

ADOLFO RAMÍREZ

Cofundador de Vida Silver



El cofundador de Vida Silver, Adolfo Ramírez, defiende el valor de la generación plateada y critica una legislación que impide seguir trabajando a cierta edad.

José Miguel Arcos.
Foto: EE

“Habría que empezar a desarrollar una lista negra de empresas que discriminan por edadismo”

Junto a Ifema, Adolfo Ramírez fundó Vida Silver, un proyecto que defiende el impacto económico de los mayores de 55 años. Expone su visión sobre esta cohorte para la revista *elEconomista Pensiones*.

¿Cree que vamos a tener que recuperar perfiles de mayor edad en el futuro?

Va a ocurrir. Y puede estar ya estemos perdiendo estos perfiles, y me parece inconcebible apartar el talento y la experiencia de personas que quieren seguir aportando a la economía. Esto dice mucho de las sociedades y de los principios de algunas empresas.

¿Es una opción para emprender, o una solución forzada por las dificultades para encontrar trabajo a partir de cierta edad?

Creo que nuestra generación convertimos un problema en una oportunidad, lo cual está muy bien. También, todos los que hemos estado trabajando por cuenta propia tanto tiempo formamos parte de la *ageing economy*, que va a tener un crecimiento importante. Hay que poner en valor la aportación de esta generación.

¿Los sénior son un embudo o un enlace para la incorporación al trabajo de los jóvenes?

En absoluto son un embudo. Lo importante es poner foco en el talento con independencia de la generación. La fusión de generaciones funciona muy bien, las empresas que lo tienen en valor dentro de su cultura y estrategia marcan la diferencia y tenemos que entender que esta imagen es de inclusividad. Además, se preocupan por la transferencia de conocimientos de jóvenes a mayores y viceversa. Realmente el valor lo tenemos en nuestras diferencias y no en nuestras similitudes.

¿Estaríamos hablando de un cambio cultural?

Claramente, y creo que tenemos un larguísimo recorrido para aprovechar esta magnífica oportunidad. El riesgo que corremos es el de hacer las cosas como las veníamos haciendo hasta ahora. Si dejamos de planificarlo y gestionarlo, la situación pasará sin ser aprovechada. Creo que es un momento para ver y entender a esta nueva situación y generación, desde el punto de vista laboral, profesional, económico y social.

¿Cree que los trabajadores deberían y están capacitados para jubilarse más tarde?

Creo que los trabajadores estamos sobradamente capacitados para jubilarnos más tarde. Lo que ocurre, que a mí me parece sorprendente, es que ni la legislación ni las empresas tenemos la capacidad. Seguimos con leyes laborales de primeros de siglo y con empresas que siguen, sin ningún rubor, practicando el edadismo laboral. El trabajador podría seguir aportando a la economía, pero ni las leyes ni las empresas están capacitadas para ello.

Y también hay una disparidad entre los trabajos físicos y los de, por ejemplo, oficinas.

Totalmente, eso es una diferencia. Hablo de que quieren y puedan seguir aportando valor a la economía. No se puede generalizar. Es el momento de identificar a aquellas empresas que están discriminando por edad, al igual que se discrimina por cultura o género. Habría que empezar a desarrollar una lista negra de las empresas que desarrollan el edadismo y no contratan a personas sénior, o todos sus planes son de despedir a mayores. Efectivamente, creo que es un cambio cultural que se puede producir en la sociedad.