

CARRERAS Y CAPITAL HUMANO



El 40% de los mayores de 55 años ha padecido algún tipo de discriminación por la edad. AZMANL (GETTY IMAGES)

El edadismo también afecta a (algunos) directivos.

El acoso laboral que llevan sufriendo años los trabajadores por razón de edad empieza a salpicar a las plantas nobles de las empresas

Por Susana Carrizosa

He sufrido marginación, acabaron con mi promoción, me apartaron de mis funciones y vaciaron de contenido mi trabajo por el espíritu crítico que te da la edad", afirma Miguel Ángel Martínez. "Con la experiencia que te dan 26 años como jefe del área de Exportación en la empresa de ferretería y bricolaje AMIG desarrollé ese espíritu para mejorar la estrategia comercial y las condiciones laborales de la plantilla". Sin embargo, este directivo pasó de llevar diferentes zonas del mundo, a que "se me marginase al África subsahariana, con riesgo para la integridad y la salud, y se me restringiese el acceso a la ba-

se de datos". "De abrir más de 45 países, pasas a ser una carga de la que deshacerse. No gustan tus críticas constructivas ni tu alto salario. Como no me marchaba de la empresa, la dirección me presionó para ello", resume.

El caso de Miguel Ángel Martínez no es aislado. Los directivos y mandos medios se enfrentan a una ola creciente de acoso por razón de edadismo, como lleva décadas sucediendo con el resto de los trabajadores, que han sido la presa fácil de los expedientes de regulación de empleo. Un hecho que ya constatan con cifras diferentes estudios. Según la encuesta *Talento sénior* realizada a 3.366 directivos por el diario digital 65ymás.com, siete de cada diez empleados conoce o ha oído hablar de presiones a los tra-

bajadores para que abandonen sus empleos por ser mayores. El 30,4% ha oído que está ocurriendo y el 27,9% tiene casos cercanos. También el estudio del Observatorio Generación & Talento afirma que el 40% de los trabajadores mayores de 55 años ha sufrido alguna forma de discriminación en el trabajo, incluyendo acoso laboral.

Marta García relata, bajo un nombre figurado, el acoso que sufrió al cumplir los 50 en su compañía de consultoría: "Te quitan el despacho y dejan de contar contigo para la toma de decisiones o para reuniones que liderabas días antes". A esta exdirectiva y asesora fiscal le vaciaron de atribuciones y "comenzó el acoso", dice. "La cúpula me faltaba al respecto y los compañeros cuchicheaban a mi paso y me hacían el vacío". Otros ejecutivos víctimas de acoso por edad, que tampoco revelan su nombre por hallarse en proceso de despido, hablan de que tuvieron que sufrir continuos comentarios despectivos sobre su capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías o tendencias de mercado así como del cuestionamiento de su desempeño y eficacia.

"Prescindir de los sénior es una moda empresarial", sentencia Elsa Novo de Miguel, responsable de Formación para el Empleo de la Fundación Endesa, cuyo proyecto Savia cuenta con 44.600 usuarios registrados. Novo habla de una "tendencia discriminatoria", arraigada en "prejuicios generacionales sin ninguna base". Y califica de "grave error" desperdiciar un talento que aporta "experiencia, habilidades técnicas y digitales, conocimiento, contactos, manejo de equipos, resolución de conflictos y elevado compromiso". "Porque ocurre, en su opinión, "porque la empresa está interpretando que la digitalización es cosa de jóvenes. Se engaña cre-

SALIDAS PROFESIONALES

Ideas para una segunda carrera

Alfonso Jiménez, socio de la firma internacional Exec Avenue, lo deja claro en su libro *Segunda carrera: "Sufrimos una lacra de edadismo". Este concepto de origen norteamericano va dirigido "al directivo que necesita o quiere seguir activo". Un paso que requiere hacer un autodiagnóstico sobre "conocimientos, experiencias, marca personal y relaciones", además de un "análisis patrimonial para considerar la opción de reconvertirse en inversor".*

Entre las recomendaciones para la vuelta al mercado laboral de los ejecutivos maduros, Jiménez aconseja que se transformen en consejeros independientes o consejeros asesores para pymes, start-ups o empresas familiares, o que se vuelvan *freelancer*, figura "en crecimiento para canalizar la salida de miles de directivos", o en directivos por proyecto o *interim managers*, para los que augura "una auténtica explosión". Otras salidas para los directivos sénior pueden ser las de emprendedor, franquiciado, *business angel*, docente, miembro de una asociación, fundación u ONG y, por qué no, *influencer* o gurú.

yendo este nuevo paradigma laboral y prescinde de los sénior".

Ante la escasez de talento, Novo insta a las compañías que se quejan de que no encuentran los perfiles que necesitan a que "re-qualifiquen a su gente". Miguel Ángel Martínez tacha de "contrasentido" que las empresas hablen de "falta de mano de obra cualificada, con la cantidad de sénior que hay en paro". Algo que también reconoce el abogado laboralista socio de Ceca Magán José María Labadía. "se están haciendo recortes drásticos con mandos medios directivos por cuestión de edad". Un descalabro continuo que no para de crecer sumando 26.500 nuevos parados mayores de 55 años en el primer trimestre del año, según el INE. Así de los 2,98 millones de desempleados (un 12,35% de la población activa) son ya 556.000 los parados sénior en España, un 5% más de los que había el pasado año. Y de ellos, se llevan la palma las mujeres, 297.500 desempleadas frente a los 259.100 hombres. Martínez pide al Gobierno "incentivar su contratación y promocionar a los que siguen trabajando".

Cómo actuar

El Estatuto de los Trabajadores considera incumplimiento contractual el acoso por razón de edad. En caso de ser víctima de este tipo de discriminación, Marc Serra, profesor de la Universidad Carlemany (Grupo Planeta), recomienda al trabajador hacerse con pruebas documentales y posibles testimonios, mientras continúa en la empresa, "que confirme que le han restado funciones, aislando-le del sistema productivo e impidiéndole desarrollar su carrera".

El siguiente paso que aconseja Labadía es "acudir al canal de denuncia de la empresa, que activa el protocolo de acoso por razón de discriminación, en este caso por edadismo". Y añade: "Es muy importante hacerlo (mejor por escrito) porque la garantía de indemnidad protege al trabajador de cualquier posible venganza de la compañía". En segundo lugar, el abogado apunta "elevar una demanda por vulneración de los derechos fundamentales". Si hay juicio, y queda probada dicha vulneración por razón de la edad, la empresa debería restituir al trabajador con todos sus derechos.

Si el trabajador prefiere marcharse, "hay que interponer una demanda de extinción de la relación laboral también por vulneración de los derechos fundamentales. Si la gana, le corresponde la indemnización por despido improcedente más la cuantía por vulneración de estos derechos", explica el letrado. Labadía aduce una tercera vía que se produce cuando el trabajador opta por permanecer callado: "Si al final le despiden, puede interponer una demanda por despido nulo debido a ese vaciado de funciones y, si gana la demanda, la empresa tiene que readmitirlo".