

## “No voy a contratar ni loco a un parado. No son de fiar”



La gran mayoría de los profesionales de recursos humanos evitan contratar a desempleados. (Corbis)  
[Esteban Hernández](#) 22/10/2012 (06:00)

No lo suelen reconocer, pero se trata de una forma de pensar muy habitual entre los profesionales de los recursos humanos: **si pueden evitarlo, no contratan a nadie que esté en paro, y menos aún si se trata de un desempleado de larga duración.** En pocas ocasiones estas ideas se hacen explícitas, por lo que es de agradecer que alguien lo formule en público, y más si es con un tono tan desinhibido como el que utiliza **Alex Comana**, propietario de una agencia inmobiliaria californiana, [en un reciente artículo](#), al señalar las razones por las que nunca incorporará a su empresa a alguien que esté en el paro. Y el texto tiene interés porque lo que el empresario americano señala, es lo que también ocurre en el contexto español.

Los motivos para no contratar a un desempleado se pueden resumir en tres:

- **Si alguien ha perdido su trabajo, por algo será.**

Puede haber muchas circunstancias que hayan influido para que una persona se quede sin empleo, pero nunca se puede saber con exactitud cuáles son. Según **José Miguel Uceró**, profesor del máster de recursos humanos de ESIC y director general de Uceró consultores, **cuando se va a a contratar a un directivo que ha salido de una empresa, la pregunta que siempre se le formula es por qué fue despedido.** “No es lo mismo que se haya cerrado una línea de negocio y que eso haya implicado su marcha que si la pérdida de empleo ha tenido que ver con determinadas características personales como la falta de inteligencia emocional”. Pero, afirma Comana, como nunca estaremos seguros del todo, es mejor cubrirse en salud y no contratar a este tipo de trabajadores.

- **Si alguien está en paro, es fácil que haya quedado obsoleto.**

Las personas que conservan su empleo suelen tener más facilidades para ampliar su formación y para estar al tanto de las novedades de su sector. El que está fuera, está fuera, también en ese sentido. Para Uceró, **esta creencia puede funcionar cuando se lleva un año desempleado, momento en que la actualización de conocimientos es más complicada, pero no si se está parado menos tiempo.**

- **¿De verdad quiere trabajar?**

Cuando alguien está en su casa, es probable que termine acomodándose y le cueste cambiar el chip. Sin embargo, **la persona que conserva su empleo suele ser más adaptable y sabe cómo ajustarse a nuevos puestos de trabajo.** Para prevenir esa actitud, señala Uceró, los encargados de la selección de personal siempre preguntan qué se ha hecho durante el tiempo de paro. “El desempleado tiene que hacer su pequeño duelo y superar esa etapa en la que se está deprimido y no quiere hacer nada. Lo importante es que quien esté realizando la selección vea que quien pretende el puesto tienen iniciativa y motivación y eso se demuestra si está haciendo un máster, ha puesto en marcha un proyecto propio o desarrolla pequeñas actividades. Si es así, el estereotipo pierde validez”.

### Unas creencias plenamente instaladas

Pero estas convicciones no son formas esporádicas de valorar a futuros empleados, sino creencias plenamente instaladas entre buena parte de los profesionales que se dedican a los recursos humanos. La idea en la que se sostienen es que **quien atraviesa una mala situación es en gran medida responsable de ella;** que quien está en paro es porque algo ha hecho para estar en esa situación.

Si habiendo trabajo (independientemente de la calidad del mismo) estaba en paro, es que algo raro pasaba. Para **Arturo Lahera**, profesor de sociología del trabajo en la Universidad Complutense, estas creencias se ven moduladas por la crisis. En la época de la expansión económica, si alguien estaba desempleado, y aún más si permanecía mucho tiempo en esa situación, se le contemplaba desde la sospecha. Si habiendo trabajo (independientemente de la calidad del mismo) estaba en paro, es que algo raro pasaba: quizá carecía de competencias, o no quería dedicar el suficiente tiempo a la empresa o se sentía muy cómodo en su casa. **Hoy, sin embargo, con un desempleo tan elevado, las cosas se ven de otra manera,** especialmente en lo que se refiere a los trabajos no cualificados. Para los puestos directivos o los que requieren especialización, no obstante, estas ideas siguen plenamente vigentes.

Y eso lleva a situaciones paradójicas. De un lado, porque provoca que las empresas que buscan directivos o personal altamente formado, al querer contratar a personas que están trabajando, cuenten con menores opciones. Y no sólo porque haya más trabajadores en paro, “sino porque **la única manera de atraerles es mejorando sus condiciones laborales, lo cual es complicado en este contexto.** Además, muchos trabajadores no quieren cambiar de empresa, porque nadie les asegura que la nueva compañía, aun cuando les ofrezca mejor salario, no va a tener que cerrar o no va a despedir a parte de su plantilla en los próximos meses”.

Los empleados medios están comenzando a sufrir procesos de desclasamiento. En otro sentido, **la crisis está dejando fuera del mercado a trabajadores de empresas pequeñas y medianas,** que son fundamentalmente las que han cerrado. Las cualificaciones que poseen no son las que se demandan desde las grandes empresas, ya sea porque éstas proporcionan oportunidades de formación que raramente se dan en firmas de dimensiones reducidas, ya se porque las habilidades que buscan no se pueden desarrollar más que en las grandes compañías. Y eso, señala Lahera, “está provocando cierta fractura social, ya que ese empleado medio está comenzando a sufrir procesos de desclasamiento. Son personas que nunca pensaron que iban a acabar en el paro, lo que le además del deterioro en sus condiciones de vida, les lleva a sufrir problemas personales y familiares porque ven sus estructuras vitales socavadas. Ese *shock* les lleva a tener problemas a la hora de buscar empleo de forma eficaz”.

Por último, estas creencias están llevando a los desempleados a una suerte de trampa de la que no parece posible salir. Porque **si estar en el paro es un motivo añadido para que nadie te contrate, al final la desconexión con el mercado laboral será absoluta.** Para Lahera, “hacen falta soluciones a esta situación”, porque no es posible que quien pierda pie lo tenga tan difícil para regresar a la superficie.

