

La ganadora del Óscar 2021 a mejor película, *Nomadland*, trata de algo que no puede ser más americano: gente que vive en caravanas. Nómadas recorriendo desiertos, 175 años después de *La conquista del Oeste*. Todo el escenario parece representar Estados Unidos. Y sin embargo, algo nos dice que *Nomadland* está hablando de España.

El cine independiente acostumbra a tratar la otra cara del sueño americano. En esta ocasión, cambia el foco de historias de adolescentes a historias de prejubilados, de personas en su apogeo a aquellas que ya están en retirada. De la evasión a la mirada documental, de actores a personas reales, del discurso a adentrarnos en su vida.

Y es que cuando una fábrica cierra, un pueblo entero desaparece. Como tanta gente, al perder su trabajo, su casa y su vida, Frances McDormand, galardonada también con su tercer Óscar a mejor actriz, reduce gastos para poder seguir viviendo. Y se lanza a vivir en su caravana, a recorrer estado tras estado buscando *microjobs* que le permitan llegar al fin de semana. Pero ella no está sola en su ruta, son miles los sexagenarios a los que el mercado laboral también ha retirado. Así pues, les quedan 25 años de esperanza de vida y ninguna ayuda ni reto en el camino.

Actualmente sabemos que estamos viviendo un momento especial. La pandemia ha acelerado un tránsito que iba a llevarse por delante millones de empleos. Las reestructuraciones están siendo inevitables y, pese a que en muchas empresas se está haciendo con máxima humanidad, hay damnificados por doquier. Tanto entre los que se quedan como entre los que se van. En cualquiera de las situaciones hay un dominador común: sufren más los que más años tienen.

Nuestro mercado laboral vive una doble moral. Palabras como *diversidad* se pronuncian en todos los consejos de administración y se favorecen políticas necesarias de género, de raza o de condición sexual. Sin embargo, nadie habla de la verdadera discriminación que abunda en el mercado español: la de la edad.

No importa qué hayas estudiado, lo que sepas, tu evaluación del desempeño o tu capacidad para haberte reinventado; llega un momento donde lo más cómodo es prescindir de los que más años tienen. Estos sucesos los vemos todos. Año tras año se les traslada que, como no salgan en la oleada de ese año, pueden perder sus condiciones, su *tren*. Por mucho que uno ame su trabajo, esa presión puede llegar a ser desgarradora, tanto que siempre acaba rompiendo la cuerda por el lado más débil.

Gobiernos, directivos y sindicatos miran para otro lado; ven esta cuestión como un mal menor y algunos, incluso, como un bien en forma de prejubilación cuantiosa.

Pero ese mal menor está llenando los campos de caravanas. Las consultas psicológicas se llenan, las listas de la Segu-



La directora y productora Chloé Zhao, ganadora del Óscar 2021 a la mejor película por *Nomadland*. REUTERS

El Foco

¿Está hablando 'Nomadland' del mercado laboral español?

La ganadora del Óscar a la mejor película aborda la discriminación de la que menos se habla, la de la edad

Alberto Córdoba Socio-director de Lukkap

ridad Social también y en las empresas se nota una pérdida de conocimiento, especialización y de legado que empieza a arrastrar hacia el vacío.

La película, dirigida por la directora chino-estadounidense Chloé Zhao, es tan inteligente que, en lugar de gritar, nos susurra los hechos para que nosotros construyamos nuestro propio discurso político. Nos permite ver cómo los prejubilados forman una comunidad que asume lo que hay y trata de vivir. Que malvive sin quejarse. Que busca su nuevo lugar en el mundo hasta encontrarlo en el propio movimiento.

España no ha encontrado el nuevo lugar en el mundo para esta gente. Y son masa ante un mercado que no puede soportarlo. En 1960 nacieron 663.000 personas en España; en 1995, casi la mitad: 363.000. Es un problema acuciante de hoy: las nuevas generaciones no pueden pagar las pensiones de tantos. Pero también es un problema que se extenderá todavía más a los que hoy ocupan la cumbre del mercado laboral: en 1974 fue el pico de natalidad, 689.000.

Solo hay un camino para la sostenibilidad: integrar a los que hoy tienen 50 y 60 años en el futuro de la empresa. Cambiar el marco retributivo para que los trienios no pesen tanto que se conviertan en un lastre. Cambiar, por tanto, cómo se mide la cuantía de la jubilación, para que la

última cuota no sea lo más importante. Cambiar la formación y los roles para que los mayores de 50 sigan dando lo mejor de ellos. Ayudarles a seguir aportando, a transmitir su conocimiento, a dejar un legado en el trabajo y en casa. A seguir formándose y lograr lo que necesitamos los de todas las edades: un *reskilling* digital para triunfar en el nuevo mundo.

Así, esto no pasa por atajar por el camino más fácil, que es el de adelantar su jubilación, sino por ayudarles a que tengan más éxito antes y después de ella. Pasar por darles un programa de *retirement* para enseñarles a afrontar el tránsito más difícil de su vida. Por que sepan qué van a cobrar de verdad y que no malvivan económicamente como los nómadas de la película. Por lograr que tengan ayuda técnica para su -cada vez más común- reto de *emprendizaje* y conseguir, así, que no se depriman. En definitiva, se trata de que miren hacia atrás y sientan orgullo de lo que han hecho para poder seguir mirando adelante.

Hoy más que nunca nos la estamos jugando en todas estas reestructuraciones. Y solo con humanidad, audacia y visión global lograremos gente que sigue teniendo su lugar en el mundo. Júnior que adquieren el oficio de los sénior. Nietos que aprenden de sus abuelos. Familias más unidas, empresas más productivas, sociedades más justas.



Hay que cambiar el marco salarial para que los trienios no pesen tanto que se conviertan en un lastre, así como el cálculo de la pensión