

## 1. POR QUÉ UN PLAN DE RELEVO EN INTRESS

Intress desea abrir una ventana al abordaje de la última etapa de trabajo en la entidad, **acompañando**, en este proceso de relevo y desapego, a las personas trabajadoras mayores de **60 años**. Y lo hace para **reconocer y agradecer su experiencia y compromiso** con Intress en una etapa (o en la totalidad) de su vida laboral y **facilitarles** el proceso de desapego a través de la escucha, orientación y asesoramiento.

Pero también:

- Porque hay que **capitalizar los conocimientos y experiencia** de las personas que van a dejar la entidad permitiendo un trasvase sosegado, a la vez que eficiente.
- Porque hay que **mitigar** y hacer desaparecer el impacto que podría tener, en las personas mayores de sesenta años, si no hubiera un mecanismo formal al que dirigirse para expresar sus deseos, dudas, propuestas...
- Porque hay que **garantizar la estabilidad y continuidad** de los proyectos y procesos que conforman las Líneas Estratégicas de Intress.
- Por **humanidad, respeto y agradecimiento** a las personas que han realizado su trayectoria profesional en la entidad.

Sabemos que cumplir años e ir acercándonos al momento de la jubilación genera diversas emociones, dudas, expectativas. Desde la **ilusión** por tener más tiempo para disfrutar, para estar con las personas queridas, o realizar, por fin, esa afición que estaba a la espera de tiempo libre, etc. hasta la **inquietud** o ansiedad por lo que ese cambio generará en nuestras vidas.

En los últimos años y a la vista de la situación demográfica y económica, hemos escuchado mensajes que nos presentan la jubilación como una etapa asociada con vida activa y saludable. Pero, también, con incertidumbre en cuanto a las prestaciones sociales y situación económica de las personas que dejan de estar “en activo”.

Con este proyecto, Intress desea generar tranquilidad para abordar el tema de la edad y el relevo y poner, al alcance de la plantilla de Intress mayores de 60 años, **apoyo y asesoramiento**, tanto desde la perspectiva profesional y personal para afrontar este cambio vital, como en materia jurídica y/o de seguridad social o, en caso de ser necesario, la búsqueda de otras alternativas para continuar con una jubilación activa.

Cada caso será abordado de manera personalizada por el/la responsable de cada profesional cuando así lo solicite. Los procesos de Soporte de Intress y, en concreto la **Dirección Corporativa de Gestión de Persona**, estarán a disposición de dar apoyo cuando así se solicite. Para resolver dudas, recabar más información o iniciar un primer contacto sobre el relevo, os podéis poner en contacto con Sonia Lucini ([slucini@intress.org](mailto:slucini@intress.org)).

## 2. QUÉ SIGNIFICARÁ

- Que las personas mayores de 60 años podrán plantear y planificar, con antelación, su desvinculación con la entidad.
- Que se podrán buscar alternativas al puesto actual que le faciliten dicha desvinculación paulatina.
- Que se podrá preparar el relevo con antelación.
- Que se podrá seleccionar potencial interno o selección externa para
- Que se podrá tutorizar, con los medios y tiempo necesario, a la persona nueva por parte de la que va a salir.

## 3. QUÉ IMPACTO TENDRÁ

- De congruencia con nuestros valores: haciendo realidad el deseo de Intress de cuidar y respetar a las personas en su toma de decisiones.
- De planificación sosegada del relevo, dando tiempo a la persona que se jubila de su desapego con la entidad y también, a la persona que se incorpora a su puesto.
- De tranquilidad para las personas que trabajamos en Intress: hablar de la edad será algo natural y se convertirá en una ventana abierta al futuro.
- De aseguramiento y salvaguarda del modelo técnico: hecho crítico e indispensable en una organización que tiene como pilar básico el conocimiento.
- De transmisión de lo que se sabe hacer y, casi tan importante como lo anterior: cómo hacerlo.
- De motivación en la plantilla al abrirse posibilidades de promoción y su consiguiente plan de carrera dentro de la entidad.

## 4. CÓMO Y CUÁNDO SE VA A HACER

### 4.1.: ENERO-JULIO 2015:

- Conociendo el perfil de la plantilla con edad superior a 60 años, puesto desempeñado, servicio o proyecto en el que trabaja y Convenio Colectivo que se le aplica.
- Conociendo los puestos “clave” ocupados por personas mayores de 60 años.
- Definiendo las propuestas que Intress ofrece e informa
- Informando a la Junta Directiva de Intress, al Comité Ejecutivo y al Comité de Empresa de Madrid, la existencia y contenido de este proyecto (julio 2015).

### 4.2.: SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 2015:

- Comunicando a la plantilla la existencia del Proyecto de Relevo.
- Presentando en el mes de noviembre, a la Dirección General, Direcciones Corporativas, Operativas y de Servicio, el perfil de la plantilla mayores de 60 años y, en concreto, las que están en su área de responsabilidad. Se concretará quiénes son, qué puesto ocupan y la estrategia a seguir con cada persona.
- Esta acción se realizará anualmente, en cada mes de noviembre.

#### 4.3.: ENERO 2016

Manteniendo unas reuniones informativas con cada persona que desee plantear su propuesta a su responsable en el primer trimestre de cada año, cuidando el estilo de comunicación y escucha activa, respetando el ritmo de la persona, a la vez que se ajusta con las necesidades de la entidad.

Las personas interesadas podrán acudir a la Tesorería de la Seguridad Social y solicitar la información de su vida laboral y el cálculo aproximado de su jubilación. Con el expediente calculado, podremos valorar conjuntamente con ella y los asesores laborales de Intress, las posibles alternativas a plantearle.

### 5. ALGUNOS DATOS

Actualmente la plantilla con más de **57 años son 64 personas** y con más de **61 años son 16 personas**:

- **57 años** es un total de **13** personas
- **58 años** es un total de **18** personas
- **59 años** es un total de **9** personas
- **60 años** es un total de **8** personas
- **61 años** es un total de **8** personas
- **62 años** es un total de **3** personas
- **63 años** es un total de **1**
- **64 años** es un total de **3**
- **Mayores de 65 años** es un total de **1** persona

### 6. QUÉ ALTERNATIVAS OFRECEMOS

Las propuestas de Intress se configuran en dos momentos:

**6.1.: ANTES de la edad legal de jubilación**, contemplando tres propuestas:

- **CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO HASTA EL FIN DE LA RELACIÓN LABORAL:** Esta opción se plantea a la persona cuando, por diversas situaciones personales (salud) o de la entidad (requerimiento del cliente/contratante del servicio o proyecto; reorganización y/o ajustes de plantilla, etc.) debe cambiar la situación de su puesto de trabajo en Intress sin finalizar la relación contractual existente.
- **JUBILACIÓN PARCIAL:** Actualmente, esta opción tiene el coste del 100% de la persona que se jubila y de la “relevista”:
  - **Requisitos de la persona a jubilar:** estar contratada a jornada completa; debe llevar los 6 años previos en la entidad; se puede reducir la jornada hasta el 75%.
  - **Requisitos de la persona “relevista”:** el contrato que se le haga ha de ser indefinido. Se le debe tener 3 años. No tiene la obligación del puesto de la persona que se jubila.

- **JUBILACIÓN ANTICIPADA:** Pueden acceder a ella personas con contratos a jornada completa o parcial.
  - **A los 61 años (y 33 cotizados)** Se accede tras un despido por causas objetivas.
  - **A los 63 años (y 35 cotizados):** Se puede acceder por dos causas
    - Por despido improcedente:
    - Por haber causado baja voluntaria

**6.2.: POSTERIOR a la edad de jubilación,** manteniéndose en el puesto de trabajo.

- **JUBILACIÓN ACTIVA:** Se plantea cuando una persona, con los requisitos suficientes para jubilarse, plantea a la empresa -y ésta lo acepte y cumpla los requisitos necesarios- continuar trabajando. Cobra el 50% de la pensión y el 50% del salario.

## 7. COORDINACIÓN DEL PROYECTO

**Dirección Corporativa de Gestión de Personas:** Silvia Vílchez

**Responsable de Desarrollo de Personas e Igualdad:** Sonia Lucini