

## CARRERAS Y CAPITAL HUMANO

## EMPLEO MÁS ALLÁ DE LOS 50

La edad lastra las expectativas laborales, pero las empresas comienzan a buscar perfiles con más experiencia para cubrir ciertos puestos de trabajo



Una fórmula laboral para los mayores de 50 está en el empleo para proyectos concretos. GETTY

POR RAMÓN OLIVER

**Y** ahora qué? Fue la pregunta que se hizo José Luis Sánchez (52 años), directivo del sector tecnológico, cuando tras 30 años trabajando ininterrumpidamente, un buen día encontró su nombre encabezando la lista de un ERE. Pasaba a engrosar el cerca del millón de personas paradas mayores de 50 años que hay en España, uno de los colectivos más castigado por el desempleo y también uno de los que más difícil tienen salir de él. Según la Fundación BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, el 39,2% de los parados mayores de 50 lleva buscando empleo más de cuatro años, y el 72% lo hace desde hace un año o más.

José Luis tuvo más suerte. Contó con la ayuda de un programa de recolocación y consiguió reengancharse en un periodo relativamente corto de tiempo. Eso sí, no sin un considerable esfuerzo. “Desde el primer día me mentalicé de que se abría un camino nuevo y que lo fundamental era mantener la cabeza fría para no abandonar en los momentos difíciles”, destaca. ¿Lo que más le costó? “Generar el entorno de contactos adecuado y aprender a trasladar un mensaje que llegara

al empleador de forma eficaz en las entrevistas”, señala Sánchez, que en la actualidad es director de grandes cuentas en Telxius.

El éxito de este caso no debe ocultar una realidad preocupante: que en España las empresas son reacias a contratar a candidatas a partir de cierta edad. “Hace apenas medio siglo una persona de 50 años era prácticamente una anciana. Pero la sociedad ha cambiado, la esperanza de vida está en máximos históricos y la fuerza laboral *senior* va a ser la predominante en el futuro”, expone Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

José Luis Sánchez cree que en ciertos entornos las horas de

vuelo, lejos de suponer una rémora, son una ventaja. “La experiencia es determinante cuando una empresa necesita incorporar perfiles que puedan desarrollar sus funciones a pleno rendimiento en un espacio muy corto de tiempo. Es algo que difícilmente van a poder aportar los jóvenes”.

¿Dónde están esas oportunidades para los veteranos? Para Ignacio Fernández de Piérola, director general de Lukkit, seguramente no en los entornos puramente digitales, donde su encaje es más complejo, pero sí en aquellas posiciones en las que se requiera “oficio, criterio, rigor o la pausa y la templanza que te dan la experiencia”. Ope-

Las posiciones que requieren oficio, rigor o paciencia son más adecuadas

Antiguos trabajadores de banca pueden ser financieros, fiscalistas o gestores para pymes

## RECICLAJE

## Claves para volver

**Confianza.** En un mercado que discrimina por edad, uno tiende a sentirse invisible con facilidad. Transmite a los demás lo que puede hacer por ellos y, sobre todo, créaselo.

**Comunicación.** Olvide el “qué me vas a contar a mí” y aprenda a escuchar. Será básico para desenvolverse en un mundo “hiperconectado”.

**Capacitación.** Por más experiencia que tenga, no lo sabe todo. Cada nueva información que reciba le descubrirá campos nuevos. Que su curiosidad no termine nunca.

**Flexibilidad.** Hay que adaptarse al mercado, a las nuevas tecnologías, a las nuevas relaciones humanas...

**Digitalización.** Nadie podrá desenvolverse profesionalmente en el futuro sin esta habilidad.

No es necesario que sea un experto; solo déjese llevar y trustee.

**Emprendimiento.** No, no está mayor para esto. Tómese su trabajo como un reto personal y pierda el miedo a equivocarse.

**Colaboración.** Que no le importe mostrar y compartir su conocimiento con los demás. No vive de lo que ya sabe, sino de lo que será capaz de aprender mañana.

raciones, finanzas, recursos humanos o gestión son algunas de esas áreas en las que las canas son bienvenidas.

Eso por lo que se refiere a perfiles “de cuello blanco”. Pero también para los de menor cualificación hay posibilidades interesantes. “En departamentos de *call center* los mayores demuestran altas dosis de paciencia y templanza, cualidades muy necesarias para trabajar como teleoperadores. Y también hay un repunte de contrataciones *senior* en puestos de recepcionista o conserje, quizás porque algunas empresas siguen identificando al mayor con cualidades como responsabilidad y confianza, y esa es la imagen que quieren proyectar a sus clientes”, resume Mesonero.

Fernández de Piérola reclama la necesidad de desmontar una idea profundamente arraigada en la cultura laboral española: la de que a partir de una determinada edad no hay ninguna posibilidad de ser contratado. “Yo no conozco a ningún empleador que, teniendo en frente a una persona que le haga sentir que es la más adecuada para el puesto, haya optado por no contratarla por su edad”, argumenta. Si bien, para lograr convencer a ese empleador, primero hay que llegar hasta él. Porque, añade, “el gran reto es saltarse el filtro curricular, conseguir que le llamen para un encuentro cara a cara. Las personas nos enamoramos de personas, no de un correo electrónico o de una llamada”.

## Otras salidas

Luis Capella, presidente de la Asociación Empleo Senior, recuerda que el trabajo por cuenta ajena no es la única salida, y habla de la necesidad de que el colectivo se reinvente. “Una fórmula que funciona muy bien en otros países es el *interim management* (gestión interna), una especie de alquiler de profesionales que trabajan por un objetivo concreto, durante un plazo determinado y que luego se marchan. Por ejemplo, muchos antiguos trabajadores de banca pueden ser financieros, fiscalistas o gestores que solucionen problemas o aporten capacidades que, por ejemplo, una pyme no tenga cubiertas”.

Hay otras vías: emprendimiento, cooperativas... Y en todas ellas, advierte Francisco Mesonero, es imperativo seguir formándose. En nuevas tecnologías, en idiomas... “El demandante de empleo *senior* debe adquirir un compromiso activo con su empleabilidad, ser consciente de que el mercado ha cambiado en las últimas décadas y de que el trabajo no llamará a su puerta si no apuesta por el reciclaje y la actualización de sus conocimientos y competencias”. Solo así, remata Luis Capella, podrá decirle bien alto al mercado lo que le dijo uno de sus asociados a un entrevistador que disfrutaba con objeciones peregrinas sus prejuicios hacia su edad: “¡déjenme demostrar que aún soy útil!”.