

La falta de políticas públicas eficaces, una oferta territorial desigual y la escasez de oportunidades en muchas compañías persiguen tanto a los trabajadores jóvenes como a los veteranos

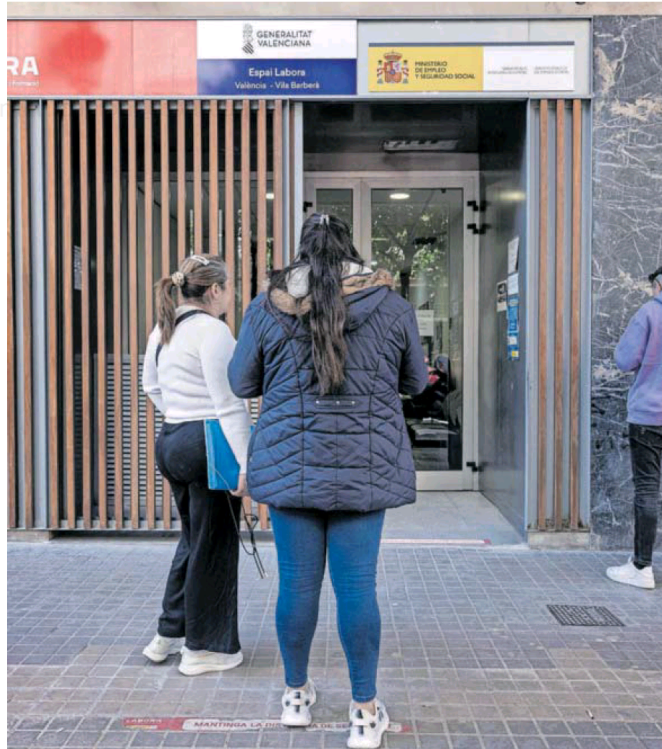
Lucha generacional para conseguir un trabajo

GORKA R. PÉREZ
Madrid

A jóvenes y veteranos el espejo del mercado de trabajo les devuelve actualmente un mismo reflejo borroso, casi invisible, que resume a la perfección cómo les ven (o no les ven) muchos empleadores. A los mayores de 55 años, como a los menores de 25, les cuesta mucho encontrar un empleo en todo el país —juntos superan el millón de parados, por encima de un tercio del total—, aunque hay territorios más propicios y otros casi yermos para ambos. Cruzando el número de afiliados a la Seguridad Social con el de las personas que viven en cada comunidad y discriminando los resultados por edades, el norte es la zona que menos trabajadores sénior retiene. Asturias, Galicia y Cantabria, por este orden, presentan los porcentajes más bajos de afiliación para este grupo de trabajadores respecto de su nicho de población. En el otro lado de la balanza se sitúan Madrid, Baleares y Navarra, donde la representatividad de este colectivo es la más elevada.

“Todas las instituciones internacionales dicen que hay que promover el envejecimiento activo, la prolongación de la vida laboral y el mantenimiento de fórmulas de flexibilidad para personas de más de 55 años. Esa es la literatura general de las políticas que llevan a cabo los países más desarrollados, como Alemania, pero en España no sucede. La visión de largo plazo en las políticas públicas está aún por hacer”, señala Ricardo Rivero, exrector y catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Salamanca. “Cuando se sacrifica a los perfiles más veteranos en una empresa, se pierde la oportunidad de que estos transmitan sus conocimientos”, abunda Rivero, que recientemente ha publicado *El derecho al futuro*. Las generaciones venideras y el papel de la Universidad, libro en el que realiza una profunda defensa de la justicia intergeneracional.

Que los trabajadores que buscan incorporarse por primera vez al mercado laboral y aquellos que están siendo expulsados por su edad compitan entre sí ha dado pie a suponer que existe una lucha intergeneracional no solo en el acceso al ecosistema laboral, sino también una vez dentro, en el corazón de las empresas. Y que en este enfrentamiento muchas de ellas se están decantando en favor de los más jóvenes. Una mala decisión para los expertos. “Las compañías deberían entender la importancia de contar con gente de distintas generaciones”, afirma Diego Valero, doctor en



Oficina de empleo de Valencia, el jueves. MÓNICA TORRES

Economía, actuario y presidente de la consultora internacional de pensiones Novaster. “No puede interpretarse que si una persona de una determinada edad ya no puede seguir haciendo lo que hacía, la solución es que se vaya para su casa. Se debe cambiar el enfoque y reorientar el grado de responsabilidad que venía teniendo en su trabajo sin necesidad de prescindir de él”, añade.

El temido agujero negro por el que se ven atraídas las personas de mayor edad cuando pierden su trabajo es el de convertirse en parados de larga duración. Según un informe del gabinete de estudios de UGT, a finales del año pasado 422.000 personas llevaban entre uno y dos años en paro; 364.000 sumaban entre dos y cuatro; y 353.000 más de cuatro. Este mismo estudio concluye que el perfil del parado de larga duración es el de una mujer mayor de 55 años y con un nivel formativo bajo. “Para reducir el elevado peso del paro de más larga duración, será necesario mejorar las

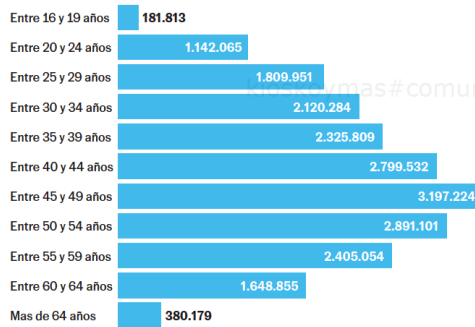
En España no se promueve la prolongación de la vida laboral

Los parados mayores de 55 años y menores de 25 suponen un tercio del total

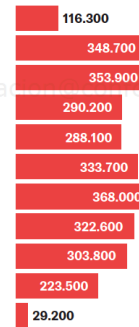
Afiliados y parados por tramos de edad

En marzo

Afiliados



Parados



Los datos tienen en cuenta a los afiliados de todos los regímenes y de ambos sexos

Fuente: Ministerio de Seguridad Social e INE (EPA primer trimestre 2024)

posibilidades de inserción de las personas de edad madura y avanzada”, solicita el texto.

“Las comunidades autónomas, que son las que tienen las competencias, no están llevando a cabo políticas activas de empleo, especialmente diseñadas para parados de larga y muy larga duración”, sostiene Cristina Estévez, secretaria de Política Institucional y Políticas Territoriales de UGT. “Se gasta mucho dinero en ellas, ciertamente no tanto como en otros países de nuestro entorno, pero el problema es que se están destinando a acciones que ha quedado sobradamente demostrado que no funcionan. Es el caso, por ejemplo, de financiar las cuotas de la Seguridad Social de este tipo de trabajadores para fomentar su contratación. No sirve”, añade.

Las oportunidades laborales de los jóvenes, en muchos casos, no distan demasiado de las de sus mayores desde el punto de vista geográfico. Hay comunidades como Galicia o Asturias que concentran el mismo número de trabajadores de ambas franjas de