

EL EDADISMO NO DA TREGUA: UNO DE CADA TRES PARADOS TIENE MÁS DE 50 AÑOS

Aunque despedir a un trabajador sénior es un 70% más caro por la antigüedad, las extinciones han crecido un 9% en el último año, en un momento en el que España bate récord de empleo. Las mujeres son las más afectadas

Susana Alcelay
Madrid



Los trabajadores de más edad cuentan con empleos de más calidad y sueldos más elevados, y su contribución a las arcas de la Seguridad Social es un factor determinante para la sostenibilidad de las pensiones, en un momento en el que se buscan fórmulas para retrasar la edad de jubilación por el elevado gasto. Pero también siguen siendo objetivo preferente en los planes de salidas de las empresas y cuando pierden el empleo y tienen que buscar uno nuevo sufren más que el resto: tardan más tiempo y tienen más dificultades para encontrarlo. Siguen sufriendo como nadie las consecuencias del edadismo, una discriminación laboral por razones de edad.

El estudio ‘Informe sobre la paradoja del mercado laboral sénior en España’, de la Fundación Más Sénior, pone negro sobre blanco una discriminación estructural del mercado de trabajo, basada en la edad y justificada por los costes. «El mercado laboral actual opera bajo el ‘sesgo de la novedad’, asumiendo erróneamente que la juventud equivale a productividad y la veteranía a carestía», dice el trabajo.

En un momento en el que se baten récord de empleo, los datos sobre los mayores hablan de menos contratos, más despidos y más paro. En marzo de 2026, los menores de 25 años firmaron casi el mismo volumen de contratos (308.094) que todo el colectivo mayor de 45 años (367.204), a pesar de que estos suponen la mitad de la población activa. Su papel, además, es protagonista en las listas del desempleo. Según datos de la EPA, uno de cada tres parados tiene más de 50 años y más de la mitad lo son de larga duración, «atrapados en un círculo de exclusión que compromete sus futuras pensiones», dice el estudio. Las mujeres representan el 57% del desem-

pleo sénior, «enfrentándose al edadismo, sumado al sexismo estructural». Los autores aseguran que «las empresas españolas están incurriendo en un error estratégico financiero». Aunque explican que despedir a un sénior es un 70% más caro que la media por la antigüedad, las extinciones que afectaron a este colectivo crecieron un 9% en el último año frente al 6% general, una situación que tildan de «descapitalización silenciosa». El sistema les obliga a trabajar más tiempo –la edad de jubilación ha subido a 66 años y 10 meses este año–, pero al mismo tiempo les veta la posibilidad de cotizar los años exigidos.

Barreras de entrada y salida

«Las direcciones financieras priorizan la reducción inmediata de la masa salarial, ignorando los costos ocultos: pérdida de memoria institucional, ruptura de relaciones estratégicas y el alto costo de la curva de aprendizaje de los nuevos empleados». El 46% de los que participan en procesos de recolocación tras despidos colectivos supera los 45 años, «evidenciando que la veteranía es la diana preferente en las reestructuraciones».

España lidera la creación de empleo en la zona euro, pero el colectivo mayor de 45 años sufre una doble segregación: una barrera de entrada (contratación reducida a la mitad frente a los jóvenes) y una barrera de salida (despidos desproporcionados). «El resultado –señalan– es un embolsamiento crítico de más de un millón de parados mayores de 52 años». La estadística revela que las empresas contratan a mayores de 45 años a un ritmo que es la mitad del de los perfiles más jóvenes. «El acceso al empleo de los mayores de 45 años no es un tema de responsabilidad social corporativa; es una cuestión de supervivencia económica. No se trata de elegir entre jóvenes o mayores. Se trata de entender que la vitalidad de uno y la perspectiva del otro son dos caras de una misma moneda competitiva».

La carga de la experiencia

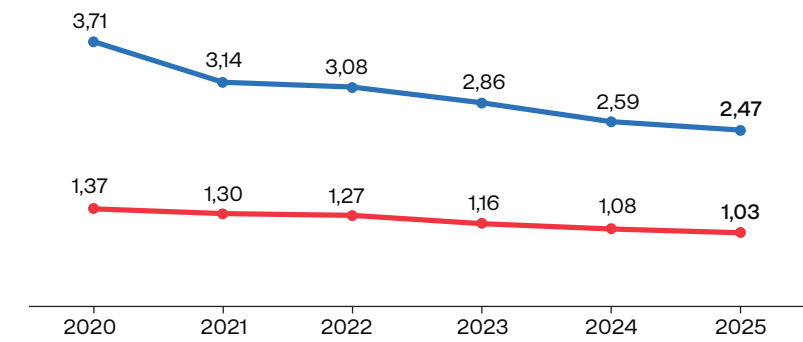
¿Cómo es posible que un grupo de edad que tiene por delante hasta 20 años de trayectoria profesional, que ostenta la mayor carga de experiencia y que supone la mitad de la población activa sea contratado con la misma frecuencia que quienes apenas están terminando su formación?, se pregunta el informe. Su respuesta es que «el mercado laboral se ha enamorado de la falsa premisa de que juventud equivale a maleabilidad y bajo costo, mientras que la veteranía es vista, erróneamente, como rigidez y carestía». Añaden que «esta miopía empresarial ignora que un profesional de 50

años hoy no es el trabajador de 50 años de 1980. Hablamos –dicen– de una generación que ha vivido la digitalización, que posee una resiliencia forjada en múltiples crisis y que, estadísticamente, disfruta de una salud y una capacidad cognitiva superiores a las de cualquier generación anterior». Si hay un elemento que define la situación es la dificultad para volver al mercado laboral una vez que lo abandonan. El 53% de los desempleados mayores de 50 años lleva más de un año buscando trabajo. «Este dato es preocupante porque el paro de larga duración actúa como una trampa: cuanto más tiempo se permanece fuera del mercado, más difícil resulta regresar. No es solo una cuestión de pérdida de ingresos», explican. «Es una erosión progresiva del capital profesional, de la red de contactos y, en muchos casos, de la confianza personal». La Fundación explica que «el edadismo laboral es un contrasentido di-

Evolución del desempleo sénior en España

En millones de trabajadores. Datos del IVº trimestre de cada año

— Total edades — Total sénior (mayores de 45 años)



Fuente: Observatorio Empleo Fundación Adecco

ABC



fácilmente justificable» y advierte de que «tenemos el personal médico, los ingenieros, los gestores y los creativos más longevos y sanos de nuestra historia, y los estamos enviando a la jubilación anticipada o al subsidio de mayores de 52 años por una mera cuestión de prejuicios estéticos».

Este escenario de discriminación laboral se produce en un contexto demográfico que agrava el problema, y en un país en el que los más jóvenes cobran sueldos que, en muchos casos, les convierten en trabajadores pobres, lo que tiene gran repercusión en el sistema de pensiones, en el pago de las prestaciones, una factura superior a los 200.000 millones de euros.

España es un país cada vez más envejecido. El índice de envejecimiento ya alcanza las 148 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Esto significa que hay cada vez más trabajadores sénior. «La paradoja es evidente: el colectivo que más crece es el que más dificultades tiene para trabajar. Si esta tendencia continúa, el problema dejará de ser sectorial para convertirse en sistémico», concluyen.

«Hay una dimensión humana que no puede ignorarse», señalan. «Perder el empleo a partir de los 45 o 50 años tiene consecuencias: dificultad para recolocarse, pérdida de ingresos en etapas clave de la vida, impacto en la autoestima y la salud mental».

