

Plan de empleo sénior

2026-2027



Comunidad
de Madrid



Plan de empleo sénior



Índice

1	Introducción	4
2	Análisis del contexto demográfico y laboral	5
3	Situación general del empleo sénior en la Comunidad de Madrid	9
	3.1. Actividad y empleo sénior.....	11
	3.2. Desempleo y paro registrado.....	12
	3.3. Contratación.....	13
	3.4. Afiliación a la Seguridad Social.....	15
4	La respuesta de la Comunidad de Madrid: un modelo de acción integral	16
5	Objetivos	19
6	Marco de medidas para el desarrollo del Plan de empleo sénior 2026-2027	21



1 Plan de empleo sénior 2026-2027

Introducción

La sociedad actual se encuentra inmersa en una profunda transformación demográfica que está alterando sustancialmente su estructura poblacional, el tejido económico y las dinámicas del empleo.

En este contexto, la Comunidad de Madrid presenta el **Plan de Empleo Sénior 2026-2027**, una iniciativa orientada a fortalecer la presencia activa de los seniors en el ámbito laboral, es decir, las personas mayores de 45 años¹. Esta estrategia impulsa la actualización constante de sus competencias, facilita su reincorporación y continuidad en el empleo, y reconoce su trayectoria profesional como un recurso valioso para fomentar la innovación, mejorar la productividad y promover la colaboración intergeneracional en los entornos de trabajo.

El Plan de Empleo Sénior tiene como objetivo la reincorporación al mercado laboral de las personas mayores de 45 años, especialmente, mujeres, mayores de 52 años, personas con baja cualificación y personas en desempleo de larga duración.

Para llevar a cabo los objetivos cuenta con 15 medidas y 43 actuaciones, y destina 135 millones de euros de presupuesto, se enmarca en la Estrategia Madrid por el Empleo, que articula la visión del Gobierno regional para avanzar hacia el objetivo del pleno empleo en la Comunidad de Madrid.

Este Plan de Empleo Sénior es fruto del diálogo social y el consenso entre el Gobierno regional, y los agentes sociales más representativos de la región², en el marco de la Mesa Sectorial de Empleo y Formación.

¹ En el ámbito de las políticas públicas y del empleo, se considera habitual definir como *trabajadores sénior* a las personas mayores de 45 años, dado que a partir de esa edad se incrementan las dificultades de acceso, permanencia y recualificación profesional en el mercado laboral. Esta definición, respaldada por estrategias estatales como la Estrategia Española de Activación para el Empleo o el Plan Reincorpora-T, así como por numerosos planes autonómicos y recomendaciones europeas, permite diseñar medidas específicas de orientación, formación e incentivos a la contratación.

² CCOO, UGT y CEIM

2 Plan de empleo sénior 2026-2027

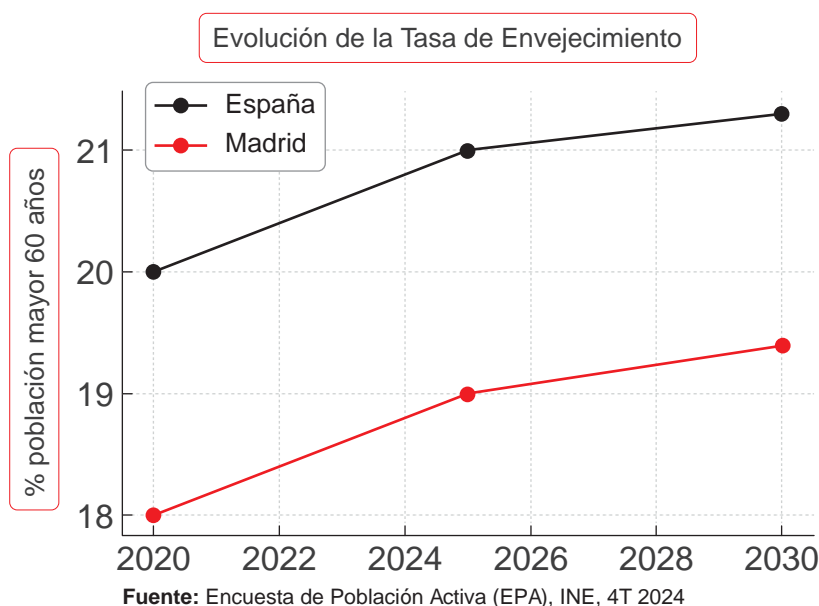
Análisis del contexto demográfico y laboral

Un desafío demográfico de gran magnitud.

España, al igual que muchas otras regiones del mundo, se enfrenta actualmente a un cambio poblacional de gran calado, cuyas consecuencias afectan tanto a la vida social como al desarrollo económico y organizativo. Según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), se prevé que para el año 2030, el 30 % de la población superará los 60 años (INE, 2022). Esta tendencia, resultado de una longevidad cada vez mayor y de un descenso progresivo en las tasas de natalidad, está invirtiendo el modelo tradicional de pirámide poblacional y plantea la necesidad de revisar las actuales políticas públicas y estrategias laborales.

Este desafío demográfico es especialmente marcado en España, ya que el país cuenta con una de las esperanzas de vida más altas a nivel mundial. Una buena noticia que nos obliga, sin embargo, a ser responsables y avanzar en las medidas adecuadas para mantener la calidad de vida de nuestra sociedad. Según Eurostat, la esperanza de vida al nacer en 2023 es de 84,0 años en España, mientras que la media de la Unión Europea se estima en 81,5 años (Eurostat, 2023)⁴.

En comparación, la Comunidad de Madrid presenta una tasa de envejecimiento inferior al promedio nacional (19,4 % frente al 21,3 %, respectivamente, en 2023), pero con un ritmo de crecimiento más acelerado (INE, 2023)³, tal y como se muestra en el gráfico siguiente. Esta realidad subraya la necesidad urgente de desarrollar estrategias que integren y aprovechen el talento de los trabajadores sénior, promoviendo su participación en la economía.

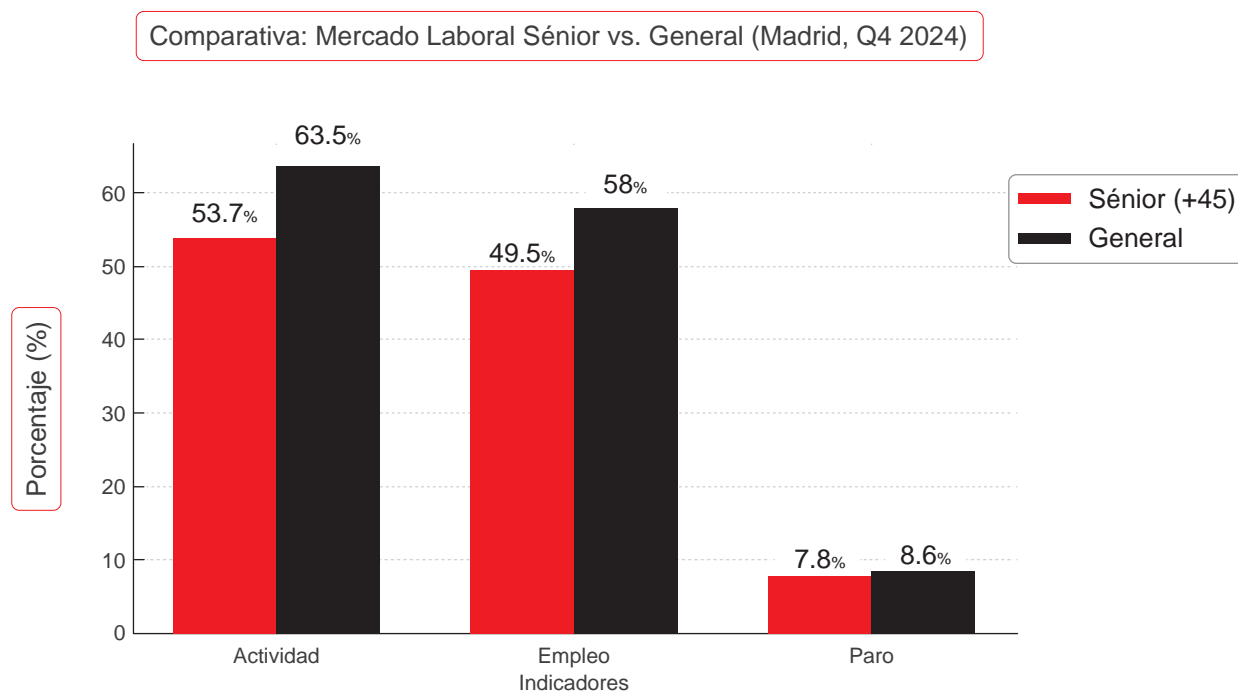


³ Eurostat. (2023). **Life expectancy statistics – Statistics Explained**. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/eurostat>

⁴ Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). **Indicadores Demográficos Básicos y Padrón Continuo**. Recuperado de: <https://www.ine.es>

Contexto general del mercado laboral sénior.

Según los datos relativos al cuarto trimestre de 2024 de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicados por el INE, esta gráfica compara los principales indicadores del mercado laboral entre la población sénior (mayores de 45 años) y la población general en la Comunidad de Madrid durante el cuarto trimestre de 2024.



Actividad: La tasa de actividad de los sénior (53,7%) es sensiblemente inferior a la de la población general (63,5%). Esto refleja que una parte importante del colectivo sénior no participa en el mercado laboral, ya sea por desánimo, prejubilaciones o dificultades de reinserción.

Empleo: La tasa de empleo también es más baja en el colectivo sénior (49,5% frente a 58,0%), lo que evidencia que, aunque muchos buscan empleo, encuentran más obstáculos para lograrlo. Esta brecha justifica la necesidad de políticas activas específicas de impulso al empleo sénior.

Paro: Curiosamente, la tasa de paro sénior (7,8%) es más baja que la tasa general (8,6%). Esto puede deberse a que una parte de los sénior que pierden su empleo salen definitivamente del mercado laboral, dejando de contabilizarse como población activa, o a que quienes logran mantenerse activos tienen cierta estabilidad.

El Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid cerró el mes de diciembre de 2024 con 165.902 personas paradas mayores de 45 años, lo que supone el 58,4% del paro registrado de la Comunidad de Madrid. Dentro del paro de larga duración, el 76,0% de las personas son mayores de 45 años (87.241 personas sénior).

Adicionalmente, el paro registrado por nivel de estudios indica que el colectivo sénior con estudios secundarios de carácter general o inferior supone aproximadamente el 75% del total.

En este contexto, el desempleo castiga en especial a los trabajadores con más edad. Los mayores de 45 años son uno de los grupos más afectados por el desempleo de larga duración, el más difícil de atajar. En la Comunidad de Madrid, la mitad de los desempleados sénior son de larga duración, lo que refleja un desafío específico para este grupo en un momento crítico de sus vidas para asegurarse el futuro que persiguen. Abordar este problema con medidas concretas para combatir el paro de larga duración entre los mayores de 45 años es una acción fundamental para asegurar la inserción laboral de este grupo y aprovechar su potencial.

Un cambio de paradigma cultural y organizativo.

Según el estudio “Percepción del mercado laboral en el trabajador sénior madrileño”, realizado por SIGMADOS para la Comunidad de Madrid y CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE⁵, el 57% de los profesionales mayores de 45 años percibe su edad como un factor de riesgo para su empleabilidad, promoción o acceso a formación. Además, muchos manifiestan una creciente sensación de vulnerabilidad ante posibles despidos, dificultades para reincorporarse al mercado laboral e inseguridad en los procesos de selección. Casi uno de cada tres afirma haber experimentado discriminación por edad.

Este diagnóstico hace necesario promover con urgencia un cambio de paradigma que reconozca el valor del talento sénior. Se trata de impulsar estrategias que favorezcan la integración de los sénior en el mercado laboral, teniendo en cuenta su capacidad real de contribuir a la economía y a sus propios proyectos vitales. De hecho, los mayores de 45 años son más proclives al emprendimiento y, en muchos casos, desean seguir activos incluso tras la prejubilación o la jubilación, motivados por razones económicas, personales o de realización profesional.

Apoyar al colectivo sénior no solo es una necesidad ante los retos demográficos y laborales actuales, sino también una oportunidad para generar valor. Así lo han entendido numerosos Estados miembros de la Unión Europea, que ya están aplicando políticas orientadas a garantizar la sostenibilidad de sus sistemas socioeconómicos, otorgando a los profesionales sénior un papel más relevante y reconociendo su contribución al tejido productivo.

Sin embargo, muchas empresas y organizaciones todavía necesitan adaptar sus estructuras y dinámicas para aprovechar plenamente ese potencial. Ignorar este desafío supondría desaprovechar una fuente esencial de conocimiento, experiencia y estabilidad.

⁵ Estudio “PERCEPCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL TRABAJADOR SÉNIOR MADRILEÑO”, realizado, como autor principal por SIGMADOS, en el marco del Convenio entre la Comunidad de Madrid y CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, en su realización de actuaciones que contribuyan a la promoción del desarrollo económico y social de la Comunidad de Madrid.



La gestión de este talento no debe limitarse a cubrir vacantes o resolver desequilibrios, sino que debe servir como palanca para transformar los modelos organizativos, incorporando valores como la equidad y el reconocimiento de la experiencia. La propia ONU ha subrayado la importancia de combatir el “edadismo” y de promover la presencia de las personas mayores de 45 años en el ámbito laboral. Afrontar el cambio demográfico exige políticas y prácticas innovadoras, que eliminen prejuicios y valoren la perspectiva única que los profesionales sénior aportan a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto.

En esta línea, la Comunidad de Madrid reafirma su compromiso con los trabajadores sénior, apoyándoles para que puedan continuar desarrollando sus proyectos profesionales mientras lo deseen.





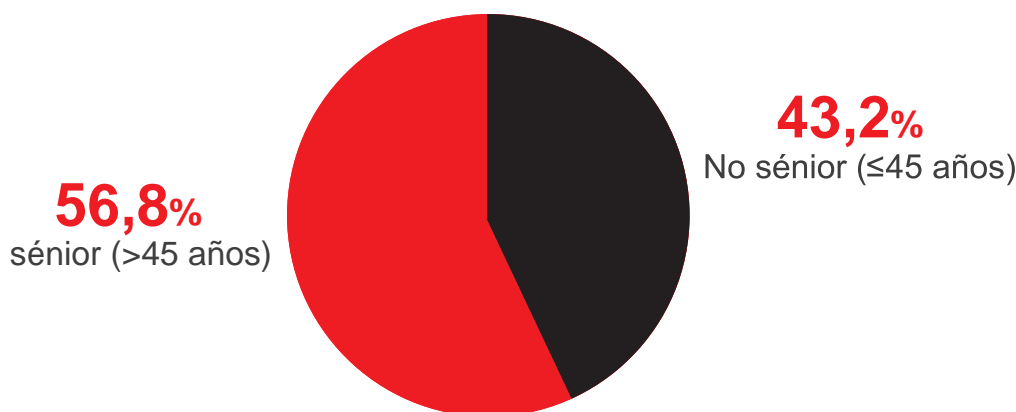
3 Plan de empleo sénior 2026-2027

Situación general del empleo sénior en la Comunidad de Madrid

Según los datos relativos al cuarto trimestre de 2024 de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicados por el INE:

En la Comunidad de Madrid residían 3.428.900 personas de más de 45 años, un incremento interanual del 2,3%. Representan el 56,8% de la población mayor de 16 años.

Distribución de la población mayor de 16 años



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE, 4T 2024

La mayor parte de la población adulta en Madrid pertenece al colectivo sénior (>45 años), suponiendo más de la mitad del total.

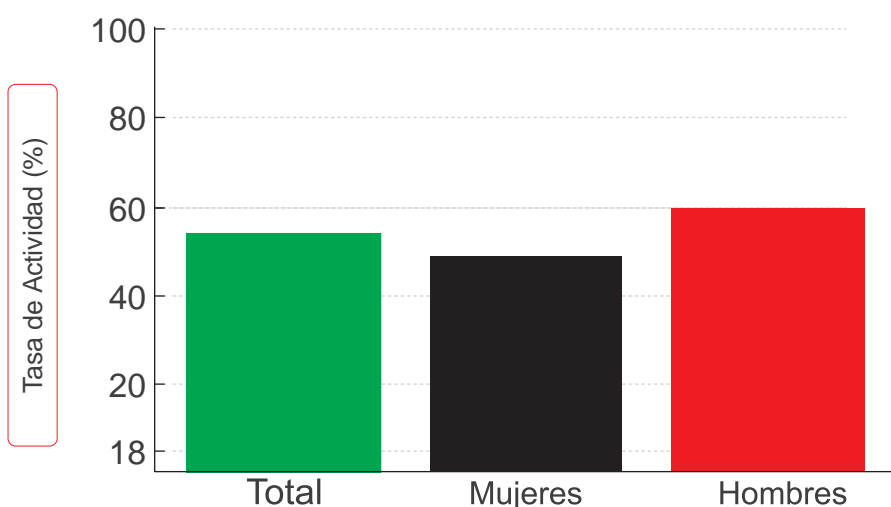
3.1. Actividad y empleo sénior

Según la EPA, en el cuarto trimestre de 2024, la población activa mayor de 45 años de la Comunidad de Madrid la conformaban 1.842.300 personas sénior, constituyendo el 48,1% de la población activa madrileña, con una tasa de actividad del 53,7%, casi 10 puntos porcentuales por debajo de la tasa de actividad global situada en el 63,5%. La tasa de actividad sénior femenina es del 48,8%, y la masculina del 59,6%.

Se observa que a partir de los 45 años, los hombres presentan una mayor participación en el mercado laboral que las mujeres.

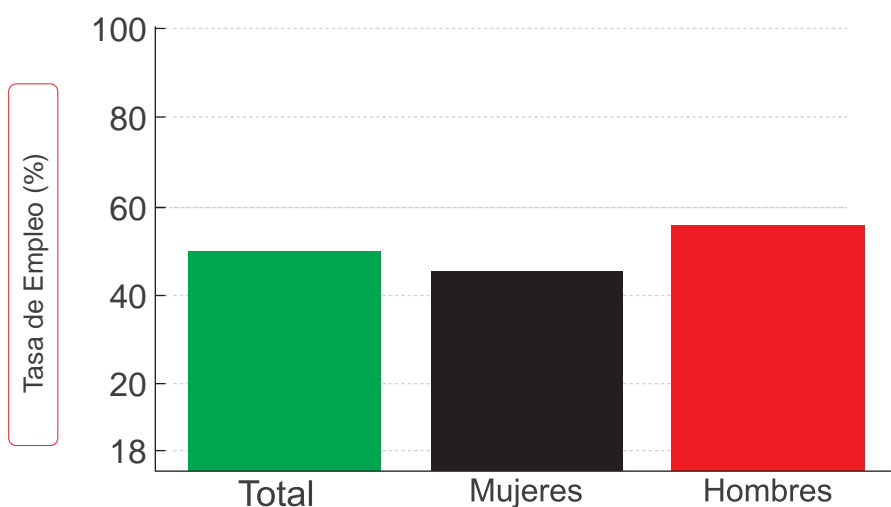
En el cuarto trimestre de 2024, la población ocupada mayor de 45 años de la Comunidad de Madrid ascendía a 1.698.300 personas sénior, constituyendo el 48,5% de la población ocupada de la región, con una tasa de empleo del 49,5%, 8,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo global situada en el 58,0%. La tasa de empleo sénior femenina es del 44,7% y la masculina del 55,2%.

Tasa de actividad sénior (Madrid)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE, 4T 2024

Tasa de empleo sénior (Madrid)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), INE, 4T 2024

Aunque los niveles de empleo sénior son altos, siguen situándose por debajo de la media regional, especialmente entre las mujeres.

3.2. Desempleo y paro registrado

Según datos del cuarto trimestre de 2024 de la EPA, la población parada sénior se sitúa en 144.000 personas en la Comunidad de Madrid, conformando el 43,8% del paro madrileño. La tasa de paro sénior se sitúa en el 7,8%, 0,8 puntos porcentuales por debajo de la tasa de paro de la región (8,6%), siendo la de las mujeres sénior del 8,4% y la de los hombres, 7,3%. Dentro del colectivo sénior, la tasa de paro más alta se encuentra en el grupo de 55-64 años (9,6%).

El Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid cerró el mes de diciembre de 2024 con 240.589 demandantes de empleo sénior, de los que 165.902 conformaban el paro registrado sénior. El colectivo sénior constituía el 59,5% del total de demandantes y el 58,4% del paro registrado de la Comunidad de Madrid.

Analizando por sexo, en el paro registrado sénior el 60,5% son mujeres y el 39,5% hombres.

Composición del Paro registrado Sénior por Sexo (Madrid)



Fuente: Servicio Público de Empleo, Comunidad de Madrid, diciembre 2024

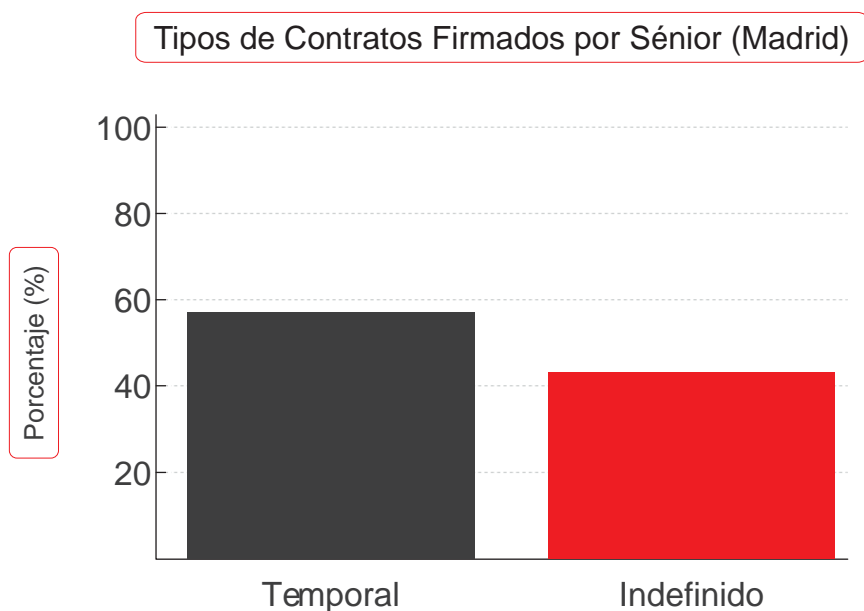
Si bien y hasta los 30 años, el paro registrado afecta por igual a las mujeres y a los hombres, a partir de ese momento son las mujeres las que adquieren mayor representación, con valores por encima del 60%.

En diciembre de 2024, las personas mayores de 45 años suponían el 76,0% del paro registrado de larga duración de la región (114.732), 87.241 personas sénior, de las cuales el 64,5% son mujeres y el 35,5% hombres.

3.3. Contratación

Durante el año 2024, hasta el mes de diciembre, se han suscrito un total de 550.159 nuevos contratos en la Comunidad de Madrid por personas mayores de 45 años, el 25,2% de la nueva contratación. De nuevos contratos sénior, el 49,1% fue suscrito por mujeres y el 50,9% por hombres.

Por duración del contrato, el 56,6% de los contratos suscritos por el colectivo sénior fueron contratos temporales y el 43,4% contratos indefinidos. En el caso de las mujeres la diferencia entre contratos indefinidos y temporales es casi 22 puntos porcentuales, en tanto que en los hombres esa diferencia es de menos de 5 puntos porcentuales.

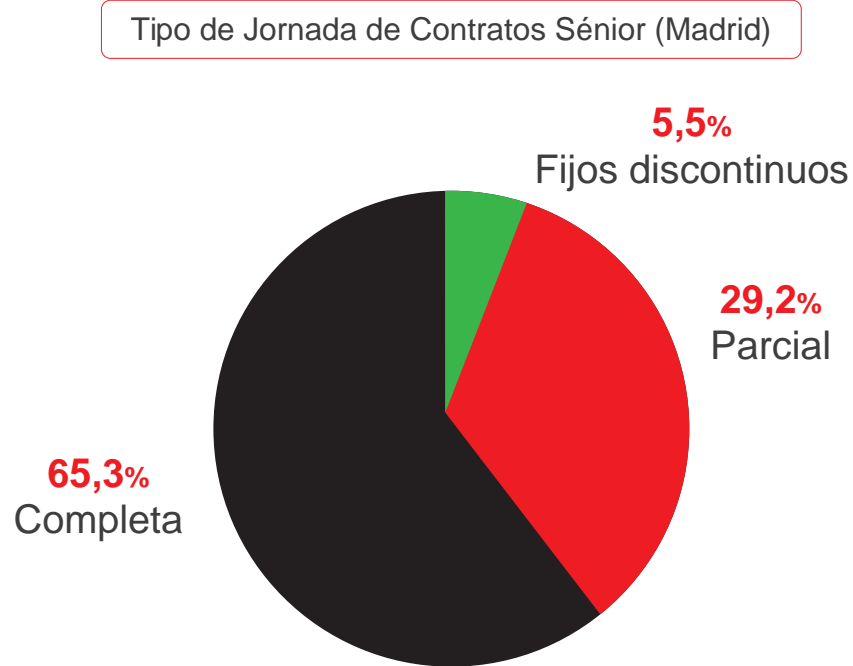


Fuente: Servicio Público de Empleo, Comunidad de Madrid, diciembre 2024

Predominan los contratos temporales, aunque la proporción de contratos indefinidos también es relevante, especialmente entre hombres.

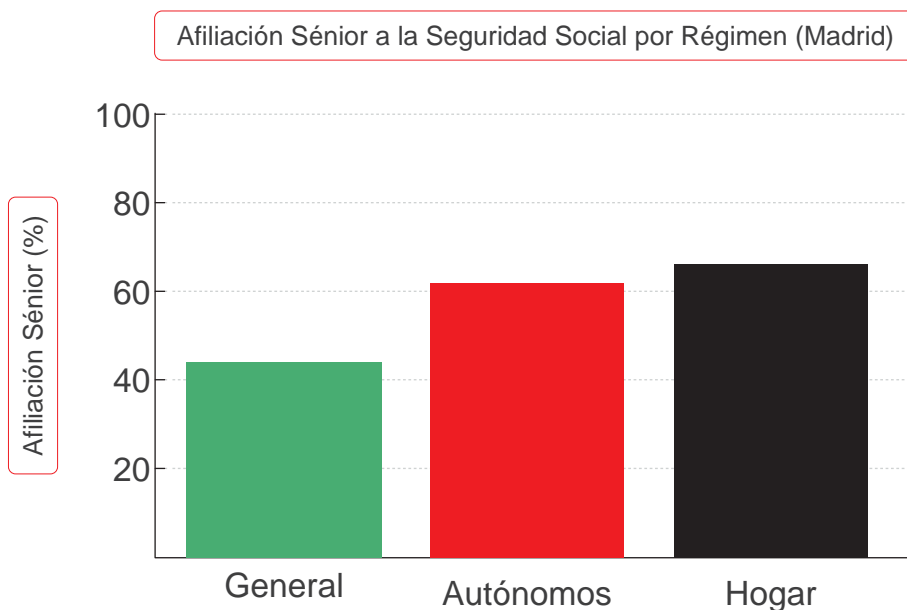
Tipo de jornada de los contratos sénior.

Por tipo de jornada del contrato, el 65,3% de los contratos suscritos por el colectivo sénior fueron a jornada completa, el 29,2% a jornada parcial y el 5,5% fueron contratos fijos discontinuos.



3.4. Afiliación a la Seguridad Social

La población sénior supone el 46,5% del total de la afiliación. Este porcentaje disminuye al 43,9% en el régimen general. El colectivo sénior destaca especialmente en el régimen especial de trabajadores autónomos representando un 61,7% y aumentando al 66,2% en el trabajo en el hogar.



Fuente: Seguridad Social, diciembre 2024

Mayores de 65 años.

Se observa asimismo que, la afiliación de mayores de 65 años no sólo está creciendo, sino que lo hace a un ritmo superior al resto de la población. Según datos de cierre de diciembre del 2024 sobre afiliación a la Seguridad Social, el grupo de edad de más de 65 años es el que mayor incremento interanual en términos relativos presenta, con un crecimiento del 11,7%. Este dato es más de 8 puntos porcentuales superior al crecimiento del grupo de mayores de 45 años (3,4%) y al total regional (3,0%), lo que refleja una clara tendencia hacia la prolongación de la vida laboral.

El régimen general creció un 15,2%, lo que puede estar relacionado con incentivos a la jubilación demorada y la jubilación activa, que permiten compatibilizar pensión y empleo. Asimismo, crecen el resto de regímenes, el régimen RETA subió un 7,9%, el régimen agrario crece un 17,4% y el régimen del hogar un 8,5%

En conclusión, el diagnóstico pone de manifiesto el papel creciente del colectivo sénior en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid, así como su importante contribución potencial al desarrollo económico y social de la región. Las cifras reflejan un margen significativo de mejora en áreas como la estabilidad laboral, la formación continua y el acceso a sectores emergentes. Esta realidad plantea una oportunidad estratégica para impulsar políticas que favorezcan la actualización de competencias, la empleabilidad, el emprendimiento y el reconocimiento del valor de la experiencia sénior como motor de competitividad y cohesión intergeneracional.



4 Plan de empleo sénior 2026-2027

La respuesta de la Comunidad de Madrid: un modelo de acción integral

Partiendo de este diagnóstico, la Comunidad de Madrid pone en marcha una estrategia ambiciosa y proactiva para reforzar el papel del talento sénior en el ecosistema laboral regional. El Plan de Empleo Sénior 2026-2027 responde a la necesidad de adaptar las políticas activas de empleo al contexto demográfico actual, apostando por un enfoque integral que combine formación, empleabilidad, emprendimiento y reconocimiento del valor de la experiencia. Esta respuesta no solo busca mejorar la inserción laboral de las personas mayores de 45 años, sino también activar todo su potencial como motor de innovación y productividad en el tejido económico y social madrileño.

La población mayor de 45 años ha experimentado un crecimiento sostenido en la Comunidad de Madrid, representando ya más de la mitad de la población adulta. Este envejecimiento demográfico, unido a un descenso en los tramos intermedios de edad, genera desequilibrios estructurales y una creciente presión sobre el sistema económico y social.

Las empresas necesitan conocer la situación del segmento, anticiparse y adaptarse a esta situación y generar un entorno laboral que promueva la confianza en su talento sénior y la ocasión de colaboración intergeneracional. En este sentido, se presentan importantes oportunidades, estableciendo redes de mentoring para el aprovechamiento del talento sénior en la formación de personal de nueva incorporación y en la planificación del relevo en puestos críticos.

El análisis del paro registrado revela una clara concentración del desempleo en personas con menor nivel de cualificación, especialmente aquellas con educación básica sin formación específica, lo que refleja la necesidad de promover la formación para el empleo de este colectivo, tanto en los ámbitos de la tecnología, comunicación y otras competencias transversales, como formación en la búsqueda de empleo para conectar mejor con el mercado laboral y mitigar la percepción por parte de las empresas de que el segmento sénior no está suficientemente actualizado.

El paro de larga duración impacta de forma especialmente crítica en el colectivo sénior: la mitad de las personas mayores de 45 años en paro llevan más de un año desempleadas, lo que reduce significativamente sus posibilidades de reinserción laboral. Se hace necesario combatir los prejuicios asociados a los trabajadores mayores —el llamado edadismo— (menos flexibles, más costosos o menos innovadores) y reconocer la experiencia laboral como un activo que debe aprovecharse para promover la sostenibilidad organizacional.

Además, el entorno laboral presenta una escasa interacción intergeneracional, lo que limita el aprovechamiento del potencial combinado de la experiencia sénior y el dinamismo joven. El talento sénior, con su vasta experiencia, representa una valiosa oportunidad en el mercado laboral. Las organizaciones y empresas tienen una excelente ocasión de fortalecer sus estrategias para integrar a trabajadores veteranos, aprovechando las habilidades acumuladas por este grupo. Aprovechar este potencial no solo beneficia a los profesionales sénior, sino que también enriquece la diversidad organizativa, permitiendo capitalizar la experiencia y el conocimiento único que estos profesionales aportan en contextos específicos, donde su contribución resulta ser altamente valiosa.

La convivencia de generaciones en el entorno laboral se debe abordar de manera efectiva. En este sentido, es necesario desarrollar programas que promuevan la colaboración intergeneracional, el intercambio de conocimiento entre jóvenes y sénior, aprovechando el potencial de ambos grupos para aprender y enriquecerse mutuamente.



Por otro lado, solo una cuarta parte de los nuevos contratos son suscritos por personas mayores de 45 años, lo que, unido a la problemática del paro de larga duración, hace necesario fomentar la empleabilidad y el emprendimiento del colectivo sénior, mediante ayudas e incentivos específicos, así como a través de formación y asesoramiento para nuevos emprendedores sénior.

Estas evidencias justifican la puesta en marcha de un plan específico, con medidas que combinen orientación personalizada, actualización de competencias, digitalización, incentivos a la contratación, impulso al emprendimiento y promoción del valor del talento sénior, todo ello desde una perspectiva adaptada al nuevo contexto demográfico y productivo.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el Plan de Empleo Sénior 2026-2027 de la Comunidad de Madrid ha sido concebido con una visión integral que considera tanto las singularidades del colectivo sénior como las particularidades socioeconómicas de la región.





5 Plan de empleo sénior 2026-2027

Objetivos

Este plan se articula como una respuesta proactiva y fundamentada en la evidencia, con el objetivo de situar al colectivo sénior en el centro de la agenda pública. En este marco, se establecen una serie de objetivos estratégicos que guían la actuación del plan, orientados a mejorar la empleabilidad, fomentar la permanencia activa en el mercado de trabajo, y aprovechar al máximo el conocimiento intergeneracional.

Para alcanzar dichos objetivos, el plan contempla un conjunto de medidas concretas y coordinadas, dirigidas a eliminar barreras, generar oportunidades de desarrollo profesional, y promover entornos laborales adaptados a las nuevas realidades productivas. Con ello, la Comunidad de Madrid reafirma su compromiso con un modelo de crecimiento que subraya el valor de la experiencia.

Los objetivos del plan son:

1 Contribuir a la consecución del pleno empleo mediante el impulso de la empleabilidad de las personas mayores de 45 años.

Este objetivo se enfoca en mejorar las oportunidades de acceso y permanencia en el mercado laboral del colectivo sénior, a través del fortalecimiento de alianzas con el tejido empresarial, el diseño de itinerarios personalizados de inserción y el desarrollo de actuaciones coordinadas con los agentes económicos y sociales. Se priorizará la eliminación de barreras estructurales y la activación de mecanismos que fomenten la contratación estable y de calidad.

2 Impulsar la formación a lo largo de la vida profesional.

Promover la actualización constante de competencias y habilidades de los trabajadores sénior, garantizando su adaptación a las transformaciones del mercado de trabajo. Se desarrollarán programas formativos específicos, con especial atención a las competencias digitales y tecnológicas, así como a los sectores emergentes. Asimismo, se fomentará una cultura de aprendizaje permanente que facilite la obtención de certificaciones profesionales y potencie la empleabilidad futura del colectivo.

3 Potenciar el diálogo y la cooperación intergeneracional en el entorno laboral.

Fomentar el intercambio de conocimientos y la colaboración entre generaciones mediante la creación de entornos laborales que valoren la diversidad etaria. Este objetivo contempla el desarrollo de programas de mentoría, espacios colaborativos y proyectos intergeneracionales que favorezcan el aprendizaje mutuo, la innovación y la cohesión de equipos de trabajo. El conocimiento acumulado por los profesionales sénior será reconocido como un recurso estratégico para la sostenibilidad organizacional.

4 Apoyar el emprendimiento sénior como vía de desarrollo personal y profesional.

Incentivar el emprendimiento de personas sénior mediante acciones específicas de formación, asesoramiento y acompañamiento. Se pondrá en valor la iniciativa empresarial de este colectivo como fuente de generación de empleo, dinamismo económico y enriquecimiento del ecosistema emprendedor regional. Además, se promoverá una mayor visibilidad de los proyectos liderados por profesionales sénior, integrándolos activamente en redes económicas, sociales y laborales.



6 Plan de empleo sénior 2026-2027

Marco de medidas para el desarrollo del Plan de empleo sénior 2026-2027

Para alcanzar los objetivos definidos en el marco del Plan de Empleo Sénior 2026-2027, se desplegará un conjunto coherente y coordinado de medidas y acciones específicas. Estas actuaciones están diseñadas para dar una respuesta operativa, efectiva y medible a los desafíos identificados, y se fundamentan en criterios de impacto, viabilidad y sostenibilidad. Cada medida ha sido concebida para activar palancas clave de transformación y asegurar que los beneficios del plan lleguen de forma directa y tangible al colectivo sénior, las empresas y el conjunto del ecosistema laboral de la Comunidad de Madrid.

Las medidas y acciones que se detallan a continuación se estructuran en torno a los cuatro objetivos prioritarios del plan, y se implementarán mediante una colaboración activa con los distintos agentes implicados, favoreciendo un enfoque transversal, innovador y centrado en las personas.



Contribución a la consecución del pleno empleo fomentando la empleabilidad de los mayores de 45 años

MEDIDA 1

Creación de un Servicio de Orientación Profesional especializado en talento sénior

Objetivo: Mejorar la empleabilidad sénior mediante un modelo de orientación profesional integral.

Público objeto: Personas mayores de 45 años desempleadas.

Puesta en marcha de un Servicio de Orientación Profesional adaptado a las necesidades, trayectorias, capacidades y expectativas de personas desempleadas mayores de 45 años. Estas acciones estarán centradas en la valoración integral del perfil profesional, la actualización de competencias y la mejora de la autoconfianza en el proceso de búsqueda de empleo.

Actuaciones principales:

1.1 Entrevistas de diagnóstico profesional individualizadas.

Se realizará una primera entrevista personalizada para identificar competencias clave, experiencia acumulada, intereses actuales y posibles áreas de mejora. Este diagnóstico servirá como base para el diseño de un itinerario individualizado de inserción.

1.2 Talleres grupales para la resignificación de trayectorias laborales.

Se organizarán sesiones formativas donde se trabajará la puesta en valor de la trayectoria profesional, la identificación de nuevos objetivos laborales y el fortalecimiento de la empleabilidad, con especial atención a la transferencia de competencias a sectores emergentes o en transformación.

1.3 Asesoramiento en búsqueda de empleo.

Se ofrecerá apoyo especializado para la elaboración de un currículum adaptado al puesto de trabajo y al mercado laboral actual, la optimización del perfil en redes profesionales como LinkedIn, y la preparación de entrevistas a través de simulacros prácticos.

1.4 Programa piloto para la transición profesional de colectivos específicos.

Se pondrá en marcha una experiencia piloto dirigida a deportistas, bailarines, artistas escénicos y otros profesionales cuya trayectoria suele concentrarse en etapas tempranas y de corta duración. El objetivo de esta iniciativa será acompañarlos en su proceso de reconversión profesional hacia otros sectores, identificando sus competencias transferibles, redefiniendo su proyecto profesional y proporcionándoles herramientas que les permitan acceder al mercado laboral desde una nueva perspectiva. El programa combinará orientación especializada, formación adaptada y sesiones de refuerzo de la autoestima profesional, con el fin de facilitar una transición exitosa hacia nuevas oportunidades laborales.

1.5 Programa intensivo para personas en desempleo de muy larga duración, con enfoque multidisciplinar.

El programa combinará medidas de activación intensiva con un enfoque integral, abordando no solo la búsqueda de empleo, sino también factores personales, sociales y psicológicos que inciden en la empleabilidad.

El objetivo principal, es evitar la cronicidad en el desempleo, realizando un diagnóstico sistemático de reconocimiento de las competencias al objeto de distinguir, tanto las posibles brechas respecto de las exigencias del mercado, como las necesidades de actualización de las existentes.

Dirigido a:

1.5.1 Personas mayores de 45 años que llevan más de dos años en situación de desempleo, o con una trayectoria marcada por una desvinculación prolongada del mercado laboral

1.5.2 Personas mayores de 45 años en reciente situación de desempleo con larga trayectoria profesional en una única empresa o sector de actividad (Programa Reactíivate 90).

MEDIDA 2

Prospección activa de empresas y captación de ofertas de empleo

Objetivo: Facilitar la inserción laboral mediante contactos directos con Empresas y otras Entidades empleadoras.

Público objeto: Personas, Empresas y otras Entidades empleadoras con centros de trabajo en la Comunidad de Madrid.

Estrategia de generación de contactos con empresas y empleadores para detectar vacantes con disposición a contratar perfiles sénior, incluidos medios digitales.

Actuaciones principales:

2.1 Encuentros directos con empresas para conocer sus necesidades y presentar candidaturas sénior.

Se llevarán a cabo encuentros directos con responsables de recursos humanos para conocer sus necesidades de contratación y presentar candidaturas adecuadas, poniendo en valor las competencias del talento sénior. Estas visitas permitirán una detección más precisa y proactiva de ofertas adaptadas.

2.2 Puesta en marcha de herramientas digitales para la detección en tiempo real de ofertas de empleo, que faciliten el acceso ágil y actualizado a oportunidades laborales adecuadas al perfil de las personas demandantes sénior.

Estas herramientas estarán orientadas a facilitar la búsqueda activa de trabajo por parte de personas mayores de 45 años en todos los sectores productivos. Estas soluciones permitirán identificar oportunidades laborales actualizadas y ajustadas a sus perfiles, facilitando su acceso al mercado de trabajo.

2.3 Creación de una base de datos dinámica de empresas colaboradoras.

Se elaborará un registro dinámico de empresas interesadas en la contratación de personas mayores de 45 años. Esta herramienta facilitará la intermediación laboral y permitirá un seguimiento continuado de las oportunidades identificadas.

MEDIDA 3

Intervención personalizada para la intermediación laboral

Objetivo: Reforzar las posibilidades de inserción laboral de las personas mayores de 45 años.

Público objeto: Demandantes sénior en búsqueda activa de empleo.

Se promoverán servicios de intermediación personalizados que faciliten la conexión directa con el tejido empresarial. Esta línea de actuación se centrará en el acompañamiento individual, el diseño de itinerarios a medida y la creación de espacios efectivos de encuentro con empresas.

Actuaciones principales:

3.1 Asignación de tutores laborales especializados.

Cada persona participante contará con un/a tutor/a de referencia que la acompañará de forma continuada a lo largo del proceso de inserción, prestando apoyo en la búsqueda de empleo, la preparación de entrevistas y la identificación de oportunidades ajustadas a su perfil profesional.

3.2 Diseño de itinerarios individualizados con objetivos y plazos.

Se elaborarán planes individualizados que contemplen los objetivos profesionales, necesidades formativas, plazos e hitos alcanzables. Estos itinerarios incluirán seguimiento periódico, con revisión de avances y reajustes según evolución.

3.3 Organización de encuentros directos con empresas.

Se desarrollarán sesiones de entrevistas rápidas (formato *speed job dating* laboral) en las que las candidaturas puedan presentar su perfil directamente a empleadores, favoreciendo un contacto ágil, cercano y enfocado a resultados.

MEDIDA 4**incentivos a la contratación de talento sénior**

Objetivo: Estimular la contratación de personas mayores de 45 años.

Público objeto: Empresas y personas trabajadoras sénior.

Para fomentar la incorporación laboral de personas mayores de 45 años en situación de desempleo, se impulsarán medidas que incentiven activamente su contratación por parte del tejido empresarial.

Actuaciones principales:**4.1 Activación de la Línea de Incentivos a la Contratación.**

Podrán beneficiarse empresas, autónomos y entidades sin ánimo de lucro que formalicen contratos con este colectivo. Las ayudas oscilarán entre 5.500 y 7.500 euros por contrato, según el perfil de la persona contratada, priorizando a mayores de 55 años, desempleados de larga duración y residentes en municipios rurales. Cada entidad podrá recibir hasta 10 ayudas por año.



MEDIDA 5**Sesiones de coaching para profesionales sénior desempleados o en transición laboral**

Objetivo: Reforzar habilidades, redefinir objetivos y facilitar la inserción laboral efectiva del talento sénior.

Público objeto: Personas desempleadas o en transición laboral mayores de 45 años.

Se llevarán a cabo sesiones de orientación a través de coaching para profesionales sénior desempleados o en transición laboral.

Actuaciones principales:**5.1 Diagnóstico y Autoconocimiento.**

- **Sesión individual:** Evaluación de competencias, valores, motivaciones y objetivos.
- **Sesión grupal:** Autoconocimiento y fortalezas del talento sénior.

Se contempla la realización de sesiones individuales destinadas a la evaluación personalizada de competencias, valores, motivaciones y objetivos profesionales del participante. Estas sesiones permiten construir un diagnóstico ajustado al perfil y trazar un itinerario acorde a sus intereses y potencial. Complementariamente, se desarrollarán sesiones grupales enfocadas en el autoconocimiento y la identificación de fortalezas específicas del talento sénior, fomentando la autoestima profesional y el reconocimiento de las capacidades que este colectivo aporta al entorno laboral.

5.2 Adaptación al nuevo mercado laboral.

- **Sesión grupal:** Cambios en el mercado laboral: digitalización, flexibilidad, empleabilidad por proyectos.
- **Sesión individual:** Identificación de brechas (tecnológicas, idiomáticas, *soft skills*).

Se llevarán a cabo sesiones grupales centradas en los cambios estructurales del mercado laboral, abordando temas clave como la digitalización, la creciente demanda de flexibilidad y la consolidación de modelos de empleabilidad por proyectos. Estas sesiones permitirán contextualizar las nuevas dinámicas profesionales y adaptar las estrategias de búsqueda de empleo. Posteriormente, en sesiones individuales, se trabajará la identificación de brechas específicas en el perfil del participante, ya sean tecnológicas, idiomáticas o relacionadas con competencias transversales (*soft skills*), con el fin de definir acciones de mejora personalizadas.

MEDIDA 6

Estrategia de colaboración público-privada para el talento sénior

Objetivo: Facilitar el acceso a oportunidades laborales adecuadas.

Público objeto: Empresas de sectores estratégicos para sénior, plataformas de empleo especializadas e instituciones financieras.

Se impulsarán alianzas estratégicas con plataformas digitales, empresas de distintos sectores e instituciones financieras, creando espacios de colaboración y apoyo adaptados a las necesidades del colectivo sénior. Esta medida busca movilizar al tejido empresarial en favor del empleo sénior, aprovechar recursos tecnológicos y financieros disponibles, e incorporar buenas prácticas que garanticen una mayor inclusión generacional en el mercado laboral.

El impacto de estas estrategias se medirá mediante indicadores como número de contrataciones, propuestas generadas y nivel de satisfacción de las entidades participantes.

Actuaciones principales:

6.1 Firma de convenios con entidades sectoriales para canalizar vacantes sénior.

Se formalizarán convenios de colaboración con asociaciones empresariales y sectoriales para canalizar vacantes adecuadas a perfiles sénior, identificar necesidades específicas de contratación y promover el diálogo generacional en el empleo y se reforzarán las labores de prospección de empresas por parte de las Oficinas de Empleo.

6.2 Organización de Jornadas de Buenas Prácticas empresariales.

Estas jornadas irán dirigidas a empresas, responsables de recursos humanos y agentes sociales. Estas jornadas tendrán como objetivo visibilizar iniciativas exitosas de incorporación y retención de personas mayores de 45 años, fomentar la sensibilización sobre el valor añadido que aporta este colectivo y promover entornos laborales inclusivos e intergeneracionales. Además, servirán como espacio de intercambio de experiencias y generación de redes de colaboración entre el ámbito empresarial y los servicios de empleo.

6.3 Alianzas con plataformas de empleo especializadas.

Esta actuación tiene como finalidad facilitar la inserción laboral de personas mayores de 45 años a través de acuerdos estratégicos con plataformas digitales centradas en el empleo sénior. Se realizará un mapeo nacional e internacional para identificar aquellas plataformas más adecuadas según su alcance, sectores de actividad y tasa de éxito en la colocación laboral.

A través de convenios de colaboración, estas plataformas ofrecerán mayor visibilidad a las ofertas dirigidas al talento sénior y a las empresas comprometidas con la diversidad

generacional. Además, se implementará un sistema de apoyo integral a la persona candidata, que incluirá orientación personalizada, optimización del perfil digital, capacitación en herramientas tecnológicas y acompañamiento en procesos de selección, incluyendo entrevistas virtuales.

Asimismo, se promoverá el empleo en formatos más flexibles y adaptados a las necesidades del colectivo sénior —como el trabajo a tiempo parcial, por proyectos o en modalidad remota—, junto con campañas de sensibilización empresarial sobre el valor añadido de este segmento profesional. Se establecerán indicadores de impacto para evaluar el número de contrataciones y el grado de satisfacción de empresas y candidatos.

6.4 Creación de un foro de empresas por sectores y volumen de contratación.

Esta actuación busca generar un espacio de diálogo y colaboración entre empresas de distintos sectores y tamaños, con el fin de impulsar estrategias conjuntas para la contratación de trabajadores sénior. El foro permitirá compartir buenas prácticas, casos de éxito y experiencias reales, promoviendo un enfoque sectorial y coordinado frente al reto del desempleo sénior.

El diseño del foro incluirá la identificación de sectores prioritarios según la demanda laboral y el potencial de contratación, así como la definición de su estructura organizativa, estableciendo reuniones periódicas y líneas de acción específicas. Se convocará a empresas interesadas diferenciadas por sector y volumen de contratación, y se pondrá en marcha un plan de comunicación para incentivar su participación activa.

Durante los encuentros del foro se organizarán mesas de trabajo con personas expertas en empleabilidad sénior y se crearán subgrupos temáticos centrados en áreas clave como la digitalización, la formación o la adaptación de los puestos de trabajo. Además, se desarrollará una plataforma digital de conocimiento compartido que reunirá recursos, estudios, herramientas y guías prácticas.





Formación a lo largo de la vida profesional

MEDIDA 7

Impulso de la formación continua y actualización profesional

Objetivo: Fomentar la actualización continua de conocimientos y habilidades para una mayor adaptabilidad al cambio laboral.

Público objeto:

- **Personas mayores de 52 años** en situación de desempleo, con especial enfoque en parados de larga duración.
- **Trabajadores sénior** que desean actualizar sus competencias para mantenerse competitivos en el mercado laboral.
- **Mujeres mayores de 45 años** en búsqueda de empleo o en transición laboral.
- **Empresas y organizaciones** interesadas en contratar talento sénior capacitado y actualizado.
- **Entidades colaboradoras** en la formación y la empleabilidad, incluyendo agencias de empleo y centros de formación.

Se promoverán iniciativas de formación continua y actualización de competencias para personas ocupadas y desempleadas, con el fin de facilitar su adaptación a los cambios tecnológicos, organizativos y del mercado laboral. Estas acciones reforzarán la empleabilidad y favorecerán trayectorias laborales sostenibles, especialmente en el colectivo sénior.

A medida que se implemente la formación, se especificarán los requisitos de conocimientos técnicos previos, tanto formales como informales.

Actuaciones principales:

7.1 Diseño de planes formativos personalizados, con enfoque en competencias técnicas y digitales.

Se impulsará la elaboración de planes de formación ajustados a las necesidades específicas de cada persona trabajadora, teniendo en cuenta su perfil profesional, experiencia y objetivos de desarrollo. Los contenidos incluirán tanto habilidades técnicas como competencias digitales y comunicativas.

7.2 Colaboración con entidades formativas, universidades y plataformas digitales.

Se promoverán colaboraciones con centros de formación, universidades y plataformas digitales para ofrecer una formación actualizada, accesible y de calidad, alineada con las demandas del mercado laboral. Estas acciones priorizarán al colectivo sénior, facilitando su acceso mediante metodologías innovadoras, formatos flexibles y contenidos orientados a mejorar su empleabilidad y adaptación a los cambios del entorno productivo. Asimismo, se impulsará la inclusión de programas formativos sobre salud y bienestar en la etapa sénior, que contribuyan a una vida activa, saludable y autónoma, reconociendo su impacto positivo en la calidad de vida y la prolongación de la actividad profesional.

7.3 Priorización en el acceso a la formación en Centros Propios de Formación para el Empleo de la Comunidad de Madrid.

Se otorgará prioridad a los trabajadores sénior en el acceso a programas de formación en los centros propios de la Comunidad de Madrid, garantizando su actualización profesional y adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral. Esta acción estratégica busca impulsar la empleabilidad de este colectivo mediante el acceso preferente a formación especializada y de calidad.

7.4 Ayudas para la formación.

Concesión directa de ayudas a mayores de 52⁶ años para que cursen itinerarios formativos en centros con ofertas financiadas por la Comunidad de Madrid. Como requisito se establece haber cumplido 52 años. Esta actuación posibilitará desarrollar una segunda vida laboral gracias a una recualificación profesional basada en itinerarios formativos personalizados.

7.5 Programas de recualificación en el sector tecnológico para mayores de 45 años.

Se ofrecerá formación tecnológica especializada dirigida a profesionales sénior, con el objetivo de facilitarles una segunda vida profesional que reconozca su trayectoria y, al mismo tiempo, refuerce sus competencias en tecnologías consideradas críticas por la Unión Europea, incorporando así su talento al mercado laboral en sectores con alta demanda. Esta oferta incluirá competencias en inteligencia artificial, computación cuántica y otras tecnologías emergentes, mediante contenidos accesibles que combinan teoría y programación práctica, tanto en plataformas en inteligencia artificial como en ordenadores cuánticos.

⁶ La elección de esta edad responde a que, mayoritariamente, a partir de los 52 años, las personas desempleadas pueden acceder a un subsidio específico que incluye la cotización para la jubilación. Aunque este subsidio implica ciertas obligaciones de formación, se considera necesario ofrecer un impulso adicional que motive a este colectivo a actualizar sus competencias y reincorporarse al mercado laboral. Esta medida busca reconocer su potencial y facilitar su recualificación, contribuyendo así a una segunda vida laboral activa y alineada con las necesidades del mercado actual.

MEDIDA 8

Contratación como formador sénior

Objetivo: Priorizar la incorporación de profesionales como formadores, aprovechando su amplia experiencia laboral y conocimientos prácticos.

Público objeto:

- **Profesionales mayores de 45 años** con experiencia significativa en sectores demandados en la formación (tecnología, manufactura, sanidad, servicios, entre otros).
- **Trabajadores sénior en transición laboral**, interesados en compartir su experiencia a través de la docencia.
- **Centros de formación para el empleo**, academias e instituciones que buscan **enriquecer su oferta formativa**.
- **Entidades colaboradoras en formación para el empleo**, como **cámaras de comercio, agentes sociales, asociaciones sectoriales y organizaciones de formación profesional**.
- **Departamentos de recursos humanos y gestión de talento** que buscan **retener el conocimiento clave** mediante la contratación de formadores sénior.
- **Estudiantes de formación y jóvenes en etapa de inserción laboral**, que se beneficiarían de una **formación práctica y basada en la experiencia real**.

Se impulsará la contratación de formadores sénior en centros de formación, academias y programas de formación continua. Asimismo, se desarrollarán programas de mentoría intergeneracional, formación específica en competencias docentes y digitales, y colaboraciones con entidades acreditadoras y asociaciones profesionales para facilitar el acceso de los sénior a la docencia y validar su experiencia profesional.

Actuaciones principales:

8.1 Creación de programas de formación específica para profesionales sénior.

Se diseñarán itinerarios formativos dirigidos a personas mayores de 45 años con experiencia profesional, enfocados en el desarrollo de competencias docentes, metodologías didácticas y el uso de herramientas digitales aplicadas a la formación. Estos programas permitirán preparar al colectivo sénior para desempeñar funciones como formadores en el ámbito de la formación profesional y continua, garantizando su adaptación a los nuevos entornos educativos y tecnológicos.

8.2 Inclusión de criterios de valoración en convocatorias de subvención.

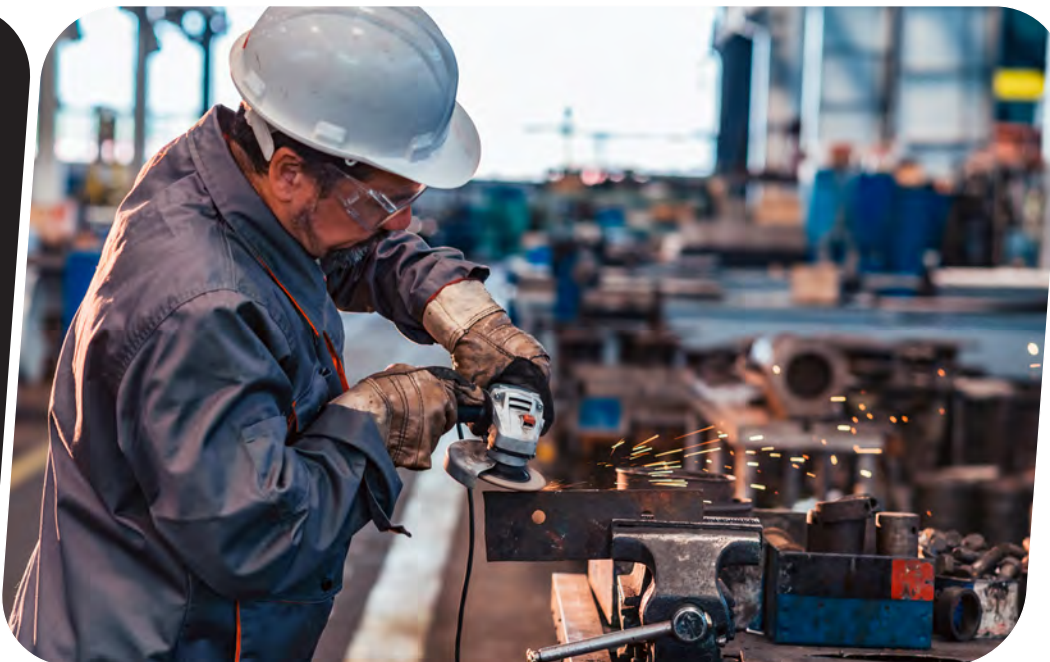
Con el fin de incentivar la contratación de formadores sénior, se incorporará un criterio específico en las órdenes de subvención dirigidas a entidades que imparten formación para personas desempleadas u ocupadas. Este criterio otorgará una mayor puntuación a los proyectos formativos que incluyan en sus equipos docentes a profesionales mayores de 45 años, promoviendo así la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la experiencia en el ámbito educativo.

8.3 Desarrollo de un sistema de validación de competencias.

Se impulsará la creación de un sistema que permita reconocer oficialmente las competencias adquiridas por los profesionales sénior a través de su experiencia laboral como formador. El nivel de experiencia se equipará al certificado profesional de Habilitación para la Docencia en grados A, B y C del sistema de Formación Profesional (SSCE0110). Este mecanismo facilitará su acceso a la formación, incluso en ausencia de titulaciones académicas formales, y pondrá en valor los conocimientos prácticos acumulados en el desempeño profesional.

8.4 Fomento de la mentoría intergeneracional.

Se promoverán programas de mentoría que conecten a formadores sénior con docentes junior, fomentando la colaboración en la planificación y elaboración de contenidos formativos. Esta interacción permitirá el intercambio de conocimientos prácticos y metodológicos, fortaleciendo la calidad de la formación y favoreciendo el aprendizaje mutuo entre generaciones de profesionales del ámbito educativo.



MEDIDA 9

Acreditación de competencias profesionales

Objetivo: Reconocer y certificar oficialmente las habilidades y la experiencia adquiridas por los trabajadores sénior a lo largo de su vida laboral.

Público objeto:

- **Trabajadores sénior con experiencia laboral significativa, pero sin certificación formal de sus competencias.**
- **Profesionales en transición laboral** o en búsqueda de **nuevas oportunidades de empleo.**
- **Empresas que buscan el talento clave** y fomentar la transferencia de conocimientos intergeneracional.
- **Departamentos de recursos humanos** interesados en **desarrollar planes de carrera y promoción interna** para empleados sénior.
- **Agentes sociales y económicos, organizaciones y entidades públicas y privadas.**

Con el fin de poner en valor la experiencia acumulada por los trabajadores sénior, se impulsará un sistema de acreditación formal de sus competencias profesionales adquiridas a lo largo de su trayectoria laboral. Esta medida permitirá reconocer oficialmente los conocimientos y habilidades obtenidos por la vía de la experiencia, mejorando sus oportunidades de acceso, mantenimiento o progreso en el empleo.

Actuaciones principales:

9.1 Servicios de asesoramiento personalizado en procesos de acreditación.

Se pondrán en marcha servicios de asesoramiento individualizado dirigidos a trabajadores sénior, con el objetivo de guiarles en la identificación, documentación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a lo largo de su vida laboral. Estos servicios ofrecerán apoyo personalizado en todo el proceso, desde el análisis del perfil profesional hasta la preparación de la documentación necesaria, promoviendo su participación activa en los procedimientos de reconocimiento oficial de competencias.

9.2 Convenios con entidades públicas y privadas para fortalecer la inserción laboral.

Se establecerán convenios de colaboración con agentes sociales y económicos, y organizaciones y entidades públicas y privadas, como cámaras de comercio, asociaciones profesionales, centros de formación profesional y otras entidades acreditadoras para ampliar la cobertura y eficacia del sistema de reconocimiento de competencias profesionales. Estas alianzas permitirán fortalecer la visibilidad y la validez de las acreditaciones en el mercado laboral, mejorar su reconocimiento por parte de las empresas y facilitar el acceso de las personas sénior a procesos de acreditación, contribuyendo así a valorizar su experiencia y reforzar su empleabilidad.

MEDIDA 10**Programas de mentorización intergeneracional y transferencia del conocimiento**

Objetivo: Impulsar el intercambio de conocimientos y experiencias entre generaciones mediante la participación de profesionales sénior como mentores en los ámbitos de la formación, el empleo y el emprendimiento.

Público objeto: Personas trabajadoras jóvenes y sénior.

Con el *Programa de Mentoría Intergeneracional* se pondrá en valor el talento sénior, facilitando su continuidad laboral y reconociendo su aportación a la preparación de las nuevas generaciones. Esta medida refuerza la cohesión intergeneracional en el mercado de trabajo, al tiempo que promueve la empleabilidad juvenil y el aprovechamiento del conocimiento acumulado.

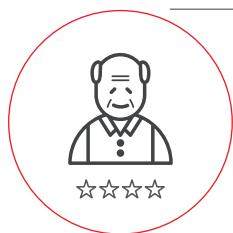
Actuaciones principales:

10.1 Diseño e implementación del programa de mentoría en tres modalidades: mentores pro bono, mentores formadores y mentores consultores, en función del perfil y la disponibilidad de los profesionales sénior.

10.2 Creación de un sistema de formación y certificación oficial para mentores, con contenidos prácticos, enfoque en competencias digitales y validez renovable cada dos años.

10.3 Desarrollo de una plataforma digital que facilite la gestión del programa, el emparejamiento entre mentores y participantes, y el acceso a recursos formativos y de asesoramiento.

10.4 Colaboración con entidades públicas y privadas, incluidas empresas, interlocutores sociales, centros de formación, asociaciones profesionales y organizaciones juveniles, para garantizar el alcance, la calidad y la sostenibilidad del programa.



Potenciación del diálogo y la cooperación intergeneracional

MEDIDA 11

Campañas de sensibilización

Objetivo: Combatir estereotipos y prejuicios asociados al edadismo en el entorno laboral.

Público objeto:

- **Empresas y organizaciones** interesadas en mejorar sus prácticas de inclusión y diversidad.
- **Directivos y responsables de recursos humanos** que diseñan e implementan políticas laborales.
- **Trabajadores sénior** en busca de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
- **Jóvenes profesionales y empleados en general**, para fomentar una cultura de respeto y colaboración intergeneracional.
- **Agentes sociales y organizaciones** vinculadas al empleo, la formación y el bienestar laboral.

Se organizarán eventos que visibilicen la importancia del talento sénior, compartan buenas prácticas y fomenten su integración en el mercado laboral, haciendo frente a los prejuicios relacionados con la edad en el ámbito laboral. Estos encuentros incluirán formación para organizaciones y empresas, talleres, paneles de discusión, conferencias y actividades de colaboración profesional, promoviendo un diálogo abierto sobre el talento sénior y sus beneficios para la productividad y sostenibilidad de las organizaciones.



MEDIDA 12**Impulso al talento emprendedor sénior**

Objetivo: Apoyar la creación de empresas e iniciativas de autoempleo por parte del colectivo senior.

Público objeto: Personas mayores de 45 años interesadas en emprender.

Con el objetivo de fomentar el autoempleo como una vía adicional para el desarrollo profesional y laboral, se pondrán en marcha acciones específicas para apoyar a personas mayores de 45 años interesadas en iniciar sus propios proyectos empresariales. Esta medida promoverá el emprendimiento sénior como herramienta de activación profesional, aprovechando la experiencia y conocimientos sectoriales de este conjunto de personas.

Actuaciones principales:

12.1 Asesoramiento para el desarrollo de ideas de negocio, tramitación legal y búsqueda de financiación. Este servicio se ofrecerá tanto en modalidad presencial como telemática.

12.2 Formación en desarrollo de negocio, competencias para el emprendimiento y habilidades de gestión, con el fin de dotar a los emprendedores sénior de las herramientas necesarias para poner en marcha, consolidar y mantener su actividad empresarial.

12.3 Mentoría especializada, orientada a acompañar a los participantes en las distintas fases del proceso emprendedor, facilitando la mejor toma de decisiones así como la conexión con redes empresariales.

12.4 Información sobre los distintos programas de apoyo, incluyendo las diferentes líneas de ayudas existentes, el acceso a microcréditos o a formas de financiación alternativas.





Apoyo el emprendimiento sénior como vía de desarrollo personal y profesional

MEDIDA 13

Colaboración con asociaciones de autónomos y emprendedores

Objetivo: Colaborar con asociaciones de autónomos y emprendedores para identificar barreras y diseñar soluciones específicas que impulsen el emprendimiento entre personas mayores de 50 años.

Público objeto: Personas sénior interesadas en iniciar o consolidar un proyecto emprendedor, especialmente aquellas en situación de desempleo o en transición laboral.

Se mantendrá y reforzará la colaboración con las distintas asociaciones de autónomos y emprendedores, con el objetivo de diseñar e implementar medidas eficaces que favorezcan el emprendimiento sénior. Estas entidades, por su conocimiento directo del entorno económico y del perfil de los trabajadores autónomos, serán aliados clave en la identificación de necesidades y en la promoción de soluciones adaptadas.

Actuaciones principales:

13.1 Organización de reuniones y mesas de trabajo periódicas con las asociaciones, para analizar los principales retos a los que se enfrentan las personas mayores de 45 años en el ámbito del autoempleo y el emprendimiento.

13.2 Diseño conjunto de propuestas y medidas, centradas en mejorar la empleabilidad del colectivo sénior mediante el impulso de iniciativas empresariales sostenibles.

13.3 Generación de sinergias y colaboración técnica en campañas de información, actividades formativas y acciones de acompañamiento dirigidas a nuevos emprendedores sénior.

MEDIDA 14

Reequilibrio territorial para el talento sénior

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo para las personas mayores de 45 años.

Público objeto: Empresas, personas desempleadas y ocupadas mayores de 45 años que desarrollen su actividad o residan en municipios rurales o en municipios con altas tasa de desempleo del colectivo.

Se pondrán en marcha medidas orientadas a reducir las brechas territoriales en materia de empleabilidad. Esta línea de actuación impulsará iniciativas adaptadas a las realidades socioeconómicas de municipios rurales, zonas con menor densidad empresarial o áreas afectadas por procesos de despoblación o reconversión.

Actuaciones principales:

14.1 Desarrollo de servicios de orientación y formación en entornos rurales y periurbanos mediante unidades móviles, puntos itinerantes o acuerdos con entidades locales.

14.2 Subvenciones para el reequilibrio territorial de la tasa de desempleo del colectivo de atención prioritaria, en este caso de personas desempleadas mayores de 45 años.

14.3 Subvenciones para la realización del programa público de empleo-formación para la Activación Profesional destinado a revertir el despoblamiento en los municipios rurales.



MEDIDA 15

Talento sénior y discapacidad o interseccionalidad

Objetivo: Fomentar la inclusión en el mercado ordinario de las personas sénior con discapacidad en situaciones de vulnerabilidad.

Público objeto: Empresas y Personas con discapacidad desempleadas y ocupadas mayores de 45 años.

Las personas mayores de 45 años con discapacidad enfrentan **una doble barrera en el acceso al empleo**: la edad y la discapacidad. Para responder a esta realidad, se pondrán en marcha medidas específicas orientadas a mejorar su empleabilidad desde una perspectiva de inclusión activa, adaptaciones razonables y reconocimiento de su valor profesional.

Actuaciones principales:

15.1 Diseño de itinerarios personalizados con apoyo especializado por parte de profesionales en orientación e inserción sociolaboral.

15.2 Establecimiento de convenios con empresas ordinarias que promuevan la contratación de talento sénior con discapacidad u otras situaciones de vulnerabilidad.

15.3 Apoyo en la accesibilidad digital y física de recursos formativos y procesos de selección.

15.4 Impulso a la inserción en el mercado ordinario de las personas con discapacidad desempleadas mayores de 45 años.

Es un programa consistente en una subvención de 3.500 € por cada contratación de persona demandante mayor de 45 años con discapacidad, para la financiación de las actuaciones de prospección, intermediación y apoyo en el puesto de trabajo necesarias para lograr la inserción, en el mercado ordinario de trabajo, de las personas con discapacidad con mayores dificultades para el acceso al él.

15.5 Programa de mantenimiento del empleo en Centros Especiales de Empleo de Personas con Discapacidad mayores de 45 años con especiales dificultades de inserción.

Enfocado a potenciar el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad mayores de 45 años con especiales dificultades de inserción, contratadas en Centros especiales de empleo, incrementando la subvención de los costes salariales de este colectivo desde el 60% actual del SMI hasta un 65%.

ANEXO I: DESTINATARIOS DEL PLAN DE EMPLEO SÉNIOR

Nº	Medida	Desempleadas	Ocupadas	Organizaciones	Empresas
1	Creación de un servicio de Orientación Profesional especializado en talento sénior	✓	✓		
2	Prospección activa de empresas y captación de ofertas de empleo	✓	✓		✓
3	Intervención personalizada para la intermediación laboral para personas sénior	✓	✓		✓
4	Incentivos a la contratación de talento sénior	✓			✓
5	Sesiones de coaching para profesionales sénior desempleados o en transición laboral	✓	✓		
6	Estrategia de colaboración público-privada para talento sénior			✓	✓
7	Impulso a la formación continua y actualización profesional	✓	✓	✓	✓
8	Contratación como formador sénior	✓	✓	✓	✓
9	Acreditación de competencias profesionales	✓	✓	✓	✓
10	Programas de mentorización intergeneracional y transferencia del conocimiento	✓	✓	✓	✓
11	Campañas de sensibilización			✓	✓
12	Impulso al talento emprendedor sénior	✓	✓	✓	✓
13	Colaboración con asociaciones de autónomos y emprendedores	✓	✓	✓	✓
14	Reequilibrio territorial para el talento sénior	✓	✓	✓	✓
15	Talento sénior y discapacidad o interseccionalidad	✓	✓	✓	✓

ANEXO II: RESUMEN DE MEDIDAS DE PRESUPUESTO Y SEGUIMIENTO

La totalidad de Medidas que componen el Plan de Empleo Sénior 2026-2027 suponen un compromiso de inversión aproximado de 135 millones de euros.

Para realizar el seguimiento, se definirá un Indicador de Gestión para cada una de las medidas para cada anualidad, con periodicidad de medición semestral, formando el conjunto de indicadores clave de rendimiento para evaluar la efectividad del Plan. Al finalizar el período de ejecución, se elaborará un informe de evaluación global del Plan.

Asimismo, se establecerá un sistema de Feedback y mejora continua para recopilar comentarios de los participantes para la mejora del plan en base a sus experiencias.

Las medidas contempladas en este Plan podrán ser objeto de modificación o reorientación durante su desarrollo, si se estima que dicha adaptación resulta más eficaz para la consecución de los objetivos establecidos.

ANEXO III: KPIS DE MEDICIÓN

Nº	Medida	Actuaciones principales	KPIs
1	Creación de un Servicio de Orientación Profesional especializado en talento sénior	1.1 Entrevistas individualizadas 1.2 Talleres grupales 1.3 Asesoramiento 1.4 Programa piloto 1.5 Programa intensivo	nº de entrevistas realizadas nº talleres grupales nº acciones de asesoramiento nº participantes en el programa piloto nº participantes en programa intensivo
2	Prospección activa de empresas y captación de ofertas de empleo	2.1 Encuentros con empresas 2.2 Puesta en marcha de herramientas digitales 2.3 Creación de base de datos	nº de encuentros con empresas nº empresas en base de datos Nº de herramientas digitales puestas en marcha
3	Intervención personalizada para la intermediación laboral y la prospección de oportunidades laborales	3.1 Asignación de tutores 3.2 Diseño de itinerarios individualizados 3.3 Organización de encuentros	Nº de tutores destinados a talento sénior Nº de itinerarios Nº de encuentros con empresas
4	Incentivos a la contratación de talento sénior	4.1 Incentivos a la contratación	Nº de contratos subvencionados Presupuesto concedido
5	Sesiones de coaching para profesionales sénior desempleados o en transición laboral	5.1 Diagnóstico y Autoconocimiento 5.2 Adaptación al nuevo mercado laboral	Nº sesiones individuales de cada actuación Nº de sesiones grupales de cada actuación Nº de inserciones realizadas entre las personas que han pasado por las sesiones de <i>coaching</i>
6	Estrategia de colaboración público-privada para talento sénior	6.1 Firma de convenios 6.2 Organización de Jornadas de Buenas Prácticas 6.3 Alianzas con plataformas de empleo 6.4. Creación de un foro de empresas	Nº convenios firmados Nº de jornadas de buenas prácticas Nº de alianzas con plataformas de empleo Nº de empresas participantes en los foros Nº de contrataciones Nº de propuestas generadas Nivel de satisfacción de las entidades participantes

Nº	Medida	Actuaciones principales	KPIs
7	Impulso a la formación continua y actualización profesional	7.1 Diseño de planes formativos personalizados 7.2 Colaboración con entidades formativas universidades y plataformas digitales 7.3 Priorización en el acceso a la formación en centros de formación 7.4 Ayudas para la formación 7.5 Programas de recualificación en el sector tecnológico	Nº de participantes Nº de cursos impartidos Nivel de satisfacción, Relevancia percibida de los contenidos
8	Contratación como formador sénior	8.1 Creación de programas de formación específica para profesionales sénior 8.2 Inclusión de criterios de valoración en convocatorias de subvención 8.3 Desarrollo de Sistema de validación de competencias 8.4 Fomento de la mentoría intergeneracional	Nº de formadores sénior contratados Nº de formadores sénior que obtienen el certificado profesional SSCE0110 por vía de la experiencia laboral. Valoración del alumnado a través de cuestionarios de satisfacción sobre el perfil sénior
9	Acreditación de competencias profesionales	9.1 Servicios de asesoramiento personalizado 9.2 Convenios con cámaras con organizaciones Convenios con entidades públicas y privadas	Nº de acreditaciones certificadas Nº de convenios realizados
10	Programas de mentorización intergeneracional y transferencia del conocimiento	10.1 Programa de mentoría 10.2 Creación de un sistema de formación y certificación 10.3 Desarrollo de Plataforma 10.4 Colaboración con entidades públicas y privadas	Nº de programas de mentoría iniciados Nº de jóvenes participantes Grado de conexión mentor-mentee, Impacto percibido en el desarrollo profesional Nº de colaboraciones realizadas
11	Campañas de sensibilización	Organización de eventos, formación e intercambio de buenas prácticas	Nº de eventos organizados, Alcance en redes sociales Análisis de cambios de percepción antes y después Nivel de conocimiento del colectivo sénior

Nº	Medida	Actuaciones principales	KPIs
12	Impulso al talento emprendedor sénior	12.1 Asesoramiento emprendedor 12.2 Formación en competencias emprendedoras 12.3 Mentoría especializadas 12.4 Información sobre ayudas	Nº de proyectos emprendidos Valoración del acompañamiento
13	Colaboración con asociaciones de autónomo y emprendedores	13.1 Organización de reuniones y mesas de trabajo 13.2 Diseño conjunto de propuestas y medidas 13.3 Generación de sinergias y colaboración técnica	Nº de colaboraciones activas, Nº de propuestas diseñadas Calidad técnica percibida
14	Reequilibrio territorial para el talento sénior	14.1. Desarrollo de servicios de orientación y formación en entornos rurales y periurbanos 14.2. Subvenciones para el reequilibrio territorial de la tasa de desempleo del colectivo de atención prioritaria, en este caso de personas desempleadas mayores de 45 años, en especial de 52 años. 14.3. Subvenciones para la realización del programa público de empleo-formación para la Activación Profesional destinado a revertir el despoblamiento en los municipios rurales.	Nº de acciones realizadas en zonas rurales Nº destinatarios de subvenciones Presupuesto concedido
15	Talento sénior y discapacidad o interseccionalidad	15.1 Diseño de itinerarios personalizados 15.2 Establecimiento de convenios 15.3 Recursos formativos 15.4. Impulso a la inserción en el mercado ordinario de las personas con discapacidad desempleadas mayores de 45 años 15.5. Programa de mantenimiento del empleo en Centros Especiales de Empleo	Nº de personas atendidas Nº de itinerarios diseñados Nº convenios firmados Nº de destinatarios de programas Presupuesto concedido



Plan de empleo sénior

2026-2027



**Comunidad
de Madrid**



comisiones obreras de Madrid



Madrid

