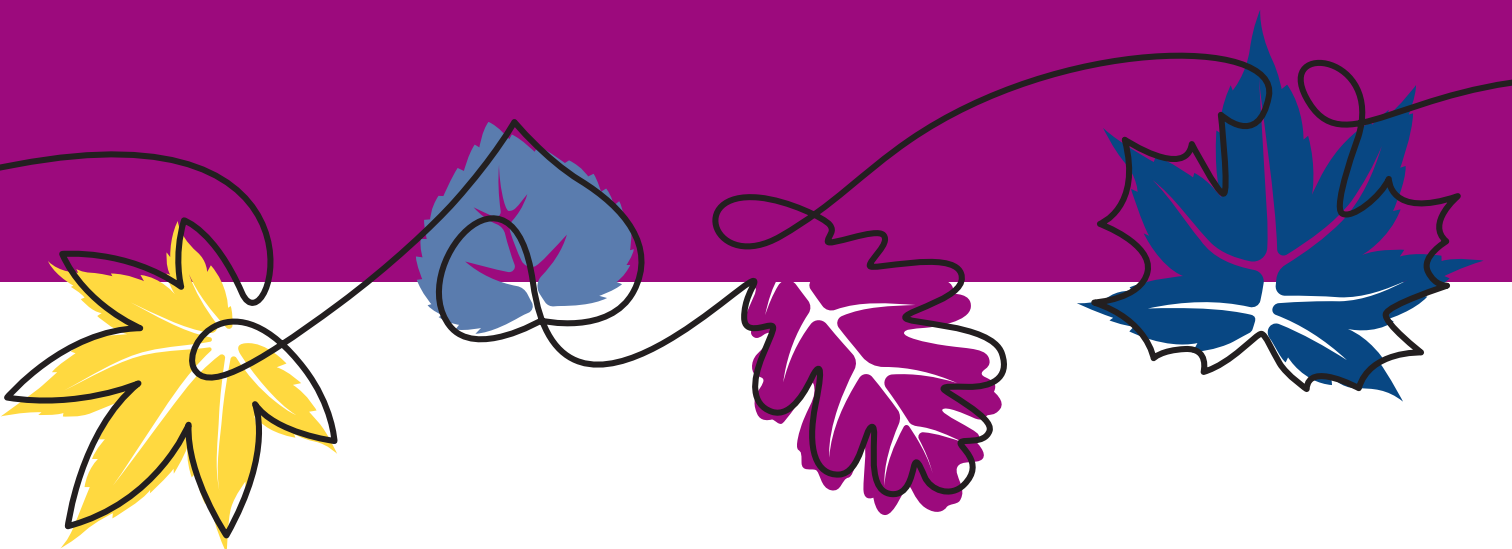


ESTUDIO

Edadismo Laboral en Canarias



PROYECTO Adelante Canarias 2025



Esta investigación corresponde al proyecto **ADELANTE CANARIAS – Abriendo puertas para la igualdad y la inclusión**, ejecutado por la Fundación Cepaim en Canarias, España.

Edita

CONVIVE Fundación Cepaim

Autoría:

Graciela Malgesini Rey, Coordinadora de la Operación Adelante Canarias

Diseño y maquetación

Carmen de Hijes

Financia

Unión Europea, Fondo Social Europeo Plus FSE+, Programa Comunidad Autónoma de Canarias, y Gobierno de Canarias (Convocatoria de subvenciones de la anualidad 2024, Orden departamental 1251/2024, de 12 de diciembre, destinadas a la realización de programas de interés general para atender fines de interés social, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre Sociedades).

La Operación Adelante Canarias también recibe apoyo de la fundación “la Caixa”.

Fecha de publicación: octubre de 2025



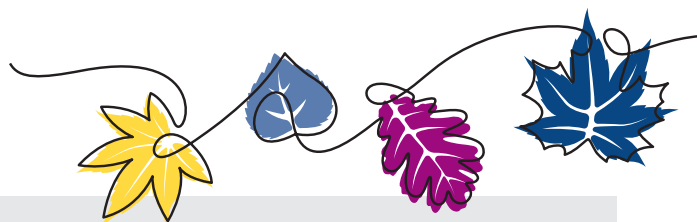
convive
fundación cepaim



**Adelante
Canarias**



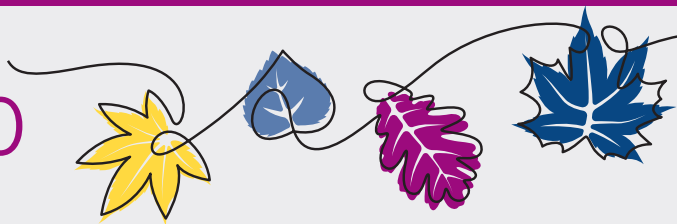
Índice



RESUMEN EJECUTIVO	5	6. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA	35
1. INTRODUCCIÓN	7	Contratación de mayores de 45+	44
2. ESTADO DE LA CUESTIÓN	9	Tamaño de empresa y número de mayores en plantilla	44
Origen del edadismo laboral	10	Distribución por género	44
Principales teorías sobre el edadismo laboral	10	Edad predominante	45
Aplicaciones y manifestaciones	11	Origen geográfico	45
3. CONTEXTO DEMOGRÁFICO Y MERCADO LABORAL	15	Tipo de contrato	45
Situación demográfica por Islas	16	Ventajas percibidas	45
Análisis del desempleo de las personas mayores de 45 años	17	Obstáculos percibidos	45
La situación en Canarias	19	Motivos de no contratación	46
4. ESTIMACIÓN DEL EDADISMO LABORAL “ESTADÍSTICO” EN CANARIAS	22	Interés en retención	46
¿Qué “peso” puede tener el edadismo laboral (45+) en el paro en Canarias?	24	Políticas e incentivos	46
¿Cuál sería la “lógica económica” que lleva a discriminar a las personas 45+?	25	7. PROPUESTAS BASADAS EN LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO	48
¿Por qué afecta más a las mujeres?	27	Políticas públicas y estrategias institucionales	52
¿Cuáles son los grupos más vulnerables?	29	Orientaciones prácticas para las empresas de la Red de empresas pro-contratación de 45+	54
5. ÍNDICE DE RIESGO DE EDADISMO: RESULTADOS COMPARATIVOS	31	8. METODOLOGÍA DEL ÍNDICE DE RIESGO DE EDADISMO	57
Resultados (índice relativo entre islas, 0-100)	32	Alcance y fuentes	57
Resultados por “municipios tipo”	33	Indicadores del índice insular (definiciones y sentido)	58
Limitaciones de los datos	34	Preparación y normalización de datos	59
9. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA A EMPRESAS (CATI, MAYO 2025)	62	Ponderación y construcción del índice	59
Estructura del cuestionario	63	Visualización y documentación	60
Confidencialidad y protección de datos	64	Limitaciones y salvaguardas	60
Control de calidad	64	Reproducibilidad	60
Valoración de la aleatoriedad	65	Anexo técnico. Sentido y transformación de indicadores	61



RESUMEN EJECUTIVO



Canarias afronta un **envejecimiento progresivo** en un mercado laboral **hiperterciario y de alta rotación**, donde el empleo se concentra en comercio, hostelería, limpieza y cuidados. Este informe analiza el **edadismo laboral** desde un enfoque **estadístico/estructural**, combinando un **Índice de Riesgo de Edadismo por islas** y una **encuesta a 70 empresas** (mayo 2025).

1 Hallazgo clave: Índice de Riesgo de Edadismo por islas

Este índice debe entenderse como **exploratorio y comparativo**, no como un valor absoluto ni sustitutivo de datos oficiales.

- ◉ **Metodología:** cuatro indicadores insulares (tasa de paro total, paro registrado, % de empleo en turismo/hostelería y ratio de paro femenino/masculino). Cada indicador se normalizó con **min-max** entre las tres islas y se ponderó por igual para obtener un índice 0-100 relativo.
- ◉ **Resultados:**
 - Fuerteventura** ≈ 100 → mayor riesgo relativo (alto paro, dependencia turística y brecha de género).
 - Gran Canaria** ≈ 50 → riesgo intermedio.
 - Tenerife** ≈ 0 → menor riesgo relativo (sin que ello implique ausencia de edadismo).
- ◉ **Lectura territorial:** el riesgo es **alto en municipios turísticos costeros, intermedio-alto en rurales/interiores** (escasa oferta, dificultades de acceso) y **menor en urbanos/metropolitanos** (mayor diversificación y peso del empleo público).

2 Evidencia empresarial (encuesta a 70 empresas)

- ◉ **Contratación reciente (≥ 45):** 56,2% de las empresas contrataron a personas mayores de 45 años en los últimos seis meses; por islas: **Tenerife 75,9%, Fuerteventura 69,2%, Gran Canaria 32,3%** (coherente con el índice).
- ◉ **Segmentación intra-sénior:** la contratación se concentra en 45-50 años; desciende claramente a partir de los 55 años.
- ◉ **Tipo de contrato:** en el 100% de los casos reportados fue indefinido (posible sesgo hacia empresas más formales).
- ◉ **Valor aportado:** las empresas destacan **experiencia y compromiso (78%)**; persisten estereotipos en torno a **adaptación tecnológica (22%)** y **salud (19,5%)**.
- ◉ **Género y origen:** predominio masculino en Tenerife y Gran Canaria; **Fuerteventura** sobresale por mayor contratación de mujeres y mayor diversidad de población extranjera.
- ◉ **Gestión e incentivos:** solo **9,8%** aplica políticas de gestión de edad y apenas **24,4%** conoce los incentivos disponibles.



3 Interpretación integrada

El edadismo laboral en Canarias no se manifiesta como un **rechazo frontal**, sino como un **fenómeno estructural** que se concentra en **microempresas**, en **sectores feminizados de baja remuneración** y en la **segmentación intra-sénior**.

El Índice de Riesgo y la encuesta convergen:

- donde el riesgo relativo es mayor (Fuerteventura, municipios turísticos), la exposición al edadismo es más intensa;
- donde es menor (Tenerife), se observan mejores tasas de contratación.

Persisten **barreras de implementación** (escasa gestión de edad, bajo uso de incentivos) pese a una percepción empresarial en general **positiva del talento sénior**.

4 Líneas de actuación (síntesis en siete ejes)

- 1. Inserción y mediación especializada**, con foco territorial.
- 2. Formación adaptada y reciclaje digital exprés** para desactivar estereotipos.
- 3. Sensibilización y cambio cultural**; distintivos e incentivos en contratación pública.
- 4. Igualdad generacional con enfoque de género** (hogares monoparentales, extranjeras, discapacidad).
- 5. Comunicación, liderazgo y reconocimiento** de trayectorias sénior.
- 6. Bienestar y salud** con ergonomía y conciliación a lo largo del ciclo vital.
- 7. Seguimiento institucional**: creación de un observatorio, difusión y simplificación de incentivos, y promoción de planes de gestión de edad en empresas.

5 Alcance y límites

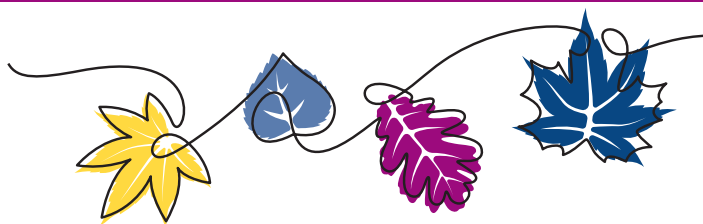
Los resultados son **exploratorios**:

- el índice es **relativo entre tres islas** y se apoya en **proxies** ante la ausencia de datos desagregados ≥ 45 ;
- la encuesta **no es probabilística**, aunque su **n=70** aporta solidez descriptiva.

Aun así, la coincidencia entre índice y encuesta refuerza la **validez práctica** de las conclusiones y orienta **políticas accionables a corto plazo**.



1. Introducción



El presente Estudio se enmarca en la Operación “Adelante Canarias. Abriendo puertas para la igualdad y la inclusión”, impulsada por CONVIVE Fundación Cepaim y financiada por el Fondo Social Europeo Plus y el Gobierno de Canarias. Su finalidad es profundizar en la percepción y las prácticas actuales del tejido empresarial respecto a la contratación de personas mayores de 45 años en las islas de Tenerife, Fuerteventura y Gran Canaria, uno de los colectivos con mayores tasas de desempleo en la región.

Objetivo General: Analizar la situación actual, percepciones, barreras y oportunidades asociadas a la contratación de personas mayores de 45 años en las empresas de Canarias, así como el interés del tejido empresarial en iniciativas de sensibilización y redes contra el edadismo laboral.

Inicialmente, este Estudio explora el concepto de Edadismo Laboral como concepto teórico, un término poco conocido dentro de los análisis de las dinámicas del mercado de trabajo.

La relevancia de este enfoque surge en el marco de la elevada tasa de desempleo entre las personas mayores de 45 años (en adelante, 45+), situación que afecta de manera especialmente significativa a las mujeres. Este dato resulta particularmente llamativo en el caso de las personas paradas de larga duración, donde no solo predomina este grupo etario, sino también una marcada presencia femenina.

A partir del análisis de los datos estadísticos disponibles en fuentes oficiales y secundarias de referencia, este Estudio formula cuatro preguntas que orientan la investigación:

1. ¿Qué peso puede tener la discriminación por edad o edadismo laboral, contra las personas mayores de 45 años, en el contexto económico y de mercado de Canarias?

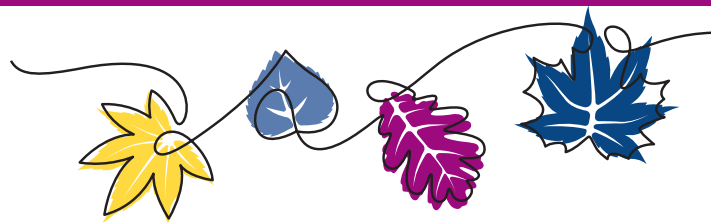


2. ¿Cuáles serían las razones de lógica económica del empresariado en “discriminar” a las personas de +45 años, sin considerar los prejuicios sociales que pudieran tener, como el resto de la sociedad?
3. ¿Por qué afectaría más a las mujeres?
4. ¿Cuáles perfiles, dentro de éstas, serían los más vulnerables a esta discriminación?

Esta investigación cuenta con información original, generada a partir de una encuesta realizada a 70 empresas canarias de las islas de Gran Canaria, Tenerife y Fuerteventura, en las cuales está localizada la Operación Adelante Canarias.¹ Gracias a la misma, hemos obtenido información que nos permite completar los siguientes objetivos específicos:

- a) Describir las características generales de las empresas participantes, incluyendo su ubicación, tamaño y sector de actividad principal.
- b) Identificar la presencia y el perfil de las personas mayores de 45 años en las plantillas, considerando aspectos como número, género, origen, rango de edad y tipo de contrato.
- c) Explorar las ventajas percibidas por las empresas en la contratación de personas mayores de 45 años, tales como experiencia, compromiso, estabilidad laboral, habilidades interpersonales, actitud positiva, capacidad de mentoría, entre otras.
- d) Detectar los obstáculos o dificultades señalados por las empresas en la contratación de este grupo, incluyendo adaptación tecnológica, problemas de salud, resistencia al cambio, movilidad geográfica, coste salarial, entre otros.
- e) Analizar los motivos por los cuales algunas empresas no cuentan actualmente con personas mayores de 45 años en sus plantillas, ya sea por falta de candidaturas, preferencia por perfiles más jóvenes, exigencias físicas del puesto u otros factores.
- f) Valorar la disposición de las empresas a contratar personas mayores de 45 años en el futuro próximo, evaluando la probabilidad de nuevas incorporaciones en los siguientes seis meses.
- g) Examinar el interés del tejido empresarial en recibir materiales de sensibilización sobre edadismo laboral y en participar en una red de empresas comprometidas contra la discriminación por edad.

¹ La información metodológica de la Encuesta está disponible en el punto “Metodología” del Estudio.



2. Estado de la cuestión

El **edadismo laboral** es una forma de discriminación basada en la edad, que afecta tanto a personas mayores como jóvenes en el entorno de trabajo. Consiste en la aplicación de estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias que limitan el acceso, la permanencia, la promoción o el desarrollo profesional de los trabajadores únicamente por su edad, sin considerar sus capacidades reales o experiencia.²

Esta discriminación puede ser explícita, como en anuncios de empleo que buscan personas candidatas “jóvenes”, o implícita, a través de la falta de oportunidades de formación o promoción para empleados mayores.³

En suma, el edadismo laboral se manifiesta como estereotipos, discriminación y prejuicios contra personas o grupos de personas con motivo de su edad o su generación.⁴

Estos argumentos discriminatorios se aplican de forma automática, conduciendo a decisiones sin fundamento o basadas en prejuicios. En el caso de las personas mayores de 45 años, se supone que todos tienen brecha digital, que reclaman un salario más alto, que son menos flexibles, o que son menos receptivos a la hora de aprender cosas nuevas.

2 Itziar Nieto, “Todo sobre el edadismo laboral. Datos e impacto en el sector”, en LUKAP, 9 septiembre de 2024. Disponible en: <https://www.lukkap.com/articulo/edadismo-encontrar-trabajo-despues-de-los-50-anos-lukkap-outplacement/>

3 Lucía Sicre García, “Edadismo: qué es y cómo promocionar el talento senior”, en Wolters Kluwer, 27 de febrero de 2024. Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/edadismo-recursos-humanos>

4 “Boomers”, “Millenials”, Generaciones X, Z....



Origen del edadismo laboral

El término “edadismo” fue acuñado en los años 60 por el gerontólogo Robert Butler⁵, quien lo definió como los prejuicios y estereotipos relacionados con la edad, especialmente hacia las personas mayores.⁶ En el ámbito laboral, el edadismo ha adquirido relevancia con el envejecimiento de la población y los cambios en los mercados de trabajo, donde las crisis económicas y la transformación digital han acentuado las barreras para la inclusión sociolaboral de las personas trabajadoras sénior.⁷

Principales teorías sobre el edadismo laboral

Existen varias teorías que explican el origen y la persistencia del edadismo en el trabajo:⁸

- **Teoría de la amenaza integrada:** Sostiene que los grupos de edad distintos pueden ser percibidos como una amenaza al estatus o los recursos de otros grupos, especialmente en sociedades envejecidas, donde los mayores pueden ser vistos como una carga para la sostenibilidad de los sistemas laborales y de pensiones.
- **Teoría del conflicto intergeneracional:** Plantea que la competencia entre generaciones por recursos laborales, puestos de trabajo y valores sociales genera resentimiento y actitudes negativas, exacerbadas por la falta de contacto intergeneracional.

5 El libro en el que Robert N. Butler desarrolla el concepto de edadismo es: “Why Survive? Being Old in America” (Título en español: ¿Por qué sobrevivir? Envejecer en Estados Unidos). En esta obra, publicada en 1975, Butler analiza en profundidad la discriminación por edad y las condiciones de vida de las personas mayores en Estados Unidos, acuñando y fundamentando el término “ageism” o “edadismo”. La obra es fundamental en estudios de gerontología y políticas públicas sobre envejecimiento.

6 Grupo Clave, “Edadismo laboral. Qué es y cómo evitarlo”, 20 de julio de 2022. Disponible en: <https://grupoclave.es/blog/edadismo-laboral/>

7 “Edadismo laboral: qué es y cómo combatirlo en tu empresa”, Cloudworks, 15 de febrero de 2023. Disponible en: <https://wearecloudworks.com/cloudmag/edadismo/>

8 Theofilos Pouliopoulos, “Abordar la discriminación por razón de edad en el lugar de trabajo: Perspectivas, retos y medidas”, Blog EPALE, 25 de abril de 2025. Disponible en <https://epale.ec.europa.eu/es/blog/abordar-la-discriminacion-por-razon-de-edad-en-el-lugar-de-trabajo-perspectivas-retos-y>



- **Amenaza del estereotipo:** La interiorización de estereotipos negativos sobre la edad puede llevar a la autoexclusión o autosabotaje de las personas trabajadoras mayores, quienes llegan a creer que no son capaces de aprender o adaptarse, lo que reduce su motivación y participación laboral.⁹

Aplicaciones y manifestaciones

El edadismo laboral se manifiesta en diversas prácticas y situaciones, tales como:

- a) Preferencia por personas candidatas jóvenes en los procesos de selección.
- b) Exclusión de personas empleadas mayores de proyectos relevantes o de formación continua.
- c) Falta de promoción o desarrollo profesional para trabajadores sénior.
- d) Despidos justificados por reestructuraciones, pero realmente motivados por la edad.
- e) Subestimación de empleados/as jóvenes por “falta de experiencia” y de empleados/as mayores de 45 por “falta de adaptabilidad”.
- f) Interseccionalidad: discriminación y/o limitaciones relacionadas con el método de elección de las personas participantes, su nivel formativo, su origen nacional o étnico y, especialmente, por la condición de mujer (desigualdad de género)

Estas prácticas afectan negativamente tanto a personas trabajadoras mayores (por ser consideradas menos adaptables o tecnológicas), como a jóvenes (por ser vistas como inexpertas o poco comprometidas).¹⁰

A continuación, nos detendremos en el primer punto, en el que relacionamos el edadismo laboral y los algoritmos de selección de personal.

9 Pinazo-Hernandiz, Sacramento y Barone, Eleonora (2023), *Discriminación por edad en el ámbito laboral: ¿Qué dicen las personas? Estudio para HelpAge International España*. Disponible en: <https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2023/05/Discriminacion-por-edad-en-el-ambito-laboral-.pdf>

10 <https://wearecloudworks.com/cloudmag/edadismo/>



El uso creciente de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial en la selección de personal ha introducido nuevas formas de edadismo laboral, amplificando y automatizando la discriminación por edad en los procesos de reclutamiento.

El edadismo se produce a través de los algoritmos de diversas maneras:

- **Filtrado automático por edad o experiencia:** Muchos algoritmos utilizan variables como la fecha de nacimiento, los años de experiencia o la fecha de finalización de estudios para filtrar automáticamente los currículums. Esto puede llevar a descartar sistemáticamente a candidatos mayores, independientemente de su idoneidad para el puesto.
- **Sesgo en las palabras clave:** Los algoritmos pueden priorizar términos como “joven”, “dinámico” o “recién graduado” en las ofertas de empleo, excluyendo a personas con trayectorias más largas o mayores de cierta edad.
- **Reproducción de sesgos sociales:** Los algoritmos aprenden de datos históricos y, si estos reflejan prácticas discriminatorias pasadas, perpetúan el edadismo al replicar patrones que favorecen a personas candidatas más jóvenes.
- **Falta de transparencia:** La opacidad en el funcionamiento de los algoritmos dificulta identificar y corregir los sesgos de edad, haciendo más difícil que aquellas personas afectadas puedan reclamar o impugnar decisiones discriminatorias.



Consecuencias sociales del edadismo laboral.

El edadismo laboral tiene impactos profundos tanto a nivel individual como colectivo ¹¹:

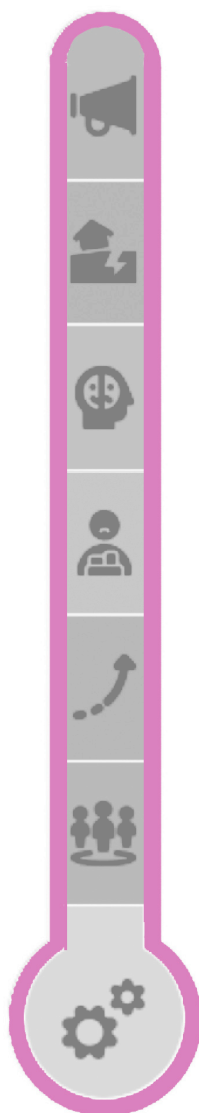
- **Exclusión social y pobreza:** La dificultad para acceder o mantenerse en el empleo incrementa el riesgo de exclusión y precariedad, especialmente en colectivos mayores de 45 años.
- **Desaprovechamiento del talento:** Las empresas pierden experiencia, conocimiento y compromiso, afectando la productividad y la innovación.
- **Brecha de género:** Las mujeres mayores sufren con mayor intensidad la discriminación por edad, agravando la desigualdad en el mercado laboral.
- **Falta de inversión en formación:** La escasa apuesta por la actualización de competencias en trabajadores sénior limita su empleabilidad y perpetúa los estereotipos negativos.
- **Efectos psicológicos:** El edadismo puede generar baja autoestima, estrés, desmotivación y una mayor intención de jubilación anticipada entre los trabajadores afectados.¹²

11 - <https://fundaciondiversitasmadrid.org/edadismo-en-el-empleo-consecuencias-y-medidas-para-eliminar-esta-barrera-social/>
- Informe “El Edadismo y su impacto en el mercado laboral” disponible en <https://aedrh.org/news/informe-el-edadismo-y-su-impacto-en-el-mercado-laboral/>
- Pinazo-Hernandis, Sacramento: “Discriminación por edad en el ámbito laboral: ¿Qué dicen las personas? Estudio para HelpAge International España, disponible en <https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2023/05/Discriminacion-por-edad-en-el-ambito-laboral-.pdf>

12 <https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2023/05/Discriminacion-por-edad-en-el-ambito-laboral-.pdf>



Gráfico 1. Manifiesto



Manifestaciones edadismo

Políticas, acciones y mensajes que destacan las virtudes exclusivas de la juventud asociadas a la innovación y al progreso. Las personas 45+ se asocian a estancamiento, fragilidad, y pérdida de capacidades.

Factores institucionales

Políticas desactualizadas según envejecimiento demográfico, sesgos en la contratación y promoción en las empresas.

Estereotipos negativos

Consideran a las personas 45+ como menos adaptables y cualificadas, con más brecha digital, en especial a las de mayor edad.

PM45

Limitan su progreso laboral y/o se autolimitan en su ambición y participación.

Normativa relativa a la edad

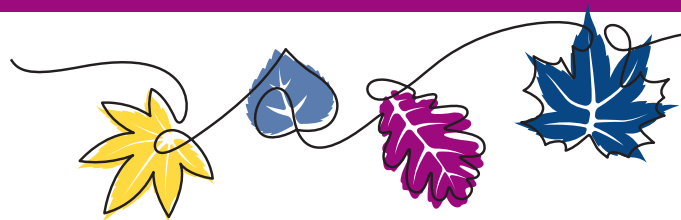
Impacta en las decisiones profesionales y laborales, como la formación continua y la jubilación.

Origen edadismo laboral PM45

Surge de expectativas y afirmaciones infundadas sobre el envejecimiento en relación con una menor productividad e innovación.

Modalidades de edadismo

El edadismo se produce y reproduce de forma implícita (las propias personas 45+) y explícita (RRHH, sociedad, instituciones).



3. Contexto demográfico y mercado laboral

En 2024, España registra por primera vez más de 5 millones de personas activas mayores de 55 años, lo que representa el 21% de la población activa, frente al 13,6% de hace una década. Este crecimiento del 63% en una década evidencia un “invierno demográfico” que se acelera cada año. El índice de envejecimiento nacional se sitúa en 142 personas mayores de 64 por cada 100 menores de 16, cinco puntos más que en 2023, alcanzando así el máximo histórico en toda la serie estadística.

El avance del envejecimiento tiene un impacto decisivo en la fuerza laboral española, cuya media de edad aumenta de forma sostenida. Actualmente, el 32,06% de la población activa tiene 50 años o más, cifra muy próxima al promedio europeo, y el 50,1% supera los 45 años. Estas tendencias reflejan la consolidación estructural de una fuerza laboral cada vez más sénior, en un contexto de baja natalidad y aumento de la esperanza de vida.¹³

Aunque Canarias presenta un envejecimiento de su fuerza laboral inferior al promedio nacional, la tendencia es igualmente ascendente. En 2024, el 19,8% de la población activa canaria supera los 55 años (231.600 personas), con un crecimiento del 67% en la última década y del 199% en los últimos veinte años. Por provincias, Santa Cruz de Tenerife lidera con el 20,1%, seguida de Las Palmas con el 19,6%.¹⁴

13 Fundación Adecco. “La población activa mayor de 55 años crece un 63% en la última década y ya supera los 5 millones en España.” (2024), disponible en <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/la-poblacion-activa-senior-ya-supera-5-millones-personas-espana/> Ministerio de Hacienda y Función Pública. “Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2024 y proyección futura a 2034.” (2024), disponible en https://digital.gob.es/content/dam/sgad/sefp/es/portalsefp/funcion-publica/registro-central-de-personal/Estudio2024_acc.pdf

14 <https://www.eldigitaldecanarias.net/economia/83662-en-canarias-la-poblacion-activa-mayor-de-55-anos-ha-crecido-un-67-en-la-ultima-decada-y-ya-alcanza-las-231-600-personas>



El índice de envejecimiento del archipiélago es de 135 personas mayores de 64 por cada 100 menores de 16, ligeramente por debajo del dato nacional (142). Canarias destaca, junto a comunidades como Madrid y Baleares, como una de las regiones con menor proporción de sénior en el mercado laboral. Sin embargo, el envejecimiento es ineludible y, en términos relativos, crece a un ritmo “desbocado”.¹⁵

Situación demográfica por Islas¹⁶

La población total de Canarias ascendió a 2.228.862 habitantes a cierre de 2024 (+1,22% respecto a 2023), con aumentos en todas las islas, aunque el ritmo y el perfil demográfico son desiguales entre ellas.

Tenerife y Gran Canaria concentran el mayor volumen absoluto y el incremento poblacional más relevante (10.374 y 7.091 habitantes respectivamente en 2023), seguidas por Lanzarote (+4.432) y Fuerteventura (+2.524). Lanzarote es la que más crece en términos relativos (+2,8%).¹⁷

El envejecimiento es más acusado en las islas de mayor población, donde la transformación de la estructura por edad es más visible, afectando especialmente a los municipios urbanos y destinos turísticos. En las islas menores, el fenómeno se agrava por la emigración juvenil y la caída de la natalidad.

El envejecimiento de la población condiciona la oferta y demanda de trabajo en Canarias:

- El aumento de la fuerza laboral sénior genera retos en la renovación generacional, especialmente en sectores estratégicos como turismo y servicios sociales, dependientes del relevo y la cualificación.

15 <https://hazrevista.org/rsc/2024/08/poblacion-activa-senior-crece-63-por-ciento-supe-ra-5-millones-espana/>

16 ISTAC. <https://datos.canarias.es/catalogos/general/dataset/poblacion-segun-sexos-nacionalidades-y-paises-de-nacimiento-canarias-islas-y-municipios-por-ano>

17 ISTAC. <https://datos.canarias.es/catalogos/general/dataset/poblacion-segun-sexos-nacionalidades-y-paises-de-nacimiento-canarias-islas-y-municipios-por-ano>



- La migración interna y externa contribuye a mitigar, parcialmente, el desequilibrio demográfico, pero no resuelve el desajuste entre oferta y demanda de competencias profesionales.
- Los espacios rurales e insulares requieren políticas específicas para evitar el abandono y potenciar el valor del talento sénior en actividades locales.

Análisis del desempleo de las personas mayores de 45 años

Este capítulo presenta un análisis de la última Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, con especial atención a la distribución del desempleo por grupos de edad y sexo, y un enfoque particular en la situación de las personas mayores de 45 años en Canarias.

En el ámbito nacional, la tasa de desempleo nacional (T4 2024) es del 10,61 %. El grupo de mayores de 45 años presenta un peso significativo en el paro, especialmente las mujeres (54,17 % del total de las personas desempleadas de este grupo).

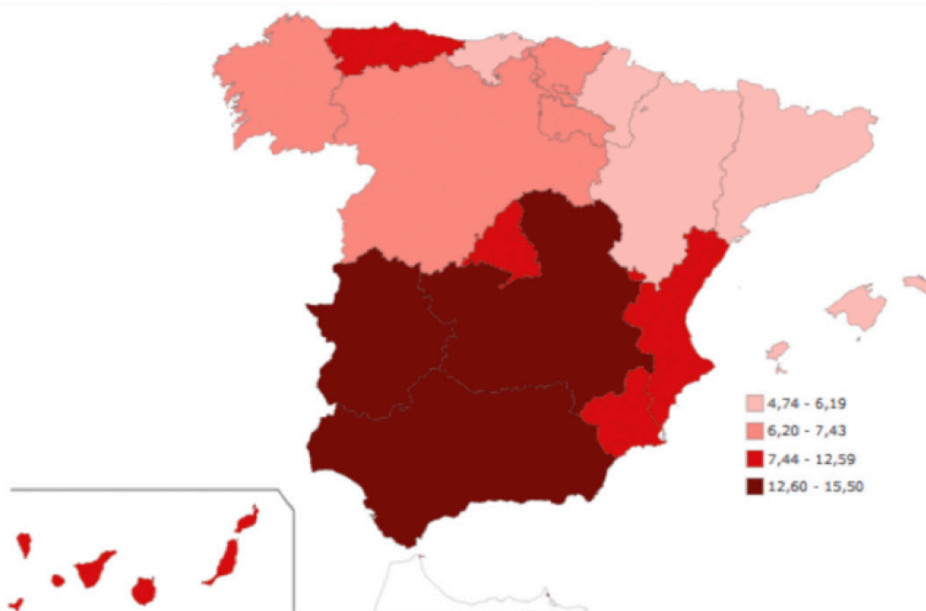
Observando la situación del segundo trimestre de 2025, y centrándonos en el grupo de mayores de 55 años, se aprecia que el 9,55% de las personas de ambos sexos, concretamente el 11,34% de las mujeres y el 7,97% de los hombres están en desempleo.

Tabla 1. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo, 2º trimestre de 2025,

	25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
Total Nacional	2025 T2	2025 T2	2025 T2	2025 T2	2025 T2
Ambos sexos	9,15	39,88	21,3	9,02	9,55
Hombres	8,03	40,23	19,65	8,05	7,97
Mujeres	10,38	39,45	23,25	10,1	11,34

Fuente: https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65334#_tabs-tabla

**Gráfico 2. Encuesta de Población Activa (EPA), ambos sexos,
Comunidades y Ciudades Autónomas, de 55 y más años. 2025 T 2**

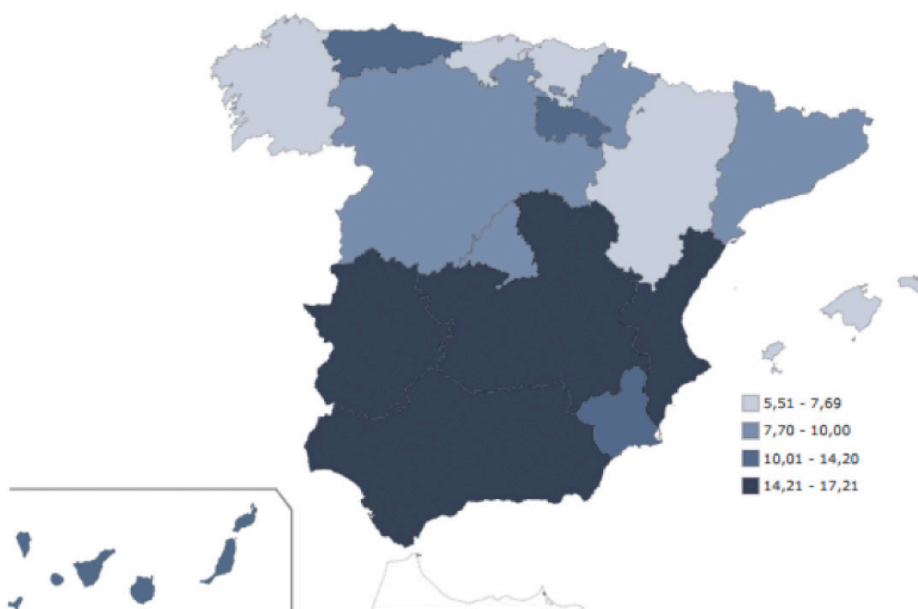


Fuente: https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65334#_tabs-mapa

La distribución geográfica del desempleo de mayores de 55 años de ambos sexos muestra una concentración en las comunidades autónomas del sur del país, a excepción de Asturias, incluido el archipiélago canario. Las que tienen mayor incidencia son Melilla (15,50%), Castilla La Mancha (14,76%), Extremadura (14,24%), Andalucía (14,02%), Canarias (12,59%), C. Valenciana (11,91%), Asturias (9,56%), Madrid (9,36%) y Murcia (9,36%).

Observamos que, en el caso de las mujeres mayores de 54 años, la diferencia de desempleo en las Comunidades Autónomas es algo diferente, siendo Canarias la quinta en cuanto a incidencia. Las primeras son: Andalucía (17,21%), Castilla La Mancha (17,18%), Extremadura (16,44%), C. Valenciana (14,81%) y Canarias (14,29%).

Gráfico 3. Encuesta de Población Activa (EPA), mujeres, Comunidades y Ciudades Autónomas, de 55 y más años. 2025 T 2



Fuente: https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65334#_tabs-mapa

La situación en Canarias

En julio de 2025, Canarias registró 151.088 personas desempleadas, un descenso del 0,25% respecto al mes anterior, alcanzando su cifra más baja en años recientes y situándose muy cerca de romper la barrera psicológica de los 150.000 parados.

En el segundo trimestre de 2025, la tasa de paro fue del 13,3%, con un total de 157.100 personas desempleadas, mientras la cifra de ocupados se mantiene en torno a 1.022.000.

La tendencia de reducción del paro continúa, aunque a un ritmo algo más lento. En términos interanuales, el desempleo cayó un 2,84% respecto a 2024.



Distribución del desempleo por sexo y grupo de edad

- El paro femenino sigue siendo notablemente superior al masculino: en julio de 2025, había 87.866 mujeres desempleadas frente a 63.222 hombres en Canarias.
- La tasa de paro femenino en el segundo trimestre de 2025 fue del 14,82%, por encima de la tasa masculina (12%).
- Aunque fuentes oficiales no publican desgloses mensuales específicos actualizados en abierto para mayores de 45 años, se mantiene la tendencia de años anteriores: el grupo de mayores de 45 sigue representando más del 60% del total de personas desempleadas y el porcentaje de mujeres en ese grupo supera el 60% del colectivo.

Características del desempleo de las mujeres mayores de 45 años

- Las mujeres de este rango de edad continúan siendo el colectivo con más dificultades para reintegrarse en el mercado laboral, con mayor prevalencia de paro de larga duración, precariedad y riesgo de exclusión social.
- El ritmo de descenso del desempleo en mujeres mayores de 45 años es más lento que en otros grupos, y en variación interanual la mejora en su colectivo suele ser inferior a la media.
- En el mes de julio de 2025, la variación interanual del paro femenino en Canarias fue de -6,97%, menos dinámica que la del paro masculino (-8,43%).

Gráfico 4. Tasa de paro en Canarias en 2025 (N= 151,088 personas, 58,1 % mujeres)



Tasa general

13,3 %

Tasa de paro general (-2,84%)



Tasa femenina

14,82 %

Tasa de paro general (-6,97%)



Factores estructurales

- Los obstáculos principales para el colectivo se mantienen: baja o desactualizada cualificación, discriminación por edad/género, dificultades para la conciliación y cargas familiares, etc.
- Las acciones de formación y programas específicos, tanto institucionales como de la sociedad civil, siguen implementándose para favorecer la empleabilidad y la inserción estable de este grupo.

En resumen, el desempleo general sigue bajando en Canarias, pero las mujeres mayores de 45 años siguen destacando como el grupo más vulnerable, con tasas de paro y dificultades de inserción por encima de la media regional. Los datos de 2025 confirman la persistencia de la brecha de género y edad en el acceso a un empleo estable y de calidad en Canarias.

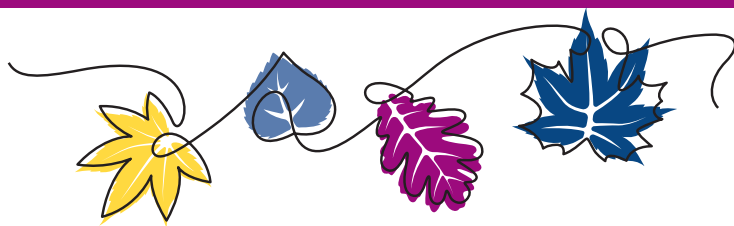
Este edadismo laboral estadístico se ha consolidado como una de las principales barreras para la inclusión sociolaboral de las personas mayores en Canarias. Un estudio reciente revela que el 61% de las personas desempleadas en el archipiélago tiene más de 45 años, lo que puede evidenciar una discriminación estructural que afecta de manera directa al talento sénior, especialmente a los mayores de 50 años. Además, el 90% de la población percibe que la discriminación por edad es una realidad en los procesos de selección y promoción laboral, y casi la mitad de los trabajadores afirma haber sufrido edadismo en primera persona o en su entorno cercano.¹⁸

La situación es aún más compleja para las mujeres, quienes experimentan el edadismo con mayor intensidad: el 49% de las mujeres desempleadas reconoce haber sido víctima de discriminación por edad, frente a un 8% de los hombres.

La tasa de inserción laboral de las personas mayores de 55 años sigue siendo baja y, en algunos municipios, no supera el 40%, lo que agrava el riesgo de exclusión social y pobreza en este colectivo. Además, el 45% de los parados de larga duración en Canarias son mayores de 45 años y llevan más de dos años sin empleo, lo que dificulta su reincorporación al mercado laboral por la falta de actualización de competencias.¹⁹

¹⁸ <https://www.canarias7.es/economia/edadismo-laboral-discrimina-parados-canarios-20240506215625-nt.html> citando el estudio de Gi Group Holding (2024), Informe El Edadismo y su impacto en el mercado laboral, disponible en <https://www.gigroupholding.com/espana/wp-content/uploads/sites/4/2024/04/GiGroup-Informe-edadismo-laboral-24-04-24.pdf>

¹⁹ https://www.elconfidencial.com/espana/islas-canarias/2023-05-03/canarias-lidera-desempleo-espana-personas-mayores_3621081/



4. Estimación del Edadismo laboral “estadístico” en Canarias

A continuación, analizamos y definimos el peso del **Edadismo laboral** estadístico, es decir la discriminación que se produce efectivamente tal como registran las estadísticas laborales, en el desempleo de las personas, especialmente mujeres, mayores de 45 años en Canarias. En el análisis usamos argumentos puramente económicos, descartando los factores relativos a prejuicios sin base económica o relativa al funcionamiento del mercado laboral, que podrían considerarse **Edadismo prejuicioso** (o por estigma social).

Consideramos las interacciones siguientes:

a) Los factores económicos y de mercado laboral estructurales:

- a.1. La alta terciarización de la economía canaria,
- a.2. La oferta concentrada en sectores laborales feminizados (limpieza, turismo, restauración, servicios, cuidados);
- a.3. El enorme peso de las PYMES y los autónomos en la tipología de las empresas canarias, conviviendo con empresas grandes que son minoritarias en número, pero (tal vez, esto es a comprobar) son empleadoras más potentes que los anteriores o tienen un peso mayor en el VAB²⁰;

20 VAB: Valor Agregado (o Añadido) Bruto a diferencia entre el valor de la producción total y el valor de los insumos o consumos intermedios empleados en la producción. es uno de los componentes



b) La desigualdad de género interseccional:

- b.1. Suelo pegajoso, techo de cristal, preferencia por la contratación de hombres, especialmente jóvenes, etc;
- b.2. Desigualdad que afecta más a la mujer si es extranjera y tiene bajo nivel de estudios o no tiene diplomas homologados, si tiene responsabilidades familiares no compartidas, reside en zonas rurales con malas comunicaciones y baja oferta de empleo, y muy especialmente grave si tiene discapacidad;

- c) La “Poverty trap” o competencia entre el sistema de prestaciones no contributivas (IMV, RCC, especialmente si la mujer es madre soltera y tiene hijos/a a cargo, porque las prestaciones pueden generar un ingreso real similar a Salario Mínimo Interprofesional) y los empleos con salarios por debajo del umbral de la pobreza, que son predominantes en las islas.

Las preguntas que nos hemos formulado son: ¿qué peso puede tener la discriminación por edad o edadismo laboral, contra las personas mayores de 45 años, en este contexto de Canarias? ¿Cuál sería la lógica económica del empresariado en discriminar de facto (es decir, en no contratar) a las personas 45+ considerando estos datos? ¿Por qué afectaría más a las mujeres? y específicamente ¿cuáles grupos serían los más vulnerables?

fundamentales para calcular el Producto Interior Bruto (PIB) ($PIB = VAB + \text{Impuestos Indirectos} - \text{Subvenciones}$)



¿Qué “peso” puede tener el edadismo laboral (45+) en el paro en Canarias?

No existe (a día de hoy) una estimación oficial que atribuya un **porcentaje exacto del desempleo específicamente** a la discriminación por edad en Canarias.²¹ Sí podemos, con prudencia, **dimensionar su relevancia**:

- La economía canaria es extraordinariamente terciaria (servicios = 86,9% del VAB en 2024), con un “núcleo duro” de turismo, hostelería, comercio y cuidados, actividades de alta rotación y gran presencia de PYMES/microempresas —estructura que, en la práctica, favorece cribados rápidos y de “coste-riesgo mínimo” en selección.²²
- La evidencia para España con experimentos de correspondencia (CVs equivalentes que sólo difieren en edad) muestra que las candidaturas de mayores reciben -50% menos invitaciones que las más jóvenes. Esto prueba un componente discriminatorio material en la fase de llamada/entrevista, independiente de méritos. Aunque no es un dato específico de Canarias, opera también aquí por la similitud normativa y empresarial.²³
- Canarias combina paro estructural alto con gran peso del empleo turístico (≈26% del empleo), estacionalidad y temporalidad; estos rasgos amplifican el impacto del edadismo en el acceso y, sobre todo, en la duración del desempleo de 45+ (más tiempo sin recibir llamadas, es decir más “cicatriz”).²⁴

La conclusión operativa que podemos obtener es la siguiente: en Canarias, el edadismo no explica por sí solo el desempleo 45+, pero sí es un factor sustantivo (probado en la fase de selección) que agrava la desventaja en un mercado hiperterciario, de PYMES y alta rotación. En términos cualitativos, su peso parece ser “alto” en la puerta de entrada (contacto/entrevista) y medio en la retención/promoción, interactuando con salarios bajos y segmentación sectorial.

21 Esta sección de “peso del edadismo” se apoya en experimentos de campo a nivel nacional. Destacamos que no hay datos canarios específicos, razón por la que los resultados se extrapolan razonablemente.

22 <https://www.ccelpa.org/informe-anual/IA2024/pdf/indicadores/13-2024.pdf>

23 <https://iseak.eu/publicacion/demasiado-mayor-para-trabajar-evidencia-de-un-experimento-de-campo-sobre-el-edadismo-en-el-mercado-laboral-espanol>

24 <https://www.ccelpa.org/informe-anual/IA2024/pdf/indicadores/13-2024.pdf>



¿Cuál sería la “lógica económica” que lleva a discriminar a las personas 45+?

En el marco de **PYMES/microempresas** (mayoría del tejido según DIRCE) y servicios intensivos en mano de obra, los empleadores pueden adoptar decisiones económicamente racionales (aunque socialmente ineficientes):

1. Amortización de costes de aprendizaje.

En puestos de alta rotación, el empresario prefiere perfiles que percibe con mayor permanencia esperada para amortizar inducción/formación. Erróneamente (o no siempre cierto), asocian mayor permanencia a juventudes y menor a 45+, porque creen que se jubilarán antes o porque tienen expectativas salariales rígidas.

2. Percepción de “ajuste inmediato” (“plug-and-play”).

Con plantillas cortas y márgenes estrechos, se minimiza el riesgo de desajuste (horarios partidos, noches, fines de semana, picos turísticos). Si suponen que un 45+ tiene menor disponibilidad temporal o más responsabilidades de cuidados, penalizan su candidatura por coste de reorganización.

3. Riesgo de absentismo/limitaciones físicas o de salud.

En tareas físicamente exigentes (limpieza, restauración, camareras de piso), suponen mayor riesgo músculo-esquelético y costes de bajas médicas; en la frontera digital (TPVs, canales online), suponen mayor coste de upskilling. Esta gestión de riesgos (correcta o no) actúa como filtro económico.

4. Estructura salarial y salario mínimo interprofesional (SMI).

Con SMI al alza (1.134 €/mes en 14 pagas en 2024; 1.184 €/mes en 2025), la compresión salarial lleva a preferir a quien creen que rinde más “desde el día 1” y acepta jornadas flexibles; si atribuyen esa ventaja a juventud, el 45+ sale perdiendo en la criba.²⁵

25 Datos del SMI de 2025 en. <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia?folder=/SEPE/2025/Febrero/&detail=boe-publi->



5. Incentivos públicos asimétricos.

Las políticas de empleo suelen concentrar bonificaciones en jóvenes y colectivos muy específicos; si el empresariado internaliza esos incentivos, el coste relativo de contratar 45+ puede ser más alto (salvo programas concretos para 45+/LD).²⁶

En este Estudio, hablamos de Edadismo estadístico porque, aunque diversas fuentes indican la existencia de prejuicios edadistas generalizados en la sociedad canaria, los resultados edadistas en las contrataciones se generan por la combinación de rotación alta + PYMES + SMI comprimido + horarios exigentes + percepción de coste/retorno.

Datos de contexto empresarial y laboral en Canarias (2023–2024)

- Temporalidad en hostelería: en torno al 35–40% de los contratos en Canarias son temporales (INE/SEPE), frente a ~25% en el conjunto de España.²⁷
- Peso de las microempresas: según el DIRCE, más del 92% de las empresas canarias son microempresas (menos de 10 empleados), cifra superior a la media nacional (~90%).²⁸
- Rotación laboral en hostelería y restauración: más del 60% de los contratos duran menos de seis meses en estas ramas (SEPE).²⁹
- Contribución del turismo: alrededor de 26% del empleo en Canarias está vinculado directa o indirectamente al turismo (ISTAC).³⁰

[ca-smi-2025-se-establece-1184-euros](#)

26 Evidencia de ajustes ante el envejecimiento de la OCDE, según el informe “Perspectivas del empleo de la OCDE 2025” <https://www.oecd.org/es/about/news/press-releases/2025/07/oecd-job-markets-remain-resilient-but-population-ageing-will-cause-significant-labour-shortages-and-fiscal-presures.html>

27 Fuente: INE, EPA Trimestral. Series de empleo temporal por comunidades autónomas; SEPE, Contratos registrados por sector y duración.

28 Fuente: INE, *Directorio Central de Empresas (DIRCE)*. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=2032>

29 SEPE, Estadísticas de contratos registrados (sección: duración por sector de actividad). <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas.html>

30 ISTAC, Cuenta Satv©lite del Turismo de Canarias. <https://www3.gobiernodecanarias.org/istac/>



¿Por qué afecta más a las mujeres?

La interseccionalidad multiplica barreras en Canarias por la estructura sectorial feminizada (limpieza, cuidados, restauración) y por condiciones de precariedad salarial y tiempos atípicos. La probabilidad de entrevista cae con la edad (mecanismo probado) y, en el caso de las mujeres, se superpone a:

- “Suelo pegajoso” y “techo de cristal” en servicios y turismo; promoción lenta e infrautilización de competencias.³¹
- Responsabilidades familiares no compartidas (monomarentales) que limitan disponibilidad en picos/turnos; en Canarias esto interactúa con la trampa de pobreza:
 - ◌ IMV/Renta Canaria de Ciudadanía para unidades monoparentales puede alcanzar ~1.000–1.600 €/mes según composición, mientras que muchos contratos parciales/temporales en servicios no superan el umbral de pobreza; si el empleo ofertado es inestable y con costes añadidos (transporte, cuidados), la renta garantizada domina (efecto renta y riesgo).³²
 - ◌ La “poverty trap” es, por tanto, creíble en los escalones bajos del mercado canario y desincentiva aceptar ciertos empleos por debajo del SMI/tiempo parcial, especialmente en hogares monomarentales.
- Homologación de títulos y estatus migratorio. Las mujeres extranjeras con bajo nivel educativo o sin homologación de sus estudios en los países de origen encuentran segmentos más precarizados y cribas más duras debido a la edad en las tareas físicas (limpieza, cuidados), con movilidad limitada hacia ocupaciones menos “sensibles a la edad”.³³

31 <https://www.ccelpa.org/informe-anual/IA2024/pdf/indicadores/13-2024.pdf>

32 <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/65850d68-8d06-4645-bde7-05374ee42ac7/cuantias>

33 Datos de población extranjera por nivel educativo en Canarias (INE, Encuesta de Población Activa + Padrón continuo).



- Ruralidad/aislamiento geográfico interinsular y transporte (tiempos y costes) que acentúan la penalización por disponibilidad.
- Discapacidad: nos encontramos frente a una doble penalización (capacidad percibida + edad), en tareas de esfuerzo y con PYMES poco capitalizadas para adaptar puestos.

Datos clave para analizar de un vistazo el contexto canario

- Terciarización extrema: servicios = 86,9% del VAB (2024). El turismo representa aprox. una cuarta parte del empleo.³⁴
- **Dinámica reciente del paro:** mínimos relativos y descenso en 2024-2025, pero **tasas aún altas** en comparación nacional, con especial vulnerabilidad 45+.³⁵
- **SMI:** 1.134 € (14 pagas) en 2024; **1.184 € (14 pagas) en 2025**. Referencia para analizar “trampas” frente a **IMV/RCC**.
- **IMV/RCC:** cuantías **revalorizadas en 2025**, con **topes que “compiten”** con salarios parciales/bajos y refuerzan el **statu quo** si el empleo ofertado es precario.
- Evidencia de edadismo en España (aplicable al contexto canario): ≈50% menos de invitaciones a entrevista para mayores (campo experimental).

34 <https://www.ccelpa.org/informe-anual/IA2024/pdf/indicadores/13-2024.pdf>

35 <https://www.caixabankresearch.com/es/publicaciones/fichas-comunidades-autonomas/canarias>



¿Cuáles son los grupos más vulnerables?

De acuerdo con el análisis precedente, los grupos de máxima vulnerabilidad en Canarias (prioridad de política pública) serían los siguientes:

1. Mujeres de 45–59 años en servicios feminizados (limpieza/hotelería/camareras de piso/cocina/cuidados) con trayectorias discontinuas y baja cualificación formal.
2. Mujeres de 45+ años, con hogares monoparentales, custodias no compartidas y red de apoyo débil;³⁶ el trade-off entre empleo parcial/temporal y Ingreso Mínimo Vital/Renta Canaria de Ciudadanía es especialmente severo. (IMV 2025 para unidad monoparental: ≈1.001–1.594 €/mes según el número de hijos/as menores y otras personas dependientes).³⁷
3. Mujeres de 45+ años, extranjeras, sin homologación o con español funcional limitado, concentradas en doméstico/cuidados.
4. Mujeres de 45+ años, con discapacidad, residentes en zonas rurales o islas no capitalinas, donde la oferta es escasa y el transporte encarece/limita la empleabilidad.³⁸
5. Mujeres paradas de larga duración de 45+ años (≥12 meses), donde el efecto cicatriz y la pérdida de capital específico incrementan la penalización en cribas.

36 Información sobre hogares monoparentales por CCAA. Canarias tiene una proporción superior a la media nacional. Ver: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176952

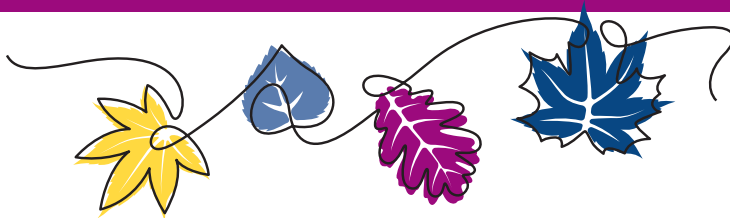
37 <https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/tramites/7441>

38 Tasas de discapacidad por edad y sexo, extrapolables a Canarias. Ver: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782



Tabla 2. Grupos de mujeres más vulnerables al Edadismo laboral estadístico

Grupo vulnerable	Factores de riesgo principales	Notas específicas para Canarias
Mujeres de 45–59 años en servicios feminizados	Trayectorias discontinuas, baja cualificación, tareas físicamente exigentes	Alta presencia en hostelería, limpieza y cuidados
Mujeres monomarentales de 45+ años	Custodia exclusiva, falta de red de apoyo, incompatibilidad de horarios	Prestaciones (IMV/RCC) pueden superar salarios precarios; trampa de pobreza severa
Mujeres de 45+ extranjeras	Títulos no homologados, barreras lingüísticas, segregación ocupacional	Alta concentración en cuidados y doméstico
Mujeres de 45+ con discapacidad	Doble discriminación (edad + capacidad percibida), limitación física	Más grave en municipios rurales y en islas menores
Paradas de larga duración de 45+	Efecto cicatriz, pérdida de capital específico, menor empleabilidad	Elevado en sectores de alta rotación (hostelería, comercio)



5. Índice de Riesgo de Edadismo: resultados comparativos

A continuación, realizamos un análisis preliminar sobre el peso del edadismo laboral estadístico en el desempleo de las personas mayores de 45 años, con especial atención a las mujeres, en tres islas: Gran Canaria, Tenerife y Fuerteventura.

Se emplean datos insulares aproximados de ISTAC/SEPE y variables aproximadas sectoriales, dado que no existen datos publicados de paro específicos 45+ ni desagregación interseccional por isla. El enfoque es exploratorio y busca ilustrar tendencias.

Indicadores utilizados:

- Tasa de paro total (aprox. 2023)
- Tasa de paro registrado media anual (2023)
- Empleo en turismo/hostelería como % del empleo insular
- Ratio de paro femenino respecto al masculino

Con los datos disponibles, la hipótesis sería que:

- La isla con mayor tasa de paro registrado cargue con un mayor puntaje de riesgo. (Este dato ya es público).
- La isla con un empleo más intensivo en turismo / hostelería tenga un sobrepeso en el índice (porque ese sector es más proclive a la discriminación por edad en tareas de servicio, rotación, exigencia física, etc.).
- Las diferencias de tasa de paro por grupo de edad también desplacen el índice: si una isla tiene una brecha mayor entre jóvenes y mayores, su riesgo relativo será más alto.



Resultados (índice relativo entre islas, 0–100)

Con estas limitaciones y estos datos, obtuvimos los siguientes valores, recogidos en esta tabla:

Tabla 3. Variables que componen el Índice de Riesgo de Edadismo

Isla	paro_total_pct	paro_registro_pct	empleo_turismo_pct	paro_femenino_rel	paro_total_pct_norm	paro_registro_pct_norm	empleo_turismo_pct_norm	paro_femenino_rel_norm	riesgo_idx
Gran Canaria	18.5	21.0	28.0	1.15	0.6	0.66	0.22	0.49	49.72
Tenerife	17.0	19.0	26.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Fuerteventura	19.5	22.0	35.0	1.2	1.0	1.0	1.0	1.0	100.0

Nota sobre **la metodología de normalización**: se estandarizaron los valores con min–max scaling entre las tres islas, y se promedió con igual ponderación”. Ver el apartado de “Metodología” en este Estudio.

Aunque los datos disponibles limitan la precisión, la combinación de indicadores apunta a un mayor riesgo en **Fuerteventura**, un riesgo intermedio en **Gran Canaria** y uno menor en **Tenerife**.

- Fuerteventura ≈ 100 → mayor riesgo relativo (paro más alto, empleo más intensivo en turismo, mayor brecha femenina).
- Gran Canaria ≈ 50 → riesgo intermedio.
- Tenerife ≈ 0 → menor riesgo relativo en este comparativo (aunque no significa ausencia de edadismo).

Gráfico 5. Índice de riesgo de edadismo (por isla)





Resultados por “municipios tipo”

Los **municipios turísticos costeros** concentran las mayores vulnerabilidades, seguidos por los rurales con baja accesibilidad.

Tipologías consideradas:

- **Turísticos costeros** → alta concentración en hostelería, rotación y esfuerzo físico.
- **Urbanos metropolitanos** → diversificación sectorial, más empleo público.
- **Rurales/interiores** → menos oferta laboral, transporte limitado, mayor precariedad.

Índice de Riesgo de Edadismo

- **Turísticos costeros** → mayor riesgo en todas las islas, sobre todo Fuerteventura (≈90).
- **Urbanos metropolitanos** → riesgo medio-bajo (35–50).
- **Rurales/interiores** → riesgo intermedio-alto (45–70).

Gráfico comparativo por municipios tipo

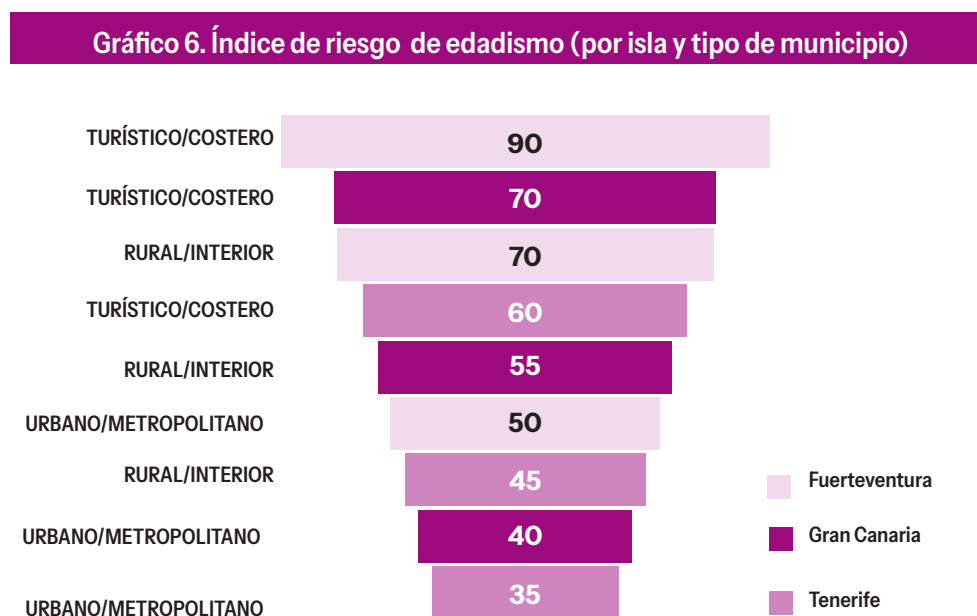
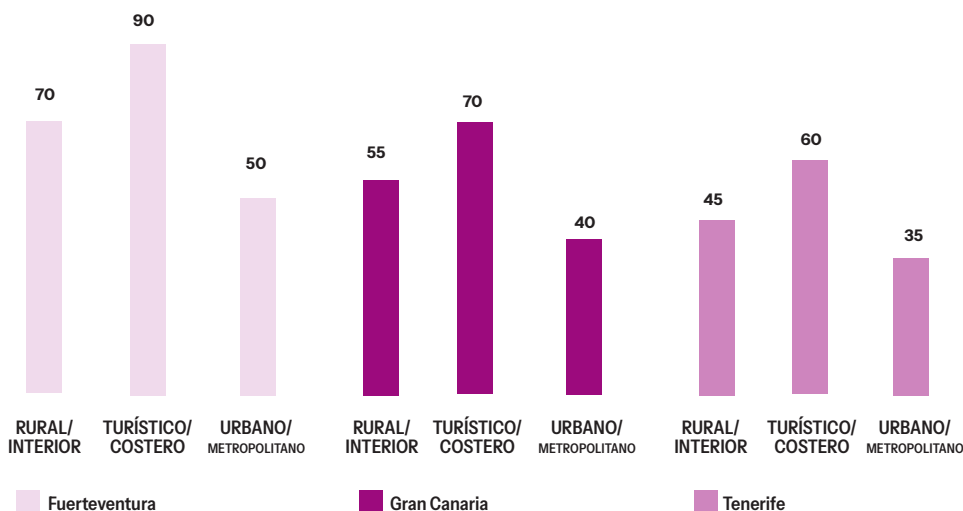




Gráfico 7. Índice de riesgo relativo de edadismo (por isla y tipo de municipio)



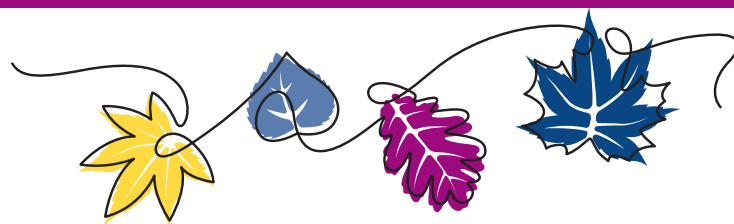
Limitaciones de los datos

El Índice de Riesgo de Edadismo es una aproximación exploratoria construida con 4 indicadores estructurales (paro, paro registrado, empleo turístico y brecha de género), normalizados entre tres islas y ponderados de forma igualitaria.

- Sus resultados no deben interpretarse como valores absolutos, sino como una comparación relativa entre Tenerife, Gran Canaria y Fuerteventura.
- La falta de microdatos específicos (+45 años, interseccionalidad) limita la precisión.
- El índice es útil para orientar políticas y abrir debate, pero requiere validación futura con fuentes oficiales más desagregadas.

Con respecto a estos resultados, debemos considerarlos como una normalización relativa: el índice está construido sólo entre las tres islas, por lo tanto, no es comparable con otras regiones, ni representa el conjunto del archipiélago.

En consecuencia, como se ha mencionado antes, estos valores tienen un carácter exploratorio: son aproximaciones estilizadas para ilustrar cómo se comporta el índice. Idealmente, deberíamos sustituirlos con datos oficiales ISTAC/SEPE para un análisis más riguroso aún. El presente análisis no sustituye la necesidad de microdatos oficiales por municipio e isla, que permitirían afinar los resultados.



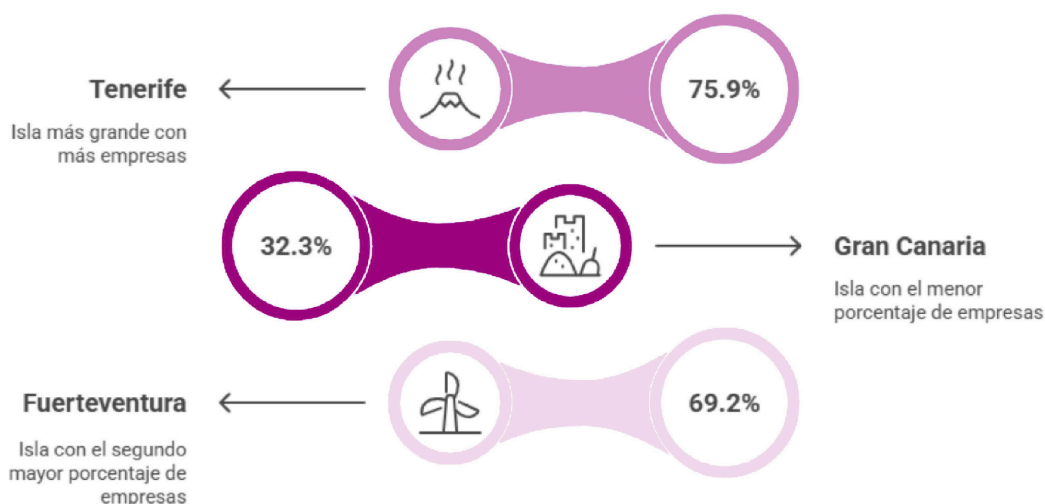
6. Análisis de la encuesta

Ámbito geográfico:	Gran Canaria, Tenerife y Fuerteventura (Comunidad Autónoma de Canarias)
Población objetivo:	Empresas que desarrollan su actividad en Canarias.
Metodología de recogida de datos:	Entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (CATI)
Tamaño muestral:	70 empresas de diferentes tamaños (pequeñas, medianas y grandes), seleccionadas de manera aleatoria según los criterios de la Fundación Cepaim.
Imputación de datos:	Mediante registro donante aleatorio.
Duración estimada de la entrevista:	7 minutos.
Periodo de campo:	Del 19 al 29 de mayo de 2025.

Contratación reciente de personas mayores de 45 años

El 56,2% de las empresas encuestadas afirma haber contratado a personas mayores de 45 años en los últimos seis meses. Por islas, destacan Tenerife (75,9%) y Fuerteventura (69,2%), mientras que Gran Canaria muestra una tasa notablemente inferior (32,3%).

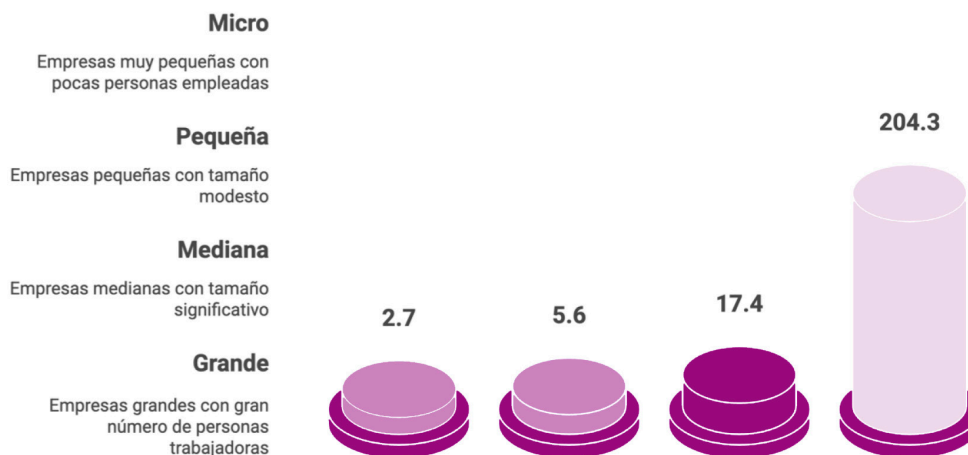
**Gráfico 8. Contratación reciente de personas mayores de 45 años.
Porcentaje de empresas por isla**



Número de personas mayores de 45 años en plantilla

Existe una relación directa entre el tamaño de la empresa y el número de personas mayores de 45 años contratadas. Las grandes empresas promedian más de 200 personas mayores, mientras que las microempresas mantienen una media de 2,7.

Gráfico 9. Tamaño promedio de personas trabajadoras por categoría de empresas encuestadas (Gran Canaria, Fuerteventura y Tenerife)

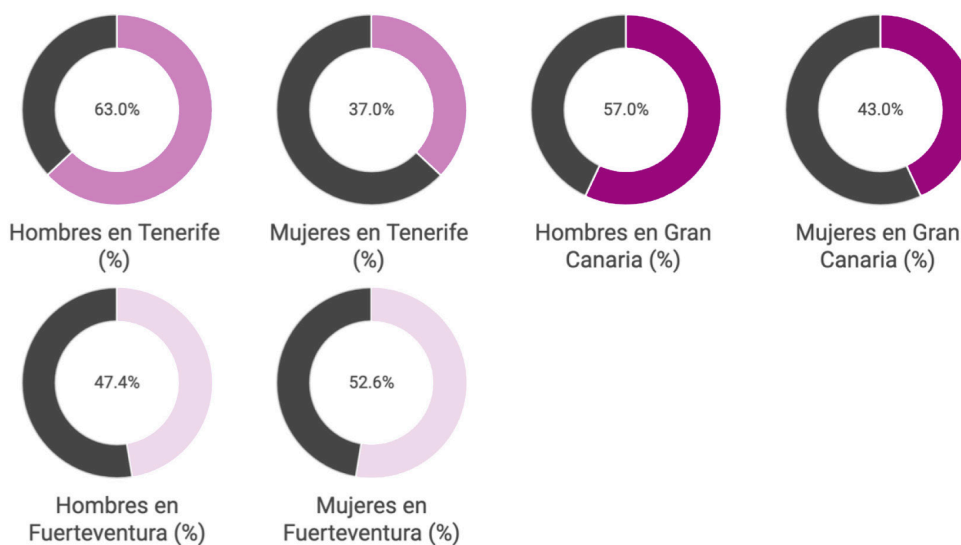




Distribución por género de personas mayores de 45 años

Fuerteventura es la única isla donde las mujeres mayores están sobrerrepresentadas. En Tenerife, los hombres constituyen el 63% del total.

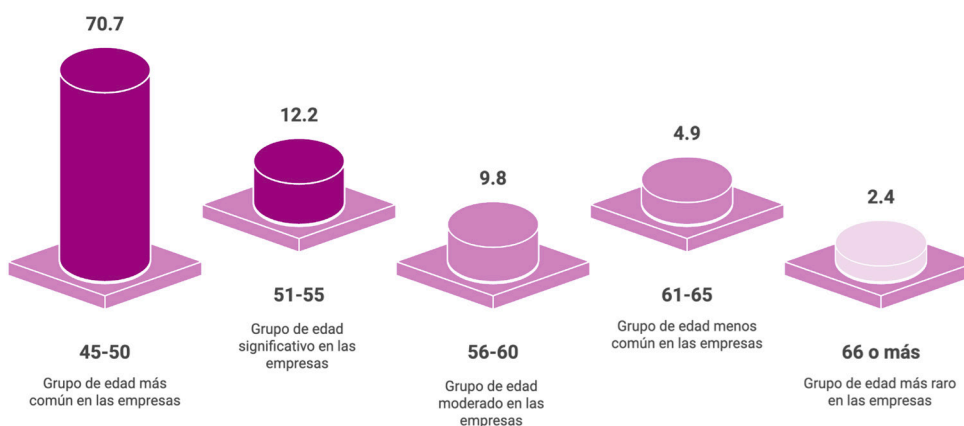
Gráfico 10. Distribución por sexo de las plantillas de las empresas encuestadas por islas (Gran Canaria, Fuerteventura y Tenerife)



Rango de edad más frecuente entre mayores de 45 años

El 70,7% de las empresas identifica el tramo de 45 a 50 años como el más habitual, lo que evidencia un sesgo hacia los rangos más bajos dentro de la categoría sénior.

Gráfico 11. Distribución de las plantillas por rango de edad, a partir de 45 años, en las empresas encuestadas (%) (N=70)





Origen geográfico de las personas mayores de 45 años contratadas

La gran mayoría de las personas trabajadoras mayores contratadas son españolas. Fuerteventura presenta una mayor diversidad, con casi un 40% de origen extranjero.

Gráfico 12. Distribución por origen de las personas contratadas de 45 años+, en las empresas encuestadas (%) (N=70)

% Españoles/as Tenerife



% Extranjeros/as Tenerife



% Españoles/as Gran Canaria



% Extranjeros/as Gran Canaria



% Españoles/as Fuerteventura



% Extranjeros/as Fuerteventura



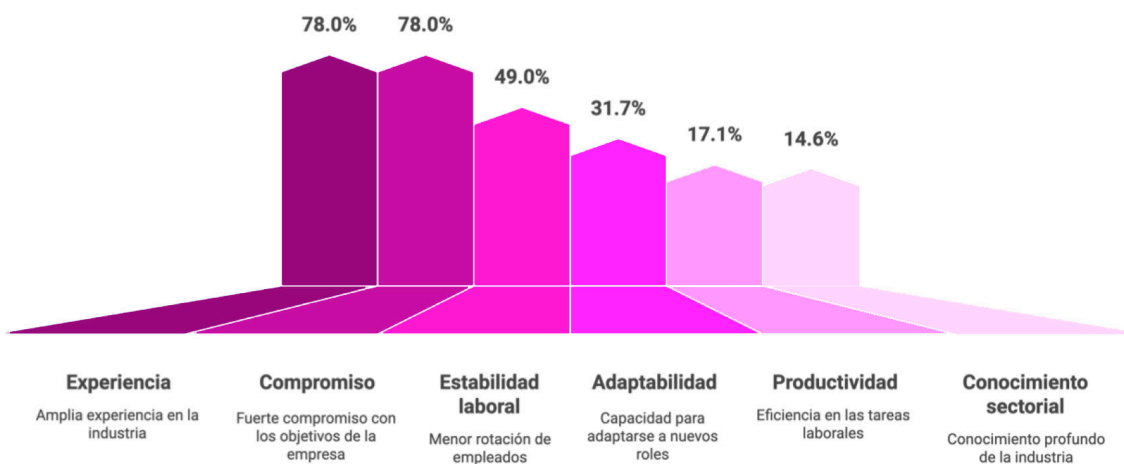
Tipo de contrato mayoritario

El 100% de los contratos a personas mayores de 45 años son indefinidos, lo que sugiere estabilización y confianza empresarial.

Ventajas percibidas por las empresas

Las principales ventajas percibidas son la experiencia (78%), el compromiso (78%) y la estabilidad laboral (49%).

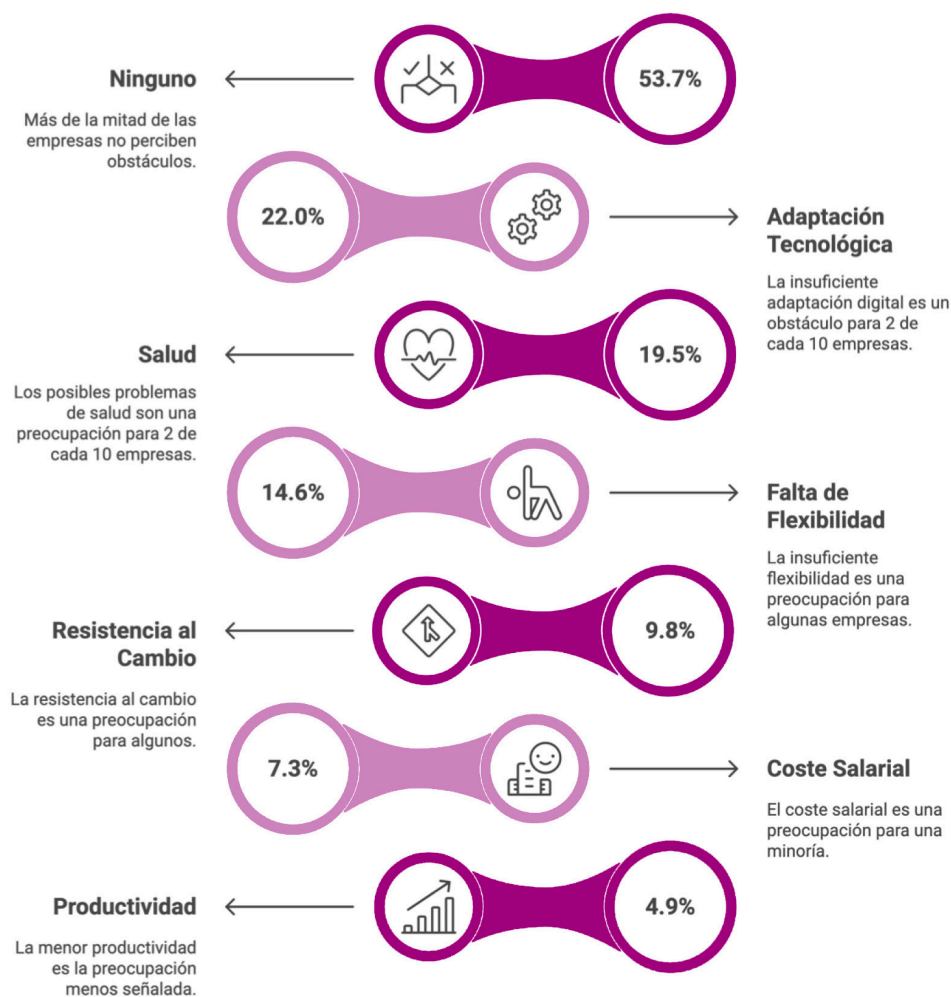
Gráfico 13. Ventajas percibidas por las empresas encuestadas sobre contratar a personas de 45 años+(N=70)



Obstáculos percibidos

El 53,7% no identifica obstáculos. Persisten algunos prejuicios como baja adaptación tecnológica (22%) o salud (19,5%).

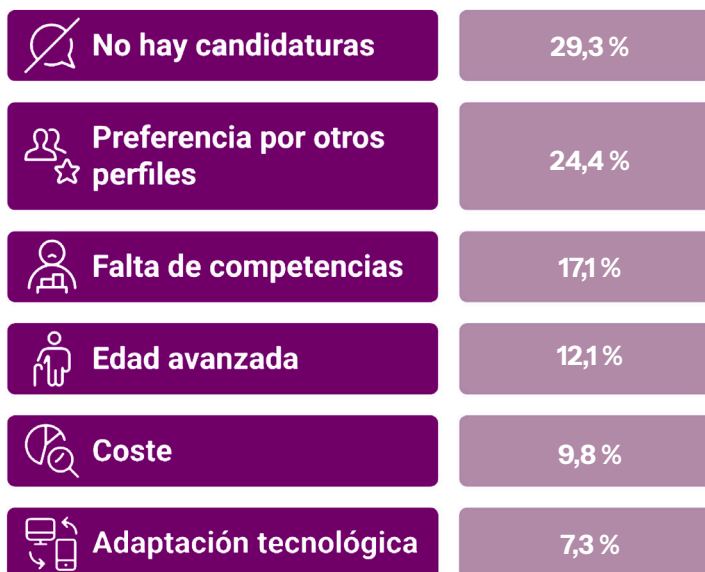
Gráfico 14. Obstáculos percibidos por las empresas encuestadas sobre la contratación de personas de 45 años+ (respuestas múltiples) (N=70)



Motivos de no contratación

El motivo de no contratación más citado (29%) es la “falta de candidaturas”. El segundo motivo (24,4%) se refiere a la “preferencia por otros perfiles”; en esta categoría es donde más se podría camuflar el edadismo laboral. Las motivaciones restantes, aunque minoritarias, indican claramente las evaluaciones económicas negativas hacia los perfiles sénior.

Gráfico 15. Motivos de no contratación a personas de 45+, según empresas encuestadas (N=70) en porcentaje



Grado de interés en mantener a las personas mayores en plantilla

Un 95% de las empresas valora positivamente mantener a los trabajadores mayores en su plantilla. Este dato revela una alta disposición hacia la retención, lo que contradice ciertos prejuicios difundidos sobre su supuesta “obsolescencia”.



Existencia de políticas de gestión de la edad en la empresa

Solo un 9,8% de las empresas afirma contar con políticas explícitas de inclusión etaria. Esto señala una gran oportunidad de mejora en cuanto al diseño de acciones específicas que promuevan la equidad intergeneracional.

El conocimiento empresarial sobre los incentivos disponibles es limitado: apenas un 24,4% de las empresas afirma conocerlos. Esto sugiere la necesidad de mejorar los canales de información institucional hacia el tejido empresarial canario.

Conexiones con el marco de análisis del Índice de Riesgo de Edadismo

Contratación de mayores de 45

- **Dato positivo:** el 56,2% de las empresas ha contratado a mayores de 45 en los últimos seis meses.
- **Brecha territorial:** Tenerife (75,9%) y Fuerteventura (69,2%) muestran dinamismo; Gran Canaria destaca negativamente (32,3%).

◡ Esto conecta con el índice insular: Gran Canaria aparece con mayor riesgo relativo, y la encuesta lo confirma.

Tamaño de empresa y número de mayores en plantilla

- Existe una relación directa: las grandes empresas incorporan más personas mayores (204 de media), mientras que las micro apenas 2,7.

◡ Refuerza la tesis de que la **estructura empresarial basada en microempresas** es menos proclive a la empleabilidad sénior.

Distribución por género

- En Tenerife y Gran Canaria los hombres predominan; solo en Fuerteventura las mujeres mayores están sobrerrepresentadas.

◡ Coincide con el diagnóstico de **interseccionalidad de género**: las mujeres mayores siguen en desventaja, salvo en contextos muy específicos (ej. cuidados, Fuerteventura).

◡



Edad predominante

- El 70,7% de empresas contrata sobre todo entre **45–50 años**, los “más jóvenes de las personas mayores”.
- ◌ Evidencia un **edadismo interno**: se acepta la categoría +45 solo en su tramo bajo, pero la presencia cae drásticamente a partir de 55.

Origen geográfico

- Predominio de personas trabajadoras españolas, salvo Fuerteventura (38,9% de personas extranjeras).
- ◌ Refuerza la vulnerabilidad de las mujeres extranjeras 45+, especialmente en contextos rurales o turísticos.

Tipo de contrato

- El 100% de los contratos son **indefinidos**.
- ◌ Dato positivo: contradice el prejuicio de que las personas mayores sólo acceden a empleos precarios. Pero puede deberse a un sesgo en la muestra (es necesario contar con una muestra mayor).

Ventajas percibidas

- Experiencia y compromiso (78%) son las virtudes más destacadas.
- ◌ Confirma que la narrativa empresarial reconoce valor en el capital humano sénior.

Obstáculos percibidos

- La mayoría (53,7%) no admite tener obstáculos para la contratación.
- Entre aquellos que perciben obstáculos, destacan la “falta de adaptación tecnológica” (22%) y “los problemas relacionados con la salud” (19,5%).
- ◌ **Son prejuicios clásicos del edadismo**, lo que conecta con la literatura y refuerza el marco conceptual desarrollado.



Motivos de no contratación

- La principal razón es “**no hay candidaturas**” (29,3%), seguida por “preferencia por otros perfiles”.
- Sugiere que la oferta de mayores de 45 está infrautilizada o que existe desajuste formativo.

Interés en retención

- 95% quiere mantener a las personas trabajadoras mayores en plantilla.
- Esto contradice la idea de “obsolescencia” y abre la puerta a políticas de **gestión de edad** que capitalicen esa disposición.

Políticas e incentivos

- Solo un 9,8% tiene políticas explícitas de gestión de edad.
- Solo un **24,4%** conoce los incentivos públicos.
- Aquí aparece la **gran brecha de implementación**: la voluntad existe, pero faltan herramientas, acompañamiento institucional y difusión de incentivos.



En conclusión, la encuesta permite obtener las siguientes conclusiones:

Confirmación de hipótesis:

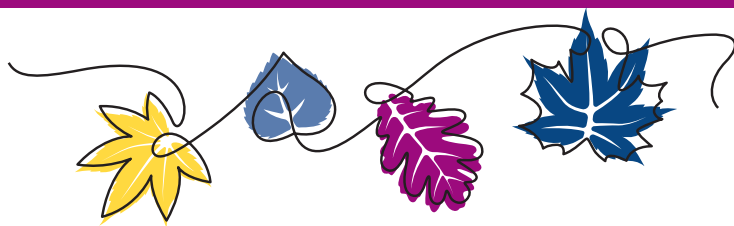
- **Estructura empresarial:** la encuesta confirma que las microempresas contratan menos sénior, como anticipaba el análisis estructural.
- **Brecha territorial:** el bajo nivel de contratación en Gran Canaria refuerza el índice de riesgo insular.
- **Interseccionalidad:** el predominio masculino confirma desigualdad de género; la diversidad extranjera en Fuerteventura confirma vulnerabilidad añadida.
- **Edadismo interno:** clara preferencia por tramos 45–50, marginalización de mayores de 55.
- **Narrativa empresarial:** reconocen experiencia y compromiso, pero persisten prejuicios sobre tecnología y salud.
- **Políticas públicas:** alta disposición, pero baja implementación → confirma la necesidad de incentivos claros y accesibles.

Novedades más destacables con respecto al enfoque general previo:

- Alta proporción de contratos indefinidos → mayor estabilidad de la que se suele asumir.
- Empresas reconocen más ventajas que desventajas → contradice parte de la narrativa de “rechazo frontal” al sénior.
- El motivo más señalado para la no contratación de personas de 45+, sino la **falta de candidaturas** → indica un desajuste entre demanda y oferta laboral sénior.

Limitaciones

- Encuesta con una muestra de 70 empresas → tamaño reducido, no extrapolable a todo el tejido.
- El predominio de sectores formales puede explicar el 100% de contratos indefinidos.
- La ausencia de microdatos insulares/municipales limita las comparaciones finas.



7. Propuestas basadas en los resultados del estudio

Este análisis constituye una base exploratoria para orientar políticas públicas y justificar la necesidad de mayor disponibilidad de microdatos insulares y municipales. Las propuestas de actuaciones específicas para revertir las tendencias actuales son de dos tipos. En primer lugar, aquellas que están orientadas a mejorar la inserción laboral de las mujeres de 45+. En segundo lugar, aquellas dirigidas a reducir el impacto en las islas y la tipología de los municipios más afectados.

Actuaciones específicas: 1) Mejora de la inserción

- Diseño fino de incentivos: igualar o superar las bonificaciones al empleo juvenil con bonificaciones potentes a la contratación de personas de 45+ años, especialmente mujeres, con hogares monoparentales y larga duración, ligadas a calidad (jornada suficiente/salario $\geq$ SMI + pluses).
- Paquetes de “transición” que hagan dominante el empleo sobre IMV/RCC (complementos a la renta del trabajo, subsidios de transporte/cuidado en turnos, top-ups temporales por retorno al empleo).
- Formación ultra-corta y certificación de competencias reales (no sólo diplomas) para “plug-and-play” en hostelería, comercio y cuidados.
- Gestión de edad en PYMES (micro-ajustes de puesto, ergonomía, rotación de tareas) costeada/voucherizada.
- Transporte y cuidados: servicios extendidos en horarios de picos turísticos para romper la restricción de disponibilidad femenina.
- Financiación de programas de gestión de edad en empresas, campañas de sensibilización

Actuaciones específicas: 2) Mejora de la situación municipal

El análisis del Indicador de Riesgo de Edadismo nos señala a la isla de Fuerteventura como prioridad, debido a su alta dependencia turística, más el alto nivel de paro. En Gran Canaria, nos encontramos con un riesgo medio, que indica la necesidad de focalizar en municipios turísticos costeros y rurales del interior. En Tenerife, detectamos menor riesgo relativo, pero se debe prestar atención a los municipios turísticos del sur y zonas rurales de medianías. Considerando estos hallazgos, desde el punto de vista insular, las medidas sugeridas serían las siguientes:

Considerando estos hallazgos y teniendo en cuenta las propuestas realizadas en el punto anterior, desde el punto de vista municipal e insular las medidas específicas sugeridas son la mejora del transporte público y de los servicios de cuidados en zonas rurales e interiores.

En términos estratégicos, relativos a la prevención y lucha contra el edadismo laboral, **proponemos siete líneas de políticas públicas**, a desarrollar por las administraciones autonómicas y provinciales.

1. Inserción laboral y mediación especializada

- Impulsar programas de intermediación laboral específicos para mayores de 45 años, con participación de entidades públicas, privadas y tercer sector.
- Mapear los sectores con mayor potencial de empleo sénior en Canarias, atendiendo a características del tejido económico y los perfiles de los trabajadores.
- Promover políticas de retención del talento sénior que eviten la desmotivación y favorezcan su reenganche laboral.
- **Atención territorial:** focalizar en islas y municipios con mayor riesgo (ej. Gran Canaria, zonas rurales).



2. Formación adaptada y desarrollo profesional

- Crear itinerarios formativos acreditables y flexibles para personas sénior, ajustados a sus ritmos, trayectorias y niveles de digitalización.
- Garantizar igualdad de acceso a formación y crecimiento profesional en las plantillas, evitando concentrar los programas solo en personal joven.
- Incluir contenidos no solo técnicos sino también en liderazgo, mentoría, adaptación tecnológica y actualización sectorial.
- Alinear la formación con intereses personales y aspiraciones más tardías de desarrollo profesional (no necesariamente relacionadas con los estudios originales, sino también con la experiencia desarrollada).
- **Formación exprés en competencias digitales**, como medida para contrarrestar el prejuicio de baja adaptabilidad tecnológica.

3. Sensibilización y cambio cultural en las empresas

- Desarrollar campañas de sensibilización sobre los estereotipos edadistas y sus consecuencias en la productividad, clima laboral y diversidad.
- Impulsar cláusulas de diversidad etaria en convenios, auditorías laborales, ESG y certificaciones de RSC.
- Otorgar distintivos institucionales a empresas inclusivas con el colectivo sénior, con visibilidad pública y ventajas en contratación pública.
- **Difusión activa de incentivos a la contratación sénior**, ya que el conocimiento empresarial es aún muy bajo.

4. Igualdad generacional y cultura organizacional

- Fomentar la creación de planes de igualdad intergeneracional en las empresas, con metas, seguimiento y evaluación.
- Reconocer explícitamente el compromiso, la fidelidad y la experiencia de las personas trabajadoras sénior mediante políticas de reconocimiento.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la edad, analizando las diferencias en vivencias y expectativas entre hombres y mujeres.
- **Medidas específicas para mujeres sénior vulnerables**: monomarentales, extranjeras con títulos no homologados, con discapacidad.



5. Comunicación, liderazgo y reconocimiento

- Mejorar la comunicación interna intergeneracional con formatos adaptados a diferentes estilos (digital, presencial, estructurado).
- Asegurar que los mensajes de liderazgo y misión organizacional sean inclusivos por edad, así como desde una perspectiva interseccional.
- Diseñar sistemas de reconocimiento que valoren la trayectoria, estabilidad y contribución de largo plazo, no solo el impacto inmediato.
- Preguntar directamente a las personas trabajadoras sénior cómo desean recibir reconocimiento o feedback.

6. Bienestar y salud adaptados a todas las edades

- Revisar los programas de bienestar para incluir necesidades específicas del grupo de edad de personas mayores por grupos de edad: salud física, conciliación, planificación para el retiro.
- Evitar centrar las políticas de bienestar solo en teletrabajo, salud mental o mindfulness, priorizando un enfoque generacionalmente equilibrado.
- **Adaptar ergonomía y conciliación** a colectivos que soportan cargas familiares o limitaciones físicas.

7. Seguimiento institucional y políticas públicas

- Crear un Observatorio Canario del Edadismo Laboral con funciones de diagnóstico, propuestas normativas, indicadores y evaluación de políticas.
- Vincular ayudas públicas y subvenciones a empresas que demuestren buenas prácticas de inclusión por edad.
- Mejorar la difusión de los incentivos ya existentes para contratación de personas mayores, y simplificar su acceso.
- **Promover programas de gestión de edad en empresas**, con apoyo técnico e incentivos para su adopción.



Políticas públicas y estrategias institucionales

El edadismo laboral es un fenómeno complejo y multidimensional, con raíces sociales, culturales y económicas. Combatirlo requiere políticas activas de inclusión, formación continua y sensibilización, así como la promoción de entornos laborales que valoren la diversidad generacional y el potencial de todas las edades.³⁹

Resulta paradójico que, en un contexto de envejecimiento demográfico y de fuerzas laborales cada vez más sénior, el mercado discrimine sistemáticamente a la población en edad activa de más de 45 años.

Tal contradicción supone un grave contrasentido económico y social:

“No podemos permitirnos dejar fuera del mercado laboral a segmentos de la población que tienen mucho que aportar, como las personas trabajadoras y profesionales mayores de 50 años. El envejecimiento complica el relevo generacional y urge apostar por el talento sénior para garantizar la sostenibilidad del empleo. Es preciso eliminar los sesgos que dificultan su contratación y construir culturas corporativas ‘age friendly’ que valoren la experiencia, la madurez y el pensamiento crítico”.

El desafío del invierno demográfico exige repensar los procesos de selección y la gestión del talento, incorporando políticas activas que combatan la discriminación por edad y valoren la diversidad intergeneracional. La exclusión laboral de los mayores contradice la realidad demográfica, comprometiendo la sostenibilidad social y la competitividad económica.

39 EPAL, Theofilos Pouliopoulos, Abordar la discriminación por razón de edad en el lugar de trabajo: Perspectivas, retos y medidas, disponible en <https://epale.ec.europa.eu/es/blog/abordar-la-discriminacion-por-razon-de-edad-en-el-lugar-de-trabajo-perspectivas-retos-y>



En el ámbito de la Unión Europea, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, adoptado por primera vez en 2017, fue diseñado para reforzar la dimensión social de la UE en respuesta a las medidas de austeridad y los retos sociales de la última década. Actualmente se está elaborando un nuevo Plan de Acción, en el que se espera que se tomen en cuenta las siguientes actuaciones:

- Implementación de la igualdad de género
- Eliminación de la discriminación por edad, especialmente en los ámbitos laboral, formativo, sociosanitario y residencial.
- Derecho al aprendizaje permanente e inclusión digital para las personas adultas mayores
- Implementación de un sistema contributivo justo y de pensiones adecuadas, que permitan mantener un nivel de vida digno, de acuerdo con el coste de la vida
- Acceso a los servicios esenciales, incluidos los servicios digitales, de comunicación y de transporte.

Si bien la Estrategia Canaria de Envejecimiento Activo y Prevención de la Dependencia (2022-2026) subraya la importancia de promover el envejecimiento activo en el ámbito laboral y financiar proyectos de inclusión social para mayores, actualmente no existe una estrategia transversal específica para combatir el edadismo laboral de manera integral desde las instituciones públicas canarias. Las iniciativas actuales se centran en subvenciones y programas para fomentar la contratación de personas mayores y en riesgo de exclusión, pero carecen de un enfoque coordinado y estructural contra la discriminación por edad.



Orientaciones prácticas para las empresas de la Red de empresas pro-contratación de 45+

Esta red está promovida por la Operación Adelante Canarias, de la Fundación Cepaim, con el objetivo de actuar sobre estos factores de discriminación, que suelen convertirse en componentes de la desigualdad interseccional de género, que afecta a las mujeres canarias.

La red es una colaboración informal, sin contenido económico, dirigida a visibilizar el compromiso explícito de ampliar las oportunidades de las personas mayores de 45 años que están alejadas del mercado laboral canario. Se pretende llegar a las empresas de todos los tamaños, así como a las entidades sociales y de la economía social canaria.

1. Contratación sin discriminación por edad

Sugerimos acciones sencillas como ajustar el lenguaje de los anuncios, revisar imágenes corporativas, simplificar solicitudes de empleo, y estructurar entrevistas. Los datos y evidencia aportados indican que contratar considerando la edad no solo es justo, sino también beneficioso para la productividad y la diversidad.

- Revisar los anuncios de empleo: evitar expresiones como “recién graduado” o “con dominio tecnológico” que puedan alejar a candidatos mayores. Incluir una declaración explícita de diversidad que abarque la edad
- Actualizar imágenes: utilizar fotografías en portales de empleo que reflejen diversidad etaria
- Reducir señales de edad en el proceso de solicitud: solicitar solo la “experiencia laboral relevante” en lugar del historial completo
- Revisar el proceso de entrevistas: minimizar sesgos incluyendo paneles diversos y estructurados.

Desde el punto de vista de la comunicación, puede ser aconsejable:

- Publicar ofertas en tablones comunitarios (supermercados, biblioteca, parques, centros sociales, ambulatorios, etc.) además de medios digitales.
- Ofrecer charlas informales antes de las entrevistas sobre la naturaleza de los puestos de trabajo que se requieren.



2. Fomentar el desarrollo profesional sin importar la edad

Se trata de promover un enfoque inclusivo al desarrollo profesional, ofreciendo herramientas simples y efectivas para apoyar a las personas trabajadoras de todas las edades, especialmente aquellos en edad media o avanzada. Los ejes son los siguientes:

2.1. Aprendizaje más allá de la formación formal

No todo aprendizaje requiere de un curso estructurado. Se recomienda facilitar oportunidades de “job-shadowing” —acompañamiento o intercambio entre una persona trabajadora mayor y una más joven— para que ambas puedan adquirir confianza, inspirarse mutuamente y visualizar nuevas posibilidades profesionales.

2.2. Comprender la participación y necesidades reales

Se propone que las empresas y empleadores evalúen si existen bajos índices de participación en la formación entre las personas trabajadoras mayores de 50 años de su entidad. Se deben explorar las posibles razones; entre ellas: ¿por desmotivación, por la percepción de que la formación no está destinada a ellos y ellas, o porque las ofertas existentes no se ajustan a sus necesidades? Implementar las “mid-life reviews”, ya sea de manera individual, en grupos pequeños o mediante seminarios. Estas revisiones permiten reflexionar sobre el futuro profesional y explorar nuevas metas de desarrollo.

2.3. Genera motivación y productividad a través del crecimiento continuo

Facilitar opciones de aprendizaje y desarrollo adaptadas a personas de todas las edades no solo incrementa su motivación, sino también su contribución y productividad dentro de los equipos.



3. Ofrecer apoyo a la salud en el entorno laboral

Abogamos por una cultura laboral que trate la salud como una cuestión común y sin estigma, apoyando a todas las personas independientemente de su edad. Se trata de promover la capacitación de mandos intermedios, la normalización del diálogo sobre salud, la visibilidad de políticas inclusivas, y la implementación de servicios de bienestar y evaluaciones preventivas integrales.

Algunos aspectos importantes a tener en consideración:

3.1. La salud no es una consecuencia inevitable de la edad

Aunque conviene prepararse ante condiciones más comunes en etapas avanzadas de la vida, muchas veces bastan ajustes simples para que las personas puedan mantenerse activas y prosperar en el trabajo.

3.2. Apoyar a los responsables directos

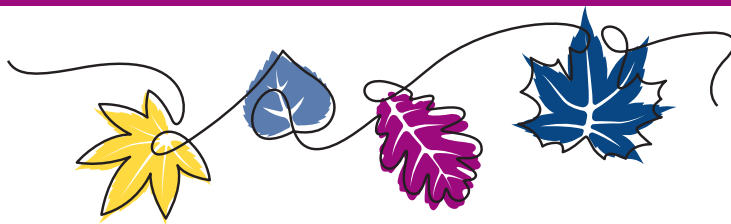
Brindar formación y herramientas a supervisores y mandos intermedios para que puedan tener conversaciones tempranas y sostenidas sobre salud en el trabajo. Instrumentos como pasaportes de ajustes laborales o planes de bienestar pueden ser de gran ayuda.

3.3. Normalizar el diálogo sobre la salud

La gestión de condiciones de salud debería formar parte de la cultura organizacional. La gestión de recursos humanos debería comunicar que todas las personas, en cualquier etapa, pueden necesitar apoyo. Se deben difundir medidas claras y visibles que respalden a quienes viven con problemas de salud o discapacidad, y promoverlas regularmente.

3.4. Formación sobre condiciones específicas

Capacitar al personal (independientemente de su edad o género) para que comprendan mejor la menopausia y los cambios relacionados, y que las mujeres se sientan cómodas hablando de ella, evitando que deban abandonar su trabajo debido a los síntomas. Por otro lado, muchas personas viven y trabajan con afecciones musculoesqueléticas crónicas, que requieren formación de los equipos y adaptación del entorno laboral.



8. Metodología del Índice de Riesgo de Edadismo

El Índice de Riesgo de Edadismo presentado en este informe debe entenderse como una herramienta exploratoria y comparativa entre islas, no como un indicador estadístico definitivo ni extrapolable a otros territorios. Su construcción se basa en cuatro indicadores de carácter estructural (paro, paro registrado, empleo turístico/hostelería y ratio de paro femenino/masculino), normalizados con min-max y ponderados de manera igualitaria. Esta metodología, aunque transparente, presenta limitaciones importantes: el reducido número de casos (tres islas) amplifica las diferencias relativas; la falta de microdatos desagregados por edad y sexo obliga a emplear proxies; y los resultados son sensibles a pequeñas variaciones en los datos. En consecuencia, el índice ofrece una aproximación estilizada a la vulnerabilidad territorial frente al edadismo laboral, útil para orientar el debate y futuras investigaciones, pero que debe ser interpretada con cautela y complementada con análisis más detallados cuando se disponga de fuentes estadísticas específicas.

Alcance y fuentes

Ámbito territorial: Gran Canaria (LPGC), Tenerife (TF) y Fuerteventura (FTV).
Fuentes estadísticas principales:

- EPA/ISTAC (Banco de datos): tasas de actividad, empleo y paro, con desagregación por sexo y grupos de edad.
- Empleo por actividad (CNAE): % de empleo en I (Hostelería), N (Actividades administrativas y servicios auxiliares; incluye 81—Limpieza) y Q (Sanidad y servicios sociales—Cuidados) a nivel insular.
- Paro registrado (oficinas de empleo): uso auxiliar para contexto, no para construir tasas comparables con EPA.

Nota temporal: cuando un indicador solo está disponible para 2023, se señala explícitamente. El trabajo de campo a empresas es de mayo de 2025.



Indicadores del índice insular (definiciones y sentido)

Hemos construido un índice sintético por isla a partir de cuatro dimensiones, evitando doble conteo de turismo y haciendo visibles sectores feminizados (limpieza y cuidados).

Tabla 4. Indicadores propuestos

Indicador	Fuente	Sentido (↑ mejor)	Observaciones
Tasa de paro (EPA) total	EPA/ISTAC	↑ si ↓ paro (se invierte)	Estimación por encuesta; no confundir con paro registrado
Tasa de paro 45+ (o 45–54 y 55–64 ponderadas)	EPA/ISTAC	↑ si ↓ paro (se invierte)	Si no existe 45+ exacto, se combinan los tramos por población
% empleo en I (Hostelería)	ISTAC/CNAE	↓ (más especialización = más riesgo) → se invierte	Captura exposición a sectores de baja remuneración/estacionalidad
% empleo en N (incl. 81–Limpieza) o % en Q (Cuidados)	ISTAC/CNAE	↓ (más especialización = más riesgo) → se invierte	Visibiliza sectores feminizados; evita duplicar turismo

Nota sobre la terminología: “asalarización” (no “salarización”) = proporción de personas asalariadas sobre ocupadas. Empleo registrado: especificar si se usan afiliaciones medias o FTE; el pluriempleo puede inflar registros.

Preparación y normalización de datos

- Homogeneización: armonizamos definiciones EPA vs. registros administrativos.
- Orientación de indicadores: antes de escalar, orientamos cada indicador para que 1 = mejor y 0 = peor.
- Normalización (min-max 0-1) por isla e indicador. Para reducir sensibilidad con solo tres islas: usamos ventana de dos años cuando sea posible y procedemos a winsorizar al 5-95 si hay valores atípicos.

Fórmulas:

- Min-max (si más alto = mejor): $x_{\text{norm}} = (x - \min) / (\max - \min)$
- Min-max (si más alto = peor): $x_{\text{norm}} = 1 - (x - \min) / (\max - \min)$

Ponderación y construcción del índice

Adoptamos como criterio base la igual ponderación (transparente y fácil de interpretar), y se reporta un análisis de sensibilidad con ponderación informada.

Índice por isla:

$$I_{\text{isla}} = \sum_j (w_j \cdot x'_{\text{isla},j}), \text{ con } \sum w_j = 1$$

Tabla 5. Opciones de ponderación y uso

Opción	Vector de pesos (ejemplo)	Uso recomendado
A. Igual ponderación	$w = \{0,25; 0,25; 0,25; 0,25\}$	Informe base; fácil de interpretar
B. Ponderación informada	$w = \{0,35 \text{ (I)}; 0,25 \text{ (N/Q)}; 0,20 \text{ (Paro total)}; 0,20 \text{ (Paro 45+)}\}$	Si se justifica la importancia sectorial; comprobar sensibilidad ± 10 p.p.



Visualización y documentación

- Mapas insulares: con solo tres islas, usar escalas claras (p. ej., cuantiles) y leyendas explícitas; acompañamos de tabla para lectura precisa.
- Documentar fecha de descarga, URL del dataset ISTAC y versión.
- Publicar matriz isla×indicador×año (valores crudos y normalizados) y, cuando sea posible, el script (R/Python) para reproducibilidad.

Limitaciones y salvaguardas

- EPA vs. registrado: no se mezclan para construir tasas; el paro registrado se usa solo como contexto.
- Mujer de 45+ por isla: si no existe la serie exacta, aproximar combinando 45–54 y 55–64 con ponderación por población.
- Desagregación sectorial: N (81—Limpieza) y Q (Cuidados) pueden requerir agregaciones; documentar el nivel de detalle.
- Normalización con 3 islas: mitigar con ventana temporal, winsorización y análisis de sensibilidad.
- Horizonte temporal: si coexisten secundarios 2023 con campo 2025, explicitar y, cuando sea viable, actualizar a 2024/2025.

Reproducibilidad

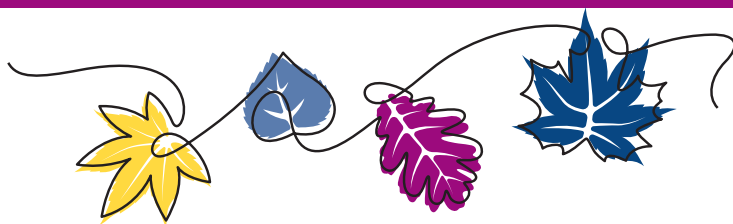
- Entregar CSV originales, scripts (R/Python) y metadatos (enlaces ISTAC, fecha/versión).
- Incluir diccionario de variables, tabla de sentido (↑ mejor/↓ mejor) y vector de pesos utilizado.



Anexo técnico. Sentido y transformación de indicadores

Tabla 6. Tabla de sentido y transformación

Indicador	Mayor valor es...	Transformación usada para el índice
Tasa de paro (EPA) total	Peor	$x_{\text{norm}} = 1 - (x - \text{min}) / (\text{max} - \text{min})$
Tasa de paro 45+ (o 45-54 y 55-64)	Peor	$x_{\text{norm}} = 1 - (x - \text{min}) / (\text{max} - \text{min})$
% empleo en I (Hostelería)	Peor (más especialización = más riesgo)	$x_{\text{norm}} = 1 - (x - \text{min}) / (\text{max} - \text{min})$
% empleo en N (Limpieza) o en Q (Cuidados)	Peor (más especialización = más riesgo)	$x_{\text{norm}} = 1 - (x - \text{min}) / (\text{max} - \text{min})$



9. Ficha técnica de la encuesta a empresas (CATI, mayo 2025)

- Ámbito geográfico: Gran Canaria, Tenerife y Fuerteventura.
- Población objetivo: empresas con actividad en Canarias.
- Marco muestral: directorios oficiales (DIRCE/ISTAC/Seguridad Social).
- Diseño muestral: estratificado por isla × sector × tamaño; selección aleatoria dentro de estratos y registro de no respuestas.
- Tamaño muestral: $n = 70$ (muestra exploratoria orientada a hipótesis, no representativa).
- Método de recogida: CATI (entrevista telefónica asistida por ordenador).
- Duración media: ~7 minutos.
- Periodo de campo: 19–29 de mayo de 2025.
- Cuestionario: preguntas cerradas de opción única/múltiple, abiertos y ramas lógicas según respuestas.
- Imputación: donante aleatorio dentro de estratos.
- Ponderación: calibración (ranking) a la estructura real de empresas por isla, sector y tamaño (ISTAC).
- Control de calidad: recontacto $\geq 10\%$, control de duración, validaciones de coherencia y, si aplica, supervisión de audio.
- Ética y protección de datos: cumplimiento RGPD/LOPDGDD; consentimiento informado; anonimización y custodia segura.
- Utilidad y cautelas: permite detectar tendencias y formular hipótesis; sin extrapolaciones inapropiadas.



Estructura del cuestionario

- Preguntas cerradas de opción única y múltiple.
- Campos abiertos para especificaciones y comentarios.
- Ramas lógicas: ciertas secciones solo se activan en función de las respuestas (por ejemplo, detalles de contratación solo si hay personas mayores de 45 años en plantilla).

El cuestionario aborda los siguientes ejes temáticos:

1. *Datos generales de la empresa*

- Identificación de la empresa (nombre, web, municipio, isla).
- Tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana, grande).
- Sector de actividad principal (servicios, comercio, hostelería/turismo, industria, construcción, otro).

2. *Situación actual de contratación*

- Existencia o no de personas mayores de 45 años en plantilla.

3. *Detalles de contratación de personas mayores de 45 años* (solo si la empresa tiene este colectivo en plantilla)

- Número de personas mayores de 45 años.
- Distribución por género (mujeres, hombres, otro/no binario).
- Rango de edad más frecuente (45–50, 51–55, 56–60, más de 60 años).
- Distribución por origen (España, otros UE, extracomunitarios).
- Tipo de contrato mayoritario (indefinido, temporal, parcial, autónomo/subcontratado, otro).
- Ventajas percibidas en la contratación de personas mayores de 45 años.
- Obstáculos o dificultades identificadas en la contratación de este colectivo.



4. *Motivos de no contratación de personas mayores de 45 años* (si la empresa no tiene este colectivo en plantilla)

- Razones por las que no hay personas mayores de 45 años en plantilla (falta de candidaturas, preferencia por jóvenes, exigencias físicas, adaptación al cambio, otros).
- Probabilidad de contratar personas mayores de 45 años en los próximos 6 meses.

5. *Interés en iniciativas de sensibilización y redes empresariales*

- Interés en recibir materiales de sensibilización sobre edadismo laboral.
- Interés en participar en una red de empresas contra el edadismo laboral (reuniones, visibilidad pública, RSC).

6. *Datos de contacto y seguimiento*

- Nombre, cargo y email de la persona que responde (opcional).
- Interés en recibir un resumen de resultados del estudio.

Confidencialidad y protección de datos

- Tratamiento de datos conforme al RGPD y la LOPDGDD.
- Consentimiento informado: explicación del objetivo del estudio y protección de datos antes de iniciar la encuesta.

Control de calidad

- Norma ISO 20252 y Código Internacional de Ética para la Investigación Social.
- Responsable de campo y análisis: Servicios Estadísticos de Canarias, Tenerife.



Valoración de la aleatoriedad

Aunque la encuesta no constituye una muestra estadísticamente representativa, presenta importantes ventajas derivadas de su diseño aleatorio:

Observación de tendencias relevantes

La selección aleatoria de empresas permite captar una variedad de situaciones y opiniones que reflejan la realidad empresarial canaria en torno a la presencia, percepción y prácticas respecto a las personas mayores de 45 años. Esto posibilita identificar tendencias, patrones y posibles áreas de mejora, incluso sin extrapolar los resultados a toda la población empresarial.

Minimización de sesgos de selección

El carácter aleatorio en la elección de las empresas reduce el riesgo de sesgos sistemáticos, ofreciendo una visión más imparcial y diversa de la situación, en comparación con encuestas basadas en voluntariado o selección dirigida.

Utilidad para la generación de hipótesis

Los resultados obtenidos pueden servir como base para la formulación de hipótesis y la planificación de estudios posteriores, más exhaustivos y representativos, así como para orientar políticas y acciones de sensibilización en el ámbito laboral.

Flexibilidad y profundidad

La combinación de preguntas cerradas y abiertas, junto con las ramas lógicas, permite recoger tanto datos cuantitativos como cualitativos, ampliando la comprensión de las percepciones y prácticas empresariales.

