



El difícil encaje laboral de los parados senior

Estos desempleados han sufrido con mucha intensidad los rigores de los ajustes que se han producido por la vía salarial.

La crisis ha transformado el mercado laboral español. Con una tasa de desempleo creciente y las puertas del empleo cerradas casi a cal y canto para los que intentan acceder por primera vez a él, el Gobierno ha centrado casi todos sus esfuerzos en combatir el paro juvenil. Pero, a la vez, otro problema muy importante ha ido creciendo y creciendo. Se trata del desempleo de las personas consideradas como senior; veteranos que ya han superado la barrera de 50 años.

JUAN ARZA

Los parados de más de 50 años se han cuadruplicado con la crisis, pasando de 264.000 a finales de 2007 a más de 1,1 millones en el tercer trimestre de 2013. Su tasa de desempleo ha pasado del 6,3 al 20,3 por ciento. La cifra es aún mayor si se suma a quienes tienen entre 45 y 49 años: 1,8 millones de personas de un total de 6,2 millones de parados, según la última Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

Lo peor es que los expertos laborales calculan que alrededor

del 70 por ciento de los parados son menores de 55 años, a los que les quedan por delante más de diez años de muy difícil reenganche en el mercado laboral español, que, además, ha virado hacia unos ajustes salariales que no casan con la experiencia de este colectivo. Huelga decir, además, que normalmente se trata de desempleados con importantes cargas familiares.

A la búsqueda de empleo. La Asociación de Grandes Agencias de Trabajo Temporal apunta que el

Los parados de más de 50 años se han cuadruplicado con la crisis, pasando de 264.000 a finales de 2007 a más de 1,1 millones en el tercer trimestre de 2013

67 por ciento de los parados mayores de 55 años lleva más de un año intentando encontrar trabajo sin éxito, aunque es el colectivo más "activo" a la hora de buscar oportunidades.

Estos parados son los que lo tienen más difícil para volver a trabajar. Según los expertos, el tiempo medio de recolocación oscila entre los seis y nueve meses, pero el número de desempleados de larga duración –más de un año sin encontrar empleo– que son mayores de 50 años se está multiplicando. Además, esta es una situación que se retroalimenta: cuanto más tiempo pase un parado sin encontrar trabajo, más difícil le será conseguirlo. Si el porcentaje de desempleados de larga duración jóvenes (de entre 20 y 24 años) es del 52 por ciento, entre los mayores de 50 años es del 70 por ciento. Es decir, más de 750.000 personas superaron los doce meses sin encontrar trabajo en el tercer trimestre, según la última EPA.

Ello pese a las medidas que ha aprobado el Gobierno para frenar la sangría de despidos de personas de más de 50 años. La ministra de Empleo y Seguridad, Fátima Báñez, ha asegurado que, gracias a sus acciones, los despidos de los trabajadores mayores de 50 años "se reducirán a la mitad". Sobre todo, por las nuevas y recientes restricciones de la jubilación anticipada –a partir de los 61 años– y de las prejubilaciones –entre los 50 y los 60 años–. Los cambios están recogidos en el Real Decreto-Ley de Medidas de prolongación de la vida laboral y favorecer el envejecimiento activo, del pasado 15 de marzo.

Entre otras modificaciones, la norma obliga a las empresas que abusen del despido de trabajadores mayores de 50 años a pagar al Teso-

¿Por qué las empresas no contratan a los parados de más edad?

ro el coste del desempleo de estas personas, siempre que las compañías tengan beneficios o vayan a tenerlos a medio plazo. Así, se penaliza el diseño de los despidos colectivos que cargue la mano con los trabajadores de mayor edad. Las empresas con más de 100 trabajadores que tengan dos años seguidos beneficios (computando el año anterior al ERE y los cuatro siguientes) deberán hacer una aportación al Tesoro que garantice la financiación del coste de las prestaciones públicas (desempleo) a que dieran lugar esos procesos. Se librarán de este coste si el porcentaje de mayores de 50 años es inferior al peso de ese colectivo en la plantilla. La medida entró en vigor con efecto retroactivo (desde 1 enero 2013), para evitar un “efecto llamada”. Todo ello porque “los ajustes de plantilla no deberían discriminar a los trabajadores de más edad”.

Asimismo, se incrementan las exigencias para las llamadas prejubilaciones, que además se encarecen para las empresas. “Se actúa pues frente a la discriminación por edad a la hora de diseñar procesos de salida de trabajadores de empresas, y a la vez se atiende al necesario soporte económico financiero del sistema, impidiendo que este asuma en gran medida el coste de esos procesos de reestructuración empresarial”, apuntan fuentes del Ministerio de Empleo.

A ello se sumará la decisión del Gobierno de fijar a los parados mayores de 55 años como colectivo “prioritario” de las políticas de promoción –activas– de empleo. Además, Empleo ha retrasado de los 52 a los 55 años el subsidio especial para trabajadores mayores. La reforma también restringe el derecho a cobrar este subsidio cuando la renta familiar supera el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, que es de 640 euros mensuales, excluida la parte de las pagas extraordinarias.

Pero, eso sí, teniendo claro que “los ajustes de plantilla tampoco deberían discriminar a los trabajado-

Los expertos diagnostican varias razones por las que a los parados senior se les hace más difícil la búsqueda de empleo. Entre ellas destacan tres. En primer lugar, una falta de adecuación a las nuevas tecnologías y, normalmente, un bajo nivel de idiomas, lo que los coloca en situación de desventaja frente a candidatos más jóvenes y con preparación reciente. En segundo lugar, más cargas familiares, que generan mayor necesidad económica y también ausencia de movilidad geográfica. Por eso los parados de mayor edad suelen ser más reacios a aceptar ofertas de empleo cuyas condiciones salariales sean similares o inferiores a la cuantía percibida por la prestación por desempleo. Y en tercero, una mayor resistencia al cambio, en los casos en los que han permanecido mucho tiempo en una compañía o en un mismo desempeño laboral. Además, la propia realidad del mercado de trabajo los desanima, ya que los senior se saben no prioritarios –en general– para las empresas. Por eso muchos expertos abogan por que los veteranos se ofrezcan para trabajos a tiempo compartido, ya que difícilmente se les ofrecerá un contrato indefinido, en su opinión. Además, señalan que, a la hora de elaborar un currículum y enfrentarse a las entrevistas de trabajo, una persona mayor de 50 años debe vender sus variadas competencias profesionales y su experiencia, sobre todo lo que la hace diferente o más especializada en algo que los demás. No en vano, 20 años de desempeño laboral, por ejemplo, valen más que un máster.

res de más edad”, que es una de las ideas-fuerza del citado Real Decreto.

Para que los veteranos –sobre todo cuanto más se acercan a la edad legal de jubilación– no sean empujados fuera del mercado laboral aprovechando su edad, el nuevo decreto destinado a regular mejor el paro de la población activa senior dificulta el encadenamiento de opciones para apartar a esos trabajadores de la plantilla (es frecuente que el tra-

bajador vaya encadenando prestación, subsidio y jubilación anticipada) sin posibilidad de retorno al mercado laboral.

Jubilaciones anticipadas. La realidad es que nunca ha existido el concepto jurídico de prejubilación y, sin embargo, durante muchos años los empresarios y los sindicatos han pactado la expulsión de cientos de miles de personas del mercado de trabajo, a partir de los 55 años. Con el tiempo y, sobre todo, con la crisis, la edad de los despedidos ha retrocedido hasta los 50 años. Las empresas han tenido una vía impresionante para reducir y rejuvenecer plantillas a cambio de la paz social.

En sus últimas recomendaciones, de 2010, el Pacto de Toledo señalaba que las jubilaciones anticipadas en las últimas décadas se han orientado a finalidades diferentes para las que fueron articuladas y han supuesto un obstáculo para mantener en activo al trabajador mayor. Además, desde diferentes organizaciones internacionales y en especial en el seno de la UE se recomienda una reconsideración de la regulación en el acceso a la pensión y desincentivar de las jubilaciones anticipadas: por motivos económicos, sí, pero también por su ‘efecto pernicioso’ en la motivación de los trabajadores de mayor edad.

Por esto el Gobierno ha puesto freno a las prejubilaciones y a las jubilaciones anticipadas. Hay que resaltar que algo más de 16 millones de ocupados mantienen hoy con sus cotizaciones la financiación de nueve millones de pensiones. Quienes aportan a la caja de todos son 3,1 millones menos que al comienzo de la crisis.

Para intentar garantizar la sostenibilidad financiera, España ha elevado la edad de jubilación legal, de forma progresiva hasta 2027. Pero más importante que fijar una cifra de referencia –en este caso, los 67 años de edad– para la jubilación, es, según los expertos, procurar que la

Las empresas que abusen del despido de trabajadores mayores de 50 años tendrán que pagar al Tesoro el coste del desempleo de estas personas

edad efectiva, la edad real a la que el ciudadano se jubila, se acerque cada vez más a esa edad legal.

“El objetivo primordial es que todo el sistema de jubilaciones se articule de forma coherente y permita movilizar recursos y capacidades a lo largo de más años, promoviendo de forma clara la continuidad laboral y actuando contra el excesivo porcentaje de abandono prematuro de nuestro mercado laboral”, aseguran fuentes del Ministerio de Empleo a esta revista.

No en vano, en 2012, en el total del sistema el 42,22 por ciento del total de las altas de jubilación fueron anticipadas. Y en el Régimen general el 49,45 por ciento. Además, “por primera vez también la edad real de los nuevos jubilados supera los 64 años (64,2, concretamente)”, agregan.

El citado Real Decreto-Ley establece un diferente tratamiento en función de la voluntariedad o no de la jubilación anticipada. “Si sube la edad legal general de jubilación deben subir en coherencia las edades fijadas para las jubilaciones anticipadas”, argumenta el Ministerio de Empleo. Además, “es básico que la edad de acceso a la pensión de jubilación (ordinaria o anticipada) vaya teniendo en cuenta la variación de la esperanza de vida”.

España ha dado hasta ahora “demasiadas facilidades a las jubilaciones anticipadas”, según el Departamento que capitanea Fátima Báñez. Sobre todo si atendemos a los países del entorno. En cuatro paí-

ses de la UE-15 (Suecia, Reino Unido, Irlanda e Italia) no existe siquiera jubilación anticipada. En Portugal también se plantean su extinción.

Francia permite la jubilación anticipada con 56 años pero solo para carreras de cotización muy largas (40-42 años cotizados). Para el resto de países, la edad se establece entre los 61 y los 63 años y con carreras de cotización exigidas igual o superior a los 35 años (salvo Dinamarca, con 25 años). “No hay ninguna justificación para que España mantenga esa diferencia”, apuntan desde Empleo.

No en vano, la jubilación parcial “se ha utilizado sistemáticamente como mecanismo exprés y cómodo para apartar de la empresa a trabajadores de mayor edad con cargo al sistema público”. La fórmula fue pensada en su día para que un trabajador veterano transmitiese sus conocimientos y experiencia a uno novel o más joven (relevista), pero no se usaba como tal, por lo que ahora, para favorecer el envejecimiento activo de los seniors, se fija como criterio general una jornada del trabajador-jubi-

lado parcial entre el 25 y el 50 por ciento del total. Pero se aumenta hasta el 75 por ciento si el empleado novel (relevista) es contratado de modo indefinido. Solamente siete países de la UE-15 permiten este tipo de jubilación (Suecia, Francia, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Bélgica y España, aunque Bélgica aún no la ha desarrollado).

Y si nada de lo aprobado sirve, los seniors siempre pueden emprender. De hecho, y en contra de lo que podría parecer, los mayores de 45 años ponen en marcha en nuestro país más de la cuarta parte de las nuevas empresas. Así, la edad media de los emprendedores españoles se cifra en más de 38 años. No en vano, la experiencia es el mejor compañero de viaje del emprendimiento en una época en la que las ideas deben estar muy bien asentadas para funcionar.

Al final, sea de la forma que sea, o los parados seniors “se reducen a la mitad” (cuando menos), como ha prometido el Gobierno, o España perderá uno de sus mayores activos laborales justo cuando más lo necesita: en la ansiada recuperación económica. ●



Durante muchos años los empresarios y los sindicatos han pactado la expulsión de cientos de miles de personas del mercado de trabajo a partir de los 55 años.