



Un camarero atendía el 18 de agosto a unos clientes en el centro de Madrid. PABLO R. SECO (EFE)

Los trabajadores mayores de 55 años se quedan atrás en la mejora del mercado laboral

La situación afecta, sobre todo, a quienes no conservan antigüedad en la empresa

ÁLVARO SÁNCHEZ
Madrid

El empleo vive una larga racha positiva en España, y la cota del 10% de parados parece condenada a romperse a la baja más pronto que tarde —la última Encuesta de Población Activa (EPA) la dejó en el 10,4%— si las previsiones de organismos como el Banco de España aciertan. Pero en ese escenario de optimismo justificado para el mercado laboral hay colectivos que están teniendo más problemas para capturar el buen momento de las contrataciones: según un informe de la Fundación BBVA y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE), los trabajadores mayores de 55 años ya registran más paro que su cohorte de edad in-

mediatamente inferior, la de entre 25 y 54 años.

El fenómeno es llamativo porque históricamente la última etapa en activo antes de la jubilación solía ir acompañada de mayor estabilidad en el puesto de trabajo que otras anteriores. El estudio del banco español, que se publica este lunes y al que ha tenido acceso por adelantado EL PAÍS, señala que en 1994 llegaron a tener 9,2 puntos menos de paro que quienes contaban entre 25 y 54 años. Esa brecha no solo se ha cerrado desde 2023, sino que se ha invertido: la tasa de desempleo de los mayores se situó este año en el 9,8%, 0,4 puntos más que en los empleados de entre 25 y 54 años.

El dato coloca a ese grupo de edad todavía por debajo de la media de desempleo española, pero su deterioro ha llamado la atención de los analistas de la Fundación BBVA. Es cierto que los mayores ocupados disfrutaban de media de empleos de más calidad, pero existen notables diferencias entre quienes han conseguido mantenerse en activo a

lo largo de toda su trayectoria laboral y quienes han tenido que buscar empleo más allá de los 55 años porque han perdido el suyo, acceden por primera vez o retornan al mercado laboral después de un periodo de inactividad.

“La precariedad laboral que sufren estos últimos es mayor que la de los primeros y sus posibilidades de volver a emplearse y las condiciones de los puestos a los que logran acceder son también peores que las de cohortes más jóvenes”, afirma el documento. La antigüedad en la empresa supone, por tanto, un plus que implica

La Fundación BBVA y el IVIE advierten de la mala evolución del colectivo de más edad

La tasa de desempleo de esta franja se sitúa en el 9,8%, según un informe

a menudo, entre otras ventajas, mejores condiciones salariales.

Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal más reciente, referidos a 2022, eso se refleja en el sueldo medio anual de los mayores. Este es más elevado que el del resto de asalariados (30.038 euros frente a 26.855 euros en el caso de los de 25 a 54 años). Sin embargo, para los mayores con menos de un año de antigüedad en el puesto de trabajo, el salario es mucho más reducido (19.558 euros), e incluso está por debajo del de los asalariados de 25 a 54 años en similar situación (19.837 euros). A gran distancia aparece el salario medio de los mayores que no han visto interrumpida su carrera profesional, de 40.520 euros con 30 años de antigüedad.

A ello se suma que más de la mitad de los mayores desocupados son parados de larga duración, es decir, llevan más de un año buscando empleo sin encontrarlo, concretamente el 57,9%. El porcentaje es muy superior al de los parados de 25 a 54 años (36,1%) y al de los de 16 a 24 años (17,8%), lo que significa que a la peor calidad promedio de los nuevos trabajos conseguidos se une una menor probabilidad de encontrarlo.

Además, en el caso de los que acaban de encontrar un empleo, el 52,6% lo consigue con fecha de caducidad temporal, y un 10% obtiene un empleo precario (asalariados con contratos temporales

de hasta tres meses) y otro 4,5% son fijos discontinuos. Por el contrario, entre los asalariados mayores con más de 25 años de antigüedad, la tasa de temporalidad es solo del 2%, apenas hay empleo precario y el porcentaje de fijos discontinuos se reduce a la mitad (un 2,4%).

Para Lorenzo Serrano, investigador del IVIE y catedrático de la Universitat de València, “las dificultades de empleabilidad de los trabajadores mayores son un problema preocupante, especialmente en un contexto como el actual de intenso envejecimiento demográfico”.

Serrano cree que “se están haciendo esfuerzos para prolongar la vida activa de los trabajadores para garantizar la sostenibilidad de las pensiones y del sistema de bienestar”. Pero insiste en que es necesario “superar los prejuicios y estereotipos basados en la edad e impulsar la formación”.

Necesidad

Las estadísticas avalan esa necesidad. Los trabajadores mayores con más de 25 años de antigüedad que tienen ocupaciones altamente cualificadas (directores y gerentes, profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo) representan el 45,6% del total y las ocupaciones elementales apenas el 7%. Sin embargo, en el caso de los mayores con nuevos empleos, esos porcentajes caen drásticamente: solo un 15,6% tiene puestos de alta cualificación, mientras que un 29,4% se emplea en ocupaciones elementales.

La situación es peor que la de trabajadores con menos edad que acaban de acceder a un empleo. Entre los de 25 y los 54 años, las ocupaciones de más calidad representan el 29,1% del total y las elementales el 20%, mientras que para los jóvenes de 16 a 24 años los porcentajes son del 27% y el 15,5%, respectivamente, con lo que también mejoran la cualificación de los empleos de aquellos trabajadores mayores que no acumulan antigüedad en su empresa.

El nivel de estudios aparece como clave en esa realidad, porque entre los mayores de 55 años con estudios superiores la tasa de paro cae a poco más de la mitad (5,4%). Y la estabilidad de sus nuevos empleos se incrementa sustancialmente, con seis puntos menos de temporalidad, y 4,2 puntos menos de empleo precario.

Los autores del texto creen que los problemas de empleabilidad no siempre se ciñen a una cuestión de méritos, sino que existen otros factores. “En un escenario en el que los candidatos jóvenes serán cada vez más escasos, las jubilaciones más frecuentes y las dificultades para cubrir vacantes más intensas, es fundamental superar los estereotipos basados en la edad y lograr que las propias empresas inviertan más en formación de los trabajadores sénior”.