

Descartado por ser sénior

EL EDADISMO CREA BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO PARA LOS MAYORES DE 45 AÑOS

María Refojos

Las cifras de paro muestran un segmento de la población como claro perdedor: el de los jóvenes. Sin embargo, al observar el desempleo de larga duración aparece otro gran damnificado: el colectivo sénior. Hasta 508.300 personas llevan entre uno y dos años sin trabajar, de las que el 35% tiene entre 45 y 65 años, según la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2020. Y de los 828.200 parados durante más de dos años, más de la mitad -el 54,8%- está en este rango.

«Si pierdes el trabajo con 45 años, se acabó. El único remedio, el emprendimiento... Pero ser empresario es muy difícil. No podemos dos millones de españoles hacernos autónomos; hay muchos puestos que no se cubren», alega **Antonio de la Calle**, ex director comercial y, desde hace un año y medio, presidente y cofundador de '+45Activos'.

Legislar para el cambio

Esta asociación civil quiere derribar las barreras de acceso al empleo para los sénior, con el foco puesto en las administraciones públicas, porque «al hilo de la legislación es como se producirán cambios». Sus portavoces ya han comparecido en el Senado y está prevista una segunda reunión en la Cámara Alta para avanzar en cuestiones como el 'currículum vitae ciego', donde se omite fecha de nacimiento, género, nacionalidad o fotografía. En España, el grupo de edad

más numeroso es el nacido entre 1970 y 1979, es decir, personas de entre 40 y 49 años. Y lo seguirá siendo hasta 2050, según las proyecciones de población del INE. El talento sénior crece como fuerza laboral, pero representa casi la mitad de los parados: el 48,8% del total -1.896.465 personas- supera los 45 años, según los datos de diciembre publicados por el SEPE.

Uno de los 11.000 asociados de '+45Activos' es **Nicolás de Jaime**, nacido en 1962. Este profesional de administración y finanzas alterna desde hace una década paro de larga duración, trabajos temporales y autoempleo. «Ver una vacante en la que los requisitos demandados son un calco de mi experiencia, aplicar y verme rechazado en segundos es una realidad desde los 50; o pasar los filtros previos y tener que oír que pensaban en un perfil más junior», describe. En su opinión, la edad es un «estigma» en los procesos de selección. Y aunque no sea la generalidad, el 40% de los profesionales de Recursos Humanos admite que un candidato de más de 55 años genera dudas a la hora de contratar, revela un informe reciente de Adecco.

Discriminación real

Este sesgo tiene nombre, edadismo, y la OMS lo define como los estereotipos, prejuicios y discriminación vinculados a la edad. «Se presupone que las personas de más de 45 años no tienen competencias digitales, o de adaptación a cambios, o mayor aversión al riesgo», enumera el director del Adecco Group Institute, **Javier Blasco**, que afirma que el edadismo sí existe en España y que genera «un riesgo de competitividad» por infrutilizar este «capital intelectual y productivo». «Pretender que el trabajador sénior se convierta en nativo digital es tan simplista e incoherente como que un aprendiz se convierta en manager de un día para otro», critica.

Son etiquetas negativas cognitivas y físicas, pero también económicas, tal y como relata

“Aplicar y verme rechazado en segundos es una realidad desde los 50”

Antonio de la Calle: «Si antes ganaba seis cifras y ahora me apunto a una oferta por 30.000 euros es porque quiero ese trabajo. Que no me digan que me voy a ir a los cuatro días porque estoy sobrecualificado».

Con previsiones como las de la ONU, que calcula que en 2050 el 40% de los españoles rebasará los 60 años, asumir la diversidad generacional es «inevitable». «La sociedad está envejeciendo, por lo tanto las empresas están envejeciendo; tenemos que ser conscientes de ello y la pandemia lo ha puesto sobre la mesa», asevera **María José Abraham**, directora de la Fundación Edad&Vida. Esta transición conlleva «la necesidad inexcusable de desarrollar políticas de gestión del envejecimiento de las plantillas», indica, aunque por ahora solo el 37% de las empresas cuenta con planes de acción, según la consultora de RRHH Hays.

Entre los retos para los empleadores, **Abraham** destaca el de ser «flexibles» y ajustar los puestos a las distintas capacidades, abordar una conciliación adecuada a los mayores y formar en avances técnicos y tecnológicos. Y subraya la importancia del marco regulatorio, así como de divulgar y concienciar contra los estereotipos edadistas a directivos, trabajadores y ciudadanos, ya que para combatir el edadismo «en las empresas se debe hacer lo mismo que a nivel social», añade.

