

La empleabilidad sénior, otra palanca más de competitividad



«Hay hábitos que cuesta mucho cambiar, como que la edad siga siendo un factor de discriminación en las ofertas de empleo»

Rosa Carvajal. 22/1/2018

Los profesionales con una mayor trayectoria en el mercado laboral, es decir, los mayores de 46 años, vuelven a ser los más perjudicados en la distribución de la oferta de empleo por edades. En 2016, las vacantes para las que se solicitaron candidatos que estén dentro de los últimos 20 años de vida laboral siguió cayendo, quedándose en tan solo el 2,25%, casi la mitad de lo conseguido en el ejercicio anterior (4,04%), según datos aportados por Adecco.

Ciertamente, la edad es un factor que juega en contra en la búsqueda de empleo. El segmento de edad que más aparece en las ofertas de empleo es el comprendido entre los 26 y los 30 años, a él se dirigen el 32% de las ofertas de empleo. Le sigue muy de cerca la franja comprendida entre los 31 y los 35 años, presente en el 30%.

Fuentes de Adecco señalan que, si bien es cierto que la edad no es un elemento determinante para la contratación del profesional, sí lo es para descartarle, independientemente de sus otras cualidades, aptitudes y actitudes. Desde que comenzó la crisis, el número de parados mayores de 45 años no ha dejado de crecer. De los 468.300 desempleados en esta franja de edad que había en 2007, se ha pasado a 1,4 millones, según los últimos datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA). El paro de larga duración se está nutriendo de personas seniors: el 59% de los parados de larga duración tiene más de 40 años.

«También estamos viendo cómo a partir de los 40 años está bajando la empleabilidad. Hace seis años estaba en los 50 años. Debemos establecer otras salidas para que las empresas no establezcan como solución ajustar su cuenta de resultados con la cuenta de personal. Pueden amortiguar el impacto de la crisis sin tener que despedir», explica Andrés de Toro, presidente de la Asociación Observatorio del Trabajo Senior + 45. Una asociación que apoya a las personas mayores de 45 años que desean continuar trabajando. En estos momentos atiende a 25.000 personas a quienes informan de posibles puestos de trabajo. «De todo el paro que se ha reducido desde 2012, solo un 27% ha sido sénior. El restante 73% ha sido de todas las demás edades, lo que nos da una idea de lo poquísimo que se ha hecho para favorecer por parte del Gobierno y las comunidades autónomas a estos parados, a pesar de lo mucho que lo necesitan por las cargas familiares que tienen que sacar adelante». De Toro lamenta que «no se hacen itinerarios personalizados para los parados de larga duración, faltan orientadores laborales y no hay técnicos de empleo especializados en este tipo de paro. Hay muchos programas para el paro juvenil, pero no para los mayores».

No solo están en paro, sino que muchos creen que nunca volverán al mercado laboral. Así lo recoge un estudio de la Fundación Adecco, según el cual siete de cada diez parados mayores de 55 años está convencidos de que no va a encontrar empleo y sólo un 12% cree que conseguirá otro en los próximos 12 meses.

«La situación es grave, en un contexto en el que la fuerza laboral sénior va a ser la predominante y sólo puede reconducirse mediante un cambio cultural, que han de protagonizar las empresas, los poderes públicos y, por supuesto, los propios desempleados. En primer lugar, las empresas han de apostar por la formación continua como parte esencial de su política retributiva, de modo que las competencias del sénior no queden desfasadas si se ve abocado al desempleo», explica Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco. En el plano social, 2017 ha sido un año fundamental para la igualdad de la mujer, sin embargo con los mayores, la conciencia social es aún insuficiente. «Habría que posicionar la

discriminación por razón de edad como una prioridad nacional y empresarial, desterrando la visión anacrónica del mayor de 45 años en pro de una perspectiva renovada, que sitúe al sénior en el lugar que debe ocupar en el siglo XXI», añade Mesonero.

Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, señala que «hay hábitos, procesos, comportamientos que cuesta mucho cambiar. Éste es uno de ellos. Los profesionales mayores de 45 empezaban a no ser considerados por el mercado. Poco a poco esa edad se va incrementado, pero es verdad que todavía se sigue descartando a la gente mayor en los procesos de selección. Es un factor claro de discriminación y, de hecho, en algunos mercados esto está incluso regulado para asegurar la igualdad de oportunidades». Jiménez ve cierta esperanza en que esta situación cambie. «Cada día es más frecuente encontrarnos con incorporaciones de personas sénior a puestos en los que se valora su experiencia frente a gente más joven e inexperta. La dificultad de encontrar buenos profesionales jóvenes hará que muchas empresas empiecen a considerar la incorporación y el mantenimiento de profesionales de más edad y será cada día más frecuente que personas que hace una década sería impensable que tuvieran una segunda oportunidad de carrera, ahora sí la vayan a tener. El mercado laboral será un auténtico motor de cambio en este sentido».