

# ESPAÑA PIERDE AL IGNORAR EL TALENTO INVISIBLE

JUAN CARLOS  
DELRIEU

DIRECTOR DE ESTRATEGIA DE LA ASOCIACIÓN  
ESPAÑOLA DE LA BANCA\*



formación, empleo y jubilación ha dejado de funcionar, de la misma manera que el salario debe estar alineado con la aportación de valor más que con la antigüedad, lo que exige un cambio de mentalidad en las personas, las empresas y la propia Administración Pública.

Por parte de la empresa, esta debe hacer un esfuerzo para que sus trabajadores mayores de 50 años puedan visualizar un horizonte mínimo de diez años vida laboral. Este desafío exige cambiar el diseño de la formación, el desarrollo y, sobre todo, acabar con la discriminación laboral por edad de las prácticas de contratación o despido.

La Administración, por su parte, debe afrontar el problema de la empleabilidad de los mayores bajo una óptica integral y evitar el planteamiento de políticas específicas en función de la edad. De entrada, debería plantear una agenda que defina el derecho del trabajador a seguir ocupado hasta por lo menos la edad legal de jubilación. La Administración podría ensayar, por ejemplo, al-

gunas experiencias probadas en otros países como, por ejemplo, la ventanilla única puesta en marcha en Alemania y el Reino Unido, que aglutina en una sola plataforma toda la oferta y demanda de trabajo de forma centralizada, independientemente de donde se haya originado, o bien, preparar instructores experimentados con el objetivo de personalizar e, incluso, perfilar eficazmente la orientación, formación y colocación de los desempleados mayores de 45 años.

En cualquier caso, solo se podrá avanzar con eficacia si todos los actores implicados -instituciones públicas, universidades, empresas, organizaciones civiles y los propios trabajadores- aúnan esfuerzos y trabajan en la misma dirección. Ahora bien, es fundamental la responsabilidad de la Administración Pública como facilitador de las reglas que deben definir la actuación del resto de colectivos implicados.

En suma, es esencial ir cambiando un mercado de trabajo regido por normas rígidas y anticuadas que definen a quienes disfrutan de una posición laboral, pero frenan el acceso de otros colectivos. Y no solo de los jóvenes. También de los trabajadores mayores que deben dejar de ser actores invisibles para volver a contribuir a la sociedad con la experiencia, el compromiso y la adaptabilidad que han desarrollado a lo largo de su vida.

*(\*) Colaborador de la Asociación Plus40Net y coautor del libro «Recuperando el Talento Invisible»*