

Casi la mitad de las personas que tienen trabajo o lo buscan en España tiene 45 años o más, según F. Adecco

La Fundación Adecco presenta el informe #TuEdadEsUnTesoro, un análisis cuyo objetivo es reconocer el talento sénior como motor indiscutible del mercado laboral, siendo su participación crítica para garantizar un futuro sostenible y competitivo

Por decimocuarto año consecutivo, la Fundación Adecco presenta el informe #TuEdadEsUnTesoro, un análisis cuyo objetivo es reconocer el talento sénior como motor indiscutible del mercado laboral, siendo su participación crítica para garantizar un futuro sostenible y competitivo.

Este trabajo basa sus conclusiones en el análisis de los datos de la Encuesta de Población Activa, publicada trimestralmente por el INE.

El mercado laboral tiene rostro sénior

La sociedad envejece de forma imparable, siendo este fenómeno uno de los más determinantes de este siglo, con unos efectos muy visibles en el mercado laboral. La contracción de la tasa de natalidad (hoy en mínimos históricos, con una fecundidad de 1,1 hijos por mujer) y la esperanza de vida récord (que ya alcanza los 83 años) se trasladan al mundo del empleo, dando como resultado una fuerza laboral cuya media de edad alcanza hoy los 43 años, frente a los 39 de 2007, y que en 2026 llegará a los 50 años, según previsiones del INE.

Así, del total de personas que tienen trabajo o lo buscan en España (23.259.400), casi la mitad (11.231.400, el 48%) ya tiene 45 años o más, un porcentaje que en la última década ha crecido a una velocidad media de 1,2 puntos porcentuales al año. En 2012, alcanzaba el 36%. Con este ritmo de crecimiento, todas las estimaciones indican que en el año 2030 rozarán el 60% de la población activa.

Mirando solo al grupo de ocupados (personas con empleo,) la representación sénior es aún mayor, ya que los mayores de 45 años suponen el 49% del total de los trabajadores en España. En cuanto a los desempleados sénior, representan el 42% de la fuerza laboral disponible. Estos porcentajes irán inevitablemente en aumento, a tenor de la crisis demográfica.

La paradoja del talento sénior: motor de futuro, pero dobles barreras

A pesar de que las personas sénior tienen un peso creciente en el mercado laboral, como demuestran los indicadores de actividad, ocupación y desempleo, su búsqueda de trabajo se torna mucho más difícil que para el resto de los desempleados. Así lo acredita el porcentaje de paro de larga duración, que en el caso de los parados mayores de 45 años roza el 60%, frente al 47% de media general.

En concreto, actualmente 1.329.200 personas mayores de 45 años buscan trabajo en España y el 58%

es desempleado de larga duración, una cifra que da cuenta de las dificultades adicionales de la fuerza laboral sénior para acceder a un empleo.

Dos factores principales subyacen tras esta mayor tendencia a la cronificación del desempleo:

Prejuicios y estereotipos sociales que se trasladan a las empresas en forma de reticencias a la hora de incorporar mayores de 45 años a los equipos de trabajo. Algunas de estas erróneas creencias sostienen que las personas sénior tienen competencias obsoletas, que no encajarán en una plantilla mayoritariamente joven o que tendrán menos flexibilidad para viajar o hacer horas extra. De hecho, el 52% de las empresas declara encontrar frenos para incorporar mayores de 45 años a la organización, según el 13 informe #TuEdadEsUnTesoro, de la Fundación Adecco 2021. “Estos estereotipos deben desterrarse en pro de una visión renovada de la fuerza laboral sénior, que ponga en valor cualidades que habitualmente ven reforzadas como la experiencia, la madurez, el pensamiento crítico, las habilidades sociales o la templanza. Se trata de atributos que cotizan al alza y que se traducen en compromiso, fidelidad al proyecto, rendimiento y buenos resultados”- destaca Begoña Bravo, responsable del plan de Integración de la Fundación Adecco.

Desconocimiento, desorientación y/o desánimo a la hora de buscar trabajo por parte de los propios desempleados sénior. Frecuentemente, los mayores de 45 años pierden su empleo tras muchos años en la misma empresa o tras largos periodos de inactividad. Por ello, tienden a desconocer o a infra optimizar los canales de búsqueda de empleo, encontrando dificultades para construir su discurso profesional. “A menudo, cuentan con competencias muy válidas y destacadas pero desconocen cómo ponerlas en valor. Además, cuando acumulan meses buscando empleo sin éxito, pueden entrar en una espiral de desánimo que se proyecta en la actitud en la búsqueda de trabajo, mermando sus oportunidades profesionales. De hecho, en muchos casos, el desempleo puede acarrear entre los profesionales sénior importantes problemas de salud mental, impactando de forma negativa en sus relaciones personales y familiares. Este es uno de los grandes retos a los que tenemos que hacer frente, reforzando el apoyo y acompañamiento emocional para que puedan mantener una actitud positiva en la búsqueda de trabajo”- explica Bravo.

A la luz de lo expuesto, queda patente una contradicción: el talento sénior son una fuerza laboral dominante, con cada vez mayor representación, pero sus barreras de acceso al empleo son dobles, un hecho que dificulta su participación en el mercado laboral y que tiende a convertirles en dependientes del Estado, en lugar de contribuyentes a su mantenimiento y sostenibilidad.

Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, advierte que: “las personas sénior están adquiriendo un peso creciente y dominante en la economía como trabajadores, consumidores y ciudadanos, por lo que su discriminación laboral supone un profundo contrasentido. Sin embargo, no solo es importante garantizar la no exclusión de los profesionales sénior, sino que es aún más estratégico reconocerles como indiscutibles agentes activos de crecimiento y desarrollo de la sociedad, siendo su participación en todas las esferas sociales, y particularmente el empleo, esencial para un futuro sostenible y competitivo”.

A este respecto, el directivo apela al compromiso de empresas y Administraciones Públicas para que “el envejecimiento imparable de la sociedad vaya acompañado de una mayor conciencia y sensibilidad

social. El empleo de los mayores de 45 años debe considerarse un asunto de Estado, un elemento crítico para que nuestro Estado del Bienestar sea sostenible en el tiempo. De hecho, España no podrá mantener su posición competitiva global sin la fuerza laboral sénior”.

La mujer sénior: el doble reto de la inclusión laboral

La mujer sénior se enfrenta a dobles barreras en el mundo del empleo. Si bien los hombres mayores de 45 años también encuentran dificultades, suelen tener experiencias laborales más recientes en el tiempo. Además, la mujer afronta un estigma que le acompaña durante toda su vida activa: su carrera profesional tiene un menor reconocimiento social y, a menudo, es la primera en retirarse del empleo cuando la situación familiar lo requiere.

Ello explica que el porcentaje de desempleadas de larga duración mayores de 45 años ascienda al 61% entre las mujeres y descienda hasta el 50% entre los hombres.

Cabe señalar que la búsqueda de empleo de la mujer sénior acostumbra a producirse en un contexto diferente al de sus compañeros varones. Estos últimos suelen provenir de sectores y profesiones tradicionalmente masculinizadas (oficios, industria, automoción, etc.) y, ante episodios de crisis, se quedan sin empleo, encontrado dificultades para reengancharse en sus áreas de procedencia. Sin embargo, las mujeres afrontan la búsqueda de trabajo tras largos periodos de inactividad, principalmente como consecuencia de una disminución de sus responsabilidades familiares o debido a que su cónyuge ha perdido el trabajo y deciden buscar empleo para apoyar a una economía doméstica resentida.

Además, a estas situaciones se une actualmente una nueva circunstancia: “En este contexto de nueva normalidad, nos encontramos con muchas mujeres mayores de 45 años que perdieron su empleo en plena pandemia en sectores como el servicios que, a pesar de su habitual dinamismo, ya no están generando las mismas oportunidades profesionales. Es fundamental incidir en el acompañamiento individualizado, dotando a las mujeres de habilidades, conocimientos y competencias que les permitan conectar, en el menor tiempo posible, con los nichos de empleo emergentes como el sociosanitario, el logístico o la atención al cliente, evitando así la cronificación de su desempleo y la exclusión social”- explica Begoña Bravo, responsable del plan de Integración de la Fundación Adecco.

Datos de contacto:

Autor

914115868

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>