



15º INFORME #TUEDADESUNTESORO

Encuesta a personas mayores de 55 años en situación de desempleo

La proporción de personas desempleadas mayores de 55 años se ha duplicado en la última década

El 45% de las personas desempleadas mayores de 55 años cree que no encontrará trabajo y que pasará, directamente, del desempleo a la jubilación

- Lo que más les preocupa es no poder acumular las cotizaciones necesarias para alcanzar una pensión adecuada (63%), además de la ausencia de ingresos para cubrir gastos básicos inmediatos (92%).
- Autoestima (52%), salud mental (45%) y la necesidad de ayudar a familiares económicamente dependientes (25%) son otras de las principales inquietudes de las personas mayores de 55 años en situación de desempleo.
- Ante esta situación, más de 9 de cada 10 encuestados (93,4%) está dispuesto a cambiar de sector y el 83% aceptaría un empleo por debajo de su cualificación.
- Sin embargo, el 43% de las personas desempleadas mayores de 55 años no ha realizado ninguna entrevista de trabajo en el último año y el 45% cree que ya nunca encontrará un empleo estable.
- En cuanto al impacto de la Inteligencia Artificial (IA) y la automatización de procesos en el empleo, las opiniones están divididas: el 39% de las personas sénior cree que suponen un nuevo escollo para encontrar trabajo, mientras que el 40% opina que la IA una fuente de oportunidades.
- “A pesar de encontrarse en un momento vital crítico y de haberse convertido en una fuerza laboral dominante -en una sociedad en récord de envejecimiento, la población activa mayor de 55 años casi se ha duplicado en la última década- las personas sénior continúan desplazadas del mercado laboral, disparándose su desempleo de larga duración hasta el 58%, frente al 42% general. Urge dotar de una mayor concreción y pragmatismo a las políticas de talento sénior, hoy en expansión, impulsando la colaboración público-privada, las políticas activas de empleo o las medidas de aprendizaje permanente y reskilling/upskilling¹ en el marco empresarial”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Madrid, 27 de junio de 2023.- La fuerza laboral sénior ha adquirido una importancia estratégica, teniendo en cuenta que España envejece a un ritmo imparable. Sin embargo, se produce una contradicción: las personas mayores de 55 años siguen encontrando barreras mayúsculas en el proceso de búsqueda de empleo.

“Se trata de un contrasentido que urge revertir, si queremos que nuestro Estado del Bienestar sea

¹ **Upskilling y reskilling son dos términos relacionados con la formación y el desarrollo de habilidades laborales.** El upskilling engloba aquellas iniciativas que tratan de mejorar las habilidades y competencias de los profesionales para que crezcan en su rol actual, mientras que el reskilling consiste en la adquisición de habilidades completamente nuevas para cambiar de carrera o adaptarse a los cambios en el mercado laboral. <https://fundacionadecco.org/azimut/reskilling-y-upskilling-que-son/>

sostenible en el tiempo. Contamos con profesionales sénior que están en la plenitud de su carrera, con inmensas capacidades y cuya contribución es esencial para la competitividad del país. En este sentido, no es de recibo que su desempleo se cronifique hasta el punto de enganchar directamente con la jubilación. Muy al contrario, hemos de garantizar que, si quieren y necesitan trabajar, solo encuentren facilidades para hacerlo”, destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Por otra parte, el directivo insta a las personas sénior en desempleo a no desistir en el empeño y a no dejar de formarse y actualizarse: “El nuevo mercado laboral exige aprendizaje permanente y una apertura continua hacia nuevos canales y fórmulas de búsqueda de empleo. No podemos conformarnos con nuestra formación de base, sino que hemos de adquirir nuevas habilidades para adaptarnos a las demandas cambiantes y mantenernos competitivos en la búsqueda de empleo. Este continuo reciclaje, unido a una actitud favorable, son los ingredientes clave para encontrar una oportunidad profesional”.

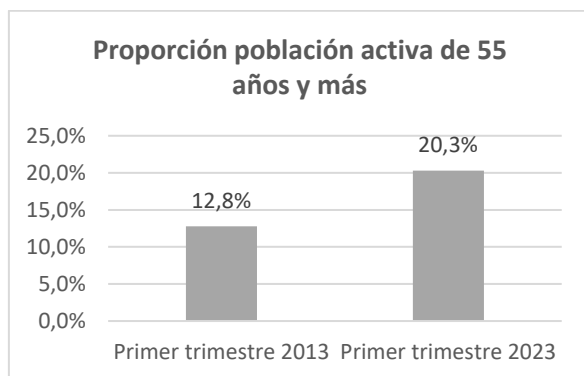
Bajo estas premisas y, por decimoquinto año consecutivo, el **Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco** presenta el informe **#TuEdadEsUnTesoro**, un análisis cuyo objetivo es visibilizar la importancia de la fuerza laboral sénior, en un contexto de envejecimiento sin precedentes en el que la media de edad de los profesionales es cada vez mayor.

El presente trabajo basa sus conclusiones en una encuesta a **600 personas en búsqueda activa de empleo, que tienen 55 años o más**, así como en la explotación y análisis de los datos más relevantes de la Encuesta de Población Activa, en lo que se refiere a la población sénior.

Profesionales sénior: una valiosa y vital fuerza laboral en crecimiento

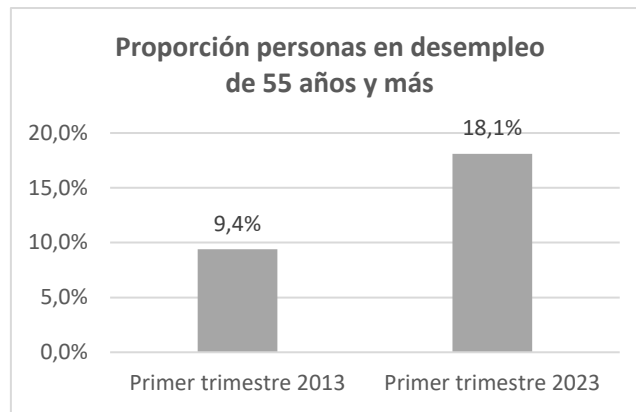
Actualmente, las personas trabajadoras en España tienen una edad media de 43 años y las previsiones apuntan a que esta cifra irá en aumento. El imparable envejecimiento de la población es el principal responsable de esta tendencia: **según proyecciones del INE, para 2028 se prevé que la media de edad de la población activa en España supere los 50 años.**

Los principales indicadores estadísticos dan cuenta de esta realidad. En el primer trimestre de 2023, la población activa en nuestro país -personas que tienen trabajo o lo buscan- ha anotado un porcentaje de personas de 55 años y más que asciende al 20,3% (4.790.200 activos de 55 años y más, de un total de 23.508.500), frente al 12,8% de hace una década.



Fuente: INE (EPA)

Por su parte, la proporción de personas que buscan trabajo también tiene un rostro cada vez más sénior: si en 2013 el **9% de los desempleados superaba los 55 años, hoy esta cifra alcanza el 18,1% (564 900 desempleados de 55 años y más de un total de 3.127.800).**



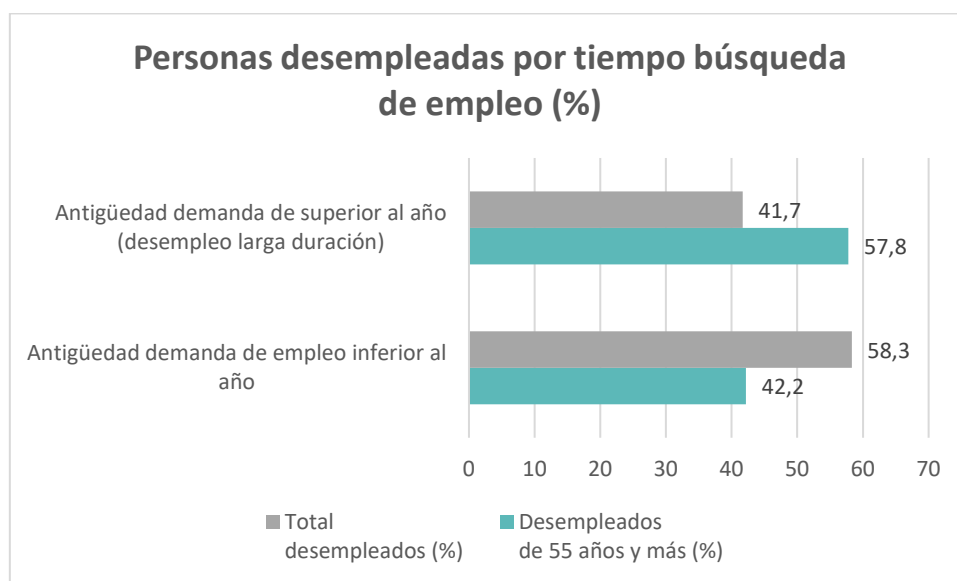
Fuente: INE (EPA)

Más allá de su creciente presencia en la fuerza laboral de nuestro país, y dejando a un lado los datos cuantitativos, “hay que hacer hincapié en lo cualitativo, en el valor profesional que atesoran, ya que, huyendo de estereotipos, a menudo ven reforzadas cualidades como la madurez, el pensamiento crítico, la resolución de conflictos o la templanza”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

La gran paradoja: dobles barreras de acceso al empleo

A pesar de que las personas sénior tienen un peso dominante en la esfera laboral, sus barreras de acceso al empleo siguen siendo dobles. En primer lugar, debido a la **fuerte incidencia de creencias estereotipadas que asocian a los profesionales mayores de 55 años con capacidades obsoletas, menor flexibilidad o mayores exigencias salariales**. En segundo lugar, debido a un insuficiente acompañamiento de las personas sénior en desempleo: a menudo, pierden su trabajo tras mucho tiempo en la misma empresa o después de largos periodos de inactividad, con lo que no están familiarizados con las nuevas estrategias, canales y fórmulas de búsqueda de empleo, necesitando una actualización de competencias para poner en valor sus capacidades.

Estas mayores dificultades de acceso al empleo entre la población sénior se reflejan en el porcentaje de desempleo crónico. En el primer trimestre de 2023, **326 400 personas de 55 años o más superan el año sin trabajo, según la EPA**. En otras palabras, el **57,8% de los desempleados sénior es de larga duración**. Un porcentaje que se reduce al **41,7% para el resto de edades**.



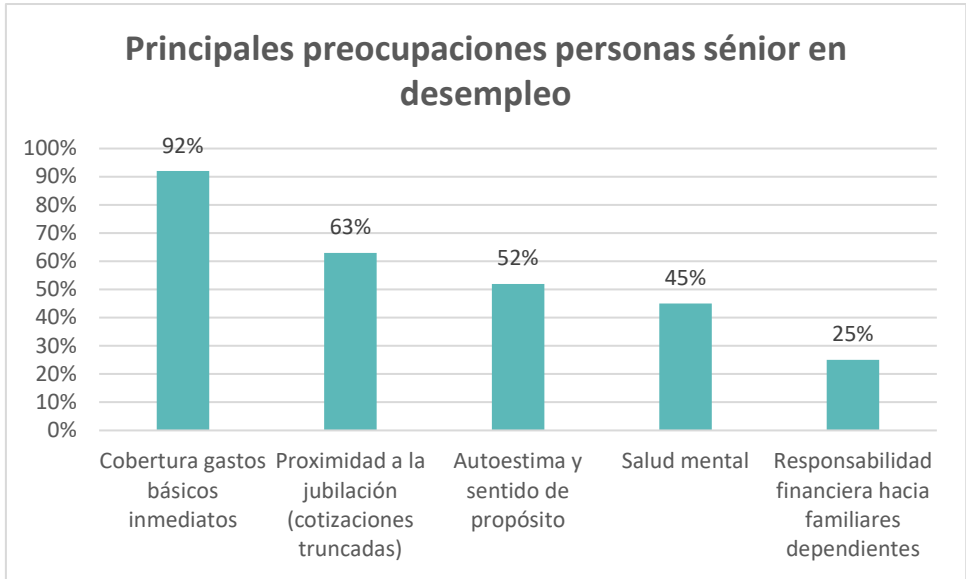
Fuente: INE (EPA, 1T2023)

“A pesar de encontrarse en un momento vital crítico y de haberse convertido en una fuerza laboral dominante -en una sociedad en récord de envejecimiento, la población activa mayor de 55 años casi se ha duplicado en la última década- las personas sénior continúan desplazadas del mercado laboral, disparándose su desempleo de larga duración hasta el 58%, frente al 42% general. Urge dotar de una mayor concreción y pragmatismo a las políticas de talento sénior, hoy en auge, impulsando la colaboración público-privada, las políticas activas de empleo o las medidas de aprendizaje permanente y reskilling/ upskilling en el marco empresarial”- destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Cuando la necesidad apremia: razones de los sénior para encontrar empleo urgente

La presente encuesta ha permitido detectar las principales preocupaciones de las personas mayores de 55 años, derivadas de su situación de desempleo. Estas inquietudes se concretan en las siguientes:

- **Cobertura gastos básicos inmediatos.** Esta es la principal preocupación para el **92%** de los encuestados. El desempleo conduce a dificultades financieras y somete a un gran estrés económico a las personas que superan los 55 años, teniendo en cuenta la mayor tendencia al desempleo de larga duración. En ocasiones, han agotado sus ahorros y las prestaciones por desempleo, lo que les deja en una situación crítica en la que necesitan encontrar un trabajo para cubrir sus necesidades básicas.
- **Proximidad a la jubilación.** El **63%** de los desempleados mayores de 55 años teme no poder acumular las cotizaciones necesarias para alcanzar una pensión adecuada o para cumplir con los requisitos de tiempo de cotización establecidos por la Seguridad Social. En otras palabras, les preocupa que su jubilación se vea truncada como consecuencia de un desempleo que tiende a prolongarse en el tiempo. Hay que tener en cuenta que, a medida que se acerca la edad de jubilación, se torna más importante contar con una fuente estable de ingresos para asegurar un futuro económico sólido. En la actualidad, la base reguladora de las pensiones se calcula en función de los últimos 25 años cotizados y la jubilación puede solicitarse si se han alcanzado los 66 años y dos meses, o los 65 años, en caso de haber cotizado 37 años y 6 meses o más. De este modo, las lagunas en la cotización los 25 años previos a jubilarse, pueden penalizar las futuras pensiones.
- **Autoestima y sentido de propósito.** El trabajo no solo es una fuente de ingresos, sino que proporciona un sentimiento de autoestima y de propósito. En el caso de las personas mayores de 55 años en desempleo, especialmente si éste es de larga duración, necesitan recuperar esa sensación de valía personal y el **52%** ve en el empleo un instrumento para alcanzar esta autorrealización.
- **Salud mental.** El **45%** de las personas encuestadas destaca los efectos psicológicos del desempleo, que puede conducir a situaciones de depresión, ansiedad o aislamiento social. Así, para las personas de 55 y más años, encontrar trabajo es una vía para mejorar su bienestar emocional y su calidad de vida.
- **Responsabilidad financiera hacia familiares dependientes.** El 25% de las personas sénior en desempleo alega tener hijos, padres u otros familiares que dependen económicamente de sus ingresos, o a los que necesita ayudar para cubrir gastos como la vivienda, la alimentación, la educación o la atención médica y/o asistencia. Este último aspecto es especialmente importante, teniendo en cuenta que cada vez más personas mayores de 55 años tienen padres y madres en situación de dependencia, que requieren cuidados adicionales. Así, para una cuarta parte de los encuestados, encontrar empleo se convierte en una prioridad urgente para garantizar el bienestar y la estabilidad familiar.



- Fuente: Encuesta #TuEdadEsUnTesoro 2023

Todo por trabajar: dispuestos a cambiar de sector y a aceptar un empleo de cualificación inferior

A tenor de las razones expuestas en el apartado anterior, queda patente la urgente necesidad de trabajo que tienen las personas mayores de 55 años que buscan activamente empleo. Es por ello que están dispuestos a hacer un sobreesfuerzo para encontrar una oportunidad laboral, como así se refleja en sus respuestas.

En concreto, **más de 9 de cada 10 encuestados (93,4%)** aceptaría una oportunidad laboral en otro sector, y el **83%**, no pondría objeción en trabajar por debajo de su nivel de formación alcanzado.



Fuente: Encuesta #TuEdadEsUnTesoro 2023



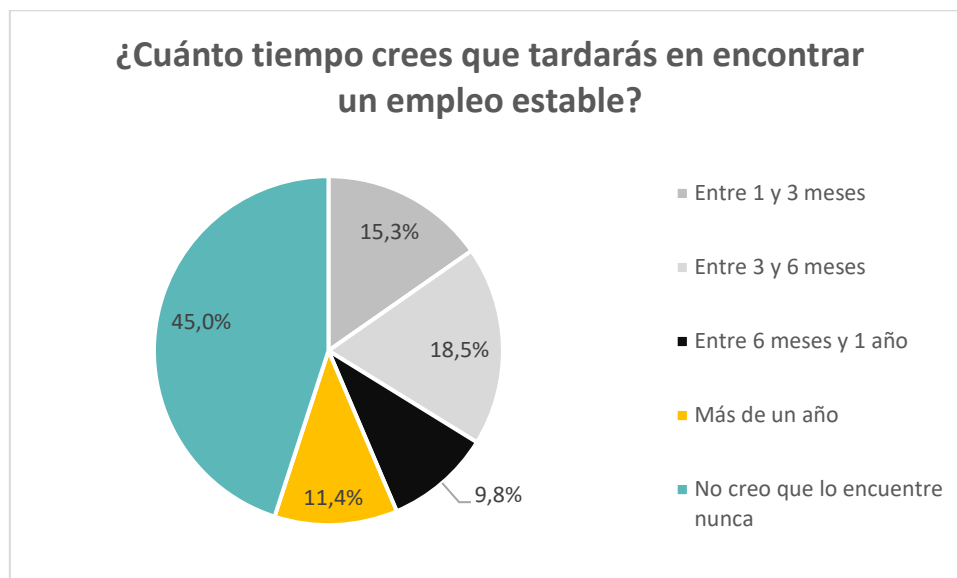
Fuente: Encuesta #TuEdadEsUnTesoro 2023

“Estos datos desmontan prejuicios muy arraigados en el imaginario social, que cuestionan la flexibilidad y la capacidad de adaptación de los profesionales sénior, o asocian su contratación a elevados costes salariales. Muy al contrario, cuando una persona mayor de 55 años busca activamente empleo, muestra una elevada capacidad para adaptarse a la realidad del mercado laboral, con el valor añadido de la búsqueda de la estabilidad y la tendencia a desarrollar una alta fidelidad a los proyectos, siendo doble su compromiso” -destaca Francisco Mesonero.

Escasa confianza en el mercado laboral

La urgente necesidad de encontrar un trabajo no se ve correspondida con la confianza laboral de las personas sénior. De hecho, **cerca de la mitad (45%) cree que, superados los 55 años, ya no volverá a encontrar empleo estable y que pasará, directamente, del desempleo a la jubilación.**

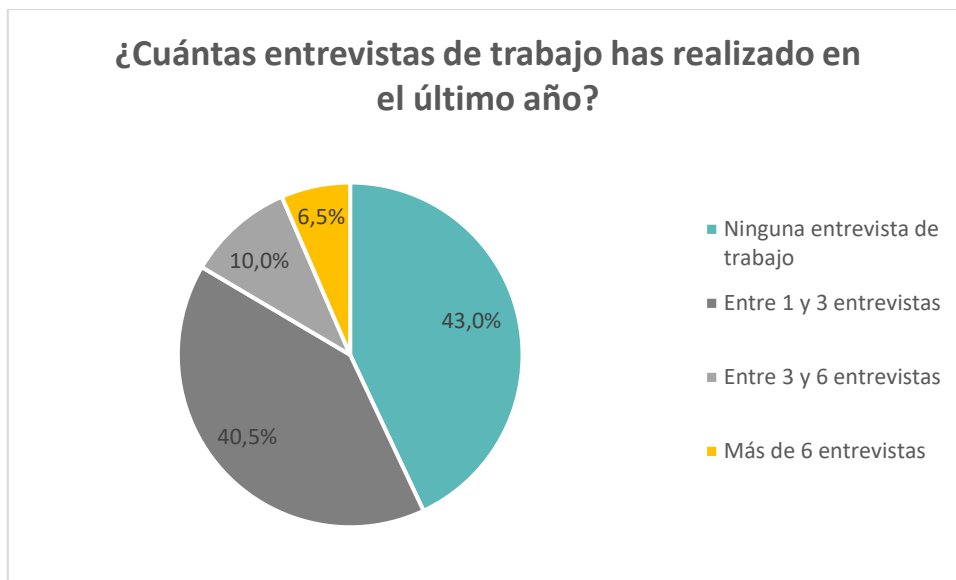
Por otra parte, un **11,4%** sí cree que encontrará una ocupación sostenible en el tiempo, pero que tardará en hacerlo más de un año.



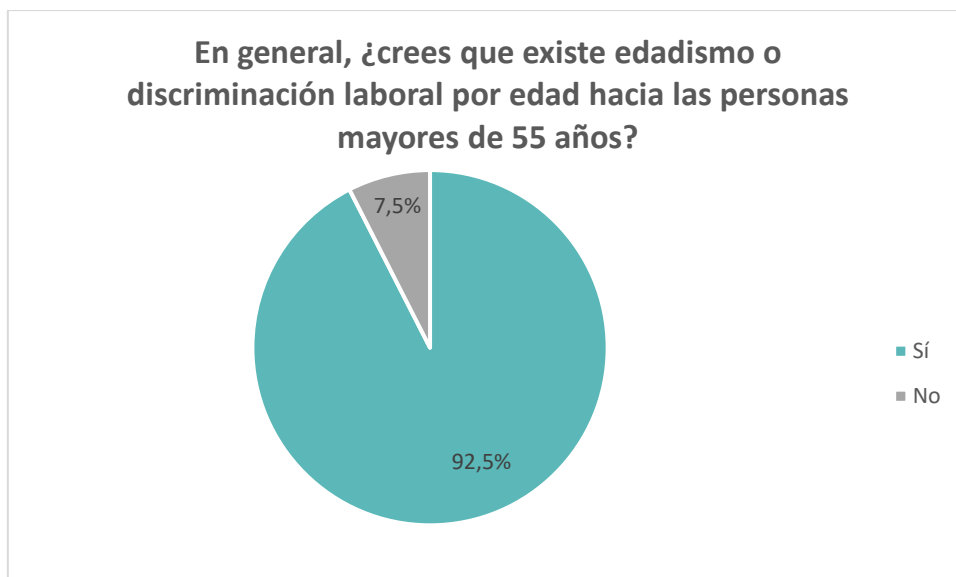
Fuente: Encuesta #TuEdadEsUnTesoro 2023

Es también muy ilustrativa la dificultad para acceder a los procesos de selección que presentan las personas sénior. De hecho, el **43% de los encuestados manifiesta no haber realizado ninguna entrevista de trabajo en el último año.** Unas dificultades que se ven reflejadas en el sentimiento mayoritario de las personas encuestadas: preguntadas por la existencia de edadismo, o discriminación

laboral por edad, la respuesta es rotunda: **el 92,5% considera que existe un rechazo, explícito o implícito, a las candidaturas de los profesionales mayores de 55 años**, prefiriendo los empleadores apostar por trabajadores jóvenes, ante la creencia de que son más flexibles a nivel físico y mental. “Esta creencia choca con la necesidad imperante de apostar por el talento sénior, en un contexto de envejecimiento imparables que complica sustancialmente el relevo generacional en muchos sectores de actividad”- declara Francisco Mesonero.



Fuente: Encuesta #TuEdadEsUnTesoro 2023

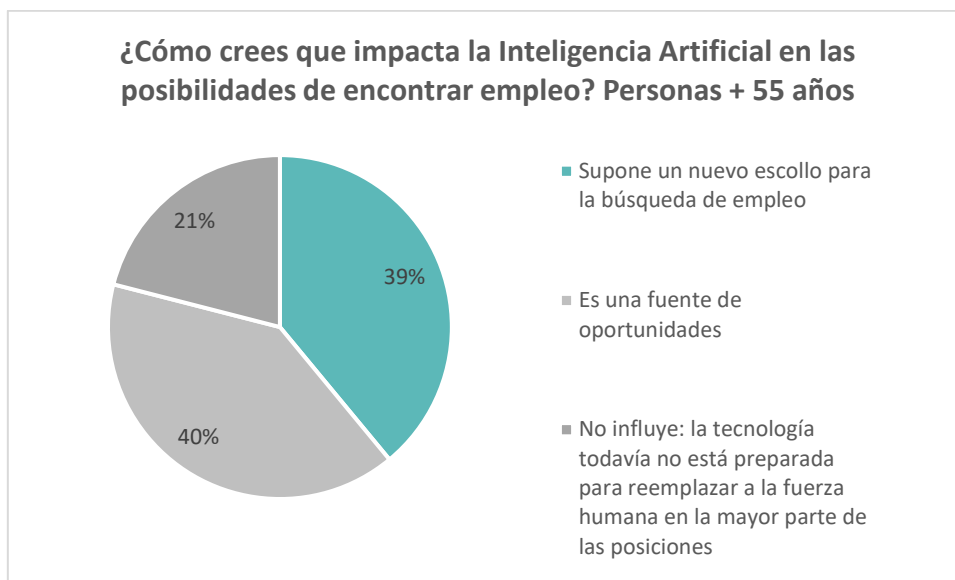


Fuente: Encuesta #TuEdadEsUnTesoro 2023

El impacto de la Inteligencia Artificial (IA): opiniones divididas

La irrupción de la Inteligencia Artificial está revolucionando el mundo del empleo. La automatización de tareas rutinarias y repetitivas, la innovación y el desarrollo de nuevos productos y servicios o la necesidad de orientar las habilidades y competencias para trabajar junto a sistemas inteligentes, son algunas de las consecuencias más inmediatas de la IA sobre el mercado laboral.

Las personas sénior en desempleo se muestran divididas en cuanto a su percepción. Así, un **39%** cree que la IA supone un nuevo escollo para su búsqueda de empleo, ya que las máquinas reemplazarán gran parte de los trabajos que pueden desempeñar. En el lado contrario, un porcentaje similar (**40%**) ve en la IA una fuente de oportunidades que impulsará sus posibilidades laborales. Por último, un 21% no cree que la IA vaya a tener una influencia en sus oportunidades de empleo, ya que el desarrollo tecnológico aún llevará tiempo y las empresas necesitan personal para cubrir ofertas de forma inmediata.



Fuente: Encuesta #TuEdadEsUnTesoro 2023

Propuestas para la inclusión laboral de las personas mayores de 55 años

Para impulsar el empleo de las personas mayores de 55 años se antoja urgente trabajar desde una triple vertiente: la Administración Pública, la empresa y la propia persona sénior.

Propuestas para la Administración Pública

- **Refuerzo de las políticas activas de empleo** que conecten a los profesionales sénior con sectores estratégicos y les orienten a resultados en la búsqueda de empleo, a través de formación, acompañamiento y adquisición de habilidades y competencias estratégicas. La colaboración público-privada es un campo que debe potenciarse en este sentido.
- **Vinculación de subsidios y prestaciones a programas empleabilidad**, de modo que cualquier persona sénior pueda participar en iniciativas de recualificación que le ayuden a acceder a los sectores emergentes, con el valor añadido de su experiencia. Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, el 39% del total de personas que perciben subsidio de protección por desempleo son mayores de 55 años y “en su gran mayoría perciben el subsidio hasta la edad de jubilación”. Si bien las prestaciones son un instrumento esencial para garantizar la subsistencia en tiempos de crisis, cuando se prolongan en el tiempo pueden convertirse en incentivo para el desempleo de muy larga duración, tras el que se producen jubilaciones anticipadas y/o forzosas. Así, el desempleo sénior puede convertirse en una transición precaria a la jubilación.
- **Envejecimiento activo y prolongación de la vida laboral**. Promover un envejecimiento activo que reconozca al talento sénior como fuerza laboral de alto valor, cuya profesionalidad y expertise difícilmente pueden ser reemplazadas. Para ello, es imprescindible seguir trabajando para **regular los supuestos de jubilación anticipada** y motivar a los profesionales sénior para seguir en activo, mediante una mayor educación financiera que promueva la toma de decisiones

más conscientes e informadas, el fomento de la flexibilidad y las condiciones de salud en el trabajo o el refuerzo de las medidas transitorias en el acceso a la jubilación (teletrabajo, jornadas parciales, etc.)

- **Refuerzo de las medidas transitorias hacia la jubilación.** Fomento de contratos de relevo, compatibilización del ejercicio de la labor profesional con el cobro de la pensión en todas sus modalidades y promoción de las jornadas parciales para que no se pase “de todo a nada”, sino que el retiro sea progresivo.

Propuestas para las empresas

- **Incorporar el talento sénior en el cuadro de mando de la organización.** El Comité de Dirección ha de responsabilizarse, en primera persona, de iniciativas de sensibilización que renueven la imagen obsoleta de los profesionales sénior, potenciando el liderazgo inclusivo e impulsando acciones de intercambio generacional.
- **Voluntariado corporativo como herramienta para conectar a las distintas generaciones.** Cinco generaciones conviven en el mercado laboral y el voluntariado corporativo se torna una herramienta clave para movilizarlas en torno a los mismos intereses, generándose nexos de unión que revierten en una mayor cohesión en el entorno de trabajo. Además, pueden explorarse otras iniciativas como el mentoring o los planes de acogida liderados por personas sénior.
- **Políticas de #TalentoSinEtiquetas** y acciones de sensibilización con foco en la erradicación del edadismo. Impulsar la formación y la concienciación entre los departamentos de selección para eliminar sesgos inconscientes en los procesos de reclutamiento y en toda el ciclo de *employee experience* (experiencia del empleado).
- **Impulsar la formación de los trabajadores sénior** para garantizar que sus habilidades y competencias permanecen actualizadas. Las acciones de **reskilling** (reciclaje profesional para desempeñar otras tareas) y **upskilling** (aprendizaje permanente para crecer en un mismo rol) se tornan esenciales.

Recomendaciones para las personas sénior en desempleo

- **Tener claro el nuevo paradigma: el inmovilismo ya no existe y la digitalización es presente y futuro.** Lejos quedan los tiempos en los que se estudiaba una materia y se trabajaba en torno a ella toda la vida. La sociedad y el mercado laboral evolucionan a un ritmo vertiginoso, emergiendo nuevas herramientas tecnológicas y fórmulas de búsqueda de empleo. Es imprescindible estar siempre disponible para la adquisición de nuevas habilidades y competencias y apostar por la formación continua, especialmente en el ámbito digital. En este sentido, resulta crítico dotarse de habilidades y conocimientos que posibiliten el uso correcto, eficiente, crítico y seguro de las tecnologías de la información, en un entorno en el que todos los puestos exigen, al menos, intuición tecnológica.
- **Flexibilidad.** En un mercado laboral en constante evolución, las habilidades y conocimientos demandados evolucionan a tiempo real. Si la persona mayor de 55 años demuestra que tiene capacidad para adaptarse, aprender y asumir diferentes roles, tendrá una ventaja competitiva sobre otros candidatos. En otras palabras, las posibilidades de empleo aumentan cuando la persona está abierta a nuevos sectores, funciones y aprendizajes.

- **Poner en valor habilidades blandas vinculadas al talento sénior.** En un entorno eminentemente digitalizado, las cualidades intrínsecamente humanas cotizan al alza. Resiliencia, motivación, espíritu colaborativo, empatía, capacidad de adaptación, curiosidad u otras habitualmente presentes entre las personas sénior como la madurez, la experiencia o el pensamiento crítico, son muy valoradas por las empresas.
- **Actitud positiva.** La búsqueda de empleo puede ser un proceso largo y desafiante; es por ello que una actitud positiva es la clave para mantener la motivación adecuada, enfocarse en oportunidades, aprender de las experiencias y, en definitiva, tener la energía y la determinación suficientes para seguir adelante, convirtiendo las posibles negativas o dificultades en oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

Sobre el Observatorio de Vulnerabilidad

El Observatorio de la Vulnerabilidad es el centro de investigación, análisis y divulgación de la Fundación Adecco. Su finalidad es ser un referente en materia de difusión de información, datos y estadísticas relacionadas con el empleo de las personas más vulnerables del mercado laboral: con discapacidad, mayores de 55 años, desempleadas de larga duración, familias monoparentales, mujeres víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión.

El Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación es una plataforma independiente de cualquier signo político y nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para todos los agentes sociales -empresas, Administración Pública, tejido asociativo, ámbito académico, medios de comunicación y sociedad en su conjunto-, siempre alineado con la misión social de la Fundación Adecco: el #EmpleoParaTodas las personas.

Ofrecemos investigaciones, cifras y opiniones de calidad, así como contenidos en tiempo real, adaptados a la inmediatez que demanda el escenario actual. Los informes, guías, opiniones y documentos que se presentan están redactados en un estilo claro, sencillo y directo, con la finalidad de ser comprensibles y accesibles para todas las personas. En esta línea, tenemos el firme propósito de que puedan servir como punto de partida para el diseño de estrategias, políticas e iniciativas, que guíen diferentes proyectos y acciones dirigidos a la plena inclusión de las personas con más dificultades.

Todas las conclusiones que se presentan son fruto de la explotación y el análisis de fuentes oficiales de referencia, acompañadas del expertise y conocimiento de un equipo multidisciplinar, con 15 años de experiencia en la realización de informes estadísticos sobre la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión y las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) en las empresas.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo. La Fundación Adecco lleva a cabo programas de integración laboral para:

- Personas con discapacidad
- Hombres y mujeres de +45 años parados de larga duración
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género
- Otros grupos en riesgo de exclusión

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil

irene.gil@adecco.com Telf. 672001061