaris per a la gestió interna de les empreses que, alhora, **afavoreixin un desenvolupament més sostenible del món**. En definitiva, la Fundació PIMEC és un actor principal en la generació d'impacte social, econòmic i mediambiental, tot seguint el model de mercat de la UE.

La missió de la Fundació es centra en quatre línies de treball. La primera és **Pime i Persona** que té per objectiu impulsar que persones, autònoms i empreses en dificultats tinguin una segona oportunitat a través de l'emprenedoria i el programa Emppersona. Aquest programa està adreçat a col·lectius en situació de vulnerabilitat (aturats, joves i especialment majors de 45 anys amb accions específiques per impulsar la contractació del Talent Sènior), **Pime i Salut**, consciència i contribueix a fer que les mipimes siguin espais de promoció de la salut i el benestar emocional. En aquest bloc d'actuació destaca la col·laboració que es dur a terme amb el programa europeu MENTUPP. La tercera, és **Pime i Sostenibilitat** que té el repte de potenciar i facilitar a les mipimes una nova forma de fer i ser empresa d'acord amb l'Agenda 2030 i els seus objectius de desenvolupament sostenible. De fet, des de la Fundació promovem el concepte de la triple

Departament de Comunicació:

premsa@pimec.org

934964500



Nota de premsa
sostenibilitat; econòmica, social i mediambiental. I la quarta línia és **Pime i Nova Ruralitat** on s'estimula l'emprenedoria femenina com a palanca de canvi i construcció de nous paradigmes al voltant d'una nova economia en el món rural.

Departament de Comunicació:
premsa@pimec.org
934964500