

Los profesionales de más de 50 años serán esenciales para la recuperación económica postCovid

- Expertos y profesionales analizan para Generación SAVIA las opciones de reconstrucción económica y laboral y su relación con las capacidades de los profesionales senior.
- Resiliencia, experiencia, sabiduría y talento, cualidades asociadas al talento senior, serán necesarias para reconstruir el país de la crisis postCovid.
- SAVIA, con más de 20.000 seniors registrados, subraya la importancia de los perfiles senior frente a la destrucción de empleo a la que se están enfrentando los mayores de 50 años.



MADRID, 4 DE JUNIO 2020.- Generación SAVIA, el proyecto de la Fundación ENDESA y Fundación más humano, lleva ya dos años impulsando la empleabilidad de los trabajadores mayores de 50 años, aportando soluciones a través de cursos, acciones de formación y networking, y promoviendo el reconocimiento del valor de estos profesionales, que registran una elevada tasa de desempleo.

En el contexto de la crisis actual, **Generación SAVIA** ha analizado la problemática postCovid que afectará a estas personas, consultando al entorno empresarial y formativo para conocer con mayor profundidad cómo reorientar, asesorar y mejorar la reincorporación laboral de este colectivo “senior”, en cuya plataforma ya suma más de 20.000 profesionales +50.

La gravedad de la situación, en datos

Los datos que se van conociendo sobre la destrucción de puestos de trabajo causada por la crisis han confirmado la gravedad de la situación: **la pandemia ha destruido 760.000 empleos** (datos del Ministerio de Trabajo) y son ya **tres millones de personas las que se han sumado a distintos tipos de regulaciones temporales de empleo**. Se considera, además, que **1,2 millones de trabajadores que actualmente están afectados por un ERTE perderán finalmente su empleo**. Este panorama puede crear dificultades añadidas para que se reincorporen al mercado laboral personas mayores de 50 que, de acuerdo con los expertos, podrían hacer una contribución específica y muy relevante, por su gran experiencia en la gestión de situaciones extremas, para superar las consecuencias económicas de la crisis.

Es verdad que, de momento, los niveles de paro de los profesionales “senior” han experimentado un leve descenso en los tres primeros meses del presente año, según datos de la EPA, respecto de los últimos datos de diciembre de 2019, si bien con una distribución desigual: el crecimiento del paro entre las mujeres se ha visto más que compensado por el descenso entre los hombres. Con todo, el 57% de los ejecutivos de entre 50 y 64 sigue estando sin empleo y el 70% de ellos lleva más de un año desempleado.

El número de parados mayores de 50 años se ha duplicado en los últimos 10 años y ya antes de la crisis del Covid-19 era cercano al millón. La edad es responsable de que más de la mitad de los currículos que llegan a las empresas españolas de más de 50 años sean descartados sin ser estudiados (según reciente informe de la Fundación Adecco).

La opinión de los expertos

Los expertos advierten respecto de la situación de especial indefensión en la que se encuentran estos profesionales y la reivindicación de su valor. *“Los profesionales ‘senior’ están mejor preparados, entre otras cosas, porque en sus vidas han tenido normalmente experiencias, sucesos y conocimientos que conforman una trayectoria vital que ayuda, sin duda alguna, a remontar mejor las incertidumbres que siempre acompañan a las situaciones de crisis, tanto en el plano individual como colectivo”*, comenta el prestigioso abogado laboralista **Juan Antonio Sagardoy**, Presidente de Honor de **Sagardoy Abogados**. Y añade: *“creo que, en la etapa que se nos avecina, los ‘seniors’ seguirán teniendo un papel importante y fructífero, un valor por sí mismos en el que la edad solo ha de suponer un plus de experiencia y conocimiento acumulado.”*

Las medidas excepcionales aprobadas por el Gobierno para aliviar la situación de los trabajadores afectados por un ERTE no son de aplicación para quienes ya estaban en paro antes de la pandemia. Sin ofertas de empleo y con el mercado de contrataciones muy paralizado a corto y medio plazo, sus meses de prestación siguen corriendo desfavorablemente. El también abogado laboralista **Luis Enrique de la Villa**, de **Hogan Lovells International** comenta al respecto: *“La mejor protección de los ‘seniors’ no puede conseguirse a muy corto plazo y menos en un contexto tan económicamente castigado como es el actual. Se trata de ir adoptando medidas para que los efectos empiecen a notarse a plazo medio. Aparte de las ya conocidas, como subvencionar de diversas maneras el empleo de los mayores -bonificaciones de cuotas y desgravaciones fiscales, preferentemente- la mejor medida es organizar escuelas y centros de formación para el reciclaje de quienes carecen de las competencias que reclama el mercado de trabajo”*.

¿Por qué los senior serán esenciales?

Sin embargo, la problemática situación del futuro mercado laboral obliga a plantearse si habrá lugar para los profesionales mayores de 50 años en el panorama 'postcovid'. *“La experiencia vital del ‘senior’ le permite ver las cosas con la distancia necesaria para evitar egos inútiles, pues no tienen ni ambición de poder ni deseos de plantearse una carrera profesional tradicional, sino solo ser de utilidad por sentido de servicio al equipo, a la sociedad, y a uno mismo”*, apunta **Tomás Pereda**, responsable de la Red de Empresas de **Fundación más humano**.

Ya antes de comenzar esta crisis, las compañías empezaron a plantearse las posibilidades y ventajas que ofrecía la implementación de las plantillas intergeneracionales. En palabras de **Alfredo Arahetes**, profesor y Doctor en Economía de la **Universidad Pontificia Comillas**, *“los ‘seniors’ serán esenciales para la cohesión de la sociedad, para los diálogos interpersonal e intergeneracional que son imprescindibles si queremos potenciar la capacidad de comprensión y entendimiento, y para potenciar la cooperación que será necesaria en la superación de la crisis”*.

La combinación de experiencia, compromiso y trayectoria de los “seniors” provenientes de las generaciones Baby Boomers y Generación X, mezclada con los nuevos conocimientos y empuje de los Millenials, parece ser una fórmula perfecta para que las empresas desarrollen mejor un sistema de trabajo inclusivo y no discriminatorio. *“Los perfiles ‘senior’ están acostumbrados a resolver las problemáticas generadas por los cambios producidos en el entorno, más que por su propia actividad, y este aprendizaje incorpora actitudes y competencias que resultan muy útiles en cualquier situación en la que se requiere afrontar nuevos retos: capacidad analítica, pensamiento crítico, adaptación al cambio, toma de decisiones y solución de problemas con nuevas perspectivas, serenidad, templanza y normalidad”*, comentan **Teresa Bernabé y Susana Julián**, socias de **Galaris Desarrollo**, empresa de consultoría de desarrollo de personas y organizaciones.

En opinión de **Ángel Javier Vicente**, Transformation, Organization & People Director de **Grupo Cofares**, *“el personal ‘senior’ tiene mucho que aportar en materias tales como comunicación y gestión de los clientes. Son trabajadores a los que muchos compañeros de ámbito profesional o personal acuden muy frecuentemente para consultar dudas o conseguir apoyos. No olvidemos que la edad es siempre un grado y que lo es, sobre todo, la edad laboral por el ‘expertise’ adquirido con el paso de los años”*.

Por todo ello, se está extendiendo la idea de que estos profesionales pueden hacer una gran contribución a la recuperación económica. Italia, por ejemplo, ha elegido al veterano ex CEO de Vodafone, **Vittorio Colao**, de 61 años, para liderar la reconstrucción del país por su **reconocimiento internacional**, la sensación de **seguridad** a los socios europeos, así como la **paciencia** y la capacidad de escoger el momento oportuno para afrontar los contratiempos. y pocos dudan de la gran experiencia de dos políticas como Angela **Merkel** (65 años y canciller alemana) aclamada por su **estilo de liderazgo tranquilo y pragmático**, su cautela para abordar las crisis y su longevidad en el mandato, y **Tsai Ing-Wen** (63 y primera presidenta de Taiwán), reconocida por su estilo conciliador, su capacidad de **razonamiento y su determinación**, está siendo clave para afrontar la crisis.

El cambio social en la valoración del senior

“Los mayores de 50 años serán necesarios y determinantes. Por ejemplo, los perfiles de SAVIA están adaptándose y formándose en nuevas capacidades digitales que serán clave en el futuro postCovid”, añade al respecto **Rodrigo Miranda**, director general de la escuela en transformación digital **ISDI**.

En palabras de **Elena Fernández**, de **N-Acción**, *“la experiencia y la sabiduría son las mejores herramientas para afrontar nuevas situaciones una vez que recordamos haber pasado por situaciones similares en nuestras vidas, con qué recursos contábamos para afrontarlas y en qué estrategias nos apoyamos para ello. Aprovechar esta información y esta experiencia puede ayudarnos mucho para superar esta pandemia y seguir adelante”*.

Generación SAVIA es un proyecto de Fundación Endesa en colaboración con Fundación máshumano, que nace con el objetivo de mejorar la empleabilidad del talento senior de nuestro país y de promover un necesario cambio social y cultural. SAVIA es una plataforma y una comunidad en la que se crean espacios de colaboración y se aglutinan iniciativas para crear oportunidades laborales para los profesionales senior. Además, ofrece soluciones de recursos humanos al tejido social y empresarial español. 20.000 profesionales senior y 350 empresas están registradas en Savia. Además, 150 entidades son colaboradoras en el proyecto.

Más información:

Mariana Oliver

Responsable de Comunicación

Fundación máshumano

moliver@mashumano.org

Tel: [608666322](tel:608666322)