

La empresa pública Navantia excluyó de una selección a una ingeniera de 32 años por su elevada capacitación

Rechazada por estar demasiado cualificada

MIGUEL GONZÁLEZ, Madrid
C. es una ingeniera gallega de 32 años. Con un título de grado y dos másteres, trabaja en una empresa auxiliar de Navantia. En septiembre del año pasado, esta empresa pública ofertó 42 plazas de técnicos superiores en el astillero de Ferrol (A Coruña), dentro de un plan estratégico que prevé la salida de 2.207 trabajadores y la contratación de 1.658 hasta 2022. C. comprobó que cumplía los requisitos de la convocatoria (titulación, hasta tres años de experiencia e inglés) y se inscribió en la plataforma de empleo de la firma. Aunque aportó su certificado de inglés (un nivel B2), expedido por un organismo oficial, tuvo que superar un examen oral. Le aseguraron que se pondrían en contacto con ella, pero pasaron más de siete meses hasta que volvió a tener noticias. En junio pasado, después del parón provocado por el confinamiento, se publicó finalmente la lista de admitidos. C. figuraba entre los 225 seleccionados.

Fue convocada a una entrevista personal y a una prueba de dinámica de grupo, por videoconferencia. Salió muy optimista. Sabía que lo había hecho bien y así se lo ratificó su entrevistadora, quien le dijo que podía encajar en diferentes áreas del astillero, donde se necesitan ingenieros para las nuevas fragatas F-110.

El 27 de junio, recibió un correo electrónico del departamento de Personal de Navantia en el que se le comunicaba que su candidatura no pasaba a la siguiente fase del proceso de selección "por haber perfiles [entre los aspirantes] con mejor encaje para las 42 plazas a cubrir".

C. se quedó perpleja. No entendía lo que había podido pasar. Sabía que había superado las pruebas de manera satisfactoria y pensó que su exclusión podría ser fruto de un error. Pre-

sentó una reclamación ante Recursos Humanos y ante la comisión de empleo de Navantia, sin recibir respuesta.

C. no se da fácilmente por vencida y, el 9 de julio, llamó a su entrevistadora para preguntarle por qué no recibía respuesta a su reclamación y cómo era posible que con unas evaluaciones tan positivas hubiera sido excluida. Aquella le explicó que, en su opinión, era una de las mejores candidatas, pero que los evaluadores la veían con "demasiada madurez para unas plazas júnior, por lo que le recomendaban que se presentase a las sénior".

"Se muestra más rápida mentalmente que sus compañeros", señala su evaluación

Ella alega que Navantia tiene que respetar el principio de igualdad

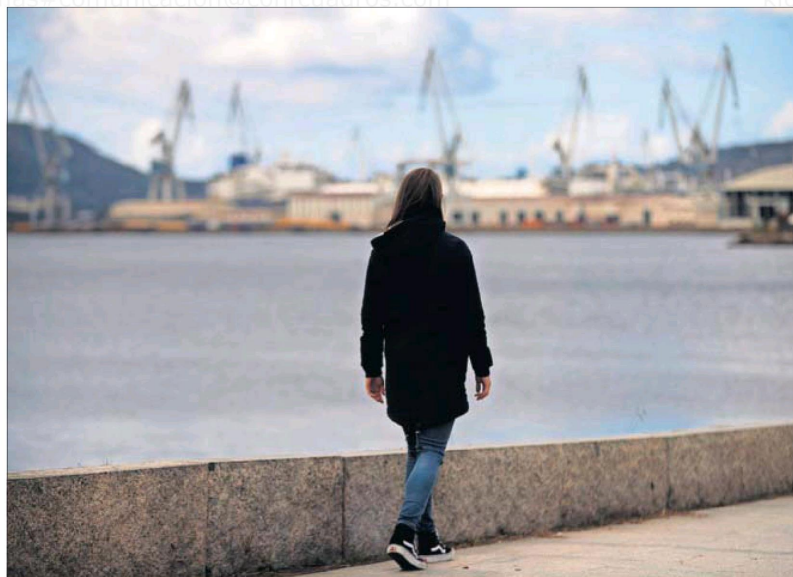
El 11 julio, la llamó a responsable de Recursos Humanos de la compañía y, con sequedad, le dijo que quizá sus valoraciones no fueran tan positivas y que, en todo caso, el proceso estaba ya cerrado y no pensaban revisar nada. Ella le pidió conocer la evaluación de sus pruebas. "No está previsto", le contestó su interlocutora. Tenía que consultarlo.

El 14 de julio, recibió un correo electrónico que confirmaba todas sus sospechas. Según el informe de sus evaluadores, C. "asume el liderazgo" de su grupo y se muestra "más rápida

mentalmente, llega antes a las conclusiones que el resto de los compañeros". En la entrevista personal muestra un "mayor nivel de responsabilidad y madurez", "signos claros de liderazgo" y un "conocimiento profundo de su trabajo". Sorprendentemente, la conclusión es que "tiene un perfil que no encaja para estas 42 plazas júnior" (al contrario que otros 126 aspirantes que pasaron a la fase final de la oposición) ya que es "demasiado madura", aunque "podría encajar en alguna de las plazas sénior que se convocan en los próximos meses".

El problema es que las plazas sénior, para las que se exigen más de tres años de experiencia, un requisito que C. no cumplía en el momento en el que se presentó al concurso, se convocan con cuantías (son el 30% del total) y requieren una titulación y experiencia muy especializadas, en función del puesto a cubrir. Mientras esta oportunidad llega, o no llega nunca, a C. se le priva de la posibilidad de acceder a un puesto para el que se encuentra sobradamente preparada. En la demanda que ha presentado ante un juzgado de lo Social de Ferrol alega que no puede admitir que "se le haya rechazado por presentar cualidades superiores a las que eran de esperar" y que "el proceso de selección de personal de una empresa pública no puede ser ajeno a los principios de igualdad, mérito y capacidad".

Un portavoz de Navantia explicó a EL PAÍS que C. fue excluida del proceso "por no ajustarse al puesto" y tener "un perfil sénior para unas plazas júnior", es decir, un "exceso de madurez o experiencia". Estos criterios, añadió, han sido acordados con los sindicatos. Aunque no con todos, pues la CGT ha calificado este método de selección del personal como "vergonzoso y arbitrario".



C., la ingeniera rechazada en el proceso de selección, pasea por el puerto de Ferrol. / ÓSCAR CORRAL

OPINIÓN / ANDREU MISSÉ

Recuperación imposible sin jóvenes

Cada crisis deja sus propias cicatrices. En esta ocasión, la pandemia de la covid-19 se ensaña especialmente con los jóvenes, cuyas condiciones de subsistencia son cada vez más inabituables. El deterioro del empleo y las dificultades de acceso a la vivienda producen una mezcla explosiva. Recientes análisis alertan de la amenaza que pende sobre las nuevas generaciones, cuya emancipación es cada vez más difícil. La recuperación económica será insostenible en los países que han decidido prescindir de los jóvenes.

Una resolución del Parlamento Europeo censuró la semana pasada la decisión del Consejo Europeo del pasado 21 de julio que acordó reducir del 15% al 10% los recursos del Fondo Social Europeo desti-

nados a planes de garantía juvenil. Una realidad "contradictoria con la ambición de la Unión Europea de invertir en la juventud", advierten los eurodiputados.

La resolución reconoce que la garantía juvenil, aprobada en 2013, que tenía como fin proporcionar una oferta de buena calidad a todos los ninis —jóvenes que no estudian ni trabajan ni se forman— ha ayudado a 24 millones de jóvenes. Pero alerta sobre los riesgos laborales que padecen los jóvenes: "Uso abusivo de los contratos atípicos", "dumping salarial", "institucionalizar el trabajo precario", "salarios extremadamente bajos" y la "inseguridad laboral". El texto "condena la práctica de no remunerar los periodos de prácticas y de formación de aprendices,

lo que constituye una forma de explotación del trabajo de los jóvenes y una violación de sus derechos".

El deterioro del empleo juvenil se ha acelerado peligrosamente en España. En los últimos seis meses ha escalado desde el 32% hasta el 43,9% del pasado agosto, según Eurostat. El paro de los menores de 25 años es muy superior al de Alemania (5,9%), Francia, (19,9%), Holanda, (11,1%) o Italia, 32,1%. España prepara cosmosamente muy bien a los jóvenes que Alemania recibe con los brazos abiertos. Esta brecha determinará nuevas desigualdades en Europa.

La precariedad laboral de los jóvenes se ha venido agravando en los últimos años por las dificultades de acceso a la

vivienda. Un documentado estudio del Observatori Desc y el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya, *Joves i gateres i dret a l'habitatge*, constata cómo se ha deteriorado la emancipación de jóvenes de 16 a 29 años entre 2008 y 2019. La proporción de jóvenes que se pueden emancipar se ha reducido del 33% al 24%. El deterioro de las condiciones laborales ha coincidido con el aumento del precio del alquiler de las viviendas, un 42,7% en Barcelona, desde 2013. "La consecuencia directa", señala el estudio, "es que los jóvenes dedican una media del 120% de su salario a pagar el alquiler, cuando las recomendaciones son del 30%, incluyendo los suministros". Estas situaciones son comparables a las existentes en otras comunidades.

Las estadísticas no lo cuentan todo, ni mucho menos. Tanto en el trabajo como en la vivienda los abusos y la desprotección caracterizan las condiciones de vida de los jóvenes. Es frustrante que el futuro vuelva a pasar por escapar del país.