

Los trabajadores mayores de 50 años, con ser los más experimentados, se enfrentan a una serie de circunstancias adversas que, además de perjudicar su situación personal, repercuten sobre el conjunto de la sociedad. Los datos del segundo trimestre de la encuesta de población activa constatan una realidad que se alarga en el tiempo y pasa desapercibida por la también frágil situación laboral de otros grupos de edad.

El desempleo de los sénior creció en un 16% respecto al año anterior, situándose ya en el 12,6%, el equivalente a 947.000 personas. Este incremento supuso una brecha notoria respecto al resto de segmentos de edad, que incrementaron la tasa de desempleo en porcentajes menores. Además de la dificultad añadida que representa este colectivo para reengancharse al mundo laboral, resulta elocuente un dato: el 49,7% de las personas entre 50 y 59 desempleadas lo son de larga duración. Es decir, llevan más de 12 meses sin trabajar, elevándose hasta el 61,2% en el segmento de las personas situadas entre los 60 y los 64 años.

Entonces, si estamos ante personas que cuentan con experiencia y conocimientos, con plena capacidad física e intelectual, ¿qué impide su inserción en el mercado laboral? Posiblemente, parte del problema radique en el cliché que la sociedad, y en particular la empresa, se ha forjado de este colectivo.

Desgraciadamente, la imagen de ese trabajador con más años de experiencia se suele relacionar con la de un profesional en la antesala de la jubilación, debilitado y con competencias obsoletas. Tanto es así que la discriminación por edad, conocida como *edadismo*, término acuñado por instituciones como la Unión Europea o la OMS, se refleja en múltiples estudios. Por ejemplo, el *Libro blanco del talento sénior*, de la Fundación Seres y la Fundación Adecco, revela que un 40% de los profesionales de recursos humanos admite descartar automáticamente los currículos de los trabajadores mayores de 55 años. Y entre las causas aducidas figuran, en un contexto de transformación digital, la falta de especialización o la desactualización de competencias.

Por tanto, la rápida digitalización que se está produciendo en las grandes empresas y en las pymes, que exige de nuevos conocimientos y competencias, estaría suponiendo una barrera para los trabajadores sénior, circunstancia que debería ser aprovechada por las Administraciones públicas para reflexionar sobre la necesidad de reconsiderar las políticas de formación continua. En este sentido, otro estudio, esta vez realizado por el Banco España, muestra las grandes diferencias existentes entre distintos grupos de edad. Mientras que el 10% de los trabajadores españoles de entre 30 y 34 años realizan cursos de formación, en el colectivo situado entre los 50 y 54 años esta cifra se reduce al 8%, siendo aún más marcada para los trabajadores mayores de 60 años, donde tan solo el 4,2% reciclan sus conocimientos.



GETTY IMAGES

El Foco

Necesitamos recuperar el talento sénior para el empleo

Dejar fuera del mercado laboral a los trabajadores maduros pasará una alta factura a nuestra economía y a nuestra sociedad

Gonzaga Avello Cofundador y co-CEO de *Connecting Visions*

En base a este análisis, cabría considerar que la formación de los sénior, para no alejarse de las necesidades del mercado laboral, debería estar encaminada a disminuir el deterioro de ciertas habilidades y a mejorar la adaptabilidad para la era de la digitalización, con el objetivo de ampliar su grado de empleabilidad.

Sin duda, la adaptación a este nuevo contexto tecnológico no debería resul-

tar complicada en aquellos casos en los que los sénior disponen ya, debido a sus carreras académicas y profesionales, de especialización en los ámbitos de la ingeniería, la tecnología o las finanzas, por citar solo algunos sectores de perfil técnico. Además, y esta es una competencia transversal, el talento sénior tiene desarrolladas, por lo general, altas capacidades para planificar, supervisar y reaccionar ante contratiempos. Estas cualidades se sintetizan en una buena gestión del tiempo y en una elevada tasa de éxito en la resolución de problemas, fruto de su más dilatado ejercicio profesional.

En un país como España, en el que la elevada tasa de desempleo constituye uno de los principales problemas sociales, aparte de un drama personal, y la propia viabilidad del sistema de protección social está en peligro por esta realidad, ampliar la base laboral por sus extremos debería convertirse en una prioridad política. La última reforma de la Formación Profesional, que pone su acento en la formación dual con el concurso de las empresas, puede resultar una gran oportunidad, como se ha demostrado en otros países de nuestro entorno. Pero, además, recuperar para el empleo a aquellas personas con carreras profesionales prolongadas, que atesoran

experiencia y conocimientos, debería figurar también como un objetivo de primera magnitud.

En algunos países de nuestro entorno el desarrollo tecnológico ha propiciado la consolidación de nuevos modelos de empleo, como el que representa la *gig economy*, que pone en conexión el talento, allí donde este se halle, y con independencia de la edad, con las necesidades que plantean las empresas y los ciudadanos. Si algo traen las nuevas tecnologías es la apertura a un mundo laboral diferente, no condicionado por el presentismo y proclive a la creación de nuevas actividades y formas de aplicar el saber y el esfuerzo.

Por eso, además de derribar clichés injustos y obsoletos relacionados con la edad de los trabajadores y profesionales, nuestras autoridades deberían tomar nota de las principales economías del mundo que ya están evolucionando sus legislaciones laborales en línea con estas nuevas tendencias transformadoras del entorno laboral. Si no empezamos a movernos en esta dirección, el riesgo de dejar fuera del mercado laboral de manera permanente a una gran parte de la población mayor de 50 años puede ser muy elevado y el impacto para la economía nacional y la sociedad en su conjunto sería muy grave.



Recuperar para el empleo a aquellas personas con carreras profesionales prolongadas, que atesoran experiencia y conocimientos, debería figurar como un objetivo de primera línea