

La empresa española discrimina a los sobrecualificados

El 37% de empleados tiene más formación de la necesaria

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La palabra sobrecualificación se utiliza a menudo como eufemismo cuando las empresas no quieren revelar las razones para no contratar a un solicitante. Puede enmas-

carar discriminación por edad o la exigencia de un salario más alto de lo previsto.

La sobrecualificación es la condición de una persona de tener más cualificaciones de las necesarias para el desempeño de un puesto.

Con frecuencia, este es el motivo que alegan las empresas a la hora de rechazar a un candidato cuando entiende que solicita el puesto debido a que en ese momento no tiene nada mejor, corriendo el riesgo de

que lo deje en cuanto lo encuentre, o de que permanezca en el puesto descontento y desmotivado.

España lidera el *top* de sobrecualificación en la mayoría de sectores —transporte, almacenamiento, comercio, industria—, ya que más de la mitad de los estudiantes con un título superior acaban aceptando puestos que no exigen titulación.

Una de cada tres personas con empleo tiene una formación superior a las necesidades de su puesto,

concretamente el 37%, según el informe de 2019 de la Comisión Europea sobre la evolución del mercado laboral y los salarios. Esta sobrecualificación es mayor entre mujeres, con un porcentaje del 41%.

Por regiones, según Asemplo, Madrid presenta el mejor ajuste entre formación y empleo y Canarias el mayor desajuste. Las CCAA con menor tasa de paro son las que presentan tasas más altas de sobrecualificación: País Vasco (59%), Can-

tabria (58%) y La Rioja, donde los sobrecualificados llegan al 56%.

Las empresas suelen emplear el término para rechazar a candidatos de mayor edad, atendiendo también a una serie de mitos que dificultan aún más la empleabilidad de los mayores de 50 años: estará sobrecualificado y exigirá mejores condiciones laborales; estará tecnológicamente menos preparado y será menos flexible para hacer horas extra o viajar.