

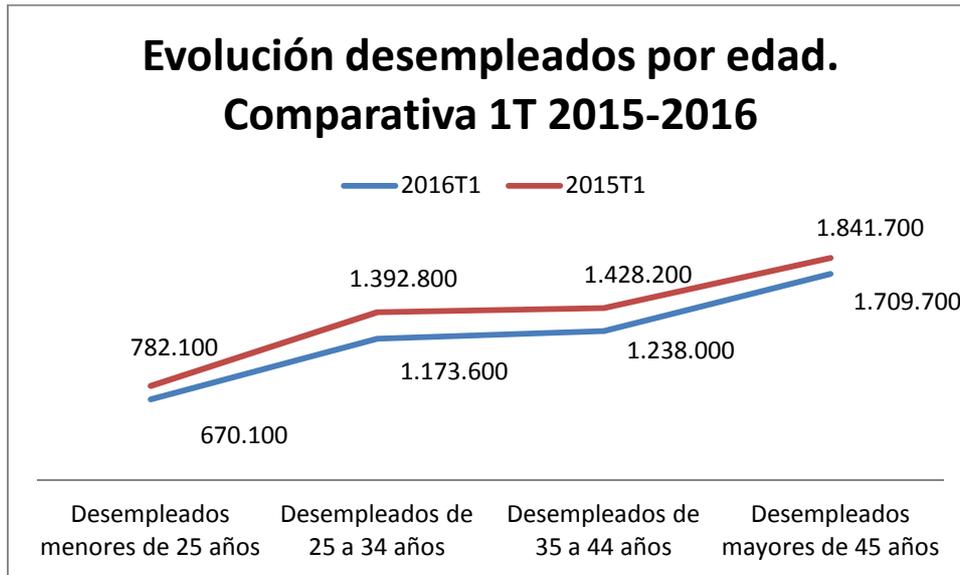
VIII INFORME #TUEDADESUNTESORO: Mayores de 45 años en riesgo de exclusión en el mundo laboral

**El 70% de los mayores de 45 años es desempleado de larga duración, frente al 58% del resto de los parados**

**El 70% de los mayores de 45 años parados de larga duración no sigue una estrategia correcta de búsqueda de empleo**

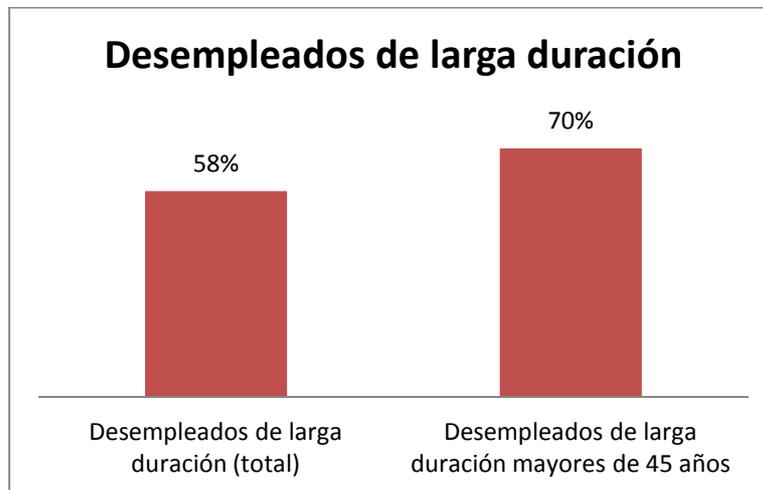
- El 64% no sintetiza la información y presenta un currículum demasiado largo (o de más de 2 páginas); además, 8 de cada 10 no lo adapta a las necesidades de la oferta concreta.
- Asimismo, el 70% se limita a describir las funciones desempeñadas en sus puestos de trabajo, sin destacar los logros alcanzados.
- Sólo un 26% utiliza las Redes Sociales como canal para buscar empleo, lo que limita sus posibilidades de competir ante ciertas ofertas.
- El 71% acude a las entrevistas de trabajo con gran inseguridad, por creer que su edad es un hándicap para ser seleccionado. Ello les predispone a no tener éxito en su búsqueda.
- Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “nos encontramos con muchos casos de mayores de 45 años con grandes competencias y actitudes para el empleo, pero que sin embargo desconocen cómo ponerlos en valor. Ello, unido a los prejuicios que aún siguen existiendo en muchas empresas, merma en gran medida sus oportunidades laborales”.
- El desempleo entre los mayores de 45 años se ha reducido de forma más lenta que el del resto de la población: un 7,2% frente al 12% de media general.
- A pesar de ello, los mayores de 45 años siguen siendo los protagonistas del nuevo empleo: el año pasado ocuparon el 79% del trabajo generado, si bien esto obedece a una cuestión más estadística que cualitativa: su población activa no deja de aumentar mientras que la de los más jóvenes tiende a disminuir.

**Madrid, 16 de junio de 2016.-** La reactivación económica que dio comienzo en 2014 parece seguir dando sus frutos, aunque de forma contenida por la incertidumbre política que amenaza la ansiada recuperación económica. Así, se producen 2 años consecutivos en el descenso del número de parados: **un 12% a nivel general y un 7,7% en el caso de los mayores de 45 años durante el primer trimestre del año.** Con ello, se contabilizan en la actualidad **1.709.700 desempleados mayores de 45 años**, que representan el **36%** del total nacional.



Fuente: EPA. 1T 2015-2016

Esta moderada recuperación económica tiene aún muchos asuntos pendientes, siendo prioridad entre ellos el **desempleo de larga duración**, que ya afecta al 58% del total de desempleados. En el caso de los mayores de 45 años, la cifra se eleva al **70%**, lo que plantea la necesidad de analizar las causas que motivan este desfase.



Fuente: EPA. 1T2016

#### Prejuicios y estrategia incorrecta: frenos al empleo *senior*

En otras palabras, ¿qué es lo que convierte a los mayores de 45 años en protagonistas del paro de larga duración? Ellos lo tienen claro: su edad. Así, **un 85% piensa que es lo que más perjudica, por encima de la difícil situación económica.**

**Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco:** “en efecto, siguen existiendo importantes prejuicios en el seno de las empresas que lastran las oportunidades laborales de los desempleados *senior*. Entre ellos:

- *El mayor de 45 años estará sobrecualificado y exigirá contratos más estables y/o mejor remunerados.*
- *El mayor de 45 años estará menos preparado que el joven, menos familiarizado con las Nuevas Tecnologías y le costará mucho más interiorizar la dinámica del puesto.*
- *El mayor de 45 años será menos flexible para hacer horas extra o viajar.*

Todas estas creencias estereotipadas pesan mucho en los procesos de selección, dificultando el acceso de los *senior* a las empresas”.- concluye Mesonero.

Sin embargo, además de los prejuicios empresariales, existen otros condicionantes que lastran el acceso al empleo de nuestros protagonistas. Lo veremos en el próximo epígrafe.

Por séptimo año consecutivo, la Fundación Adecco presenta el informe **#TuEdadEsUnTesoro: mayores de 45 años en riesgo de exclusión, cuyos resultados se basan en una encuesta realizada a 1.500 mayores de 45 años, muchos de los cuales se encuentran en desempleo de larga duración y, por tanto, están más expuestos al riesgo de exclusión social y laboral.**

### **Estrategia incorrecta en la búsqueda de empleo**

El desempleo de larga duración no sólo representa un problema en sí mismo, sino que introduce a los afectados en una espiral de cada vez más difícil salida. **“A mayor tiempo en desempleo, más desánimo a la hora de afrontar la búsqueda. Asimismo, los largos periodos de inactividad curricular no encajan bien en los procesos de selección, situando a los desempleados de larga duración en clara desventaja a la hora de competir”**- declara Mesonero.

Si el desempleado de larga duración tiene más de 45 años, debe afrontar además otros obstáculos añadidos, como los prejuicios empresariales expuestos en el apartado anterior. Sin embargo, existen otros condicionantes que dificultan su acceso al mercado laboral y que pueden resumirse en **una incorrecta estrategia a la hora de abordar la búsqueda de empleo.**

La Fundación Adecco ha detectado que **gran parte de los mayores de 45 años parados de larga duración no sigue una estrategia acertada en su acceso al empleo**, aspecto que se confirma en la presente encuesta. Concretamente, un **70%** está enfocando la búsqueda de forma errónea.

Según Francisco Mesonero: **“nos encontramos con muchos casos de mayores de 45 años con grandes competencias y actitudes para el empleo, pero que sin embargo desconocen cómo ponerlos en valor. Ello, unido a los prejuicios que aún siguen existiendo en muchas empresas, merma en gran medida sus oportunidades laborales”.**

En la siguiente tabla exponemos los aspectos responsables de esta estrategia incorrecta:

<b>ESTRATEGIA ERRÓNEA EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</b>	<b>¿POR QUÉ ES ERRÓNEA?</b>
<b>Un 64% no sintetiza la información y presenta a las empresas un currículum de más de 2 páginas.</b>	Las empresas reciben cientos de currículos al día y necesitan percibir ágilmente las competencias del candidato. Los currículos demasiado extensos exigen un esfuerzo adicional por parte del reclutador, lo que lleva a que sean descartados.
<b>8 de cada 10 presenta a todas las empresas el mismo currículum, sin adaptarlo a las necesidades y/o peculiaridades de la oferta concreta.</b>	En un mercado tan competitivo como el actual, ya no sirven los “uniformes universales”, sino que es necesario hacer trajes a medida. Es fundamental trabajar una versión personalizada del currículum que se adapte a las peculiaridades de cada oferta.
<b>El 70% se limita a describir las funciones desempeñadas en sus puestos de trabajo, sin destacar los logros alcanzados.</b>	Describir las funciones de un puesto no aporta valor. Todos los reclutadores son conscientes de que si hemos sido comerciales, nuestra misión era captar clientes. Hay que incorporar hitos, por ejemplo, que logramos un volumen de captación que excedió en un 30% las expectativas marcadas.
<b>Un 71% cree que será descartado incluso antes de hacer la entrevista, debido a su edad.</b>	La actitud y la seguridad son clave para encontrar empleo. La escasa confianza en uno mismo predispone al fracaso.
<b>Un 63% admite no conservar la actitud positiva en su búsqueda de empleo.</b>	La actitud y la seguridad son clave para encontrar empleo. La escasa confianza en uno mismo predispone al fracaso.
<b>Un 74% no utiliza las Redes Sociales en su búsqueda de empleo: sólo un 26% lo hace.</b>	Este canal hoy en día es fundamental. Hay ofertas que solo están en las Redes. Además, los candidatos activos en LinkedIn y Twitter son percibidos como más “actuales” por las empresas.
<b>Un 57% afronta su búsqueda sin dominar Informática básica: navegación por internet, office y/o correo electrónico.</b>	Saber manejarse en internet es básico para buscar trabajo actualmente: la mayoría de las ofertas están en los portales de empleo y no acceder a ellas implica quedarse fuera. Además, la mayor parte de las ofertas nos exigirán cierta intuición tecnológica.
<b>Un 86% no se preocupa de llenar los tiempos prolongados de inactividad profesional, por ejemplo haciendo voluntariado.</b>	Los gaps en el currículum no dan buena imagen: hemos de ocuparlos con actividades que enriquezcan nuestra candidatura, por ejemplo haciendo voluntariado. Haremos contactos y las empresas nos percibirán como personas dinámicas.
<b>MEDIA: 70%</b>	

Fuente: Informe #TuEdadEsUnTesoro. Fundación Adecco

## El desempleo entre los mayores se reduce de forma más lenta

Como hemos señalado al principio del informe, la tendencia en los últimos años ha sido a la reducción en el número de desempleados. Sin embargo, este descenso no ha sido proporcional para todos los grupos de edad, ya que **los mayores de 45 años son el segmento que ha registrado una caída menos pronunciada durante el primer trimestre del año: concretamente del 7,2% con respecto al año pasado, frente al 12% de media general.**

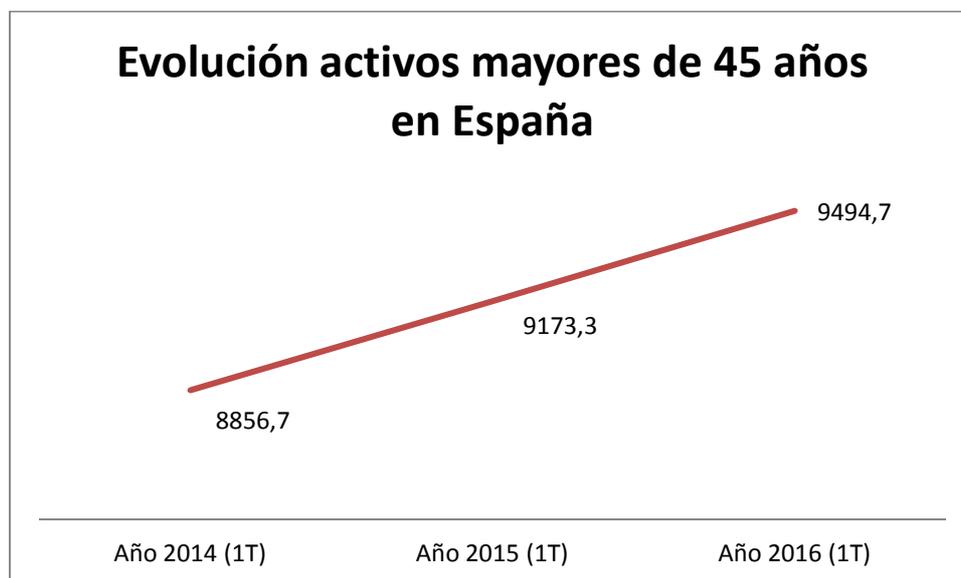
	2016T1	2015T1	Diferencia
Desempleados menores de 25 años	670,1	782,1	-14,30%
Desempleados de 25 a 34 años	1173,6	1392,8	-15,70%
Desempleados de 35 a 44 años	1238	1428,2	-13,30%
<b>Desempleados mayores de 45 años</b>	<b>1709,7</b>	<b>1841,7</b>	<b>-7,2%</b>
TOTAL	4791,4	5444,6	-12,0%

Fuente: EPA. En miles

Como se observa, los desempleados mayores de 45 años son el grupo de edad con más desempleados, representando un 36% del total.

Si el desempleo de los mayores de 45 años se reduce de forma más lenta, es sin duda debido a los obstáculos señalados en los apartados anteriores. De un lado, los prejuicios empresariales que merman sus oportunidades y, de otro, una estrategia incorrecta en su búsqueda de empleo, que les convierte en protagonistas del paro de larga duración.

Además, siendo un sector de la población que tiende a incrementar su actividad, es significativo como muchos mayores de 45 años, que hasta el momento no tenían trabajo ni lo buscaban, se incorporan al mercado laboral y lo hacen directamente al desempleo.



Fuente: EPA. En miles

## Protagonistas del nuevo empleo, por una cuestión estadística

Durante el último año, nuestra economía ha generado 574.800 empleos en España, de los cuales, 453.300 (un 79%) han sido para mayores de 45 años.

A la luz de estos datos, podríamos indicar que los *senior* han sido los protagonistas indiscutibles del nuevo empleo; sin embargo, este protagonismo no obedece a un mercado laboral favorable para ellos, como hemos visto anteriormente, sino que tiene su explicación en las propias cifras.

- Por un lado, los **mayores de 45 años representan el mayor porcentaje de desempleados: 36%** del total.
- En la misma línea, es un **sector de la población que tiende a incrementar su actividad**. Durante el último año, 81.800 mayores de 45 años que no tenían trabajo ni lo buscaban se han incorporado a la búsqueda del mismo, fundamentalmente personas dedicadas a las tareas del hogar que necesitan trabajar por apoyar a una economía doméstica resentida. Por el contrario, 92.000 menores de 35 años se han retirado del mercado, muchos ante la falta de expectativas profesionales y otros por haber pasado al segmento de mayores de 45 años.

Así pues, los mayores de 45 años **representan la masa más numerosa de profesionales disponibles y es por ello que ocupan la mayor parte del nuevo empleo creado**. A ello podríamos unir otros factores como la marcha del talento juvenil al extranjero, en búsqueda de mejores condiciones –circunstancia aprovechada por las empresas para contratar mayores- o la posibilidad de incorporar *senior* por salarios más modestos que años antes de la crisis.

Según Francisco Mesonero, “**el gran reto es superar la parte estadística para incidir en el plano cualitativo, es decir, las empresas deben apostar por los *senior* por su talento, dando por clausurada la etapa de discriminación al trabajador mayor de 45 años, no sólo porque están en el ecuador de su vida profesional y son altamente competentes, sino porque nuestra sociedad, en máximos históricos de envejecimiento, necesita de su talento para garantizar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social**”.

## **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
- Otros grupos en riesgo de exclusión

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



---

## **Más información:**

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil/Mercedes Corrales  
[irene.gil@adecco.com](mailto:irene.gil@adecco.com)  
[mercedes.corrales@adecco.com](mailto:mercedes.corrales@adecco.com)

Telf. 91 700 49 20

