

#TALENT  
**+45**

fundació  **pimec**

# ¿EL TALENTO TIENE EDAD?

## Encuesta a las Pymes

**emp** **persona**  
programa d'ajud personal a l'empresariot

Rueda de prensa  
15/12/2022



## Resultados encuesta (1/10)

- Respuestas recibidas: **354** (a 17/10/2022)  
(En dos circulaciones; una a finales de julio 314 encuestas y otra a finales de septiembre 40 encuestas)
- 1- Número de personas trabajadoras:

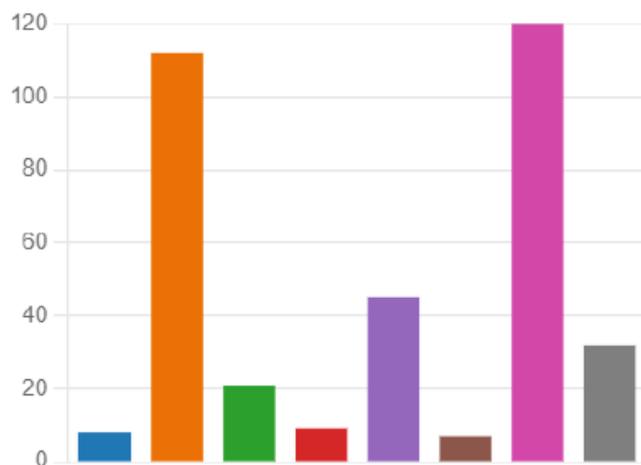
	Sin personas	8	2,26%
	de 1 a 9 personas	114	32,20%
	de 10 a 40 personas	151	42,66%
	de 50 a 249 personas	62	17,51%
	250 y más personas	19	5,37%





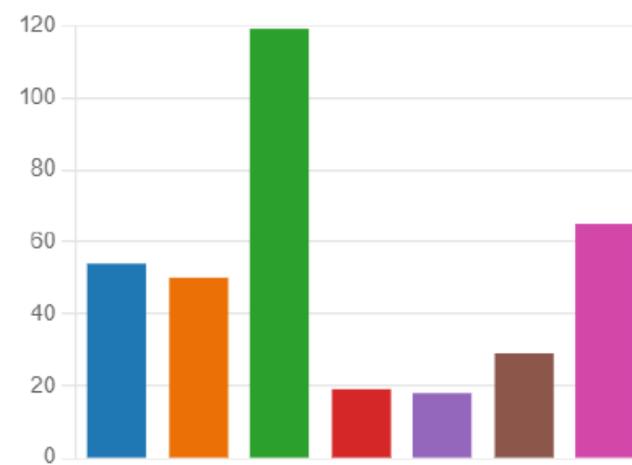
## Resultados encuesta (2/10)

- 2- Sector de actividad



Primario	8	2,26%
Industria	112	31,64%
Construcción	21	5,93%
Logística	9	2,54%
Comercio	45	12,71%
Hostelería y restauración	7	1,98%
Otros servicios a las empresas	120	33,90%
Otros servicios a las personas	32	9,04%

- 3- Demarcación



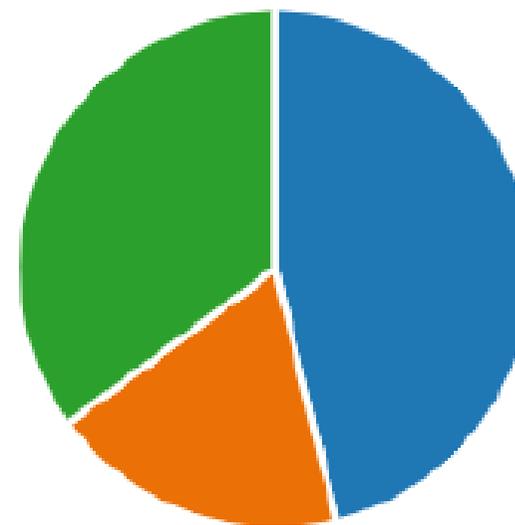
Barcelona ciudad	54	15,25%
Resto demarcación Barcelona	119	33,62%
Catalunya central	50	14,12%
Girona	19	5,37%
Lleida	18	5,08%
Tarragona	29	8,19%
Otras	65	18,36%



## Resultados encuesta (3/10)

4- ¿Tu empresa lleva a cabo políticas para favorecer la contratación de perfiles senior (cuotas por edad, CV ciego, selección, ...)?

	No se ha planteado	164	46,33%
	Se tiene en cuenta en perfiles directivos o profesionales difíciles de encontrar	66	18,64%
	Tenemos políticas específicas y no se definen perfiles de edad	124	35,03%

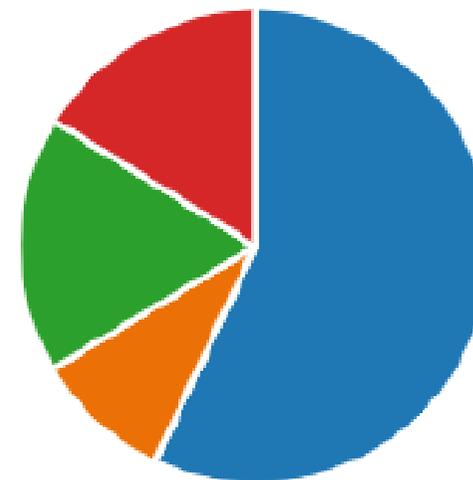




## Resultados encuesta (4/10)

5- ¿Tu empresa lleva a cabo políticas para favorecer la continuidad y desarrollo de perfiles senior (programas de formación, salud laboral, ....)?

	No se ha planteado	213	57,10%
	Existen medidas a nivel de salud laboral	35	9,38%
	Programas de formación continuada (reskilling)	65	17,43%
	Tenemos medidas y programas en diferentes aspectos	60	16,09%



6- En caso afirmativo, especificar ...

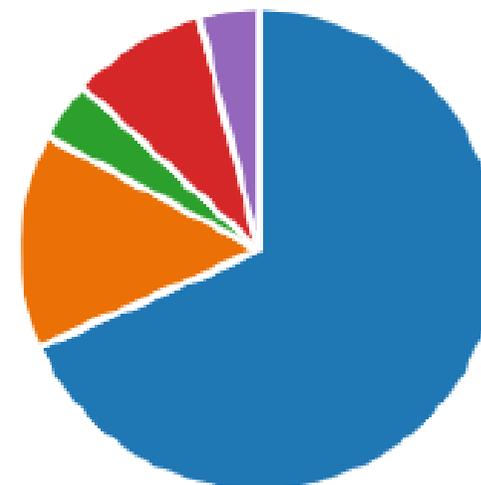
Formación, según necesidades ...	54	59,34%
PRL, revisiones médicas, seguro med.	15	16,48%
Adaptación/cambio de puesto de trabajo/fexibilidad...	6	6,59%
Comentarios que no se discrimina por edad	16	17,58%



## Resultados encuesta (5/10)

7- ¿Crees que contratar un perfil >45 años, comporta una mayor dificultad?

	No comporta mayores dificultades que cualquier otro perfil	271	68,43%
	Sí, por las exigencias salariales	57	14,39%
	Sí, por las dificultades de integración y adaptación	16	4,04%
	Sí, por las carencias en agilidad en nuevas tecnologías	36	9,09%
	Sí, por la falta de formación y/o dificultad de aprendizaje	16	4,04%





## Resultados encuesta (6/10)

8 - En relación a las nuevas incorporaciones de los últimos 2 años (24 meses), ¿se han incorporado personas de más de 55 años?

**El 78% de las empresas declaran que no han incorporado a nadie mayor de 55 años en los últimos dos años**



## Resultados encuesta (7/10)

9- En tu empresa, ¿tenéis (o habéis tenido) proyectos sin poder llevar a cabo por no disponer del talento adecuado?

	No	197	56,29%
	Sí	153	43,71%



10- ¿Has considerado la posibilidad de incorporar talento senior con mucha experiencia?



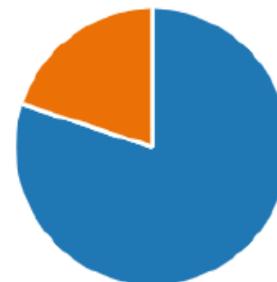
	No se ha planteado por no ser necesario	13	8,50%
	No, pero lo veo interesante	21	13,73%
	Sí, pero no hemos encontrado o no ha sido factible	86	56,21%
	Sí	33	21,57%



## Resultados encuesta (8/10)

11 (2ª Encuesta) - ¿Has contratado personas trabajadoras en los últimos dos años?

	Sí	32	80,00%
	No	8	20,00%



12 – (2ª Encuesta) En caso afirmativo, ¿Qué porcentaje aproximado de estas nuevas contrataciones tenían más de 45 años?

Solamente un 18,75% de las nuevas contrataciones tenían más de 45 años



## Resultados encuesta (9/10)

13 (2ª encuesta) – Dejando al margen las salida “naturales” por jubilación ordinaria, voluntarias o Incapacidad Permanente. ¿Que porcentaje de bajas han supuesto los mayores de 45años sobre el total de bajas?

El 47,37% de los encuestados han declarado no tener bajas de mayores de 45 años



## Conclusiones (1/2)

- ✓ Las respuestas recibidas reflejan el mundo de la Pyme catalana tanto en su distribución por número de trabajadores, como sectorial y territorialmente.
- ✓ Prácticamente la mitad de las empresas no se han planteado la necesidad de políticas para la contratación de Talento Senior y más de la mitad no se han planteado políticas para favorecer su continuidad.
- ✓ De la minoría que afirman haber aplicado medidas específicas, en realidad casi todas están referidas a obligaciones legales (seguridad y salud) o formación (si es necesario) y son muy pocas las que han desarrollado medidas más avanzadas.



## Conclusiones (2/2)

- ✓ La mayoría de las empresas (68,43%) manifiestan que contratar a un mayor de 45 años no comporta ninguna dificultad diferencial.
- ✓ De las respuestas obtenidas no se pueden valorar discriminaciones en las plantillas, ni en las altas y bajas de mayores de 45 años.
- ✓ No obstante, sí que es destacable que el 78% de las empresas declaren que no han incorporado a nadie mayor de 55 años en los últimos dos años.
- ✓ También debemos destacar el desajuste entre oferta y demanda que muestra el que un 56,21% de las empresas hayan valorado incorporar talento con mucha experiencia y no haya sido factible.

#TALENT  
**+45**

fundació  **pimec**

# PROPUESTAS para potenciar la ocupación senior

**emp**persona  
programa d'ajud personal a l'empresariot

Rueda de prensa  
15/12/2022



## Propuestas (1/3)

- ✓ **Planes de formación con compromiso de ocupación**  
Proponemos emprender planes concertados con empresas responsables socialmente, que actúen como motor de la reactivación por la ocupación de mayores de 45 años.
  
- ✓ **Implantación del currículum ciego**  
En la línea de armonizar las prácticas con el resto de los países de la UE conviene implantar un currículum ciego como única forma de presentación de candidaturas para la ocupación, en el que no exista ninguna variable que permita tomar decisiones a priori de la idoneidad para ocupar el puesto de trabajo por razones de género, edad, raza estado social, etc.



## Propuestas (2/3)

- ✓ **Acabar con la vulneración de derechos fundamentales de las plataformas digitales de ocupación**

Es necesario poner fin a la vulneración de derechos fundamentales que realizan las plataformas de ocupación con medidas para que cumplan la ley, incluyendo evitar la publicación de ofertas de trabajo que incorporen lenguaje que implique edadismo.

- ✓ **Contrato especial para mayores de 45 años**

Proponemos un contrato con bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social que sea gradual según la edad; a mayor edad mayor bonificación.

- ✓ **Inclusión de medidas para fomentar el talento senior en la Ley de Igualdad**

La actual Ley resulta insuficiente para garantizar el talento de mayor edad en el entorno empresarial.



## Propuestas (3/3)

### ✓ **Libro blanco del talento senior**

La gestión del talento senior ha de convertirse en una prioridad a nivel de Estado porque es fundamental para la competitividad y el crecimiento. Un libro blanco puede constituir un buen primer paso mientras la legislación se adapta a la nueva realidad del colectivo de más de 45 años.

### ✓ **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en la Ocupación**

Creación de una comisión que promueva la igualdad de oportunidades para todas las personas en el trabajo.

### ✓ **Mayor eficiencia de los Servicios Públicos de Ocupación respecto al paro senior**

Los planes y las medidas implementadas para reducir el paro del colectivo de más de 45 años han de aumentar su efectividad.



[fundaciopimec.org](http://fundaciopimec.org) |    

Membre de la  **sme  
United**  
Pimes europees