



Un empleado trabaja en la pescadería de Eroski, cadena de supermercados que ha impulsado las contrataciones de mayores de 55 años.

Algunas empresas comienzan a contratar a mayores de 55 años, impulsadas por iniciativas de entidades sin ánimo de lucro, ayudas públicas contra el desempleo de larga duración o políticas de selección no discriminatorias

Salvados del paro crónico

C. SÁNCHEZ-SILVA, Madrid
 Son el colectivo que más ha sufrido la crisis. Y el que menos expectativas tiene de poder superar su situación. Los parados de más de 55 años se han triplicado desde 2007, denuncia UGT, alegando que la recesión y las políticas del PP han tenido un efecto devastador sobre ellos. Es más, según el INE, su tasa de desempleo no se ha visto reducida desde 2013 como sucede con el índice general.

A finales de junio 542.000 parados superaban los 55 años, el 14% del total. De ellos, las tres cuartas partes son de larga duración y, lo que es peor, sus expectativas de volver al tajo son casi inexistentes porque se les discrimina. El 70% de los encuestados por la Fundación Adecco cree que no volverá a trabajar nunca, de ahí que esta organización considere que "a partir de los 55, las oportunidades laborales se tornan casi nulas". De hecho, el 61% de los consultados no ha sido llamado para entrevistas de trabajo en el último año y nueve de cada diez opina que es por su edad.

Así lo cree José Manuel Muñoz, de 63 años: "Por edad estás descartado. Unas empresas te lo dicen y otras te dan largas". O Isabel Hidalgo, de 57 años, que ha tenido multitud de problemas para hallar empleo: "Mujer... y mayor. ¡Deja paso a los jóvenes! Las empresas te hacen ver que no hay sitio para ti, que no te van a dar la

oportunidad. Y un rechazo tras otro te desespera y lo interiorizas tanto que te encoges, y esa negatividad dificulta buscar trabajo".

Ambos están agradecidos de haber encontrado un empleo. "Ha sido un milagro", reconoce Isabel. Desde enero trabaja fija en una cadena de distribución, donde gana 1.300 euros al mes en vez del subsidio de 426 euros para parados de larga duración que cobraba. Y es que organismos públicos, instituciones sin ánimo de lucro y empresas están lanzando cada vez más iniciativas para facilitar la integración laboral de los mayores. Desde ayudas económicas, itinerarios de inserción, apoyo psicológico y técnico, formación o intermedia-

ción laboral hasta, simplemente, promover una fórmula para eliminar las trabas a su contratación: los prejuicios.

El programa Incorpora de la Obra Social La Caixa para personas en situación o riesgo de exclusión social colocó a 4.325 mayores de 45 años en 2016. "Se han convertido en el segundo colectivo que más hemos insertado, tras los jóvenes, con un aumento del 20%", dice Jaime Farré, director de integración sociolaboral de la Fundación Bancaria La Caixa.

El plan forma en habilidades sociales y *coaching* para que los veteranos vuelvan a creer en sí mismos; proporciona cursos de reciclaje; ofrece intermediación laboral y prácticas no remunera-

das. También tiene una línea enfocada al autoempleo. "Suben las contrataciones porque el empresario está rompiendo los estigmas de la edad. Ya no solo quiere jóvenes, sino personas con cualidades específicas. Además, se ha vuelto más sensible con la crisis y, sobre todo, ve que los mayores son muy responsables, se implican, y aprecia su fidelidad", explica Farré.

"El sector de distribución, los centros de teleoperadores, la hostelería y, en general, los servicios, están incorporando perfiles maduros", asegura Encarna Marañón, directora de Recursos Humanos de Grupo Adecco. Firmas como Mercadona, Carrefour, Eroski, Inditex, Brico Dépôt, Clece, Ur-

se adaptan a la situación, a sus 426 euros, y tienen muy difícil volver al mercado laboral", afirma Rueda, que sabe que lo que más valoran los beneficiarios es sentirse útiles. Garantía +55 va a relanzarse ahora.

Andalucía ha optado por premiar a las empresas y autónomos que contraten a mayores de 45 años. El incentivo es de 6.000 euros y de 7.500 si el beneficiario tiene una discapacidad. Pero tampoco parece haber funcionado muy bien. Desde 2015 se han contratado 347 personas, dice la Junta.

Fondos públicos perdidos

Las comunidades autónomas se han implicado en la lucha contra el paro de larga duración de los mayores de 55 años (casi el 90% o carecen de formación o tienen como mucho educación secundaria). Es el caso del Gobierno de Castilla-La Mancha, que en 2016 lanzó su programa Garantía +55 "para que los beneficiarios (perceptores del subsidio de 426 euros) pudieran transitar hacia la jubilación de una forma más razonable", explica

su viceconsejero de Empleo y Relaciones Laborales, Francisco Rueda. Se les facilitaba un empleo por seis meses prorrogables en Ayuntamientos y entidades colaboradoras y una ayuda económica para complementar el subsidio hasta su último salario. "Pero tuvimos problemas para conseguir solicitantes y nos sobró dinero", agrega. "Hay que hacer lo que sea para que la gente no llegue a parada de larga duración. Porque cuando lo hacen,

"No puedes decir no"

A Manuel Guerra, de 56 años, un despido colectivo le obligó a estar parado cuatro años. "Ya no cobraba prestación y no entraba dinero en casa. Tienes que coger lo que venga. Adaptarte a lo que hay", dice contento de cobrar siete euros por hora en una residencia para la tercera edad donde es pinche de cocina eventual tras su reciclaje del sector textil.

"No se puede decir que no al trabajo que le viene a uno", apoya Alberto Ospina, de 64 años, que gana menos de 700 euros mensuales como vigilante temporal en Mercabarna. Los mayores de 55 años se han visto abocados a cambiar el trabajo estable por el empleo precario y barato como consecuencia de la reforma laboral del 2012, denuncia UGT.

baser, Eulen, Metrópolis o AOL son muy activas contratando mayores de 55.

Para evitar la discriminación, Adecco usa en sus procesos de selección el currículo ciego, donde se tiene en cuenta la experiencia y logros del aspirante y se eliminan los datos personales, así "el cliente no ve hasta las entrevistas si los candidatos finalistas son hombres o mujeres, jóvenes o mayores... Las etiquetas no aportan nada y tratamos de desmontarlas también cuando hacemos el análisis del puesto con el cliente o cuando nos pide un perfil muy concreto, añadiendo un cuarto finalista que no cumple esos criterios pero que es ideal", añade.

El valor de la experiencia

Carlos Haba, director de recursos humanos de Brico Dépôt, lo sabe bien. El 13% de la plantilla en su empresa tiene más de 45 años: "Nuestro principio es la igualdad de oportunidades en la selección. Buscamos al mejor. En este sector, la experiencia es un grado", asegura. Una opinión que comparte Igor Rodríguez, director de desarrollo de personas de Grupo Eroski, donde el 16% de la plantilla rebasa los 55 y el porcentaje se eleva al 21% entre los socios cooperativistas.

Haba pone como ejemplo a José Manuel Muñoz: "Entró hace dos años y el año que viene le haremos indefinido. A sus 63 años nos da lecciones de proactividad y energía a diario. Es una referencia en la tienda". Muñoz trabajaba en su propia empresa de calzado hasta que la crisis pudo con ella. Hizo un curso de gestión de almacenes que le llevó a Brico Dépôt. "He tenido mucha suerte. A mi edad esto es difícil", opina. No piensa jubilarse pese a poder hacerlo y no llegar a millenario: "El trabajo me reactiva".