

Informe Tu Edad es un Tesoro, los mayores de 45 años son los que más empleo han encontrado en el último año

La Fundación Adecco en la colaboración de Dacsa Group han realizado el informe con el objetivo de visibilizar la importancia del talento sénior en España. En concreto, durante 2020 se han generado 134 300 puestos de trabajo para ellos, frente a la destrucción de 608 600 empleos entre los menores de 45 años

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.

Este informe basa sus conclusiones en el análisis de la última Encuesta de Población Activa (primer trimestre 2021), en comparación con el mismo periodo del año anterior, así como en una encuesta a 400 desempleados mayores de 45 años y a 100 empresas en España, cuyo propósito es profundizar en la situación de los profesionales más veteranos del mercado, así como en los frenos que siguen encontrando en el proceso de inclusión laboral.

Los que más crecen en desempleados pero los únicos para los que se genera empleo

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

Los jóvenes son los que se han visto más afectados 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 impactado, ya que casi 100.000 personas en este tramo de edad han engrosado el desempleo, consecuencia de la crisis.

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

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, con un elevado riesgo de cronificación del desempleo. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco:

“ante esta situación es fundamental acompañarlos 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 los planes de reducción 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.

Los séniores, motor de recuperación

A pesar del incremento de desempleados sénior, los mayores de 45 años han sido el único grupo de edad para el que, en términos netos, se ha generado empleo. En primer lugar, cabe señalar que 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. Este dato sugiere que, mayores de 45 años que hasta el momento no habían trabajado, están incorporándose al mercado laboral para apoyar economías domésticas resentidas.

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

¿Cuáles son los motivos que subyacen a este acaparamiento del empleo creado por parte de los séniores? Según Mesonero: “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 y/o riesgo de exclusión, 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, hemos de seguir trabajando para impulsar a un segmento de la población creciente, cuya participación en el empleo es crucial para la recuperación económica”- concluye Mesonero.

La edad continúa siendo un factor de discriminación

La pandemia ha sacado a relucir, aún más, la importancia del talento sénior como factor crítico para la competitividad del país. Como han 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 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 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.

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 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 séniores están sobre cualificados o van a exigir salarios más altos” y un 29,8% que opina que la discriminación es incluso estética, “optando las empresas por los jóvenes porque éstos 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.

El talento sénior en las empresas, una asignatura pendiente

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.

Así, y aunque las 100 empresas encuestadas 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 actualmente 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 en la misma, 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”.

Frenos a la contratación de profesionales sénior y sus soluciones

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 à En ocasiones, los propios procesos de selección ya discriminan de forma velada usando expresiones como “ambiente joven” que conducen a los séniores al auto descarte. 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 à 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 empresa puede optar 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:

Voluntariado corporativo profesional mediante el que los trabajadores de la empresa transfieren a los séniores en riesgo de exclusión conocimientos, actitudes y aptitudes clave para la capacitación en el área de actividad de la empresa.

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 séniores y ayudarles a trabajar su actitud de cara a las entrevistas de trabajo.

Un 9,3% de las empresas encuestadas opina que, al ser la plantilla mayoritariamente joven, los séniores no encajarán correctamente à 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 enriquecedores y exitosos. Estos lazos pueden fomentarse, además, a través de iniciativas de intercambio generacional como mentoring, voluntariado corporativo o planes de acogida liderados por séniores.

Un 7,9% de las empresas encuestadas declara haber tenido experiencias negativas con los profesionales sénior en el pasado à No existen dos profesionales iguales y es erróneo presuponer que todos los séniores 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 se permite que estas vivencias negativas condicionen las futuras elecciones, no solo será injusto para profesionales sénior que están perfectamente capacitados para el puesto de trabajo, sino que se irá en contra de la propia competitividad, al renunciar a una fuerza laboral creciente y que está demostrando grandes valores y talento.

Por último, un 6,9% comenta que “el trabajo es duro y peligroso, incompatible con la edad” à 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 cuando ya no pueda desempeñar sus funciones bajo las mismas condiciones de salud y seguridad.

Datos de contacto:

Autor

914115868

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

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

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>