



25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES

Sin fecha de caducidad:
Lucha contra el edadismo laboral.



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos
Europeos

Voces expertas sobre el fenómeno del edadismo laboral.

Rodrigo Serrat Fernández. Profesor titular del Departamento de Cognición, Desarrollo y Psicología de la educación. Universidad de Barcelona.

El desempleo en personas mayores de 45 años es mucho más que una cuestión económica. Se trata de un **fenómeno que impacta en la identidad, la salud mental y la integración social**. Esta ponencia explora las consecuencias psicosociales del desempleo en esta etapa de la vida, analiza el papel del edadismo como factor que agrava la exclusión y comparte las conclusiones para diseñar soluciones concretas.

El impacto del desempleo en la vida de las personas.

Perder el empleo en la mediana edad no significa únicamente perder ingresos. El trabajo es una fuente de identidad, autoestima y sentido vital. Freud lo resumía en una frase sencilla: “estar sano mentalmente es poder amar y poder trabajar”. Cuando falta el trabajo, se resquebraja una parte esencial del equilibrio personal. Las consecuencias son profundas:

| Nivel de Impacto | Consecuencias Detalladas |
|-------------------|--|
| Individual | <p>Peor salud física y mental.</p> <p>Menor longevidad; el desempleo crónico en la mediana edad tardía está directamente relacionado con una vida más corta.</p> <p>Mayor probabilidad de experimentar discapacidad o dependencia.</p> <p>Disminución del bienestar y la calidad de vida.</p> <p>Aumento del riesgo de consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas.</p> |
| Relacional | <p>Reducción del número y la calidad percibida de las relaciones sociales.</p> <p>Impacto negativo indirecto en la salud mental de los hijos y la pareja.</p> <p>Factor de riesgo que puede predisponer a sufrir violencia de género, especialmente para las mujeres.</p> |

| | |
|--------------------------------|---|
| Organizacional y Social | Incremento del coste económico para el Estado a través de prestaciones y subsidios. Mayor uso de servicios sociales y sanitarios, elevando su coste. Tendencia a una jubilación más temprana y acortamiento de la vida laboral. Pérdida de talento organizacional, desperdiciando el conocimiento y la experiencia acumulados. |
|--------------------------------|---|

Los testimonios son el reflejo más claro de esta realidad: “Cumple 50 años y de repente pasas a ser invisible. Tu experiencia se borra y nadie se acuerda de ti”, confiesa Mari Carmen, de 58 años. Ana, con 53, relata: “En una entrevista se rieron de mí porque pregunté si tenía una posibilidad. Me sentí humillada”.

Prejuicios y miedos colectivos.

A nivel emocional, el edadismo se alimenta de un **miedo colectivo al envejecimiento**. Esto se refleja en el lenguaje mediático, con expresiones como "silver tsunami" o "bomba de tiempo demográfica", que presentan el envejecimiento poblacional como una amenaza. **Estos miedos se trasladan al ámbito laboral** con titulares que generan una falsa confrontación intergeneracional, sugiriendo que la permanencia de los seniors en el mercado laboral perjudica a los jóvenes.

Además, existe el "autoedadismo", que es la **discriminación que uno dirige hacia sí mismo**. Se manifiesta cuando una persona se considera "demasiado mayor" o "demasiado joven" para ciertas actividades, funcionando como una profecía autocumplida que limita sus propias oportunidades.

Prácticas discriminatorias

Los estereotipos y prejuicios se traducen en conductas discriminatorias concretas. Un estudio de la OCDE demuestra que **la discriminación por edad es la principal causa de discriminación en el trabajo, por encima del sexo, la raza, la discapacidad o las creencias**

políticas, afectando con mayor intensidad al grupo de mayores de 65 años, seguido por el de 50 a 64 años.

Esta discriminación es palpable en:

- **Contratación:** Descarte automático de currículums al ver la fecha de nacimiento.
- **Formación:** Menos oportunidades de acceso a programas de actualización y desarrollo.
- **Retención:** Mayor facilidad para prescindir de trabajadores mayores en procesos de reestructuración.

Los testimonios reflejan esta realidad:

"Las empresas sencillamente nos descartan al comprobar en el currículum la fecha de nacimiento. Resulta imposible acceder a una entrevista."

"En una entrevista de trabajo se rieron de mí porque pregunté si tenía una posibilidad. Me sentí humillada."

Edadismo: el prejuicio que limita oportunidades.

A esta situación se suma el edadismo, una forma de discriminación que se basa en la edad y que se traduce en estereotipos, prejuicios y conductas que excluyen. Aunque el término se popularizó recientemente, fue acuñado en los años 60 por el gerontólogo Robert Butler. La OMS lo define como un fenómeno que afecta tanto a mayores como a jóvenes, y que se manifiesta en tres dimensiones: cómo pensamos sobre la edad, cómo nos sentimos frente al envejecimiento y cómo actuamos en consecuencia.

En el ámbito laboral, el edadismo que afecta a los seniors se traduce en creencias erróneas:

| Estereotipo | Descripción | Veracidad |
|---------------------------------|---|--------------|
| 1. Bajo Rendimiento | La creencia de que los trabajadores mayores son menos competentes, productivos y están menos motivados que los jóvenes. | FALSO |
| 2. Resistencia al Cambio | La idea de que son personas rígidas, inflexibles y reacias a adoptar nuevas formas de trabajo. | FALSO |

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| 3. Menor Capacidad de Aprendizaje | El prejuicio de que son menos "maleables", entrenables o adaptables a nuevas tecnologías o metodologías ("no se le pueden enseñar trucos nuevos a un perro viejo"). | FALSO |
| 4. Mayor Fiabilidad | La percepción de que son más fiables, honestos, leales y comprometidos con la organización. | Verdadero y CON APOYO EMPÍRICO |

El edadismo **no solo se expresa en grandes decisiones, sino también en gestos cotidianos**: el lenguaje infantilizante hacia personas mayores, la falta de autonomía en decisiones familiares, la exclusión en procesos de formación o promoción. Según la OCDE, es la forma más frecuente de discriminación en el trabajo, por encima del sexo, la raza o la discapacidad.

Iniciativas y soluciones para fomentar la empleabilidad senior.

Para abordar este complejo problema, entre otras se han desarrollado diversas estrategias de acercamiento a la cuestión con expertos multidisciplinares. En concreto,

Un panel de expertos convocado por Cruz Roja (Ideando Futuro) propuso 11 medidas clave para fomentar la empleabilidad de los mayores de 45 años:

1. **Evaluación de impacto:** evaluar de forma rigurosa y estandarizada los programas de empleabilidad existentes para optimizar recursos e intervenciones.
2. **Formación de formadores:** dotar a los orientadores laborales de competencias para gestionar la diversidad generacional.
3. **Ecosistema de alianzas:** generar sinergias entre el ámbito público, privado y el tercer sector para diseñar estrategias conjuntas.
4. **Observatorio de buenas prácticas:** crear un repositorio (por ejemplo, web) para conocer y replicar iniciativas exitosas.
5. **Estrategias de formación relevantes:** diseñar formación específica para los desempleados mayores de 45 años que incremente su empleabilidad real.
6. **Apoyo a colectivos vulnerables:** implementar programas de recualificación profesional que combinen trabajo remunerado y formación.

7. **Reconocimiento de buenas prácticas:** crear un sello de calidad o premio para visibilizar a las organizaciones que apuestan por el talento senior.
8. **Pacto por un descenso gradual:** promover un pacto social para crear fórmulas de empleo flexibles (jornadas reducidas, empleo parcial) adaptadas a las diferentes etapas de la vida.
9. **Cláusulas sociales en licitaciones públicas:** exigir el mantenimiento del empleo y la gestión de la diversidad generacional en los contratos públicos.
10. **Orientación personalizada integral:** ofrecer un acompañamiento que vaya más allá de la mera orientación laboral.
11. **Think Tank de incidencia política:** crear un lobby unificado de todos los agentes implicados para tener una influencia política más potente.

El desempleo en mayores de 45 años es un problema complejo que exige **respuestas integrales**. Combatir el edadismo y aplicar estas medidas permitirá aprovechar el talento senior, reducir la exclusión y construir un mercado laboral más justo y diverso. La clave está en cambiar la mirada: dejar de ver la edad como una limitación y reconocerla como una fuente de experiencia, compromiso y valor para la sociedad.

Mesa de experiencias. Modelos de intervención para combatir el edadismo.

Cristina Tabuenca. Directora de alianzas de la Fundación Generation Spain.

Desireé García Chico. Directora proyecto GENERACION SAVIA en Fundación Máshumano.

Francisco Mesonero Fernández de Córdoba. Director de la Fundación Adecco.

7



Cristina Tabuenca, Rodrigo Serrat, Yelife Mijares, Desireé García durante la sesión.

Generation Spain y el proyecto "Talento Experto"

Cristina Tabuenca. Directora de alianzas de la Fundación Generation Spain.

La intervención subraya la **importancia de combatir el edadismo en el mercado laboral**, un problema que afecta especialmente a las personas mayores de 45 años. **Aunque los estudios demuestran que este colectivo aporta compromiso, responsabilidad y menor absentismo, los sesgos persisten** y dificultan su acceso al empleo. En España, más de la mitad de las personas desempleadas superan los 45 años, lo que convierte este reto en prioritario. La organización ponente, una ONG global presente en 17 países y fundada en 2015, trabaja para mejorar la vida de las personas mediante empleos de calidad. En España, su actividad se

concentra en tres sectores: retail, tecnología y empleo verde. Desde sus inicios, el foco estuvo en jóvenes con dificultades para acceder al mercado laboral, pero la experiencia reveló algo inesperado: profesiones como la instalación de placas solares resultaron muy atractivas para desempleados de larga duración y mayores de 45 años. Este hallazgo impulsó un cambio estratégico y el nacimiento del programa Talento Experto, diseñado para ayudar a este colectivo a reincorporarse al mercado laboral.

El enfoque de la organización es inclusivo: no crea formaciones exclusivas para un grupo, sino integradoras, donde conviven personas con diferentes perfiles, incluyendo migrantes, mujeres y personas con discapacidad. Hasta la fecha, más de 7.000 personas han participado en sus programas y 2.700 empresas han contratado a sus graduados, con un 91% de empleadores dispuestos a repetir y un 80% de inserción laboral en los seis meses posteriores a la formación. El programa **Talento Experto**, desarrollado junto a la Agencia para el Empleo de Madrid, se basa en tres pilares: preparar a los candidatos, acompañarlos durante todo el proceso y conectarlos con oportunidades reales. Para ello, se diseñaron siete itinerarios personalizados, adaptados a las necesidades y motivaciones de cada participante. Estos itinerarios se agrupan en tres grandes objetivos: quienes quieren trabajar, quienes desean seguir formándose y quienes aspiran a emprender. Cada itinerario dura cuatro semanas e incluye sesiones grupales e individuales, combinando un tronco común con contenidos específicos.

- Itinerario de intermediación laboral: el más demandado, centrado en la búsqueda activa de empleo, preparación de entrevistas, elaboración de currículum y superación de filtros de selección.
- Itinerarios de formación tecnológica y empleo verde: para quienes necesitan actualizar competencias en sectores con alta demanda.
- Itinerarios de emprendimiento: diseñados para participantes que desean iniciar un proyecto propio, con talleres y asesoramiento personalizado.
- Otros itinerarios complementarios: orientados a reforzar habilidades transversales, networking y confianza personal.

La experiencia ha demostrado que la mayoría de los participantes quiere trabajar cuanto antes, por lo que el itinerario de intermediación laboral ha tenido mayor éxito. Además, **se ha**

comprobado que muchas personas no necesitan un reskilling completo, sino recuperar la seguridad y aprender a afrontar procesos de selección.

Hasta ahora, el proyecto ha alcanzado el 50% de los participantes previstos y un 60% de empleabilidad, lo que supone el 70% del objetivo marcado. El tiempo medio para encontrar empleo tras finalizar el itinerario es de 52 días, incluso para desempleados de larga duración. Además, la organización cuenta con una red de 600 empresas empleadoras y ha recibido 66 reconocimientos este año, dos de ellos por el proyecto dirigido a mayores de 45 años.

Los **factores clave del éxito** han sido la personalización de los itinerarios, la combinación de sesiones grupales e individuales, la colaboración con el sector público y el compromiso de las empresas. Todo ello confirma que la empleabilidad, más que la formación, es el verdadero motor de cambio para el talento senior que busca una nueva oportunidad laboral.

Fundación Endesa, Fundación Más Humano y el proyecto Generación Savia.

Se trata de una iniciativa sin ánimo de lucro impulsada por la Fundación Endesa en colaboración con la Fundación Más Humano, creada en 2018 para hacer frente al edadismo. El proyecto surgió al observar cómo profesionales con largas trayectorias eran desvinculados prematuramente del mercado laboral, especialmente a partir de los 50 años, como ocurrió en crisis anteriores, donde los ERE afectaron principalmente a este colectivo.

Los datos actuales son preocupantes: en España hay **785.500 personas mayores de 50 años desempleadas**, lo que representa aproximadamente el 30% del paro total. Además, seis de cada diez son mujeres, lo que evidencia una doble discriminación: por género y por edad. La situación se agrava porque quienes superan los 50 años y llevan más de 12 meses en desempleo tienen un alto riesgo de cronificación.

Ante este panorama, **Generación Savia** se plantea un doble objetivo: por un lado, impulsar la reinserción laboral de los profesionales sénior que han quedado fuera del mercado, y por otro, promover un cambio cultural y social que combata el edadismo. Como señaló la ponente, “por mucho que formemos al sénior, si las empresas no están concienciadas, no habrá contratación”. El edadismo es hoy la principal causa de discriminación en las empresas españolas, por lo que el reto es colectivo.

Para lograrlo, Savia trabaja en **tres ejes fundamentales**:

1. **Orientación y acompañamiento**: los profesionales que se registran en la plataforma acceden gratuitamente a herramientas, itinerarios formativos, webinars y recursos adaptados a su situación.
2. **Intermediación laboral**: conexión con oportunidades de empleo y empresas que valoran el talento sénior.
3. **Sensibilización social**: campañas y acciones comunicativas para visibilizar el problema del edadismo y promover su erradicación.

Actualmente, la plataforma cuenta con **49.000 profesionales sénior registrados** en toda España y una red de **850 empresas y organizaciones** que apoyan esta iniciativa, ofreciendo empleo, recursos y colaboración. Savia dispone de más de **200 herramientas y recursos** para acompañar a los usuarios según la etapa en la que se encuentren.

Uno de los pilares del proyecto es el **Camino Savia**, una metodología diseñada tras analizar las necesidades reales de los desempleados sénior. Este itinerario contempla **cinco etapas** que acompañan al profesional desde su desvinculación hasta su reinserción:

- **S de Serenidad**: primera fase para gestionar el impacto emocional del desempleo y resolver cuestiones administrativas como subsidios o capitalización del paro. Incluye mentoring para reconstruir la identidad profesional y recursos para elaborar el currículum.
- **A de Análisis**: autodiagnósticos para identificar fortalezas, debilidades y punto de partida.
- **V de Visión**: formación en competencias digitales, herramientas colaborativas y habilidades emprendedoras.
- **I de Impacto**: acceso a ofertas laborales y apertura a nuevas fórmulas de empleo como consultoría, interim management, autoempleo y emprendimiento.
- **A de Alianza**: creación de redes de contactos y comunidad para fomentar el networking y la colaboración intergeneracional.

Además, Savia desarrolla **itinerarios formativos específicos** como Savia Impulsa, que aplica la metodología del Camino Savia en grupos reducidos, logrando que entre el 35% y el 40% de los participantes se reincorporen al mercado laboral en tres o cuatro meses. Otro programa,

Savia Advisor, ayuda a los profesionales a definir su propuesta de valor y acceder a proyectos como consultores o managers en plataformas que demandan experiencia. En los últimos años, también se ha incorporado un itinerario orientado a **empleos verdes**, alineado con la transición hacia una economía sostenible.

La ponente subrayó que Savia no actúa como agencia de colocación, pero sí facilita bolsas de candidatos cualificados a empresas que buscan talento sénior. Paralelamente, la iniciativa impulsa acciones de sensibilización, como la creación del **Día del Trabajador Sénior**, celebrado el 30 de abril desde 2021, para visibilizar la importancia de este colectivo y reivindicar su papel en la sociedad y en las empresas.

La lucha contra el edadismo requiere un cambio de mentalidad en toda la sociedad. Iniciativas como las de Generación Savia son cruciales para este fin. Proponen acciones simbólicas, pero de gran impacto, como la instauración del **30 de abril como el "Día del Trabajador Senior"**, un día antes del 1 de mayo, para visibilizar a un colectivo que ha superado múltiples crisis y sigue aportando un valor incalculable. El objetivo es concienciar al tejido empresarial y a la sociedad de que no se puede desaprovechar el talento senior, sino que se deben construir plantillas con diversidad generacional donde todas las edades convivan y se enriquezcan mutuamente.

Fundación Adecco y sus proyectos para mayores de 45.

La labor de la Fundación para este colectivo se enmarca en una estrategia amplia que incluye

- **Lucha contra el edadismo:** Como se mencionó en sesiones previas sobre sesgos inconscientes, estos programas buscan romper los **estereotipos y prejuicios** que asocian la edad con una menor productividad o adaptabilidad tecnológica.
- **Enfoque en diversidad:** La intervención no solo es técnica, sino que busca el **"desaprendizaje activo"** de sesgos en los procesos de selección, promoviendo que las empresas valoren el talento senior como un activo estratégico para la competitividad.

- **Prospección e intermediación:** La metodología del programa **incluye acciones explícitas** de prospección e intermediación con empresas. Esto implica no solo preparar al candidato o candidata, sino que actúa como **punto directo con las entidades empleadoras para identificar vacantes y facilitar el contacto**

Conclusiones del espacio.

El edadismo constituye una de las formas más frecuentes de discriminación en el mercado laboral, afectando especialmente a personas mayores de 45 años. Esta exclusión no solo limita su acceso al empleo, sino que **genera graves consecuencias psicosociales**, como deterioro de la salud mental y física, pérdida de autoestima, aislamiento social y aumento del riesgo de pobreza y dependencia. Persisten **estereotipos negativos** —bajo rendimiento, resistencia al cambio y menor capacidad de aprendizaje— **que carecen de base empírica**, mientras que el único rasgo positivo reconocido es su mayor compromiso organizacional. Para revertir esta situación, expertos proponen medidas como evaluar el impacto real de los programas de empleabilidad, formar orientadores en diversidad generacional, crear alianzas público-privadas y observatorios de buenas prácticas, impulsar formación y recualificación, reconocer iniciativas con sellos de calidad, flexibilizar la actividad laboral y ofrecer orientación personalizada. Proyectos como *Talento Experto* y *Generación Savia* demuestran que, con estrategias inclusivas y personalizadas, es posible reincorporar este talento al mercado laboral y combatir los prejuicios que lo marginan.



Congreso

Abrimos caminos hacia el empleo.

Impulsamos futuros.





Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES



Yelife Mijares

Voluntaria Cruz Roja Desafío +45 Plus, empresaria y coach



Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES

Voces expertas sobre el fenómeno del edadismo laboral



Rodrigo Serrat Fernández

Profesor titular del departamento de Cognición, Desarrollo
Psicología de la educación. Universidad de Barcelona.

Reto

Sin fecha de caducidad: Lucha contra el
edadismo laboral

Voces expertas sobre el fenómeno del edadismo laboral

Rodrigo Serrat

Profesor Titular de Universidad
Universidad de Barcelona

[rserrat@ub.edu]

Zaragoza, 12 de noviembre de 2025



UNIVERSITAT DE
BARCELONA



Índice

- Consecuencias psicosociales del desempleo
- El rol del edadismo
- Conclusiones del panel de expertos y expertas en el marco de la iniciativa Ideando

Consecuencias psicosociales del desempleo



“Quiero ganar dinero para tener mi **independencia**, sentirme libre y tener mi **autoestima** [...] Solicité el paro **llorando**. No hay nada peor que la sociedad decida por ti que ti que **ya no vales** [...] Para mí últimamente **mi vida está rota**”.

Rosario López (52 años)

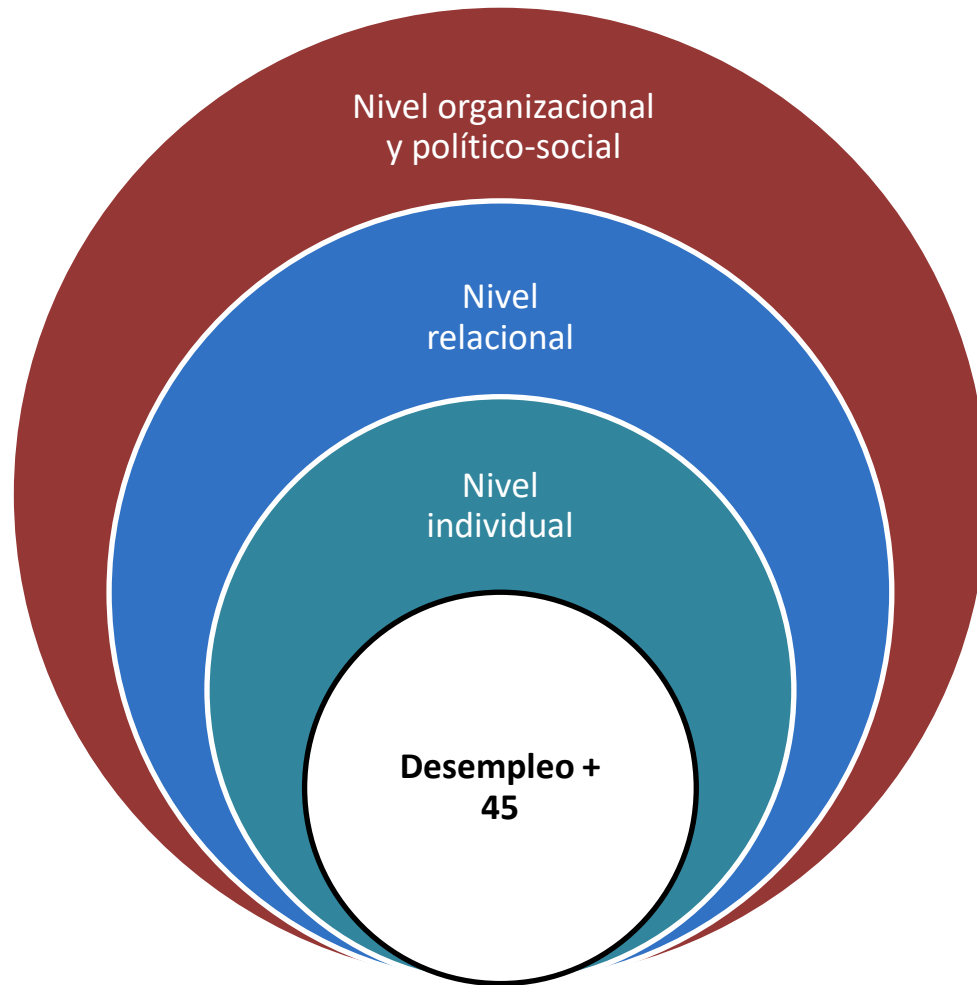
(Fuente: RTVE: <https://www.rtve.es/noticias/20210303/drama-paro-eterno-mayores/2080246.shtml>)

“Cumple 50 años y de repente **pasas a ser invisible**. Tu **experiencia se borra y nadie se acuerda de ti**”.

M^a Carmen Olite (58 años)

(Fuente: Diario de Navarra: <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2023/11/26/once-personas-50-64-anos-ponen-voz-rostro-problema-paro-navarra-590561-300.html>)

Consecuencias psicosociales del desempleo



El rol del edadismo

**“TREATED
LIKE I WAS
SENILE”**

—Liz DiMarco
Weinmann

**“PASSED OVER
FOR ‘BEING NEAR
RETIREMENT’”**

— Joseph Bednarik

**“BERATED
AND CALLED
‘A WASTE OF
TIME’”**

—Kenneth Taylor

El rol del edadismo

Concepto acuñado por Robert Butler (1968).

Definido por la OMS como los **estereotipos (cómo pensamos)**, los **prejuicios (cómo nos sentimos)** y la **discriminación (cómo actuamos)** hacia las personas en función de su edad.

Incorporado a la RAE en el 2022.



Edadismo - Estereotipos

Esferas

Física: dependencia, discapacidad, enfermedad...

Psicológica / Motivacional: menos interés por el mundo, aislamiento...

Psicológica / Personalidad: irritabilidad (e.g. 'cascarrabias'), rigidez e inflexibilidad (e.g. 'tozudo')...

¡También a nivel de empleo!



Estereotipos

“Ninguna empresa quiere personas mayores de 50 años, principalmente en el sector privado. Supongo que **creen que cuando eres joven produces más** y no es verdad. A nuestra edad aportamos experiencia y responsabilidad”.

Silvia Lazova (54 años)

(Fuente: Diario de Navarra: <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2023/11/26/once-personas-50-64-anos-ponen-voz-rostro-problema-paro-navarra-590561-300.html>)

Los estereotipos sobre los trabajadores mayores

| Estereotipo | Características |
|---|---|
| 1. Estereotipo del bajo rendimiento | Los trabajadores mayores estarían menos motivados y serían menos competentes y productivos que los trabajadores más jóvenes. |
| 2. Estereotipo de resistencia al cambio | Los trabajadores mayores serían más difíciles de entrenar, y menos adaptables y flexibles que los trabajadores más jóvenes. |
| 3. Estereotipo de la menor capacidad de aprendizaje | Los trabajadores mayores tendrían menos potencial para el aprendizaje y el desarrollo que los trabajadores más jóvenes. |
| 4. Estereotipo de la fiabilidad | Los trabajadores mayores serían más fiables, más honestos y dignos de confianza, más leales y más comprometidos con la organización que los trabajadores más jóvenes. |

¿Cuál de estos estereotipos es realmente cierto?

Edadismo - Sentimientos

**¿Qué sentimientos me genera mi propia vejez?
¿Y la de las personas que me rodean?**

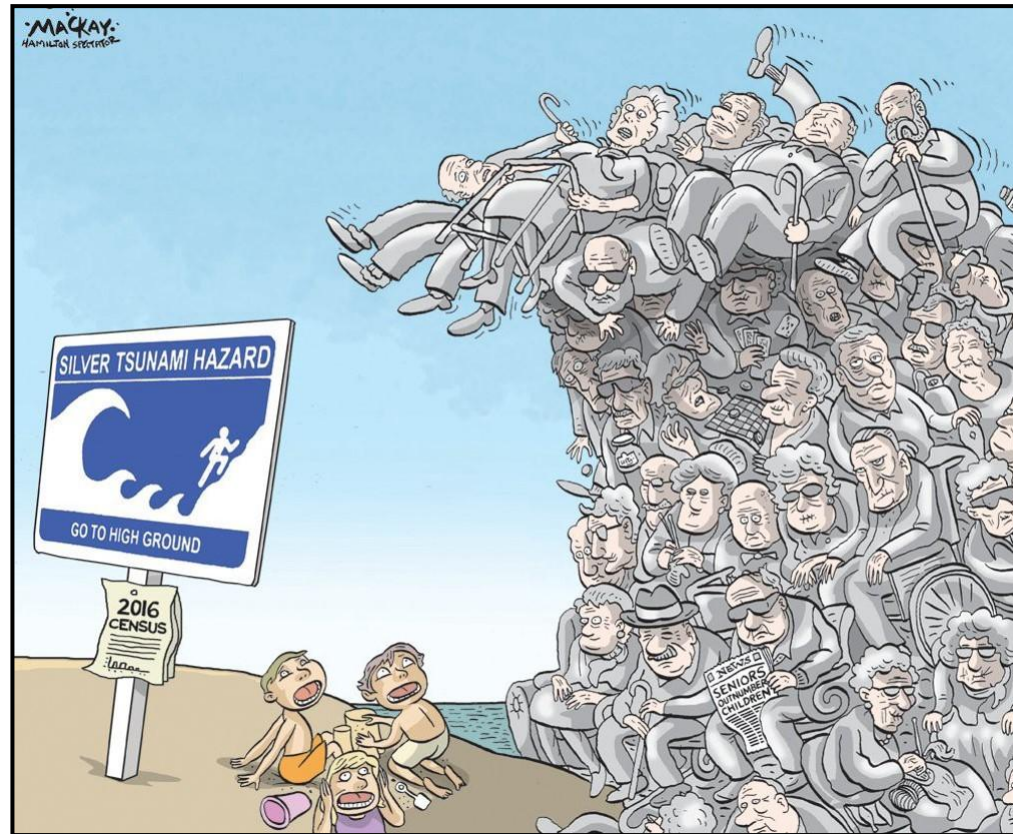
- Miedo a envejecer.
- Miedo a los cambios físicos.
- Miedo a las pérdidas.
- Miedo a las personas mayores.

**Sentimientos
Ansiedad Miedo
Rechazo**

¡También a nivel de empleo!

Edadismo - Sentimientos

El envejecimiento demográfico como amenaza



Silver tsunami - Bomba de tiempo demográfica

Edadismo - Sentimientos

EL PAÍS Economía SUSCRÍBETE

EMPLEO >

El envejecimiento de los trabajadores ocupados entorpece la entrada de los jóvenes al mercado laboral

El Banco de España alerta de que la baja movilidad de los empleados mayores lastra la actividad económica y afecta a los de menor edad, han perdido representatividad en las compañías

Fuente: El País: <https://elpais.com/economia/2024-08-29/el-envejecimiento-de-los-trabajadores-ocupados-bloquea-las-entradas-al-mercado-laboral.html>

Fuente: El Confidencial:
https://www.elconfidencial.com/economia/2024-03-10/edadismo-espana-mercado-laboral-generacion-tapon_3845413/

Menú • Últimas noticias El Confidencial Iniciar sesión Suscríbete

¿DISCRIMINACIÓN A LOS MAYORES?

En España no hay edadismo, al contrario: los sénior retienen los mejores empleos

A partir de los 50 años se multiplica el temor de los trabajadores por ser expulsados del mercado laboral, pero los datos muestran que nunca tuvieron tanto trabajo, ni con tan buenos cargos



Un trabajador en una oficina de empleo. (Europa Press/Gustavo Valiente)

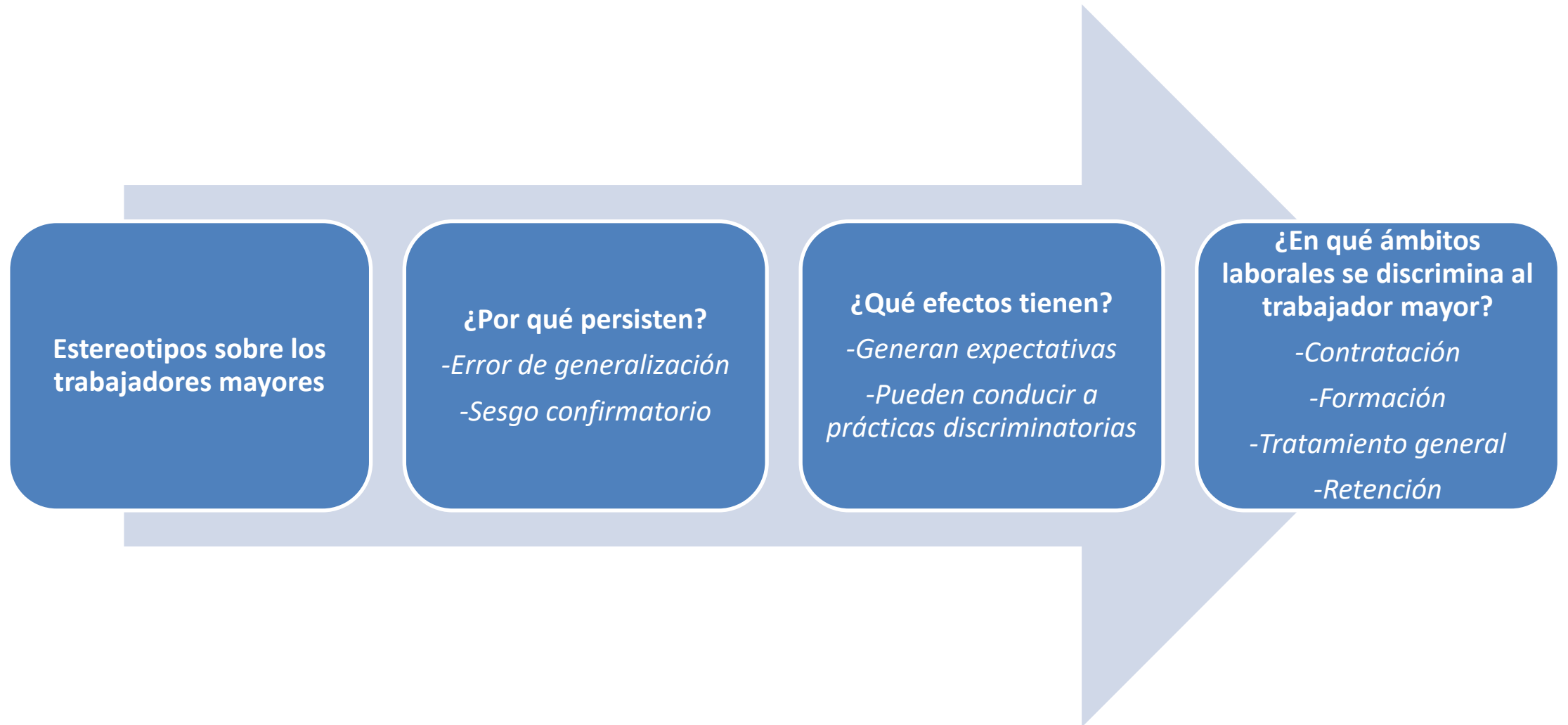
Edadismo – Conductas discriminatorias

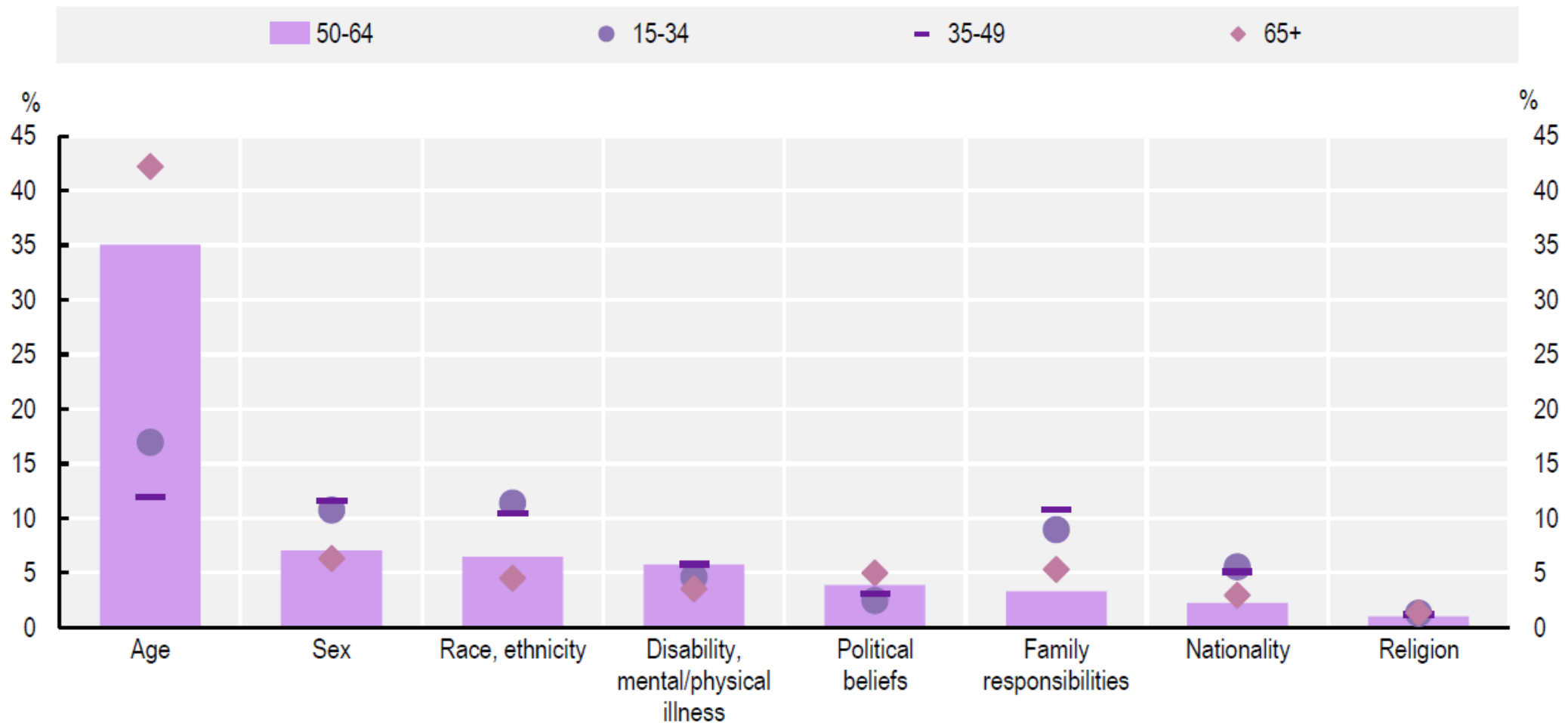
- **A nivel personal - Auto edadismos:** (*“Yo ya soy mayor para...”*). Actúan como profecías autocumplidas de los estereotipos y miedos de hacerse mayor).
- **A nivel social / familiar:** Paternalismos: Decisiones sobre mi vida/mi patrimonio/mi salud.
- **A nivel de servicios:** Falta de atención, discriminación, elderspeak, etc.

Conductas
discriminatorias

¡También a nivel de empleo!

Edadismo – Conductas discriminatorias





Personas que dicen haber sido discriminadas en el trabajo según motivo de discriminación. Fuente OECD.

El edadismo es la forma más habitual de discriminación el ámbito laboral

“Tengo 53 años [...] Pertenezco a una generación a la que se le exigía experiencia más que títulos y ahora **me encuentro tirada** [...] Me siento **frustrada**. Las empresas sencillamente **nos descartan al comprobar en el currículum la fecha de nacimiento**. Resulta imposible acceder a una entrevista”.

Ana Bara (53 años)

(Fuente: Diario de Navarra: <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2023/11/26/once-personas-50-64-anos-ponen-voz-rostro-problema-paro-navarra-590561-300.html>)

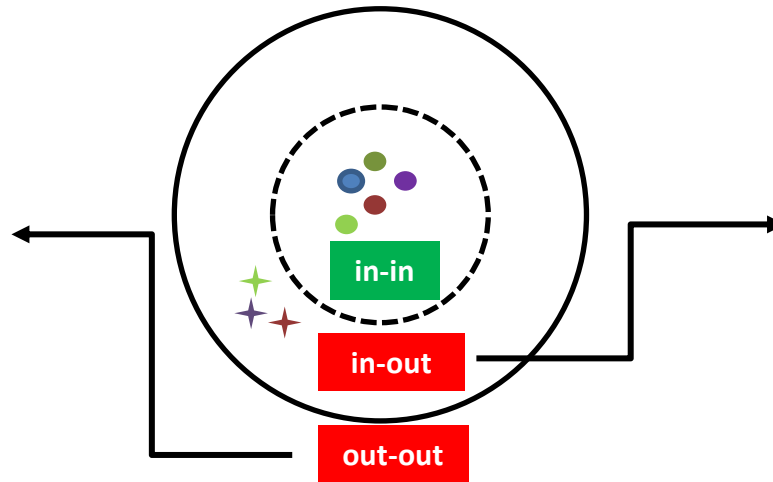
“En una entrevista de trabajo **se rieron de mí** porque pregunté si tenía una posibilidad [...] Me sentí **humillada**. He entregado muchos currículums y me he dado cuenta de que es una vía **absurda e inútil**”

Ana Lezaun (63 años)


(Fuente: Diario de Navarra: <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2023/11/26/once-personas-50-64-anos-ponen-voz-rostro-problema-paro-navarra-590561-300.html>)

Edadismo – Conductas discriminatorias

- Estereotipo de las personas mayores como cargas más que recursos en el ámbito laboral.
- Temor a ser discriminado por la edad.
- Experiencias previas de discriminación por edad.
- Autoedadismos: sentirse demasiado mayor para buscar trabajo, sentir que es cosa de 'los jóvenes'.



- Tokenismo.
- Problemas para acceder a cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones.
- Percepción de la persona mayor como un 'riesgo' o como un 'estorbo' para la organización.
- Autoedadismos: sentirse demasiado viejo para algunos roles o para algunas tareas.


A black and white photograph of a magnifying glass with a black handle and a silver frame, resting on a document. The document has some faint text and a grid-like structure. The background is blurred, showing what appears to be a person's face in profile. The overall image has a torn paper effect at the bottom.


Conclusiones del panel de
expertos y expertas en el
marco de la **Iniciativa Ideando**


Personas expertas en talento senior:


 **Belén Cardona** - Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València.

 **Benigno Lacort** - CEO de Senior Economy Forum y Consejero delegado de Atenzia, impulsa el programa Talento +45 en el sector sociosanitario.

 **Cèlia Hil** - Especialista de RR.HH. con foco en talento senior, especialista en reskilling y competencias digitales.

 **Elsa Novo de Miguel** - Responsable de Empleo en Fundación Endesa, lidera el proyecto SAVIA para formar a mayores de 50 años en competencias digitales.

 **Odra Quesada** - Doctora en Finanzas Cuantitativas y Economía, investigadora en ISEAK, enfocada en economía laboral, de la salud y de género.

 **Rodrigo Serrat** - Investigador en gerontología de la Universidad de Barcelona, especializado en edadismo y empleo.

Metodología Design Thinking

Madrid, 9 de julio de 2025

Jornada dinamizada por





Iniciativa 1: Evaluación de impacto de programas de empleabilidad +45

Diseñar un **sistema cuantitativo** que mida el **impacto real de los programas de empleabilidad**, permita identificar las **intervenciones más efectivas** y **optimice el uso de los recursos disponibles**.



Iniciativa 2: Plan de formación y actualización para orientadores

Diseñar e implementar un **programa de capacitación permanente** que **fortalezca sus competencias**, mantenga sus **conocimientos actualizados** y promueva una **gestión efectiva de la diversidad generacional**.

Iniciativa 3:

Ecosistema de alianzas para el talento senior

Promover la **unión y cooperación**
entre todas las entidades —
públicas, privadas y del tercer
sector— que impulsan la
empleabilidad del talento senior,
avanzando de acciones aisladas
hacia una **estrategia conjunta y
coordinada**.



Iniciativa 4:

Observatorio y difusión de buenas prácticas anti edadismo

Establecer una función de **observatorio** que **identifique, analice y recopile** las mejores **prácticas contra el edadismo**, difundiendo activamente este conocimiento como **guía y catalizador de las estrategias más efectivas**, y sirviendo como referente para todo el ecosistema.





Iniciativa 5: Formación en herramientas de empleabilidad para talento senior

Desarrollar e impartir un **programa de capacitación específico** para **profesionales mayores de 45 años**, centrado en las **herramientas y estrategias de empleabilidad** más relevantes en el **mercado laboral actual**.



Iniciativa 6: Red de apoyo y formación para desempleados +45

Crear un programa dirigido a **personas mayores de 45 años en riesgo de exclusión**, que combine **trabajo social remunerado con procesos de recualificación profesional**, ofreciendo una oportunidad real de inserción y desarrollo laboral.



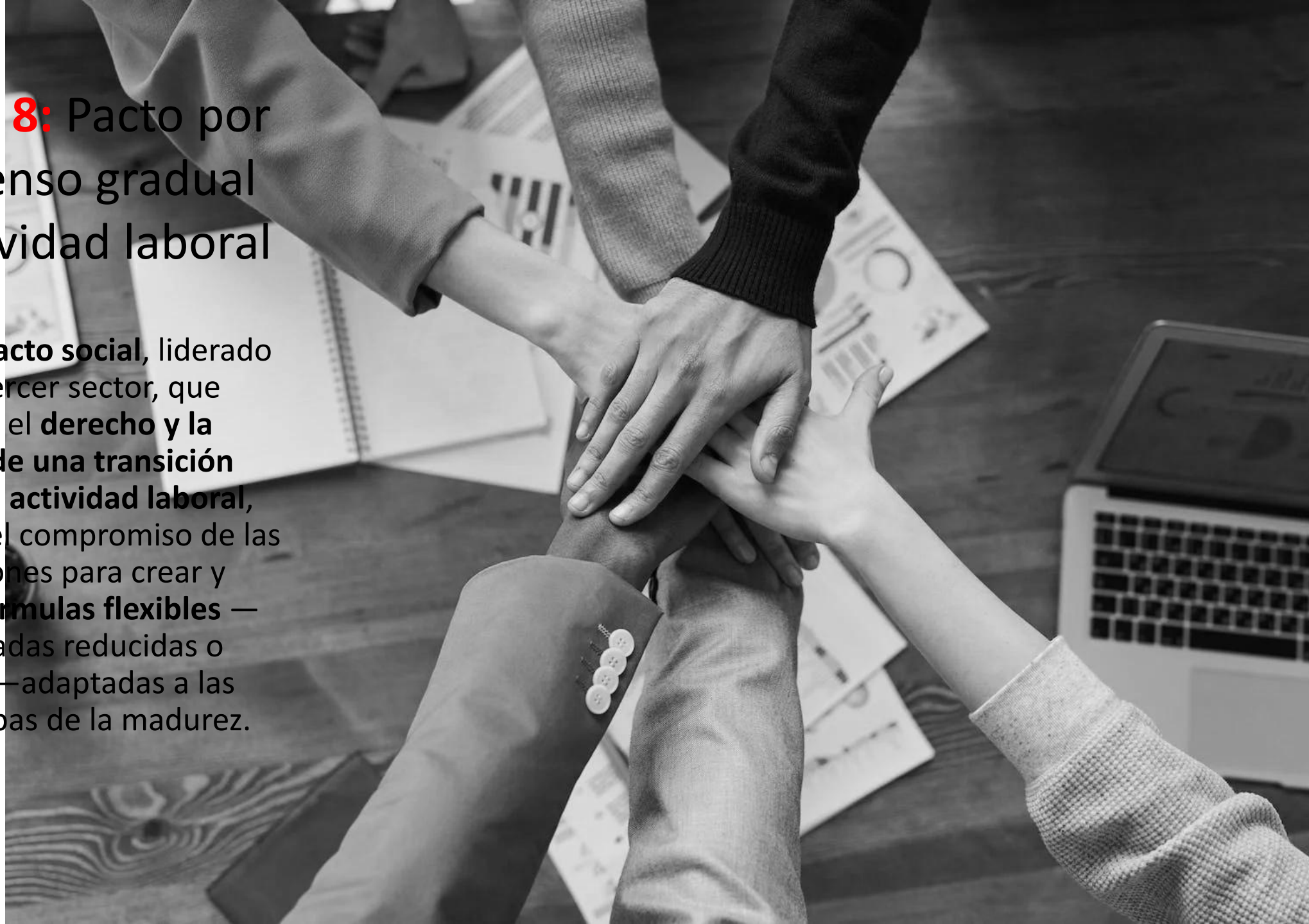
Iniciativa 7:


Reconocimientos buenas prácticas Empleabilidad +45

Crear un sistema de **sello o premio** que **identifique y dé visibilidad pública** a las empresas que **impulsan la diversidad** y **promueven buenas prácticas de empleabilidad** para el talento +45, utilizando este reconocimiento como incentivo organizacional a favor de la diversidad, la inclusión y la intergeneracionalidad.

Iniciativa 8: Pacto por un descenso gradual de la actividad laboral

Impulsar **un pacto social**, liderado desde el tercer sector, que reconozca el **derecho y la necesidad de una transición gradual en la actividad laboral**, promoviendo el compromiso de las organizaciones para crear y normalizar **fórmulas flexibles** — como jornadas reducidas o teletrabajo— adaptadas a las distintas etapas de la madurez.





Iniciativa 9: Inclusión de cláusulas sociales en licitaciones públicas

Promover que se exija por ley la **inclusión de cláusulas sociales en las licitaciones públicas**. Estas cláusulas obligarían a las empresas contratistas a garantizar el **respeto**, el **mantenimiento del empleo** y la **gestión de la diversidad generacional**.



Iniciativa 10: Servicio de orientación laboral individual y personalizada 360º

Ofrecer un servicio personalizado que **integre el plano laboral y personal**, proporcionando **herramientas, motivación y un espacio de feedback**, para que cada persona reflexione sobre sus propias ideas y actitudes.



Iniciativa 11: Creación de Think Tank para la incidencia política

Impulsar la creación de un **espacio que reúna a entidades y expertos** para generar masa crítica, con el objetivo de **influir en la agenda pública y fomentar el debate social** necesario sobre la empleabilidad del talento senior.

Muchas gracias por vuestra atención

Rodrigo Serrat

Profesor Titular de Universidad
Universidad de Barcelona

[rserrat@ub.edu]

Zaragoza, 12 de noviembre de 2025



UNIVERSITAT DE
BARCELONA





Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES

Modelos de intervención para combatir el edadismo



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos



Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES



Yelife Mijares

Voluntaria Cruz Roja Desafío +45 Plus, empresaria y coach



Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES



Cristina Tabuenca Bielsa

Directora de Alianzas.
Generation Spain.



Desireé García Chico

Directora del proyecto Generación Savia.
Fundación máshumano.



**Francisco Mesonero
Fernández de Córdoba**

Director General Fundación & Sostenibilidad
Grupo Adecco.



Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES



Cristina Tabuena Bielsa

Directora de Alianzas.
Generation Spain.

Generation
ESPAÑA

Financiado por:



ae AGENCIA
PARA EL EMPLEO

Talento EXPERTO +45



Agenda

1. Quiénes somos

2. El reto

3. La implementación

4. Los resultados

5. Próximos pasos



Generation
ESPAÑA

Financiado por:



AE

AGENCIA
PARA EL EM

10 años tíansfoímando vidas

Generation
ESPAÑA



Sobre nosotros

- Generation apoya a las personas a lograr la **movilidad económica** mediante el empleo insertando y apoyando a los participantes en sus carreras profesionales que, de otro modo serían inaccesibles.

130.000+

Graduados en 17 países desde 2015
(85% de tasa de graduación)

20fi+

Empleadores, el 94% de los cuales afirman que nuestros graduados rinden al mismo nivel o superior que sus compañeros

**86
%**

Inserción laboral a los 6 meses de su graduación, con el 88% de los graduados empleados en trabajos directamente relacionados con su formación en Generation.

Apoyamos a comunidades de bajos ingresos en **países de todos los niveles de ingresos**—bajos, medianos y altos—para avanzar en nuestra visión: **carreras significativas y bienestar para todos**, en cualquier lugar del mundo y a largo plazo.



Ofrecemos programas de empleabilidad y orientación en seis profesiones

TECNOLOGÍA

- 1. Java
- 2. Cloud Computing + IA
- 3. Marketing Digital + IA
- 4. Robotización de Procesos Automáticos + IA



EMPLEO VERDE

- 6. Instalación de Paneles Solares Bomba de calor (lanzamiento 2026) Movilidad Sostenible (en prospección)



RETAIL

- 5. Excelencia en Punto de Venta

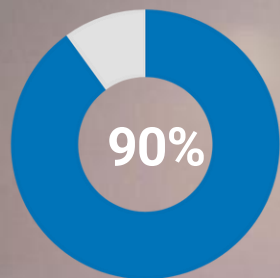


TALENTO EXPERTO +45

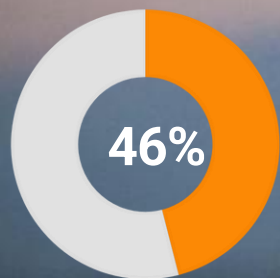
Itinerarios de  **Generación Laboral** PARA EL EMPLEO

Financiado por:

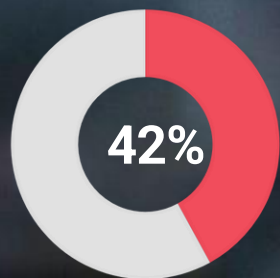
Ayudamos a aquellas personas que enfrentan los mayores retos para acceder a un empleo



están **desempleadas** antes de comenzar nuestros programas



no cubren sus necesidades financieras



son **mujeres** -40% programas tech y 54% en programas retail

50% Se declaran en situación de vulnerabilidad:

18% son personas migrantes

14% viven en hogares sin ningún

adulto con empleo

5% padecen alguna

discapacidad 4%

... y otras situaciones de vulnerabilidad como desempleados de larga duración

pertenecen a minorías

Fundación Generation España

Desde 2015, apoyamos a las personas en su **acceso a carreras profesionales** de calidad que cambien sus vidas, facilitando a las empresas el talento que necesitan

7.000+ participantes desde 2015

2.700+ empresas han contratado a nuestros participantes

91% volvería a contratar graduados de Generation

80% graduados logran empleo dentro de los seis meses posteriores a finalizar el programa



Nuestros principales colaboradores

Públicos



Privados



Empleadores



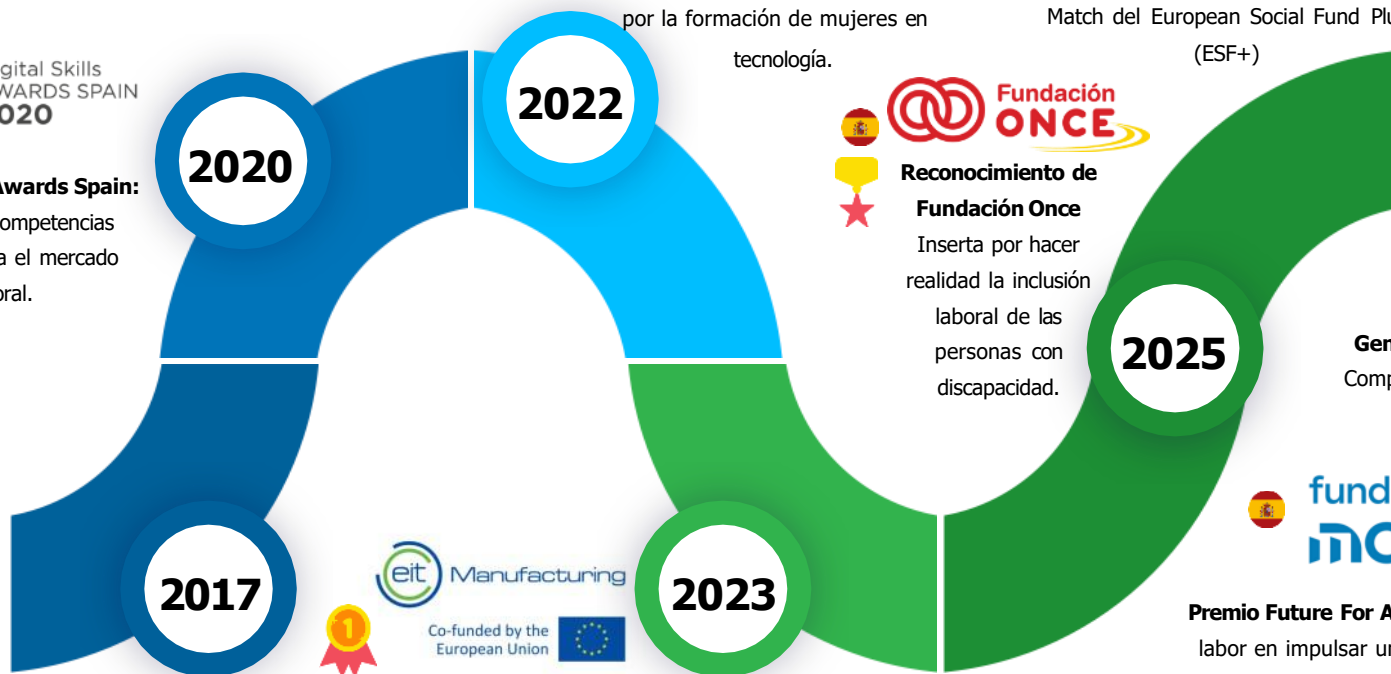
Reconocimientos a nuestro trabajo



Premio Fundación SERES por la labor estratégica e innovadora generando valor social y empresarial.



Digital Skills Awards Spain: premio en competencias digitales para el mercado laboral.



2017

2020

2022

2023

2025



Premios Fundación Magtel: primer premio en Inserción Sociolaboral por la formación de mujeres en tecnología.



Reconocimiento como caso de estudio dentro de la iniciativa: Social Innovation Match del European Social Fund Plus (ESF+)



Reconocimiento de Fundación Once Inserta por hacer realidad la inclusión laboral de las personas con discapacidad.



EIT Deep Tech Talent Initiative Awards: premiada por reducir la brecha de habilidades en Automatización de Procesos Robóticos.



Premio Vanguardistas: en la categoría PYME Gestión Cultural y Talento por su proyecto "Talento Experto +45: Rompiendo barreras, creando futuro"



Gold Solar Diversity Champion Award de SolarPower Europe: por el programa gratuito de formación solar que impulsa la inclusión, la diversidad y el acceso al empleo en el sector.



Observatorio Generación s Talento, premios Generación: Segundo Premio en la categoría Outside Company por el programa "Nuevas rutas: Transformando el rumbo laboral de las generaciones".



Premio Future For All: de Fundación Moeve, por la labor en impulsar una transición ecológica justa e inclusiva a través del empleo verde y la formación.

Agenda

1. Quiénes somos

2. El reto

3. La implementación

4. Los resultados

5. Próximos pasos



Generation
ESPAÑA

Financiado por:



AE

AGENCIA
PARA EL EM

El edadismo principal barrera para el empleo

Desempleo estructural:

En Madrid, más de la mitad de las personas desempleadas tienen más de 45 años.

Máximo histórico: En junio de 2024, los mayores de 45 años representaban el 58 % de la población desempleada de la **ciudad**.

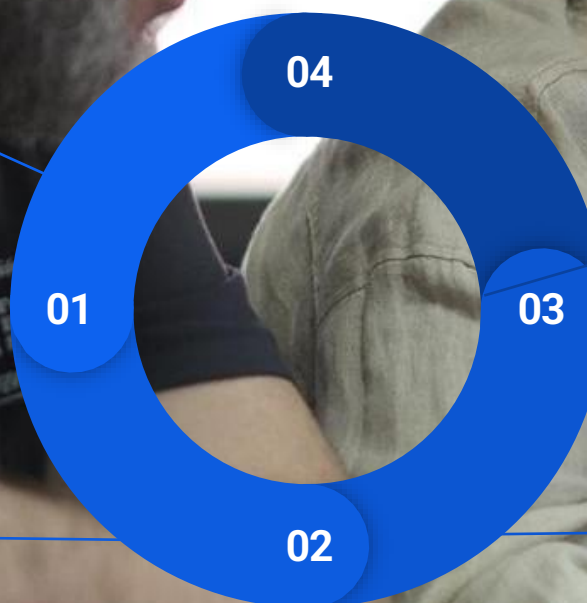
Desajuste crítico: Mientras que los candidatos valoran su experiencia, los empleadores priorizan la formación formal y la adaptabilidad digital.

Tendencias demográfica:

Envejecimiento de la población, aumento de la esperanza de vida y descenso de la natalidad.

Menor competitividad:

La baja participación en formación y recualificación debilita su posición en el mercado laboral.



Programa Talento EXPERTO +45

Fundación Generation España pone en marcha la iniciativa «**Talento EXPERTO +45**», impulsada por la **Agencia de Empleo del Ayuntamiento de Madrid**, para fomentar la **inserción laboral de personas desempleadas mayores de 45 años** que residen en la ciudad de **Madrid**.

- Preparamos a los/las candidatos/as

- Acompañamos en todo el proceso

- Conectamos con empresas

Agenda

1. Quiénes somos
2. El reto
3. La implementación
4. Los resultados
5. Próximos pasos



Nuestro enfoque

 *Innovaciones clave*

1. Activación de empleadores desde el inicio

2. Selección de estudiantes basada en características intrínsecas y potencial

Los requisitos para acceder al programa son: tener más de 45 años, estar en situación de desempleo y residir en la ciudad de Madrid.

3. 4a-16 semanas de formación especializada en la profesión

Ofrecemos siete itinerarios personalizados:

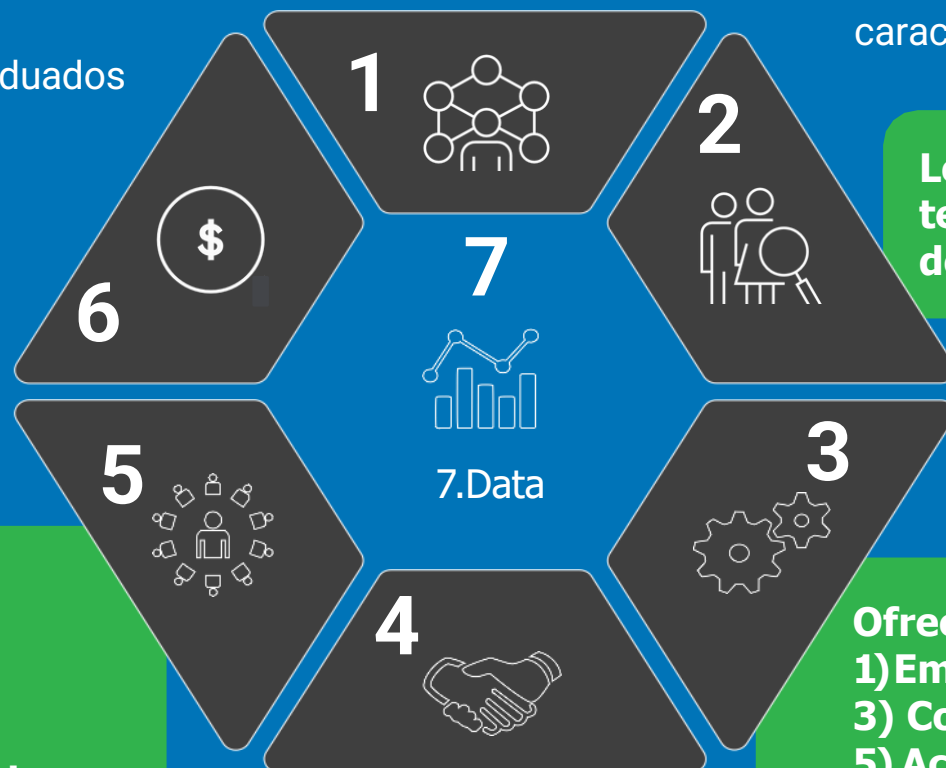
| | |
|---------------------------------|--------------------|
| 1) Emprendimiento (1:1) | 2) Soft Skills (1) |
| 3) Competencias digitales | 4) Bootcamp (3) |
| 5) Acreditación de compet.(1:1) | 6) Upskilling |
| 7) Intermediación laboral (19) | |

4. Entrevistas con empleadores para acelerar contrataciones

5. Mentorías y apoyo social a lo largo del camino

Ofrecemos tutorías individualizadas durante el proceso de orientación, garantizando una guía personalizada y un seguimiento continuo incluso después de finalizar el itinerario.

6. ROI para empleadores, graduados y para la sociedad

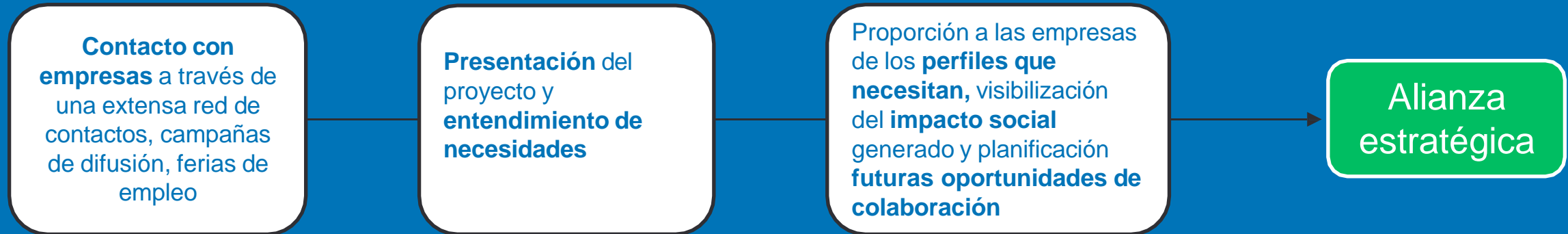


7.Data

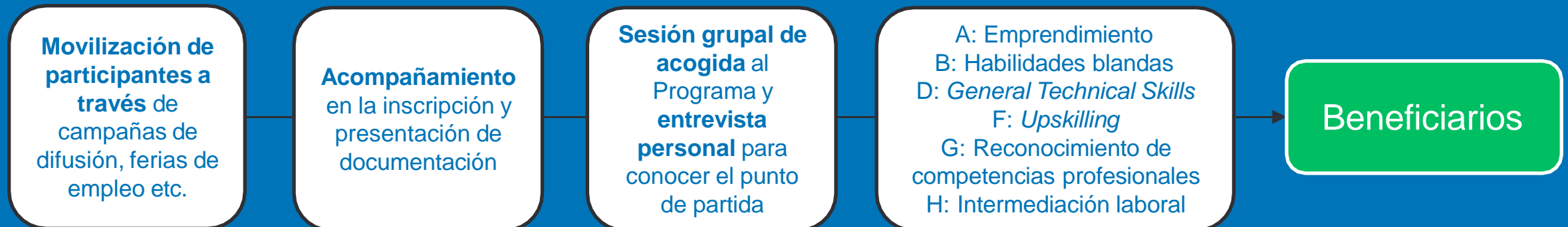
¿Cómo lo hacemos?



Conectamos con empresas líderes para **impulsar alianzas estratégicas y responder a sus necesidades**



Atraemos a personas en situación de desempleo y les **ofrecemos 7 itinerarios formativos adaptados** a sus perfiles y necesidades



Agenda

1. Quiénes somos
2. El reto
3. La implementación
4. Los resultados
5. Next steps



Generation
ESPAÑA

Financiado por:



AE

AGENCIA
PARA EL EM

Métricas de Talento EXPERTO +45

+600

Participantes esperados hasta junio 2026

<2 meses

tiempo medio de incorporación al empleo

~60%

de empleabilidad

+600

empresas en nuestra red de empleadores



“

Antes de unirme al programa Talento EXPERTO +45, estaba desempleada y me sentía perdida en la búsqueda de empleo, después de haber trabajado toda mi vida como autónoma en un quiosco familiar. No sabía cómo enfrentarme al mercado laboral, ni cómo redactar un currículum o prepararme para una entrevista, lo que me hacía sentir insegura”, Nuria Romero, auxiliar administrativa en Oncología Partners, S.A .

[Lee el testimonio completo aquí](#)



“

Gracias al programa, encontré trabajo, lo cual me da una gran satisfacción, porque este logro no es solo mío, sino también del equipo de la Fundación Generation, que con su apoyo y orientación me ayudó a enfocarme en lo que necesitaba para conseguirlo”, David Heras, emprendedor en proyectos IT.



Un Proyecto Reconocido: Impacto y Relevancia Social

Generation
ESPAÑA

Financiado por:



AE AGENCIA
PARA EL EMPLEO



Fundación Generation España recibe el **Premio Vanguardistas 2025** en la categoría Gestión Cultural y Talento



Nuestra apuesta por la diversidad generacional, reconocida con segundo premio en los **VI Premios Generación**

Factores clave de éxito

1. **Itinerarios** personalizados
2. Compromiso de los **candidatos**
3. Alineación con el **sector público**
4. Compromiso de los **empleadores**



Agenda

1. Quiénes somos
2. El reto
3. La implementación
4. Los resultados
5. Próximos pasos



Generation
ESPAÑA

Financiado por:



AGENCIA
PARA EL EM

Próximos pasos

1.

Activar nuevos itinerarios (bootcamps) para seguir adaptándonos a las necesidades de los participantes y desplegar completamente la metodología Generation.

2.

Ampliar nuestro alcance y fortalecer el compromiso de los empleadores en Madrid.

3.

Establecer nuevas alianzas y reforzar nuestra presencia en los principales eventos de empleo.

El talento no tiene edad y reconocerlo es construir un mercado laboral más justo, inclusivo y resiliente, donde nadie debe quedar atrás.





Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES



Desireé García Chico

Directora del proyecto Generación Savia.
Fundación máshumano.

Generación SAVIA. Conectando talento senior



¿Qué es Generación SAVIA?

1

Generación SAVIA es un proyecto sin ánimo de lucro impulsado por la Fundación Endesa en colaboración con la Fundación máshumano desde 2018.

2

El talento senior +50 representa un activo del que no podemos prescindir en España: hay 785.500 parados mayores de 50 años, según la EPA del 3T 2025.

3

En SAVIA queremos analizar y entender la situación de partida de los senior, reforzar su confianza, visualizar nuevos horizontes profesionales y hacerlos sentir parte de una comunidad.

Objetivos

- ✓ **Empleabilidad.** La necesidad que tienen los profesionales senior de seguir trabajando y aportando a la sociedad.
- ✓ **Movimiento social.** La necesidad de talento que existe en el mundo empresarial y, especialmente, en Pymes, startups y ONG's.

Promover un cambio cultural a favor de eliminar la discriminación por razón de edad (Edadismo), que desemboca en una desvinculación temprana del mercado laboral.

Diferenciación e innovación



Impulso de la empleabilidad senior

Ofrecemos un programa de intermediación laboral donde se buscan empresas que apuesten por estos trabajadores y los Premios +50 Emprende que impulsa proyectos de emprendimiento de talentos seniors.



Reciclaje y formación profesional

Webinars, programas especializados para iniciarse como consultor y un programa de orientación laboral para seniors desempleados de larga duración.



Visibilización del edadismo

Trabajamos en visibilizar esta discriminación y los grandes beneficios que estos profesionales pueden aportar a las empresas y organizaciones y, así, promover un cambio social, cultural y empresarial.

Desarrollo del proyecto

✓ Un portal con recursos, actualidad, servicios, actividades, formaciones y propuestas sobre nuevas formas de colaboración, empleo y emprendimiento.

Ofrecemos herramientas para reciclarse, inspirarse y poner en valor toda su experiencia y capacidades.

✓ Ofrecemos soluciones dirigidas al tejido empresarial español: acceso a grandes profesionales, dotados de talento y experiencia a través del Buscador de Seniors.

✓ Un Think Tank sobre talento senior para fomentar la investigación, el debate e iniciativas que mejoren las oportunidades y derechos de los profesionales seniors.



49k

seniors inscritos
en la plataforma

200

recursos y
herramientas

850

empresas y
entidades
colaboradoras

+200

formaciones propias

Desde la Serenidad

Preparar tu nueva etapa profesional y trabaja tu marca personal y CV para abrirte a nuevos escenarios laborales.

S

A

En Alianza

Hacer networking y ampliar tu red de contactos a través de la comunidad de seniors y empresas SAVIA.

A

Bajo el Análisis

Conocer mejor tu potencial e identificar las áreas más importantes de impacto para la impulsar tu empleabilidad

I

Con Impacto

Lograr las nuevas metas profesionales a través de ofertas de empleo y otras formas de colaboración y emprendimiento

V

Con Visión

Aprender y reforzar tus competencias y habilidades para mejorar tu acceso al mercado laboral

CAMINO SAVIA

Resultados e impactos - programas propios

1. SAVIA Impulsa, orientación laboral

Formación para **desempleados** para que adquieran conocimientos sobre las herramientas y recursos que les ayudarán a actualizarse y volver a reincorporarse al mercado laboral.
Tasa de reincorporación del 35-40% en 3/4 meses.

2. SAVIA Advisor, autoempleo

Formación como consultores, interim managers, expertos para trabajar por proyectos y por cuenta propia.

Tasa de reincorporación del 30% en 4/5m.

3. SAVIA Green, Empleo y Emprendimiento verde

Itinerario formativo que introduce al senior en las oportunidades de empleo y emprendimiento que ofrece la Economía verde, proponiéndoles una nueva carrera profesional.

4. Premios +50 Emprende, Emprendimiento senior

Ayudar a los seniors con su idea de negocio de manera cuantitativa (**16.500€**) y cualitativa (**20.000€**).

Premios al emprendimiento verde hasta 16.500 euros

5. Formación SAVIA en competencias y habilidades

Al año asisten 1.500 participantes a las formaciones llevadas a cabo por la red de Colaboradores de savia.

Tasa de reinserción del 25%

6. Talento SAVIA, intermediación laboral

Ponemos en contacto perfiles profesionales con **+400 empresas** que apuestan por el talento senior en sus plantillas.

Cuentan con asesoramiento y orientación laboral.
Tasa de reincorporación del 20%

**ACCIONES DE
COMUNICACIÓN Y
SENSIBILIZACIÓN**

savia

DÍA DEL TRABAJADOR SENIOR

30 de abril





+ de
50
RAZONES

30 de abril
Día del Trabajador Sénior

YA SE HAN SUMADO



Samantha Vallejo-Nágera

Chef y presentadora



Maribel Verdú

Actriz



José Luis Perales

Cantautor y compositor



María Benjumea

Empresaria



Carlos Iglesias



Marta Robles



Miguel Rellán



Gloria Lomana

**YA HEMOS FIRMADO 6749 PERSONAS.
¿TE UNES A NOSOTROS?**

[Firma](#)

**50 razones o más... Para los que llegamos primero
nuestro día será antes**

50 razones o más, para seguir contando con el talento sénior y recordar que el talento no entiende de edad. Porque a los mayores de 50 nos sobran las razones para seguir en activo. Solo falta que tú también nos des la razón. ¡Únete a nosotros!

YO ESTOY AL DÍA

¿Y TÚ? _____

30 de abril - Día del Trabajador Sénior



Premios +50 Emprende



Premios
+50
EMPRENDE

LA VII EDICIÓN DE LOS
PREMIOS +50 EMPRENDE

LLEGA A TU CIUDAD

GRABA TU VÍDEO EN

Barcelona, 7 octubre

Madrid, 21 octubre

Sevilla, 29 octubre

Zaragoza, 4 noviembre

Málaga, 2 diciembre

Madrid, 10 diciembre

ES LA HORA DE
LA INTELIGENCIA
QUE NACE DE
LA EXPERIENCIA

Una iniciativa de



disincuenta y nueve
02:59
f i l m s

Generación SAVIA es un proyecto de

endesa

Fundación
Máshumano

Con la colaboración de



Aianza ARRABE INTEGRA
asesores de empresa

Emprendedores

to:uity



+ Cruz Roja La Decisión SAVIA



La Decisión SAVIA



+ Visibilidad a los problemas de los profesionales senior



Qué es el Síndrome del Teléfono Apagado y cómo le hacen frente los desempleados senior

Los profesionales mayores de 50 años representan el 30,34% del paro total en España, tal y como revelan los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA) de finales de este mes de julio. Además, cuatro de cada diez desempleados senior lo son de larga duración, es decir llevan más de 12 meses en una búsqueda infructuosa de empleo. Esta combinación de factores adversos hace que el colectivo de trabajadores senior se encuentre especialmente expuesto al "síndrome del teléfono apagado", una sensación de invisibilidad laboral que Generación SAVIA, el proyecto de la Fundación Endesa en colaboración con la Fundación másHumano, ha detectado en muchas de las personas a las que viene acompañando y formando desde hace cinco años.



Cómo afrontar las creencias limitantes durante la búsqueda de empleo

Si estás en búsqueda de empleo, y además llevas un tiempo haciéndolo sin éxito, es posible que **hayas experimentado en alguna ocasión cierto malestar como inseguridad, miedo o ansiedad al no encontrar trabajo**. Esta situación, cuando se prolonga durante mucho tiempo, puede llegar a afectarte en tu ámbito privado, provocándote falta de autoestima y motivación para afrontar la búsqueda. Cuidar de nuestro bienestar durante este periodo puede llegar a ser todo un reto.

A menudo, el no tener ofertas de empleo que encajen con nuestras expectativas, enviar curriculums pero ver que son rechazados por los algoritmos, acudir a entrevistas de trabajo, pero no superarlas con éxito puede llevarnos a construir creencias limitantes que nosotros mismos nos decimos cuando no conseguimos nuestros objetivos: **"¿seré demasiado mayor para volver a trabajar?", "siempre buscan a alguien más joven que yo", o "el mercado laboral me da la espalda"**, son algunos de los ejemplos de estas creencias que pueden estar mermando nuestra seguridad a la hora de buscar empleo.



[Inicio](#) > [Blog](#) > 785.500 profesionales senior se encuentran en situación de desempleo, según la EPA



785.500 profesionales senior se encuentran en situación de desempleo, según la EPA

Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2025 reflejan cierto "espejismo" en referencia a la ocupación del talento senior con respecto al segundo trimestre. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para que los profesionales +50 no sigan siendo uno de los colectivos más golpeados por el desempleo. **En concreto 785.500 seniors están en paro lo que representa un 30% del total de desempleados (2.613.200)**. Es decir, uno de cada tres desempleados pertenece a este grupo. De ellos, casi 400.000 llevan más de un año buscando trabajo sin éxito, una cifra que refleja la persistencia de un problema estructural.

savia

Propuesta de medidas legislativas para el impulso del talento senior

2020

endesa Fundación
FUNDACIÓN más humano

Sagardoy Abogados **Hagan Lovells** **HERBERT SMITH FREEHILLS FUNDACIÓN** **FUNDACIÓN FERNANDO POMBO** **pwc**

savia

8 Claves estratégicas y operativas para la gestión de talento senior

- 1 Demografía** en la estrategia empresarial
- 2 Talento senior en la agenda de los Órganos de gobierno**
- 3 Diversidad generacional**
- 4 Nuevos modelos de colaboración y carrera profesional**
- 5 Lifelong learning** o la formación permanente
- 6 Robotización** y equipos de trabajo
- 7 Reestructuraciones con talento**
- 8 Marca empleadora para senior**

endesa Fundación
FUNDACIÓN más humano

Estudios SAVIA: análisis e investigación propia



INFOGRAFÍA - 8 claves estratégicas y operativas para órganos de gobierno en tiempos de COVID19. Generación SAVIA

Empresas, PYMES y startups

Presentamos ocho reflexiones y recomendaciones para empresas, organizaciones y alta dirección sobre la gestión del talento senior en tiem...



Ocho claves estratégicas y operativas para órganos de gobierno en tiempos de covid19. Generación SAVIA - Fundación Endesa - Fundación más humano

Empresas, PYMES y startups

Generación SAVIA presenta una guía dirigida a impulsar el cambio en el tejido empresarial en torno al talento +50



Efectos de la crisis del Covid-19 y del confinamiento en los mayores de 50 años desempleados. Estudio Generación SAVIA

Seniors

Generación SAVIA ha elaborado el primer estudio que analiza los aspectos psicológicos derivados de la crisis del Covid-19 y la manera en ...

Gracias.





Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES



Francisco Mesonero Fernández de Córdoba

Director General Fundación & Sostenibilidad
Grupo Adecco.