



FUNDACIÓN ADECCO



DACSA

GROUP

13^a edición

Tu edad es un tesoro

Mayores de 45 años en el mundo laboral

Índice

Carta de Francisco Mesonero, director general Fundación Adecco	3
Carta de Ana Ciscar, de Dacsa Group	4
Objetivos	5
Metodología y fuentes	6
La fuerza laboral sénior en el mercado laboral	7
El desempleo sénior se dispara con la COVID-19	9
La otra cara de la moneda: los séniores, motor de recuperación	10
La edad como factor de discriminación	12
Talento sénior, asignatura pendiente en las empresas	14
Frenos a la contratación de profesionales sénior y soluciones	15
Principales tendencias vinculadas al talento sénior	17
Conclusiones	18

Carta de Francisco Mesonero

El informe #TuEdadEsUnTesoro cumple 13 ediciones y este año lo hace acompañado por Dacsa Group, empresa comprometida con el talento sénior, consciente de que se ha convertido en un elemento crítico para la sostenibilidad de las empresas y la competitividad del país.

Los séniores, que ya encontraban importantes dificultades para acceder al mercado laboral antes de la pandemia, han visto disparado su desempleo en casi 100 000 personas. Sin embargo, hemos atisbado un punto de luz en medio de las sombras y han sido, al mismo tiempo, el grupo de edad protagonista de los puestos de trabajo generados. En efecto, el nuevo empleo en España tiene rostro sénior. En primer lugar, detrás de esta realidad pesa lo puramente estadístico: los mayores de 45 años representan buena parte de la fuerza laboral disponible, casi 4 de cada 10 desempleados. Pero además, están dando la cara ante la crisis y demostrando que valores como la experiencia, la madurez, la templanza o el control emocional son grandes valedores de la recuperación. Los séniores están encontrando empleo en sectores hoy en auge como el sociosanitario o el logístico, que han demandado profesionales de forma urgente, poniéndose en primera línea del camino ha-

cia la recuperación. El objetivo del presente informe es precisamente poner en valor al talento sénior como fuerza laboral imprescindible, un hecho que ya era patente antes de la pandemia y que hoy se evidencia en tiempos de crisis, en los que se constata la importancia del talento sénior como vector esencial de competitividad. Nuestra sociedad no puede olvidar cómo los séniores se están haciendo cargo de la difícil situación económica en estos momentos, dando una lección de ejemplaridad y desmontando los prejuicios negativos que lastran su inclusión laboral.

Desde las empresas y Administraciones Públicas tenemos la obligación y la responsabilidad de facilitarles este proceso. Lo contrario no es solo socialmente injusto y discriminatorio, sino que atenta contra la competitividad de nuestro tejido productivo. El talento sénior debe dejar de contemplarse únicamente desde el punto de vista social para elevarse a asunto de Estado, bajo el firme convencimiento de que el futuro de nuestro mercado laboral será con los séniores o no será.

Francisco Mesonero

Director General de la Fundación Adecco

Carta de Dacsa Group

Dacsa Group apuesta por el empleo de calidad, la inclusión e igualdad de oportunidades en todas sus vertientes; también el acceso al empleo. Nuestra empresa no podría seguir creciendo si no contase con la aportación profesional de la experiencia acumulada y la visión enriquecida que nos aporta el talento sénior.

Necesitamos ideadores, aceleradores, cuestionadores y orientadores. Y en cada momento de la vida, las personas son capaces de aportar más alguna de estas faceta, y en otros momentos, otras. Sería imposible avanzar firmes sin la gente más “vívida”.

Ana Ciscar

Corporate Social Responsibility Manager de Dacsa Group

Objetivos

- Profundizar en el impacto que la crisis ha tenido sobre los profesionales sénior, realizando un análisis de los principales indicadores laborales: actividad, desempleo y ocupación.
- Resaltar la indiscutible aportación de valor del talento sénior en un contexto de envejecimiento sin precedentes que, unido a la actual crisis económica, precipita una revisión urgente de las creencias estereotipadas que siguen lastrando la inclusión laboral de los mayores de 45 años.
- Alertar del contrasentido que supone la discriminación laboral por edad, en una sociedad que envejece a un ritmo vertiginoso y en la que el mercado laboral no podrá recuperarse sin la aportación del talento sénior.
- Analizar las dificultades de los séniores y la percepción que tienen sobre sus oportunidades profesionales, cuantificando en cifras su confianza laboral en un mercado laboral en crisis.
- Realizar una radiografía del estado actual del talento sénior en las empresas españolas, identificando los principales retos de futuro y los frenos que lastran la incorporación de estos profesionales a los equipos de trabajo.
- Plantear soluciones para convertir los frenos al empleo sénior en oportunidades que permitan a los profesionales más veteranos consolidarse en el mercado laboral.
- Apelar a la acción coordinada entre Administración Pública, empresas y sociedad civil para no retroceder en el reto de la plena inclusión de los profesionales sénior.
- Promover el debate y el intercambio de ideas en foros y conferencias de interés social. uno de los indicadores que dan cuenta de estas grandes dificultades: el 56% de los desempleados mayores de 45 años es de larga duración, frente al 45,7% general.

Metodología y fuentes

Los datos de la presente encuesta se basan en el análisis y explotación de datos de las siguientes fuentes oficiales:

- **Encuesta a 400 desempleados mayores de 45 años** residentes en todas las zonas de España. Este cuestionario ha sido distribuido de forma online, a través de una plataforma experta para la recogida y explotación de datos. Aunque en el reciente Libro Blanco sobre la gestión del talento sénior en España, elaborado por la Fundación Adecco y la Fundación SERES, se convino que el término “talento sénior” debía circunscribirse a mayores de 55 años, la actual crisis exige visibilizar las dificultades que se presentan también a partir de los 45 años, siendo los profesionales en esta franja de edad especialmente vulnerables a las reducciones de plantilla y encontrando grandes obstáculos para consolidarse en el mercado laboral. Es por ello que este informe basa parte de sus conclusiones en una encuesta que ha tenido como target a desempleados mayores de 45 años. Los encuestados se ubican en las siguientes franjas de edad: un 45,2% tiene entre 46 y 50 años, un 32,8% entre 51 y 55 años y un 21,6% supera los 55 años.

- **Encuesta a 100 empresas** que desarrollan su actividad en España, entre 50 y más de 200 empleados.

- Análisis de los datos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2021 en comparación con periodos anteriores.

La fuerza laboral sénior en el mercado laboral

Desde la Fundación Adecco y Dacsa Group lanzamos el informe #TuEdadEsUnTesoro para visibilizar la importancia crítica de la población sénior en el ámbito laboral

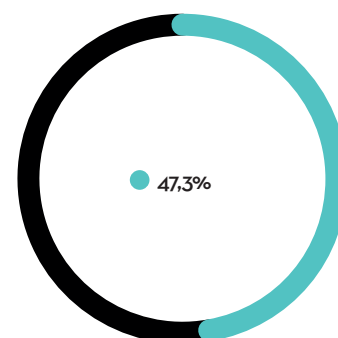
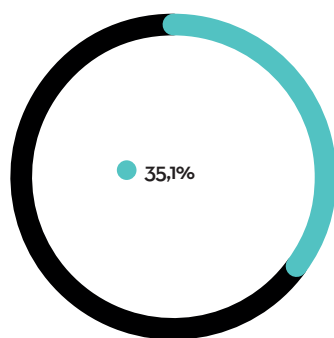
Por decimotercer año consecutivo, la Fundación Adecco -con la colaboración de Dacsa Group- presenta el informe #TuEdadEsUnTesoro, cuyo propósito es visibilizar la importancia del talento sénior en España, en un contexto de envejecimiento récord en el que los mayores de 45 años ya suponen el 47,3% de la población activa y el 37,6% de los desempleados, unas cifras que se han incrementado en 12,2 y 11,2 puntos porcentuales en los últimos 10 años, respectivamente.

En España actualmente se contabilizan 125 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16

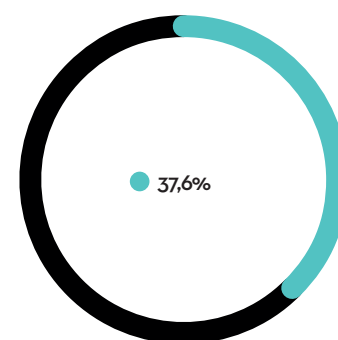
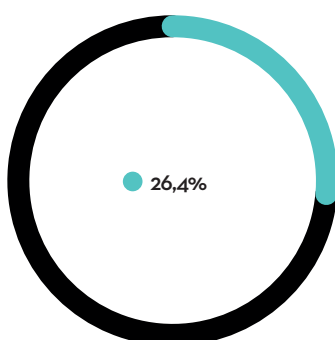
La causa de este crecimiento reside, fundamentalmente, en el veloz envejecimiento que está experimentando nuestro país, ante una pirámide poblacional desabastecida en su base que, unida a la creciente esperanza de vida, está disparando el índice de envejecimiento en España. Hoy, este indicador alcanza el 125%, es decir, se contabilizan 125 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16.

La población sénior aumenta y ello se refleja en el mercado laboral, cuyos trabajadores tienen una media de edad cada vez mayor -actualmente de 43 años-. Todas las previsiones indican que,

Porcentaje de mayores de 45 años sobre el total de activos
2011 2021



Porcentaje de mayores de 45 años sobre el total de parados
2011 2021



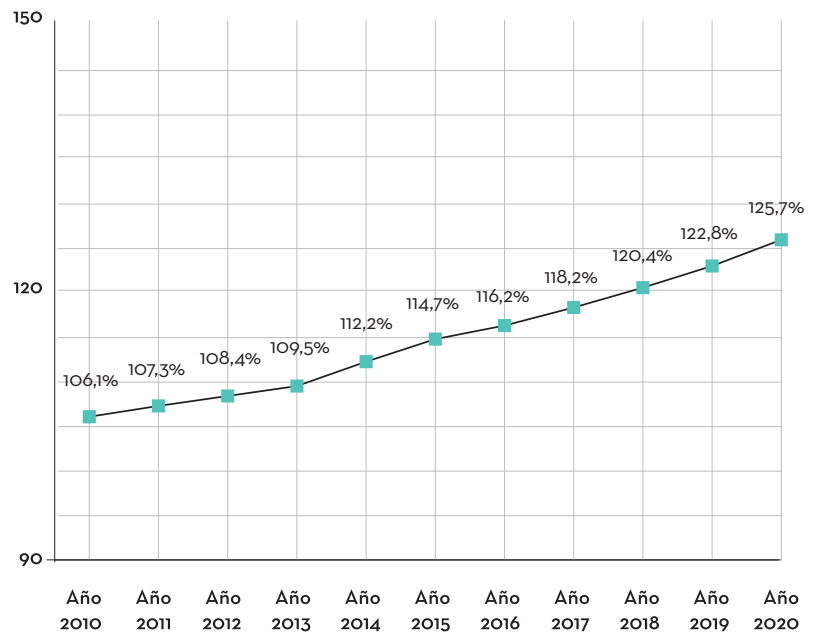
durante el próximo lustro, esta cifra ascenderá a los 50 años.

A pesar de esta realidad demográfica, los profesionales sénior siguen encontrando importantes dificultades para acceder al mercado laboral, fruto de tics históricos y culturales que merman sus oportunidades profesionales. Una contradicción que hoy constituye todo un reto al que urge dar respuesta.

La crisis de la COVID-19 puede y debe suponer un cambio de paradigma. A pesar de las importantes dificultades que la pandemia ha volcado sobre los profesionales sénior, está evidenciando los valores y competencias que albergan las personas más veteranas de nuestro mercado y que son tan necesarios para superar esta crisis. De hecho, como analizaremos más adelante, los séniores están resultando ser la fuerza laboral más dinámica en esta era de incertidumbre.

Evolución del índice de envejecimiento España

En porcentaje



El desempleo sénior se dispara con la COVID-19

Casi 100 000 mayores de 45 años se han sumado a las listas del paro en España en los últimos doce meses

Durante el último año, la pandemia ha incrementado el desempleo en 340 900 personas. Todos los segmentos de edad se han visto afectados por este crecimiento -salvo aquellos entre 16 y 19 años y los que tienen entre 65 y 69 años, grupos que han experimentado mínimos descensos-.

Como se aprecia en la tabla de la derecha, los jóvenes son los que se han visto más impactados por el repunte del desempleo: 154 000 menores de 30 años se han sumado a las listas del paro. Por detrás, los mayores de 45 años son el segundo grupo más afectado, ya que casi 100 000 personas (99 800, concretamente) de este tramo de edad han engrosado el desempleo.

Los mayores de 45 años han sido el segundo grupo más afectado por el paro, solo superado por los menores de 30 años

Para empezar, los jóvenes han sido los más damnificados por la embestida económica del coronavirus, ya que se emplean, en un alto porcentaje, en sectores como la hostelería o el turismo, muy afectados por las restricciones de movilidad y el distanciamiento social. Además, los menores de 30 se han beneficiado en menor medida de los ERTE, el principal mecanismo de protección de los trabajadores, debido a su vinculación más frágil con el mercado la-

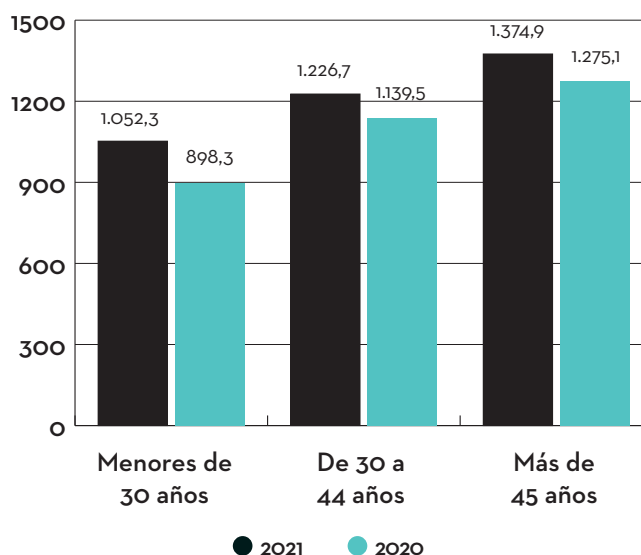
boral. En el otro lado, los séniores han sido el segundo grupo de edad más afectado por el incremento del paro.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “tradicionalmente, los séniores están expuestos en mayor medida a los Expedientes de Regulación de Empleo. Según la filial del Grupo Adecco Lee Hecht Harrison, el 46% de los participantes en procesos de ‘outplacement’ (y

que, por tanto, han vivido un ERE) tiene más de 45 años. Ante esta situación es fundamental acompañarles a través de planes de recolocación que aseguren su empleabilidad en el periodo más corto posible. Por otra parte, la protección a los séniores frente a las reducciones de plantilla empieza a vislumbrarse como una alternativa eficaz, no solo para preservarles de la exclusión, sino también para aprovechar su indiscutible aportación de valor en este contexto”.

Evolución de desempleados por grupos de edad

En miles



Los séniores, motor de recuperación

Los mayores de 45 años han demostrado que la experiencia es un grado ocupando posiciones críticas en el mercado laboral de la pandemia

A pesar del incremento de los desempleados sénior, cabe señalar que los mayores de 45 años han sido el único grupo de edad para el que, en términos netos¹, se ha generado empleo. Así, en el primer trimestre de 2021 se han contabilizado 233 900 nuevos activos (personas que tienen trabajo o lo buscan) mayores de 45 años. Entre los menores de 45 años la población activa se ha reducido en 367 400 personas.

Asimismo, durante el último año, se han creado 134 300 puestos de trabajo para los séniores, frente a la destrucción de

Los mayores de 45 años han sido el único grupo de edad para el que se ha generado empleo durante el último año

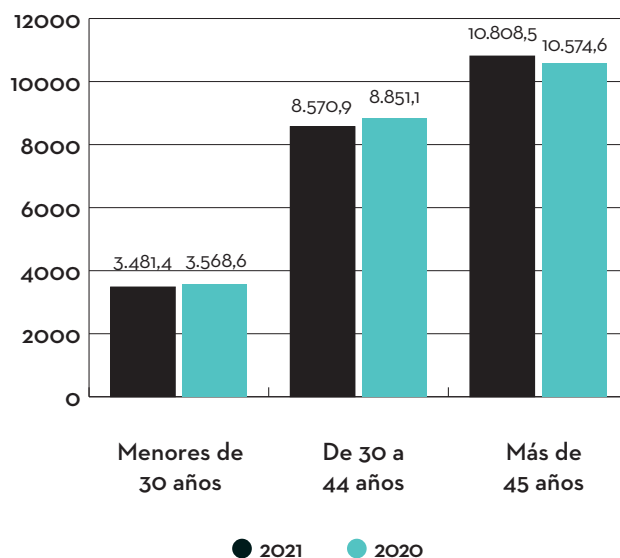
608 600 empleos entre los menores de 45 años (sumando las 241 300 ocupaciones perdidas de los menores de 30 años y las 367 300 de los que tienen entre 30 y 44).

Pero, ¿cuáles son los motivos que subyacen a este acaparamiento del empleo creado por parte de los séniores? Según Mesonero:

¹ Los mayores de 45 años son los únicos que han encontrado empleo durante el último año, en términos netos. Esto quiere decir que, en el balance empleos generados/empleos destruidos durante el último año, los mayores de 45 años son los únicos que han salido ganando. Para el resto de los grupos de edad la situación ha sido inversa, destruyéndose más empleos de los generados.

Evolución de la población activa por grupo de edad

En miles

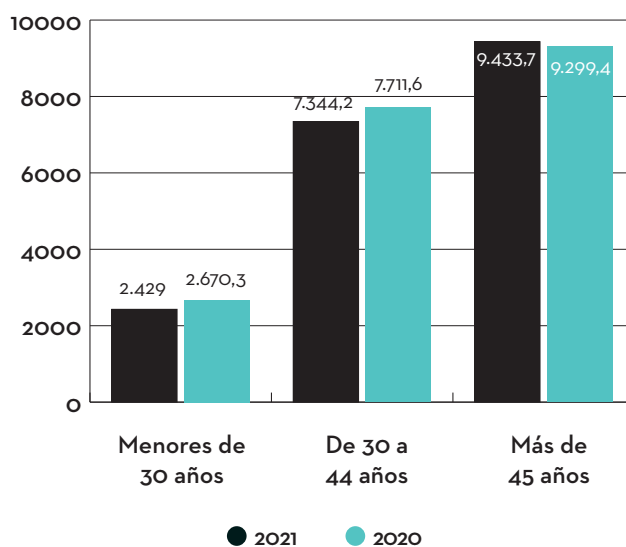


“por un lado, los profesionales mayores de 45 años son la fuerza laboral más numerosa (representan casi 4 de cada 10 desempleados); pero además, están demostrando que la experiencia es un grado y que atributos como la madurez, la templanza o la estabilidad son muy necesarios para superar esta crisis. Por otra parte, el auge de sectores como el sociosanitario, la limpieza o la logística, que han demandado profesionales de forma urgente en el contexto COVID-19, ha permitido que algunos mayores de 45 años, que venían de situaciones de paro de larga duración, hayan encontrado una oportunidad laboral en estos momentos, **situándose los sénior en primera línea del mercado laboral de la pandemia y convirtiéndose en motor indiscutible de recuperación.** Cabe destacar, asimismo, los mayores de 45 años que han aceptado empleos de cualificación inferior a su formación, dando la cara ante la crisis”.

Sin embargo, el directivo alerta de la necesidad de que estas nuevas oportunidades de trabajo se conviertan en empleos sostenibles en el tiempo. “La fuerza laboral sénior está siendo la llave de la recuperación y esta crisis debe constituir un punto de inflexión para erradicar la tradicional discriminación laboral a la que están expuestos. Hoy más que nunca, debemos seguir trabajando para impulsar a un segmento de la población creciente, cuya participación en el empleo es indiscutible motor para la recuperación económica”- concluye Mesonero.

Empleos generados/destruidos por grupo de edad

En miles



La edad como factor de discriminación

Los prejuicios asentados en el imaginario social disparan el paro de larga duración entre los trabajadores sénior

La pandemia ha sacado a relucir, aún más, la importancia del talento sénior como factor crítico para la competitividad del país. Como hemos analizado, los mayores de 45 años están resultando ser la franja de edad más dinámica y visible en medio de la crisis económica, acaparando todo el empleo creado durante el último ejercicio.

Sin embargo, esta fotografía actual no debe opacar las dificultades que habitualmente encuentran los séniores en su acceso al mercado laboral. Así, y pese haber sido protagonistas del empleo creado durante el último ejercicio, constituyen un

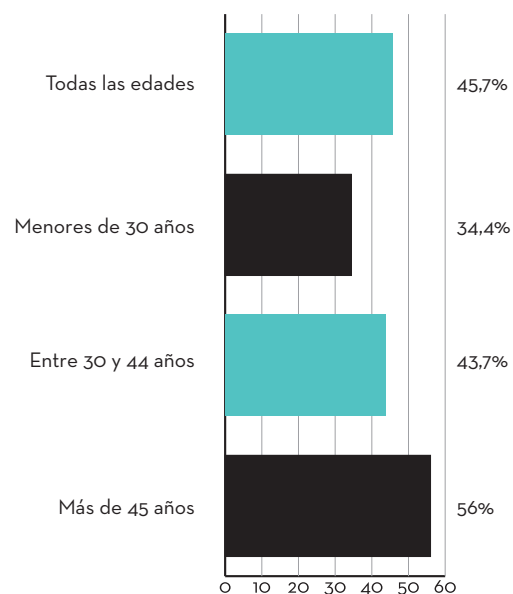
[El 85,7% de los mayores de 45 cree que la edad es un factor discriminatorio en las entrevistas de trabajo](#)

segmento de la población habitualmente discriminado en el ámbito del empleo. El paro de larga duración es uno de los indicadores que dan cuenta de estas grandes dificultades: el 56% de los desempleados mayores de 45 años es de larga duración, frente al 45,7% general.

Como se aprecia, a más edad, mayor es el paro de larga duración. Esta situación viene motivada por prejuicios muy asentados en el imaginario social, que se trasladan a las empresas en forma de reticencias. Los propios séniores así lo expresan en sus respuestas: el 85,7% de los mayores de 45 años cree que la edad sigue siendo un

Desempleo de larga duración por grupo de edad

En porcentaje



factor discriminatorio a la hora de superar una entrevista de trabajo. En concreto, casi la mitad de los encuestados (49,8%) opina que las empresas “prefieren jóvenes a los que puedan moldear”, seguidos de un 39,6% que cree que los seleccionadores les descartan por “considerar que sus competencias están desfasadas”. Un 30,6% destaca cómo las empresas creen que “los séniores están sobrecualificados o van a exigir salarios más altos”, mientras que un 29,8% opina que la discriminación es incluso estética, “optando las empresas por los jóvenes porque estos proyectan una mejor imagen”.

La crisis actual, unida a la situación demográfica, exige una urgente revisión de estos planteamientos, que constituyen un completo contrasentido en un contexto de envejecimiento desbocado, en el que la fuerza laboral sénior es cada vez más numerosa.

Perspectivas hacia la jubilación

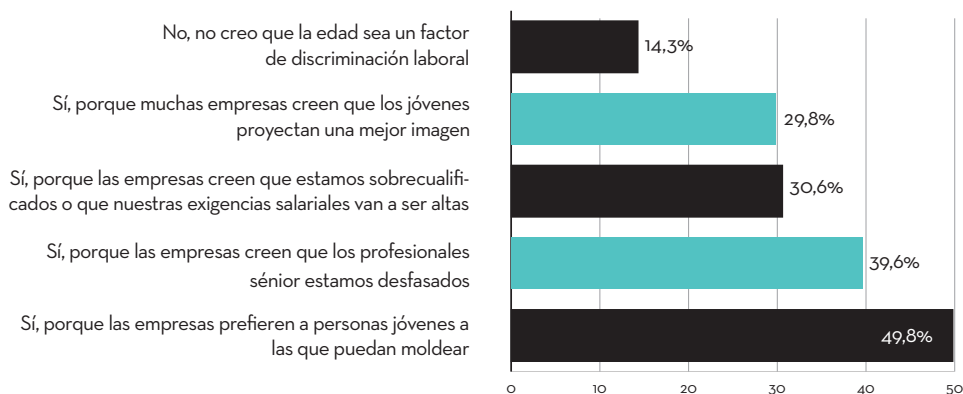
El presente informe ha querido profundizar en la voluntad que tienen los mayores de 45 años a la hora de proyectar su futuro laboral. ¿Quieren continuar trabajando o ansían la jubilación?

Los datos arrojan una contundente respuesta: la mayoría de los encuestados se encuentra prácticamente en el ecuador de su vida profesional y desea seguir en activo. En concreto, un 64,8% afirma que no quiere jubilarse porque “disfruta trabajando”. Además, un 11,7% va más allá y llega a temer la jubilación, señalando el “miedo a aburrirse y/o sentirse perdido”.

En el otro lado, un 21% ve en el empleo una necesidad, es decir, un mecanismo para cotizar con vistas a la jubilación. Por último, un minoritario 2,4% afirma tener ganas de retirarse, por “haber trabajado ya mucho tiempo” (1,5%) o considerar que “ya no rinde como cuando era joven” (0,9%).

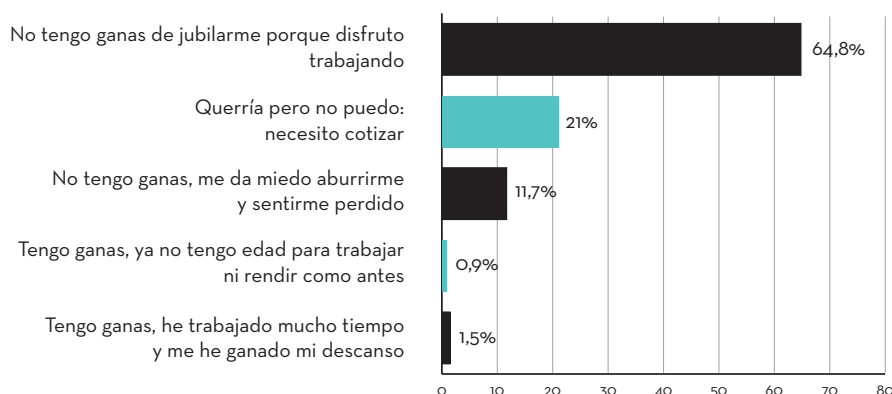
¿Cree que la edad es un factor de discriminación para acceder al mercado laboral?

En porcentaje



Perspectivas hacia la jubilación

En porcentaje



Talento sénior, asignatura pendiente en la empresa

Algo más de la mitad de las compañías entrevistadas (51,7%) admite que existen frenos a la contratación de estos profesionales

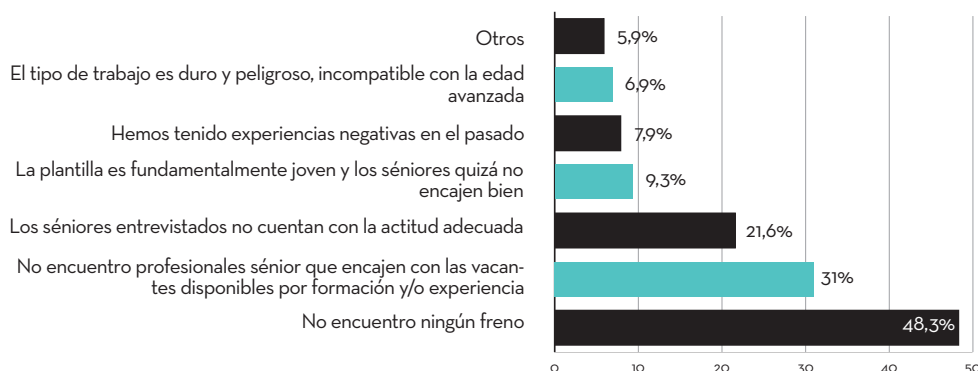
El talento sénior ha empezado a suscitar un gran interés por parte de las empresas y Administraciones Públicas en el escenario demográfico actual. Sin embargo, el camino no ha hecho más que comenzar, como así lo reflejan los datos de esta encuesta. Aunque las 100 empresas entrevistadas coinciden en que es un reto de primera magnitud para nuestro país, el 74,7% destaca que, por el momento, no se ha realizado ninguna acción vinculada al talento sénior, ya que existen otros retos más acuciantes para la compañía.

En esta línea, un 51,7% de los encuestados admite que existen frenos a la hora de incorporar mayores de 45 años a sus

equipos. En concreto, el 31% declara “no encontrar profesionales sénior que encajen con las vacantes disponibles, debido a su formación y/o experiencia”. Por otra parte, el 21,6% destaca que los séniores a los que entrevistan en los procesos de selección no cuentan con la actitud adecuada. Muy por detrás, un 9,3% considera que, al ser la plantilla mayoritariamente joven, los mayores de 45 años encontrarán dificultades para encajar, seguidos de un 7,9% que ha tenido experiencias negativas en el pasado y un 6,9% que comenta que “el trabajo es duro y peligroso, incompatible con la edad”. Por último, un 5,9% escoge la opción de “otros frenos”.

¿Qué frenos encuentra para la incorporación de profesionales sénior a su organización?

En porcentaje



Frenos a la contratación y sus soluciones

Desde la Fundación Adecco convertimos las principales dificultades asociadas a la contratación de talento sénior en oportunidades

Una vez identificados los principales obstáculos a la hora de incorporar profesionales sénior a los equipos de trabajo, la Fundación Adecco ofrece las respuestas para desmontar estas dificultades y convertirlas en oportunidades:

-El 31% de las empresas no encuentra profesionales sénior que encajen con las vacantes disponibles, debido a su formación y experiencia. En ocasiones, los propios procesos de selección ya discriminan de forma velada usando expresiones como “ambiente joven” que conducen a los séniores al autodescarte. El primer paso es reformular las ofertas de empleo con un lenguaje inclusivo y atractivo para los profesionales de más edad, asegurando que no existe ningún atisbo de discriminación. Además, es importante buscar alianzas con entidades que representen al talento sénior, de cara a reclutar profesionales veteranos de forma más sencilla y ágil. Por último, pueden explorarse otras posibilidades, como asegurar una presencia porcentual de currículos sénior en cada vacante a cubrir, de modo que estén presentes en los procesos finales de evaluación de candidatos. En aquellos departamentos, áreas o posiciones con menor presencia de séniores, puede realizarse un estudio diagnóstico de las causas y establecer si procede, mecanismos para incrementarla en las futuras contrataciones.

-El 21,6% de las empresas destaca que los séniores a los que habitualmente entrevistan no cuentan con la actitud adecuada. No todos los profesionales sénior son iguales y es materialmente imposible que ninguno presente una actitud positiva hacia el trabajo ofertado. Detrás de este planteamiento subyacen, sin duda, sesgos inconscientes por parte de los entrevistadores. Para erradicarlos es fundamental la formación a los departamentos de Recursos Humanos en talento sénior y liderazgo inclusivo. Además, la

Es importante buscar alianzas con entidades que representan el talento sénior

empresa puede optar por orientar parte de sus políticas de responsabilidad social al empoderamiento de los desempleados sénior más expuestos a la exclusión social y que, por tanto, encuentran más dificultades para proyectar una actitud positiva en las entrevistas de trabajo. Algunas iniciativas pueden ser las siguientes:

o **Voluntariado corporativo profesional** mediante el que los trabajadores de la empresa transfieren a los

séniore en riesgo de exclusión conocimientos, actitudes y aptitudes clave para la capacitación en el área de actividad de la empresa.

o **'Speednetworking' o creación de foros de encuentro y diálogo** entre desempleados sénior en riesgo de exclusión y agentes empleadores, como espacio para incrementar la autoestima de los séniore y ayudarles a trabajar su actitud de cara a las entrevistas de trabajo.

La diversidad generacional es uno de los grandes motores de competitividad en las empresas

-Un 9,3% de las empresas encuestadas opina que, al ser la plantilla mayoritariamente joven, los séniore no encajarán correctamente. La diversidad generacional es uno de los grandes motores de competitividad para las empresas: el intercambio de valores y competencias entre generaciones posibilita el crecimiento y enriquecimiento profesional del capital humano, a la vez que la empresa se beneficia de las diferentes visiones de cada grupo de edad. Existen ya experiencias de largo recorrido que demuestran que, entre los profesionales de distintas edades, tienden a tejerse grandes redes de colaboración y trabajo en equipo que conducen a los proyectos más enrique-

cedores y exitosos. Estos lazos pueden fomentarse, además, a través de iniciativas de intercambio generacional como 'mentoring', voluntariado corporativo o planes de acogida liderados por séniore.

-Un 7,9% de las empresas encuestadas declara haber tenido experiencias negativas con los profesionales sénior en el pasado. No existen dos profesionales iguales y es erróneo presuponer que todos los séniore tendrán el mismo comportamiento. La profesionalidad y actitud de una persona nunca está relacionada con su edad, sino con otros aspectos relacionados con su experiencia de vida y forma de ser. Si permitimos que estas vivencias negativas condicionen nuestras futuras elecciones, no solo será injusto para profesionales sénior que están perfectamente capacitados para el puesto de trabajo, sino que iremos en contra de nuestra propia competitividad al renunciar a una fuerza laboral creciente y que está demostrando un gran talento.

-Por último, un 6,9% comenta que "el trabajo es duro y peligroso, incompatible con la edad". Si el entorno laboral es peligroso para el sénior, también lo es para el resto de los trabajadores. Es fundamental acometer las medidas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) pertinentes para un entorno de trabajo seguro. Si se trata de trabajos que requieren una elevada exigencia física, es importante impulsar acciones de 'reskilling' que permitan al trabajador sénior recolocarse en otras áreas de la empresa.

Principales tendencias vinculadas al talento sénior

Los planes de jubilación guiada y las políticas de selección inclusivas son las iniciativas más frecuentes

Si bien el desarrollo de políticas vinculadas al talento sénior es una asignatura pendiente para la mayoría de las compañías, existen algunas experiencias pioneras que permiten identificar las tendencias actuales, así como pronosticar las iniciativas que, a futuro, tendrán un mayor desarrollo. A este respecto, cabe señalar que los planes de jubilación flexible y/o guiada son la acción más frecuente: un 25% de las empresas ya los está implementando. Por detrás, un 21% ha desarrollado políticas de selección inclusivas, de cara a erradicar prejuicios relacionados con la edad en los procesos de atracción del talento y contratación. En tercer lugar, las políticas de prevención de riesgos laborales, con foco en la edad, son la acción más frecuente (20%), seguida del 'mentoring' o 'shadowing' que empareja a un sénior con

un trabajador joven para el intercambio de valores y conocimientos (17%).

Asimismo, un 15% de las empresas apuesta por el 'upskilling', es decir, la formación continua de sus trabajadores sénior para que puedan crecer en su rol actual y aportar valor a la compañía de forma continuada. Por su parte, un 10% de las empresas apuesta por la renovación de la imagen de los sénior mediante el apoyo de campañas de comunicación, marketing o publicidad y un 9% orienta su compromiso social a empoderar a los mayores de 45 años que afrontan un mayor riesgo de exclusión social. Por último, un 5% desarrolla voluntariado corporativo para movilizar a las diferentes generaciones y potenciar el intercambio de valores, actitudes y competencias entre empleados de todas las edades.

Acciones empresariales más frecuentes vinculadas al talento sénior

En porcentaje



Conclusiones

- En un contexto de envejecimiento récord en España, los mayores de 45 años ya suponen el 47,3% de la población activa y el 37,6% de los desempleados, unas cifras que se han incrementado en 12,2 y 11,2 puntos porcentuales en los últimos 10 años, respectivamente.
- Durante el último ejercicio, la pandemia ha disparado el desempleo en 340.900 personas. Después de los jóvenes, los séniores han sido el segundo grupo de edad más afectado por el incremento del paro (99.800 mayores de 45 años han engrosado el desempleo). Hay que tener en cuenta sus dificultades para reengancharse al mercado laboral manteniendo las condiciones que tenían anteriormente.
- Tradicionalmente, los séniores están expuestos en mayor medida a los Expedientes de Regulación de Empleo. Según la filial del Grupo Adecco Lee Hecht Harrison, el 46% de los participantes en procesos de 'outplacement', exigidos tras un ERE, supera los 45 años.
- A pesar del incremento de los desempleados sénior, cabe señalar que los mayores de 45 años han sido el único grupo de edad para el que, en términos netos se ha generado empleo. En concreto, se han creado 134 300 puestos de trabajo para los séniores, frente a la destrucción de 608 600 empleos entre los menores de 45 años.
- Las causas que subyacen a este protagonismo de los séniores en el nuevo empleo son diversas. Por un lado, es una cuestión puramente estadística: los profesionales mayores de 45 años son la fuerza laboral más numerosa (representan casi 4 de cada 10 desempleados). Pero además, están demostrando que la experiencia es un grado y que atributos como la madurez, la templanza o la estabilidad son muy necesarios para superar esta crisis. Por último, el auge de sectores como el sociosanitario, la limpieza o la logística, que han demandado profesionales de forma urgente en el contexto COVID-19, ha permitido que algunos mayores de 45 años, que venían de situaciones de paro de larga duración, hayan encontrado una oportunidad laboral en estos momentos, convirtiéndose los sénior en motor de recuperación, con un papel clave para superar la crisis.
- Esta fotografía actual no debe opacar las dificultades que habitualmente encuentran los sénior en su acceso al mercado laboral. Así, y pese haber sido protagonistas del empleo creado durante el último ejercicio, constituyen un segmento de la población habitualmente discriminado en el mercado laboral. El paro de larga duración es uno de los indicadores que dan cuenta de estas grandes dificultades: el 56% de los desempleados mayores de 45 años es de larga duración, frente al 45,7% general.

Conclusiones

- El 85,7% de los mayores de 45 años cree que la edad sigue siendo un factor discriminatorio a la hora de superar una entrevista de trabajo. En concreto, casi la mitad de los encuestados (49,8%) opina que las empresas “prefieren jóvenes a los que puedan moldear”, seguidos de un 39,6% que cree que los seleccionadores les descartan por “considerar que sus competencias están desfasadas”; un 30,6% que destaca cómo las empresas creen que “los señores están sobrecualificados o van a exigir salarios más altos” y un 29,8% opina que la discriminación es incluso estética, “optando las empresas por los jóvenes porque éstos proyectan una mejor imagen”.

- La mayoría de los mayores de 45 años siente que se encuentra en el ecuador de su vida profesional y desea seguir en activo. En concreto, un 64,8% afirma que no quiere jubilarse porque “disfruta trabajando”. Además, un 11,7% va más allá y llega a temer la jubilación, señalando el “miedo a aburrirse y/o sentirse perdido”.

- Aunque todas las empresas encuestadas coinciden en que el talento sénior es un reto de primera magnitud para nuestro país, el 74,7% pone de relieve que, por el momento, no se ha realizado ninguna acción vinculada al talento sénior, ya que actualmente existen otros retos más acuciantes para la compañía. A pesar de ello, las iniciativas más frecuentes son los planes de jubilación flexible y/o guiada, las políticas de selección inclusivas y la prevención de riesgos laborales con foco en la edad.

- Un 51,7% de las empresas admite que existen frenos a la hora de incorporar mayores de 45 años a sus equipos, relacionados con la ausencia de candidatos que encajen con sus vacantes o la percepción negativa hacia la actitud de los sénior. La Fundación Adecco ofrece algunas soluciones para dar respuesta a estos obstáculos y transformarlos en oportunidades.



FUNDACIÓN ADECCO



DACSA
GROUP

13^a edición

Tu edad es un tesoro

Mayores de 45 años en el mundo laboral