



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

LA EXCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES MAYORES DE 45
AÑOS DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.

Autora

Laura Isla García

Directora

María Del Pilar Vicente Serrano

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Año 2018

RESUMEN

Este trabajo tiene por objetivo investigar la exclusión de las personas mayores de 45 años del mercado laboral español.

Como punto de partida de nuestro estudio está la crisis acontecida en España en el año 2008. A partir de la recesión económica investigaremos la situación del mercado de trabajo haciendo una diferenciación según los grupos de edad, centrándonos sobre todo; en el desempleo, el paro de larga duración y la contratación, para aproximarnos a la situación actual de hombres y mujeres mayores de 45 años en el mercado laboral español.

Términos clave

1. Crisis española.
2. Desempleo.
3. Exclusión.
4. Mayores de 45 años.
5. Paro de larga duración.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO Y PRESENTACIÓN	1
OBJETIVOS.....	2
ÁMBITO	3
LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
METODOLOGÍA UTILIZADA	3
EDAD, MERCADO LABORAL Y EXCLUSIÓN	4
LA POBLACIÓN MAYOR DE 45 AÑOS EN ESPAÑA	7
DE LA CRISIS DEL AÑO 2008 A LA ACTUALIDAD.	11
POBLACIÓN DESEMPLEADA	12
PARO DE LARGA DURACIÓN	17
CONTRATACIÓN.....	19
<i>Modalidad de contratación</i>	21
BONIFICACIONES DESTINADAS A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS	23
PRESTACIONES ECONÓMICAS PARA LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS.....	24
LAS MUJERES DESEMPLEADAS DE MÁS DE 45 AÑOS	27
NUEVAS ESTRATEGIAS PARA LA REINSERCIÓN DE PERSONAS VALIOSAS	30
REFLEXIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA CONTRATACIÓN DE ESTAS PERSONAS.....	32
BIBLIOGRAFÍA.....	34
WEBGRAFÍA.....	35
ANEXOS	38

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1 PIRÁMIDE DE POBLACIÓN DE ESPAÑA	7
GRÁFICA 2 PIRÁMIDE DE POBLACIÓN DE ARAGÓN	8
GRÁFICA 3 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA POR EDADES	9
GRÁFICA 4 EVOLUCIÓN CONTRATOS Y PERSONAS CONTRATADAS MAYORES DE 45	10
GRÁFICA 5 DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS	10
GRÁFICA 6 DESEMPLEADOS EN ESPAÑA AÑO 2006 SEGÚN LOS GRUPOS DE EDAD	12
GRÁFICA 7 DESEMPLEADOS EN ARAGÓN AÑO 2006 SEGÚN LOS GRUPOS DE EDAD	13
GRÁFICA 8 DESEMPLEADOS EN ESPAÑA PRIMER TRIMESTRE DE 2019 SEGÚN GRUPOS DE EDAD	13
GRÁFICA 9 DESEMPLEADOS EN ARAGÓN PRIMER TRIMESTRE DE 2019 SEGÚN LOS GRUPOS DE EDAD	14
GRÁFICA 10 EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO MAYORES DE 45 AÑOS.....	15
GRÁFICA 11 EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO MAYORES Y JÓVENES: AÑO 2007 A 2019.....	15
GRÁFICA 12 PORCENTAJE DE LOS PARADOS DE LARGA DURACIÓN MAYORES EN EL CONJUNTO DE DEMANDANTES PARADOS MAYORES DE 45 AÑOS.....	17
GRÁFICA 13 DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN ESPAÑA 2018	18
GRÁFICA 14 CONTRATOS REALIZADOS EN ESPAÑA SEGÚN GRUPO DE EDAD.....	19
GRÁFICA 15 CONTRATOS REALIZADOS EN ARAGÓN SEGÚN EL GRUPO DE EDAD	20
GRÁFICA 16 EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA: AÑO 2007-2018	21
GRÁFICA 17 MODALIDAD CONTRATACIÓN MAYORES DE 45 AÑOS.....	22
GRÁFICA 18 PORCENTAJE DE MAYORES DE 45 AÑOS EN EL CONJUNTO DE BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO.....	25
GRÁFICA 19 DESEMPLEO DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS EN FUNCIÓN DEL SEXO.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 POBLACIÓN EN RIESGO DE EXCLUSIÓN AÑO 2008	5
TABLA 2 POBLACIÓN EN RIESGO DE EXCLUSIÓN AÑO 2018	5
TABLA 3 EVOLUCIÓN CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL SEGÚN GRUPO DE EDAD	23
TABLA 4 BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS MAYORES DE 45 AÑOS POR TIPO DE PRESTACIÓN ECONÓMICA Y TRAMOS DE EDAD	25

GLOSARIO

Vamos a definir los conceptos básicos que van a ser la pieza clave de este estudio, de acuerdo con el glosario de la página Web del Servicio Público de Empleo, (en adelante SEPE).

Afiliado

Aquel acto por el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

Desempleo

Situación protegida de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo, o ven reducida su jornada de trabajo, y que atribuye un posible derecho a prestaciones económicas, bien como prestación o como subsidio.

Proporción de personas, comparadas con el total de la población activa, inscritas como parados, en busca de trabajo y disponibles para trabajar en un momento dado. (Encuesta sobre la población activa de la Comunidad Europea).

Población parada o desempleada

Se considerarán paradas a todas las personas de 16 o más años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

Sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.

En busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.

Disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia

Paro

Conjunto de todas aquellas personas que no están empleadas porque no encuentran trabajo.

Parado de larga duración

Aquella persona inscrita como demandante de empleo durante doce o más meses.

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO Y PRESENTACIÓN

Aunque en nuestra cultura una persona mayor de 45 años no suele categorizarse como “persona mayor” hemos considerado trabajar el tema a partir de esa edad, ya que son diversas las fuentes que coinciden en diferenciar la situación del mercado de trabajo a partir de este segmento de la edad. Una de estas fuentes es el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE), además, se coincide en orientar las políticas de empleo hacia este colectivo con carácter de discriminación positiva y de prestaciones asistenciales para darles cobertura económica.

A día de hoy el colectivo de los mayores de 45 años es uno de los colectivos que presenta más dificultades de inserción laboral, junto con los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes.

Años atrás las carreras laborales de las personas abarcaban toda su vida activa, desde la juventud hasta la edad de jubilación, lo que no está ocurriendo en la actualidad, debido a que esa expulsión se está produciendo en los últimos años de la vida laboral de las personas.

La exclusión de los mayores de 45 años del mercado de trabajo se agrava todavía más con la demografía española, ya que España presenta una situación de envejecimiento demográfico, por lo que es un problema que puede acontecer a muchos de sus ciudadanos en edad laboral. Además, la discriminación en razón de la edad es algo que puede afectarnos a todos en cualquier momento de nuestra vida laboral, por lo que nos ha parecido un tema que resulta muy interesante de estudiar.

En este trabajo conoceremos la situación del colectivo de los mayores de 45 años en el mercado laboral, como punto de partida para estudiar el mercado de trabajo actual está la crisis española del año 2008. A partir de dicha recesión económica vamos a investigar en las dificultades que encuentra el colectivo de mayores de 45 años para introducirse en el mercado de trabajo.

Vamos a indagar en si el paro de larga duración que sufre este colectivo le afecta a la hora de la reinserción en el empleo, en si la edad puede ser objeto de discriminación en la búsqueda de trabajo, comparando con el resto de grupos de edad y sirviéndonos para ello de estadísticas y gráficas.

Nos interesa investigar, también, cuál es la situación desde una perspectiva de género para advertir si son mayores las dificultades de inserción laboral dependiendo del sexo.

A partir de los resultados obtenidos intentaremos aproximarnos al estado del mercado de trabajo en España para los mayores de 45 años.

Para empezar, hemos comprobado que son escasas las referencias a la problemática del desempleo que sufre este colectivo por parte de los medios de comunicación, sin embargo, sí se focaliza en el colectivo de los jóvenes. Amber y Domingo (2015) demuestran la poca cobertura informativa de los medios de comunicación sobre el colectivo de los mayores de 45 años.

Incidir que bajo todas las estadísticas y números se encuentran las personas, todas ellas con sus biografías personales que, en parte, configuran también una biografía laboral determinada.

OBJETIVOS

1. Investigar la evolución del mercado de trabajo desde la crisis a la actualidad.
2. Conocer cómo ha evolucionado el desempleo teniendo en cuenta la variable edad.
3. Conocer las dificultades que encuentra el colectivo de mayores de 45 años a la hora de introducirse en el mercado de trabajo.
4. Investigar en las causas de esta posible discriminación.
5. Indagar en el tipo de contratación que tiene el colectivo objeto de estudio.
6. Averiguar qué bonificaciones fiscales reciben las empresas por contratarlos y que prestaciones económicas se destinan a este colectivo.
7. Analizar mediante datos desagregados por sexo si la situación es distinta para hombres y mujeres.

ÁMBITO

Nuestro ámbito geográfico va a ser España, y vamos a hacer hincapié en la Comunidad Autónoma de Aragón. El colectivo objeto de estudio es el grupo de edad de mayores de cuarenta y cinco; y, dentro de este, se indagará en las diferencias por sexo.

LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN

A la hora de ir en búsqueda de los datos cuantitativos, ha resultado complicado obtener los datos más actualizados posibles, bien porque en ese momento no habían sido publicados o bien porque no se dispone de ellos. Una dificultad añadida es que el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), no segrega los datos siempre de el mismo modo, y tampoco es el más adecuado para nuestro estudio, debido a que en ocasiones abarca un gran número de población, por ejemplo; edades comprendidas desde los 25 hasta los 54.

METODOLOGÍA UTILIZADA

Este estudio pretende investigar en los objetivos planteados a través de la revisión de documentos más recientes. Se trata de una investigación documental basada en la recogida de información disponible en informes, estadísticas, libros y artículos de investigación y divulgación, que nos permite adentrarnos en profundidad en el tema objeto de nuestro estudio.

Para el análisis y el estudio de este trabajo vamos a utilizar datos cuantitativos, como son los datos aportados por organismos públicos y portales de reconocido prestigio, para aproximarnos a la situación. Algunos de estos portales son: SEPE, INE, Instituto Aragonés De Estadística (en adelante IAEST). También recurriremos a otros estudios específicos sobre el tema.

Para los libros y artículos académicos, recurriremos a los registrados en Alcorze y Dialnet, que agrupan información de diversos estudios relacionados con el desempleo y el mercado de trabajo actual y futuro, así como una retrospectiva de los últimos años.

También se han revisado informes recientes, que en buena parte han sido obtenidos a través de organizaciones sindicales y empresariales, prestando atención a medios digitales y a noticias de prensa.

EDAD, MERCADO LABORAL Y EXCLUSIÓN

La discriminación por razón de edad está acuñada con el término “edadismo” por el psicólogo Robert Butler desde los años 60. Pese a que la Real Academia de la Lengua Española todavía no ha reconocido este término, psicólogos, sociólogos y gerontólogos ya lo están utilizando.

La discriminación en razón de la edad no solo se da en el ámbito laboral, sino que se puede observar en otras facetas de la vida.¹

- Escasa Visibilidad: Las personas mayores no tienen tanta presencia en los medios de comunicación, en el cine o en la publicidad. En Hollywood muchas actrices son relegadas a papeles secundarios o dejan de ser contratadas cuando superan la edad de los 40 años.
- Incapacitación: Está muy extendida la opinión de que la vejez implica una total desconexión con el mundo moderno por ejemplo como ocurre con las tecnologías.
- Un exceso de control: Estas personas de edad avanzada son sometidas a un exceso de control por parte de su entorno. La edad sirve como pretexto para coartar la libertad del individuo.
- Discriminación laboral: Es donde nos vamos a centrar a lo largo de este trabajo, la discriminación en función de la edad en el mundo laboral ha ido en aumento en los últimos años.

Ysas, Amauger - Lattes (2013) afirmaban que es muy importante tener en consideración la edad como un factor de vulneración dentro del mercado de trabajo.

La vulneración de las personas en edad de trabajar dentro del mercado de trabajo se ha visto agravada con el transcurso de la crisis, aumentando ese sector de la población en riesgo de exclusión. ¿Qué entendemos por exclusión? Subirats (2004) dice que “es una situación concreta, resultado de un proceso creciente de desconexión, de pérdida de vínculos personales y sociales, que hacen que le sea muy difícil a una persona o a un colectivo el acceso a las oportunidades y recursos que dispone la propia sociedad”.

Uno de los colectivos en el cual ha aumentado más el riesgo de exclusión ha sido el colectivo de mayores de 45 años, pasando del 21% de la población en 2008 al 28% en la actualidad.

¹Información obtenida de [Http://www.cuidum.com](http://www.cuidum.com) Vargas, V (7 de mayo de 2019).

Tabla 1 Población en Riesgo de Exclusión año 2008

POBLACIÓN EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN, POR EDAD. 2008			% Personas riesgo exclusión
GRUPO EDAD	POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN RIESGO EXCLUSIÓN	
Menores de 16 años	7.275.135	2.153.440	29,60%
16 a 29 años	8.180.570	1.865.170	22,80%
30 a 44 años	11.834.603	2.520.770	21,30%
45 a 64 años	11.290.996	2.461.437	21,80%
65 años y más	7.657.969	2.006.388	26,20%
TOTAL	46.239.271	10.635.032	23,80%
TOTAL EDAD LABORAL	31.306.169	6.847.378	21,87%

Fuente: informe fundación Adecco, datos aportados por la tasa AROPE e INE.

Tabla 2 Población en Riesgo de Exclusión año 2018

POBLACIÓN EN RIESGO DE POBREZA Y EXCLUSIÓN, POR EDAD. 2018			% Personas riesgo exclusión
GRUPO EDAD	POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN RIESGO EXCLUSIÓN	
Menores de 16 años	7.437.743	2.305.700	31,00%
16 a 29 años	6.578.491	2.289.315	34,80%
30 a 44 años	10.403.743	2.600.936	25,00%
45 a 64 años	13.278.974	3.718.113	28,00%
65 años y más	8.959.495	1.469.357	16,40%
TOTAL	46.658.447	12.411.147	26,60%
TOTAL EDAD LABORAL	30.261.208	8.608.363	28,40%

Fuente: informe fundación Adecco, datos aportados por la tasa AROPE e INE.

Mesonero (2019) afirma que muchas de estas personas en edad laboral, son personas desempleadas, parados de larga duración y mayores de 45 años que perdieron su empleo, por lo que se han retirado del mercado de trabajo ante esta situación.

Izquierdo (2008) declara que:

El colectivo de personas mayores de 45 es actualmente uno de los colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo debido, no solo a la edad, sino en muchos casos al desfase respecto a las exigencias que plantea el mercado de trabajo. Si para los jóvenes el desempleo supone, ante todo, un problema de inserción y para las mujeres un problema de segregación, para los mayores de 45 años se presenta como un riesgo de exclusión. (pág.111)

Vamos a hacer una breve aproximación al cambio del paradigma productivo fordista al postfordista, para acercarnos mejor a la situación mercado de trabajo actual. Durante el siglo XX y principios del siglo XXI, el mercado de trabajo ha sufrido un proceso de transformación; como eje principal de este proceso tendríamos la liberalización de nuestra economía productiva lo que ha supuesto la aparición de un mercado fluctuante, flexible y con necesidad de una rápida capacidad de adaptación. Esto ha revolucionado nuestra oferta de trabajo debido a la introducción de las tecnologías, que ha hecho que los puestos más tradicionales, los considerados manuales, estén siendo sustituidos por puestos más

tecnificados que requieren unos trabajadores altamente cualificados. Beck (2002) en la sociedad del riesgo hablaba sobre en qué medida podrán compensarse esos empleos destruidos por esta incorporación de las tecnologías de la información y de robots de producción.

Suso (1995) dice que:

En la base de la nueva representación de la categoría trabajadores mayores, está la reestructuración productiva del capitalismo, y los cambios en el modelo de gestión de la mano de obra en las dos últimas décadas. La aplicación de la lógica económica de la gestión empresarial ante las nuevas condiciones de producción, conduce a la flexibilización de la gestión de la mano de obra y a la consiguiente precarización de su situación. En este marco aparece la nueva categoría trabajador mayor. (pág. 206)

En el ámbito de las relaciones de trabajo hemos pasado de la concepción de empleo asalariado, propio del fordismo que se caracterizaba por un trabajo estable, seguro, vinculado a una serie de derechos de antigüedad, con una jornada fija y un salario creciente, pasando en la actualidad a una relación de trabajo inestable, insegura y precaria que caracteriza la etapa final de la vida activa del trabajador. Años atrás la edad era una variable que definía la posición en el ciclo de la vida laboral de los individuos. Antiguamente se solía decir un refrán para reflejar esa situación: “Cuando seas padre comerás huevos” lo que quiere decir esta frase es que antes conforme iba avanzando tu trayectoria laboral estabas destinado a tener una mejor situación económica, pero en la actualidad nos estamos alejando de esta dinámica.

Los más afectados de este proceso de transformación del mercado de trabajo son los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, que han vivido durante su carrera laboral ese cambio. Como señala Amber (2016)

Lo que exigía el mercado cuando ellos se incorporaron ya no se exige en la actualidad, cuyos enfoques, vivencias y pretensiones se contraponen al actual estilo y exigencias del mercado laboral, lo que les impide adaptarse en su totalidad a este nuevo mercado. (pág. 29)

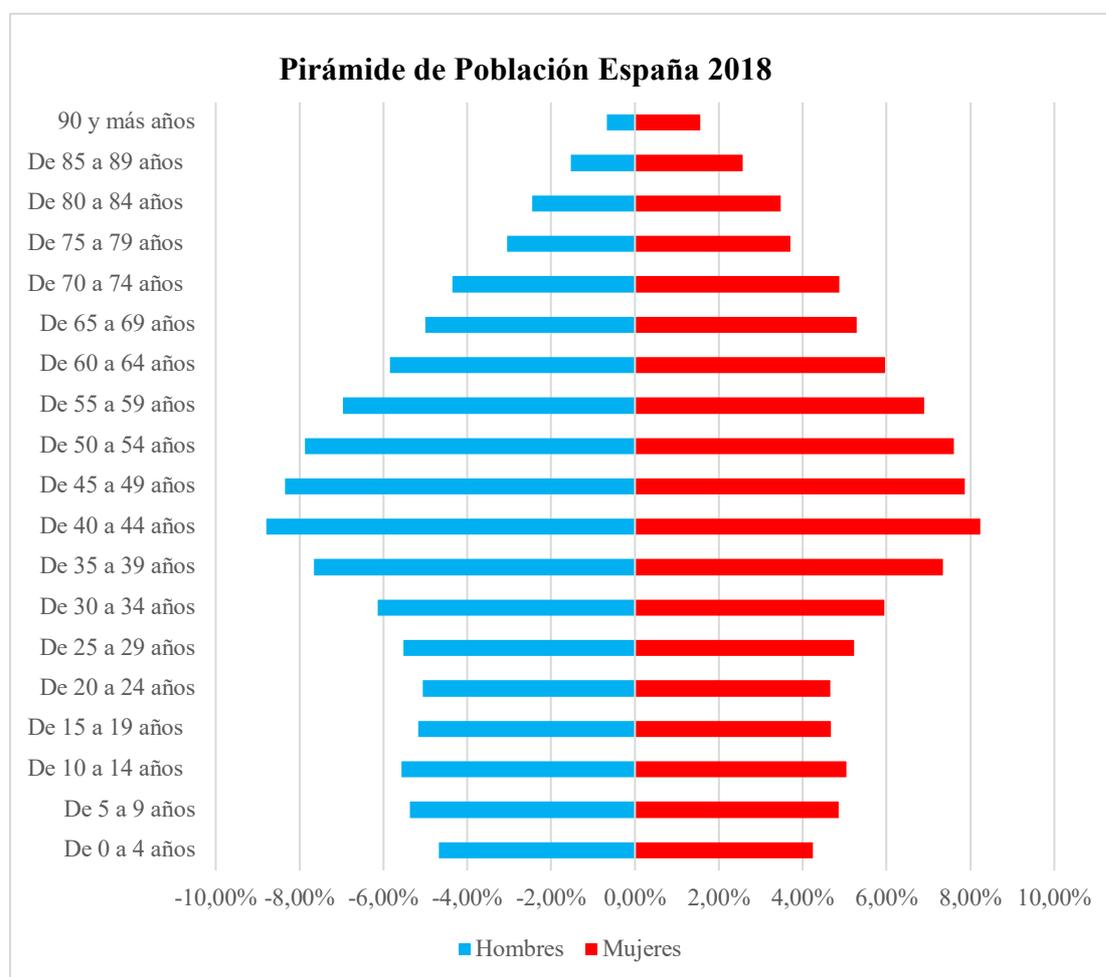
Esta situación de desasosiego laboral en los trabajadores de más edad la podemos ver en la película “Los Lunes Al Sol” del año 2002 dirigida por Fernando León de Aranoa, en la que muestra cómo afronta el colectivo de mayores de cuarenta y cinco la situación de desempleo tras llevar toda la vida trabajando en el mismo puesto. Fruto de la reconversión industrial estas personas se quedan sin trabajo, lo que hace que repercuta tanto en su entorno familiar como en su estado de ánimo. En la película se observa lo difícil que resulta para este colectivo la reincorporación al trabajo una vez que están desempleados y la lucha día a día por intentar salir de esta situación.

LA POBLACIÓN MAYOR DE 45 AÑOS EN ESPAÑA

España es un país que presenta una pirámide de población con forma de bulbo o regresiva, esta pirámide es propia de los países desarrollados en los cuales el grueso de la población se concentra en los grupos de mayor edad.

La pirámide española es ancha en la cúspide y estrecha en la base, debido a la baja natalidad y a la elevada esperanza de vida. Además, nuestra pirámide está marcada por los efectos del “baby boom español” que ocurrió entre los años 1958 a 1977, en este periodo nacieron más de 14 millones de niños. Este fenómeno explica que en la actualidad tengamos tanta población adulta, lo que acentúa todavía más el centro de la pirámide.

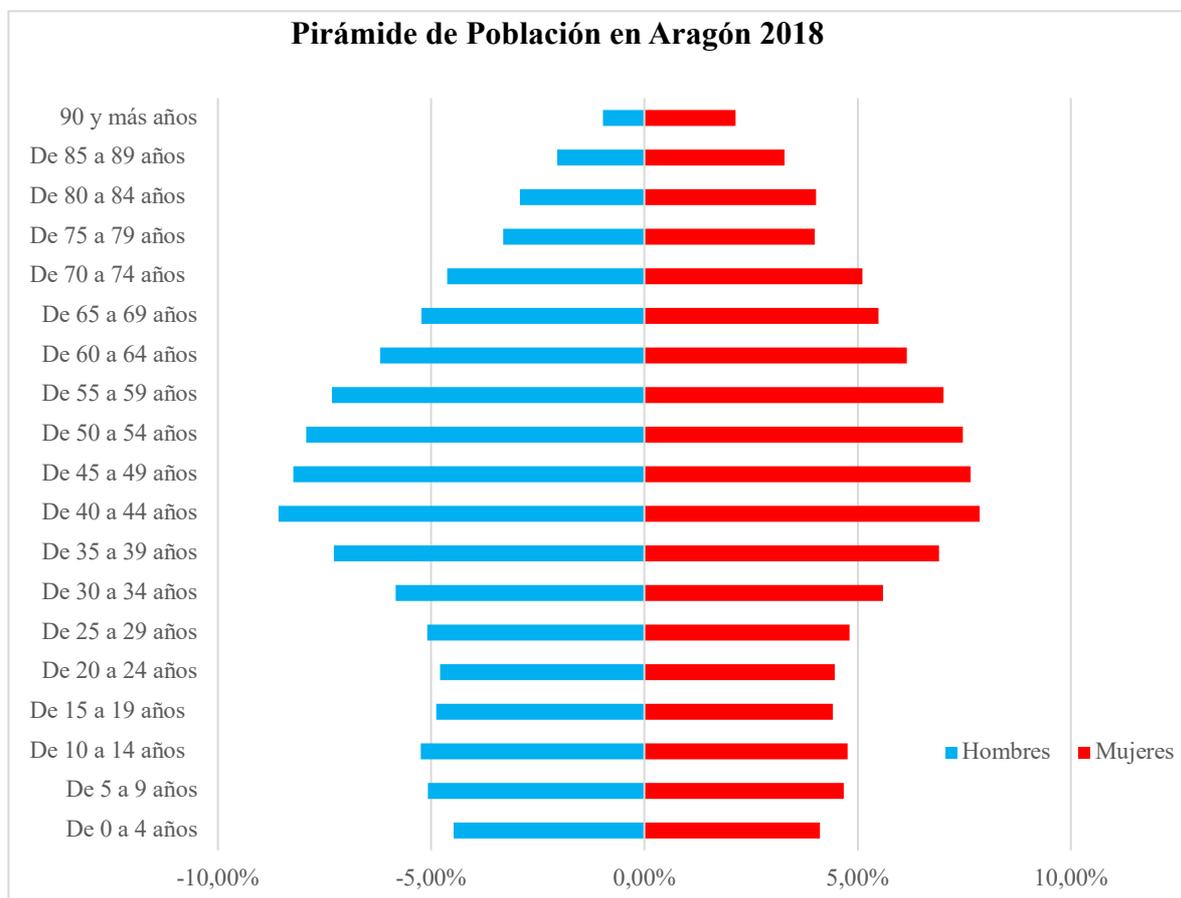
Gráfica 1 Pirámide de Población de España



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE obtenidos de la EPA.

La pirámide de Aragón es similar a la del conjunto nacional, con una base más reducida y con la parte superior mucho más pronunciada por lo que la situación es la misma.

Gráfica 2 Pirámide de Población de Aragón



Fuente: elaboración propia a partir datos IAEST.

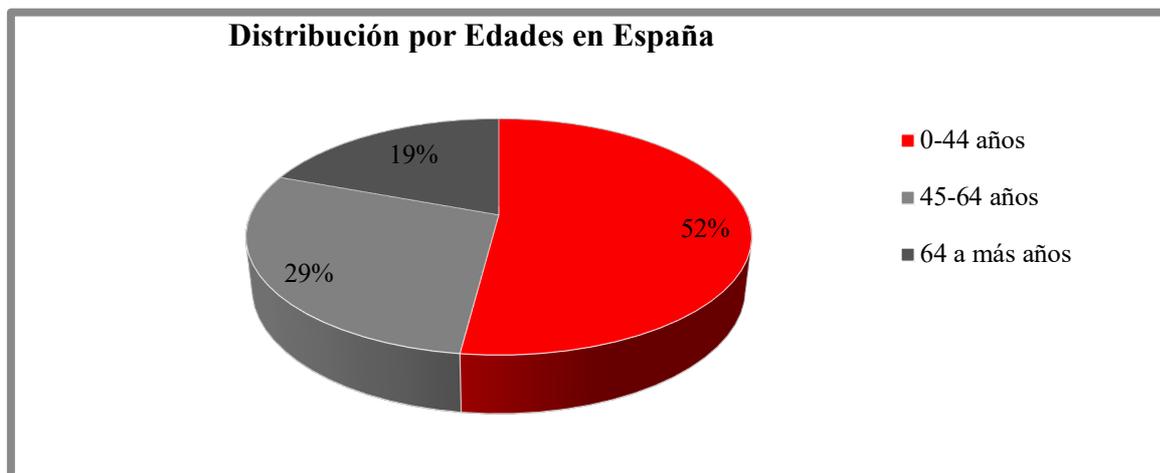
Según la universidad de Washington, España en el año 2040 se convertirá en el país con mayor esperanza de vida 85.8 años de promedio. Debido a este envejecimiento de la población y la sostenibilidad en el futuro de las pensiones, en España se están llevando a cabo medidas para retrasar la edad de jubilación.

Suso (2006) afirmó que:

El declive de porcentaje de población joven en edad de trabajar y el aumento de la población mayor configuran una nueva estructura demográfica que repercute en múltiples dimensiones de la vida social y económica, especialmente en la composición del mercado de trabajo y en la orientación de los sistemas de protección social. (pág. 130)

Nuestro objeto de estudio es la población mayor de cuarenta y cinco años. En España hay 46.733.038 personas de esas cuales 22 millones son mayores de 45 lo que representa un 48% de la población total, la población menor de 45 años representa un 52% de la población total.

Gráfica 3 Distribución de la Población española por edades



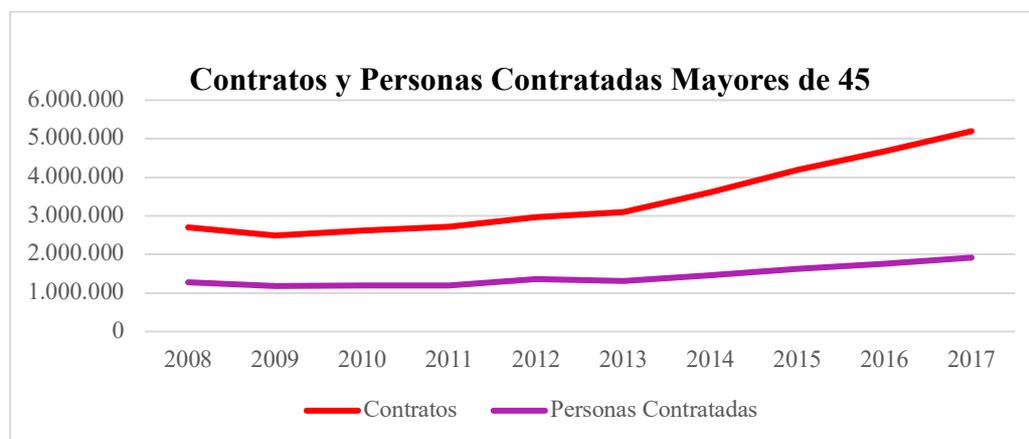
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE de la EPA.

De los 22 millones de personas mayores de 45 que tiene España 8 millones están afiliadas a la seguridad social y dos millones permanecen como demandantes de empleo.

El número de contratos registrados en nuestro país en los Servicios Públicos de Empleo en el año 2017 fue superior a los 21,5 millones, de los cuales 5.194.955 se concertaron con trabajadores mayores de 45 años.

Los contratos firmados por los mayores de 45 años descendieron más de un 42% durante cuatro años, comprendidos entre 2008 a 2011, hasta registrar la cifra más baja en el año 2011 (128.388). Desde ese año la tendencia ha cambiado y este tipo de contratación ha aumentado durante siete años consecutivos, pero todavía no se han alcanzado los niveles pre crisis. Más adelante analizaremos el tipo de contratación que tiene este colectivo.

Gráfica 4 Evolución Contratos y Personas Contratadas Mayores de 45

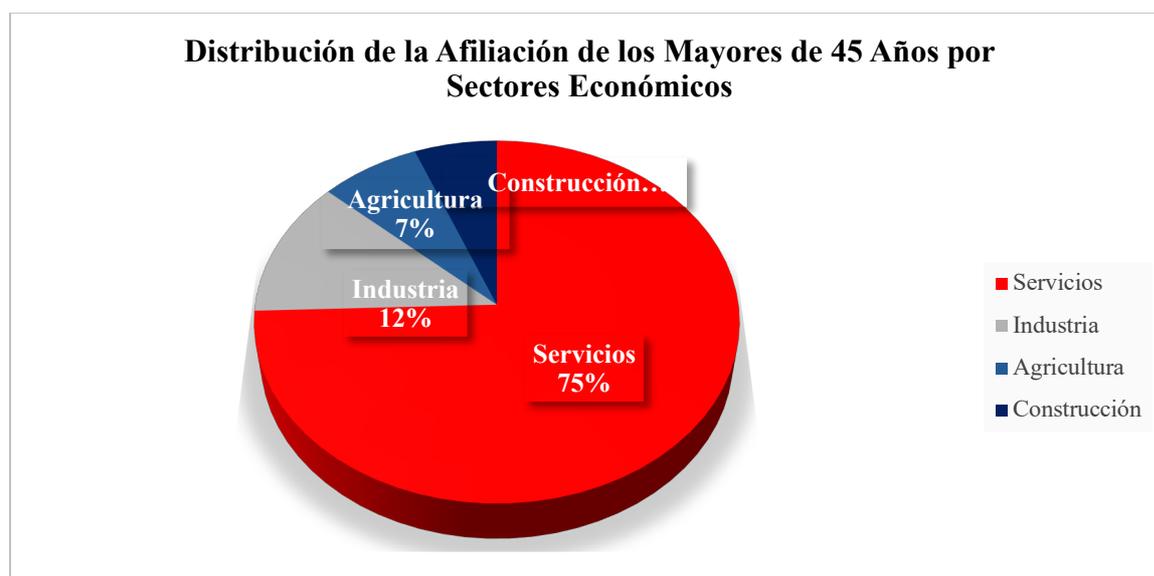


Fuente: elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Analizando por sectores, es el sector servicios el que agrupa casi el 80% de las contrataciones para este grupo, solo un 6,33% se dedica a la construcción, un 7,29% a la agricultura y un 12,16% a la industria.

España es tradicionalmente un país en el cual la economía gira en torno al sector servicios, por lo que la mayoría de la población mayor de 45 años está contratada en este sector (un 75%).

Gráfica 5 Distribución de la Afiliación Según Sectores Económicos



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SEPE

DE LA CRISIS DEL AÑO 2008 A LA ACTUALIDAD.

España en el año 2008 entró en crisis, una de las causas fue el aumento del precio de la vivienda, lo que produjo la llamada burbuja inmobiliaria. Entre todos los sectores el más perjudicado fue el sector de la construcción, esto unido a otras causas, hizo que en España se produjera un descenso del PIB y un aumento del desempleo.

La rigidez del mercado de trabajo español fue considerada como uno de los principales problemas de la crisis ocupacional que atravesó España durante la recesión económica. Para frenar la rigidez del mercado de trabajo español y el elevado desempleo, se llevo a cabo la reforma laboral del año 2012, en la que se implantaron medidas que condujeron a la “flexiseguridad”. Esto es conceder una mayor flexibilidad a los empresarios y una reducción de la seguridad laboral de los trabajadores.

Se capitalizó la mano de obra cuando le fuese más conveniente al empresario para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, procediendo a la normalización de la contratación atípica. Se facilitó a los empleadores la realización de despidos, entre ellos para la modalidad de los colectivos, y se ampliaron las causas objetivas para que los empresarios se pudiesen acoger al modelo de despido colectivo eliminando la autorización previa, acelerando así la tramitación del despido.

Los despidos fueron utilizados para hacer lo que se conoce comúnmente como “limpieza de plantilla” de muchos trabajadores en edades cercanas a la jubilación. Un ejemplo a esto es el caso del Instituto Valenciano de la Vivienda que despidió a todos sus trabajadores mayores de 55 años acogándose al expediente de regulación de empleo, en la que se selecciono a los empleados que iban a ser despedidos en función de la edad que tuvieran en ese momento, todos los trabajadores de la empresa con 55 o más años resultaron afectados por el despido colectivo. Cuatro trabajadores de esta empresa denunciaron la situación, pero la sentencia 66/2015 del 13 de abril de 2015 formulada por el tribunal constitucional no considero que existiese discriminación si las empresas hacían uso de esta modalidad de despido para despedir a trabajadores que se encontrasen cerca de la edad de jubilación.

Otro elemento visto como un desencadenante de la crisis ocupacional, era la falta de competitividad de las empresas españolas al compararlas con otras, como por ejemplo las estadounidenses, ponían en evidencia la baja productividad y la poca competitividad por razones tecnológicas y de calidad del capital humano. Esto ha hecho que muchas empresas prescindan de contratar a personas mayores que se caracterizan por la reticencia a la tecnología y opten por la contratación de personas jóvenes con habilidades tecnológicas y mayor formación. Se valoran los perfiles con mayor formación académica frente a perfiles con una larga trayectoria profesional.

Con la reforma laboral del año 2012 se produce un empeoramiento de las condiciones laborales del colectivo mejor protegido que son los “*insiders*”, para equipararlas con las condiciones del colectivo más vulnerable a las variaciones del mercado laboral, como son los “*outsiders*”.

Por lo que como hemos visto estas practicas afectan con intensidad a los trabajadores de más edad, especialmente cuando intentan acceder a un trabajo, a la extinción de sus contratos de trabajo y del despido en particular. Lo que acentúa la vulnerabilidad de este colectivo.

Gete, Gonzalez y Aparicio (2011) dicen que la edad es manifestación de la discriminación laboral que potencialmente puede afectar a todos los trabajadores en casi cualquier momento de su vida laboral sean cuales sean el resto de sus condiciones o circunstancias personales.

POBLACIÓN DESEMPLEADA

Analizando las cifras de desempleo según los grupos de edad, vamos a ver como ha evolucionado la población desempleada con el transcurso de la crisis.

En el año 2006 el desempleo en España era de un 37% para el grupo de edad de 30 a 44 años, y de un 25% para los menores de 25 años. Mientras que para el colectivo de mayores de 45 años era de un 21% y para el grupo de edad de 25 a 29 años era de un 17%.

En la Comunidad Autónoma de Aragón, el desempleo para el grupo de edad de 30 a 44 un 39%, y para el colectivo de mayores de 45 años un 32%. Sin embargo, para el colectivo de los jóvenes, el grupo de edad de 25 a 29 tenía un 15%, y los menores de 25 un 14%.

Gráfica 6 Desempleados en España Año 2006 Según los Grupos de Edad



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE obtenidos de la EPA.

2

² Hemos escogido el año 2006 como referencia porque es el año previo a la llegada de los efectos de la recesión económica.

Gráfica 7 Desempleados en Aragón Año 2006 Según los Grupos de Edad



Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST.

En la actualidad en España el desempleo para el colectivo de mayores de 45 es de un 39%, mientras que el grupo de 30 a 44 años un 34%. Para los menores de 25 años un 15% y para el grupo de edad de 25 a 29 es un 12%. El grupo de edad en el que más desempleados hay es el del colectivo de mayores de 45 años que tiene una cifra de 1.780.601 desempleados.

En Aragón un 49% de la población desempleada es mayor de 45 años, el grupo de edad de 30 a 44 es de un 32%. Para los jóvenes menores de 25 años un 10%, y para los de 25 a 29 años un 9%.

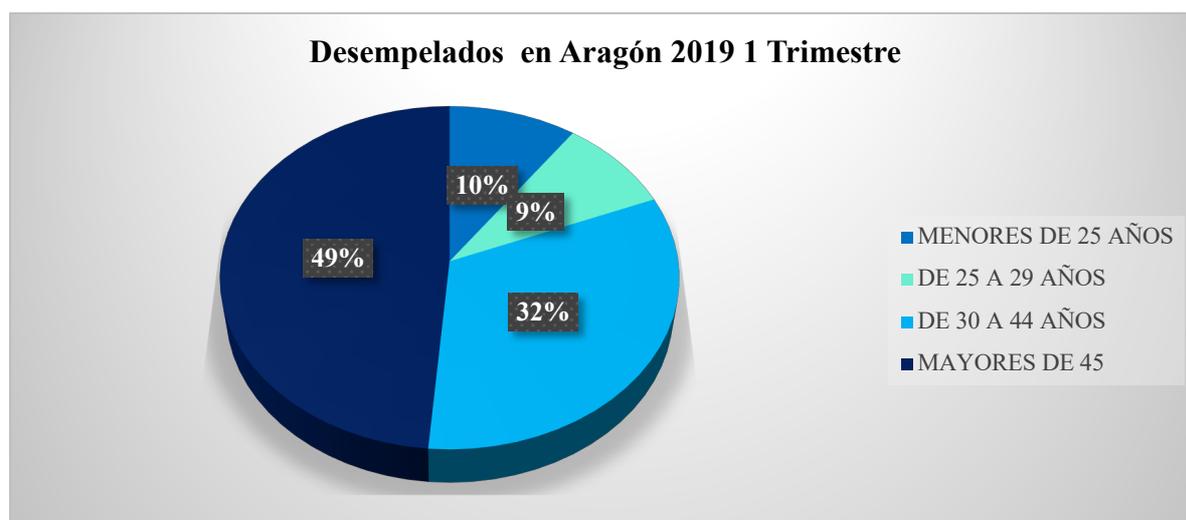
Como se observa la situación es similar en España y Aragón, atendiendo a los grupos de edad la tasa de desempleo es más elevada para el colectivo mayor de 45 años.

Gráfica 8 Desempleados en España Primer Trimestre de 2019 Según Grupos de Edad



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE, obtenidos de la EPA.

Gráfica 9 Desempleados en Aragón Primer Trimestre de 2019 Según los Grupos de Edad



Fuente: elaboración propia a partir de datos del IAEST.³

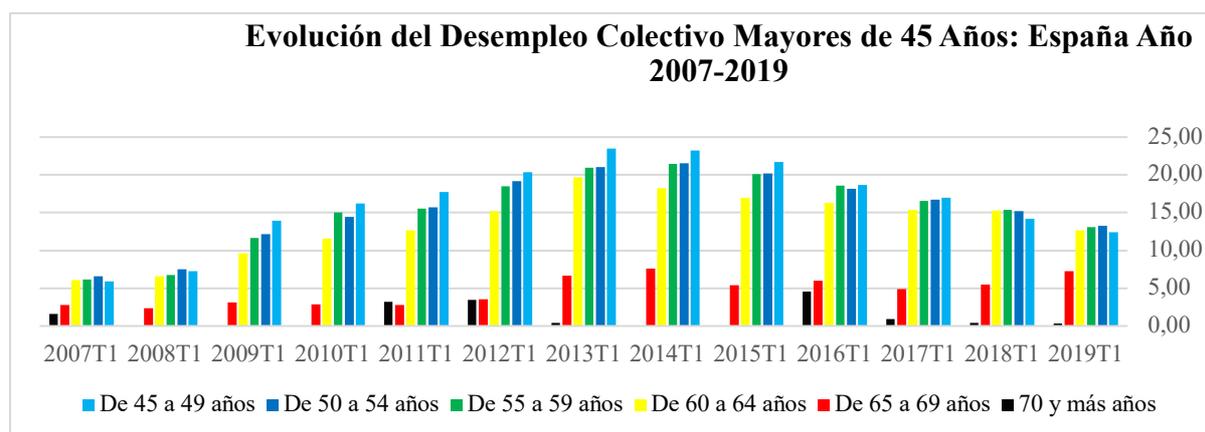
Analizando estos datos con las cifras pre crisis, vemos que el colectivo en el cual la tasa de desempleo ha aumentado más debido a la recesión económica, ha sido el desempleo de las personas mayores de 45 años Según los datos (EPA) el desempleo para los mayores de 45 años ha aumentado un 227,5% desde 2008 (un 145,6 en el total de tramos de edad).

El desempleo ha sido uno de los principales problemas socioeconómicos durante la crisis. Pese a que en la actualidad el número de desempleados ha disminuido para todos los grupos de edad, a fecha de hoy hay 3.354.200 desempleados, el desempleo sigue siendo uno de los principales problemas de los españoles. En una comparativa con el resto de países de la Unión Europea, España en el año 2019 es el segundo país con la cifra más elevada de desempleo.

Pero como hemos podido observar el desempleo no ha afectado a todos los colectivos por igual, el más afectado ha sido el colectivo de los mayores de 45 años. En la siguiente gráfica se ve como desde la crisis del año 2008 hasta el 2018 la tasa de paro del colectivo mayores de 45 años ha estado siempre rozando el 15%, lo que revela un problema de gran magnitud.

³ Hemos tomado de referencia los datos del primer trimestre del año 2019 porque es al que hemos podido acceder en el momento de realizar este trabajo, queríamos utilizar los datos más recientes posibles.

Gráfica 10 Evolución del Desempleo Mayores de 45 Años



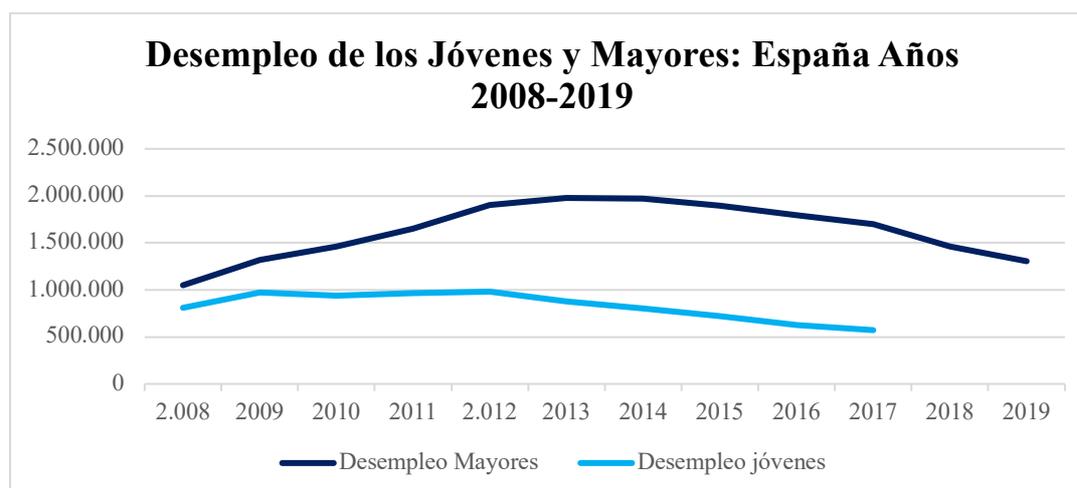
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE, obtenidos EPA.

Carrasquer y Recio (2013) dicen que:

La crisis iniciada en 2007 agudiza algunos de los rasgos estructurales del empleo y del mercado laboral en España, al tiempo que define nuevos ejes de desigualdad. Las mujeres, los jóvenes de ambos sexos y las personas adultas mayores de 45-50 conforman el grueso de los colectivos que peor soportan en el mercado de trabajo el impacto de la crisis. La novedad reside en la aparición de la edad generación como eje de desigualdad a sumar a los de género y etnia. (pág.3)

Si comparamos a las personas mayores de 45 años con los jóvenes otro de los colectivos con dificultades de inserción laboral, a diferencia del colectivo objeto de estudio, este ha descendido en el número de desempleados que tenía al comienzo de la crisis.

Gráfica 11 Evolución del Desempleo Mayores y Jóvenes: Año 2007 a 2019.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE, obtenidos EPA.



Fuente: <http://blogs.21rs.es/corazones/2016/08/22/la-generacion-nini/>.

Adecco (2018) dice que en un mercado altamente competitivo las empresas tienen tendencia a decantarse por los más jóvenes, a los que asocian con más formación flexibilidad y rentabilidad. Además, porque muchos desempleados senior provienen de sectores que ya no generan oportunidades profesionales, por lo que tienen que reciclarse para volver a ser empleables, mientras los jóvenes ya están formados en las competencias en las cuales hay más empleabilidad.

Suso (1997) afirma que:

El colectivo de las personas mayores, es un colectivo con un nivel de educación bajo, que procede en su mayoría del sector industrial, el sector primario y la construcción. Lo cual les sitúa en una clara desventaja frente a los jóvenes, debido a que estos tienen una alta preparación educativa y compiten con ellos al incorporarse al mercado laboral. (pág.214)

Para el colectivo mayores de 45 el desempleo supone entrar en una situación de crisis existencial. El desempleo para las personas mayores tiene peores consecuencias económicas que para el caso de los jóvenes, quedarse en desempleo en años previos a la llegada de la edad de jubilación tiene una repercusión negativa a la hora de percibirla, ya que la cotización a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la jubilación se halla con los 25 últimos años cotizados por lo que la pensión de jubilación se ve reducida considerablemente. Para mitigar estas situaciones existen subsidios por desempleo de los que hablaremos más adelante.

Además, estas personas desempleadas mayores suelen tener unas cargas familiares que el colectivo joven no tiene, por lo que el peso del desempleo no solo les repercute individualmente, sino que perjudica también a su entorno y con ello a la economía familiar. Por ejemplo; una hipoteca pendiente de pagar, hijos que dependen de sus padres para vivir, etc. Cuando resulta más necesario trabajar es cuando más dificultades se encuentran, por lo que el problema tiene una mayor magnitud.

Esto ha ocasionado en un aumento del número de suicidios de este colectivo durante los años de la crisis, esta situación se ve muy bien reflejada en la película de "Los Lunes al Sol", que hemos comentado anteriormente, uno de los protagonistas de edad cercana a la jubilación tras ser

despedido de la empresa en la que llevaba trabajando toda la vida y quedando en situación de desempleo, no ve la salida a esta situación y acaba por quitarse la vida. Según el blog economíaaloclaro, el perfil suicida en España es un hombre (75,14% de los suicidas) maduro: casi un tercio de los que se suicidaron en 2014 tenían entre 40 y 55 años, destacando los suicidas de 45 a 49 años (457) y los de 50 a 54 años (438). Todo apunta a que este colectivo maduro, de padres de familia, es el que más sufre las tensiones de la crisis (paro, deudas, incertidumbre) y que “se quita de en medio” cuando ve que los hijos “ya están criados”.

PARO DE LARGA DURACIÓN

Pese a que desde el año 2013 hasta la actualidad se ha reducido el número de los parados de larga duración. Bentolila, García y Jansen (2018) afirman que:

En el peor momento de la crisis, el 16% de la población activa y casi dos de cada tres parados llevaban más de un año buscando trabajo. Desde entonces la situación económica ha mejorado considerablemente, pero de los 3.7 millones de parados actuales 1.9 millones son parados de larga duración, es decir más de un año de paro, lo que representa el 51% del total mientras que la proporción de parados de muy larga duración es decir con más de dos años de paro, es del 37%. (pág.1)

Por lo que transcurridos cinco años de recuperación económica estas cifras revelan un problema de gran magnitud. Esto no es un hecho aislado, si no que también se da en Europa, pero España es uno de los países en los que se sufre con mayor intensidad. En el año 2019 España es el segundo país de la Unión Europea en el porcentaje de parados de larga duración, por detrás de Grecia y por delante de Italia.

¿Quiénes conforman el colectivo de los parados de larga duración?

En relación al conjunto de demandantes de empleo de larga duración sobre el conjunto total de la población, los mayores de 45 años son los que más tiempo pasan como demandantes de empleo: los mayores de 45 son un 57% de la población que presenta este tipo de desempleo.

Gráfica 12 Porcentaje de los Parados de Larga Duración Mayores en el Conjunto de Demandantes Parados Mayores de 45 Años



Fuente: elaborado por el observatorio del SEPE, a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 2017.

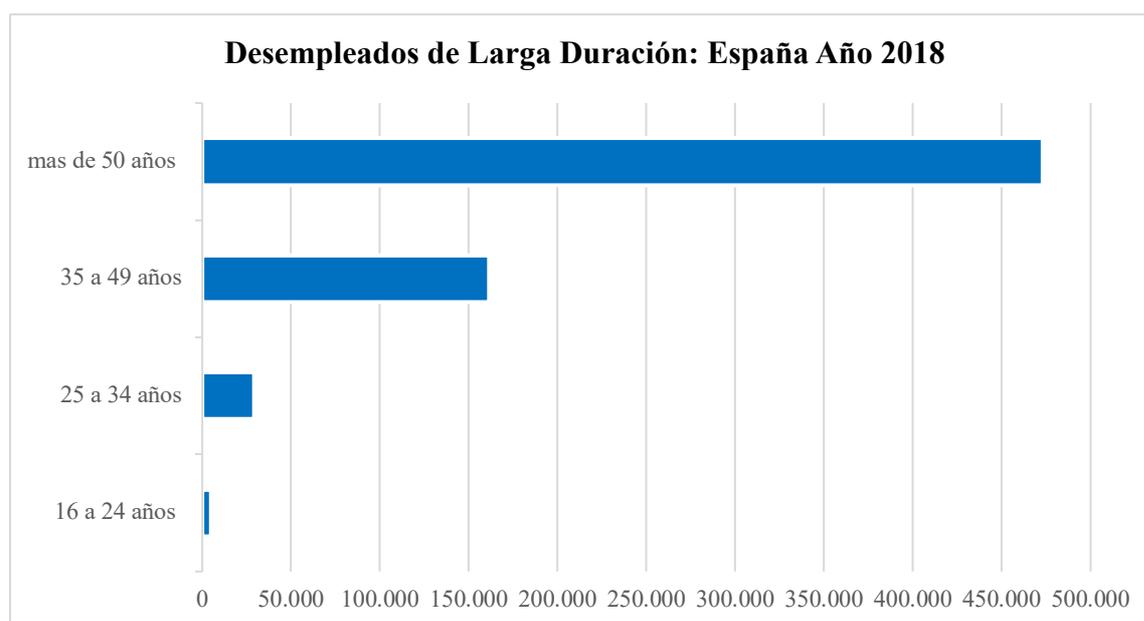
Las personas mayores son las más afectadas y expuestas por este tipo de desempleo. Del total de personas paradas inscritas en las oficinas públicas de empleo desde hace más de cuatro años, hay un 70,8% (472.924 desempleados) que tienen más de 50 años.

Unión General de Trabajadores, en adelante UGT, afirma que 7 de cada 10 parados durante más de cuatro años son mayores de 50 años, son los más afectados del total de los parados de larga duración, es el desempleo que más margina del mercado laboral.

Adecco (2018) dice que es a partir de los 55 años cuando el desempleo se cronifica para estas personas. Cuando se pierde el empleo con 55 años o más, salir del mismo puede ser muy difícil. De hecho, muchos desempleados de esta edad acumulan largos periodos de inactividad. Casi tres cuartas partes (74%) lleva más de un año sin encontrar trabajo, esta cifra es menor en el grupo de edad comprendido entre 45-55 años.

Por lo que conforme se van cumpliendo años más probabilidades tienes de encontrarte durante más tiempo como desempleado. Los que menos paro de larga duración presentan son los menores de 25 años como se puede ver en la gráfica de abajo.

Gráfica 13 Desempleados De Larga Duración España 2018



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SEPE y UGT.

Bentolila, et al. (2018) afirman que entrar en el paro para este colectivo supone el riesgo de no poder volver nunca al empleo, según estos resultados un 40% seguirán parados 12 meses después, pero si se sobrepasa ese umbral la probabilidad de seguir en el paro es del 80%.

Es decir que cuando los trabajadores mayores entran al paro a diferencia del resto de grupos de menor edad, estos tienen una menor tasa de salida.

El desempleo de larga duración es un problema que acucia a los parados mayores de 45, y que no afecta a otros grupos de edad como es el caso de los más jóvenes.

El paro estructural o de larga duración se está convirtiendo en un mal crónico en la sociedad española. Mesonero (2019) afirma que en la actualidad muchas de las personas en riesgo de exclusión son parados de larga duración mayores de 45 años.

Debido a la situación de larga permanencia en el desempleo se hace todavía más difícil la reincorporación al mercado laboral para este colectivo, porque las empresas pueden ver sus competencias obsoletas al llevar tanto tiempo sin trabajar. Por lo que entre una persona que lleva tres años desempleada y otra persona que lleve seis meses, el empleador optara por contratar a quien trabajo hace menos tiempo, por asociar ese largo periodo sin trabajar a la pérdida de las habilidades o competencias.

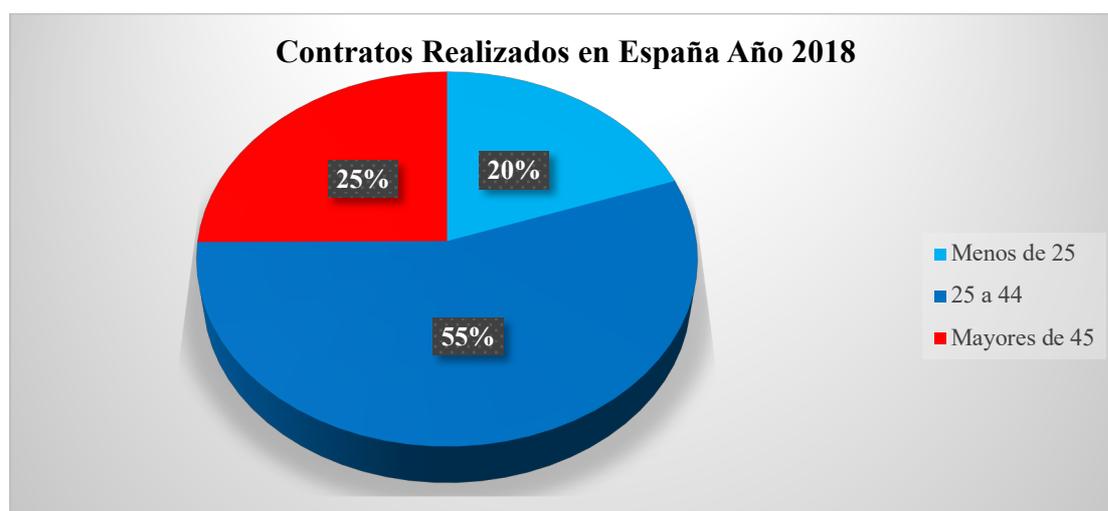
A día de hoy, los jóvenes no son los únicos que abandonan el mercado de trabajo. La larga permanencia en el desempleo hace que muchas personas mayores de 45 años se sientan desesperanzadas al ver que no encuentran trabajo por lo que terminan retirándose del mercado laboral.

CONTRATACIÓN

En el año 2018 en España la contratación en función de los grupos de edades se distribuyó de la siguiente manera: para los menores de 25 años fue de un 20%, el colectivo de los mayores de 45 fue de un 25%, mientras que para el grupo de edades comprendidas de 25 a 45 fue de un 55%.

El colectivo menos contratado es el de los menores de 25 años, es importante añadir que este grupo abarca un menor número de población en comparación al colectivo objeto de estudio, y muchos de los jóvenes menores de 25 años prefieren formarse a entrar en el mercado de trabajo a raíz de la crisis.

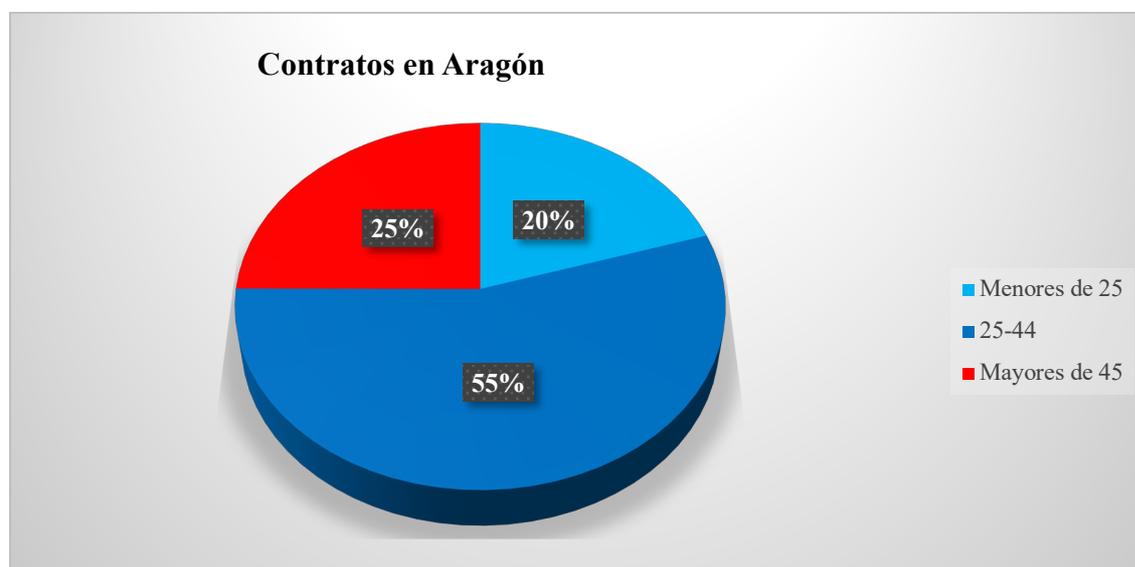
Gráfica 14 Contratos Realizados en España Según Grupo de Edad



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SEPE.

En la Comunidad Autónoma de Aragón la distribución de la contratación en función de la edad fue similar a la española.

Gráfica 15 Contratos Realizados en Aragón Según el Grupo de Edad



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Comisiones Obreras y del SEPE.

Tanto en España como en Aragón el número de contratos realizados para el colectivo de mayores de 45, es muy inferior al colectivo de edad comprendida entre 25-44 años.

Debido a la falta de contratación se llevan a cabo medidas de discriminación positiva para incentivar la contratación de el colectivo de mayores de 45 años. Estas medidas que van dirigidas a las empresas a la hora de realizar nuevas contrataciones, las analizaremos más adelante.

Adecco (2018) afirma que poner la edad en el currículum puede suponer que tu candidatura sea automáticamente descartada. Un 52% de los Currículum Vitae de los trabajadores mayores de 55 años ni si quiera se tienen en cuenta por los profesionales de recursos humanos, fundamentalmente por prejuicios relacionados con su edad. De hecho, siete de cada 10 reclutadores confiesan que no han contratado a ningún senior porque piensa que no encajaría en la plantilla de sus empresas donde la mayor parte son jóvenes, un 18% porque piensa que piden un salario más elevado y un 17% porque piensa que sus competencias están desfasadas. En Aragón el 21,6 de las ofertas de empleo requiere que sus empleados tengan una edad determinada, cifra inferior al conjunto nacional que es de un 26%. La edad media a la que se dirigen la mayoría de las ofertas es de 32 años. Un 64,5% de ofertas de empleo que hacen referencia a la edad se dirigen a personas de entre 26 y 35 años, el 33,1% son para profesionales de entre 26 y 30 años y el 31,44%, para los de entre 31 y 35 años.

Los profesionales mayores de 45 años vuelven a ser los más perjudicados. Las ofertas destinadas a este colectivo han ido cayendo, quedándose en tan solo el 1,7%, 6 puntos por debajo de la media nacional, que es del 2,3%.

A los mayores de 45 años no se los contrata debido a su edad y por prejuicios asociados a esta; no encajar con gente más joven, pensar que pedirán un salario más alto, etc. Por lo que los jóvenes de 25-35 años son los que encuentran más facilidad para incorporarse al mercado de trabajo, y son los que firman un mayor número de contratos.

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

Partiendo de la base de que la tasa de temporalidad en España en 2019 es la más elevada de todos los países de la Unión Europea, con un (26,8%), según la fundación de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria y el Instituto valenciano de Investigaciones Económicas. Hemos asistido en España desde los años 80 a la aparición de un nuevo tipo de modalidad contractual totalmente distinto a lo que era habitual, una contratación parcial y temporal, la contratación atípica. La contratación atípica se opone al modelo fordista caracterizado por un empleo estable y para toda la vida.

La modalidad temporal de contratación ha ido en aumento con la recesión económica, motivada por la reforma laboral del año 2012 que dio mayor libertad al empresario para utilizar la modalidad temporal cuando le resultase más conveniente, con el fin de mejorar la empleabilidad de ciertos colectivos. Este tipo de contratos se realizaban principalmente a colectivos que tenían dificultades de inserción en el mercado de trabajo, en su momento fue utilizado en su mayoría para los jóvenes, pero a partir de la crisis del año 2008 se empiezan a utilizar con mayor uniformidad para todos los colectivos, con especial importancia para el colectivo de mayores de 45 años. Normalizando la contratación atípica y conduciendo así a la precariedad laboral.

Gráfica 16 Evolución de la Contratación Temporal en España: Año 2007-2018



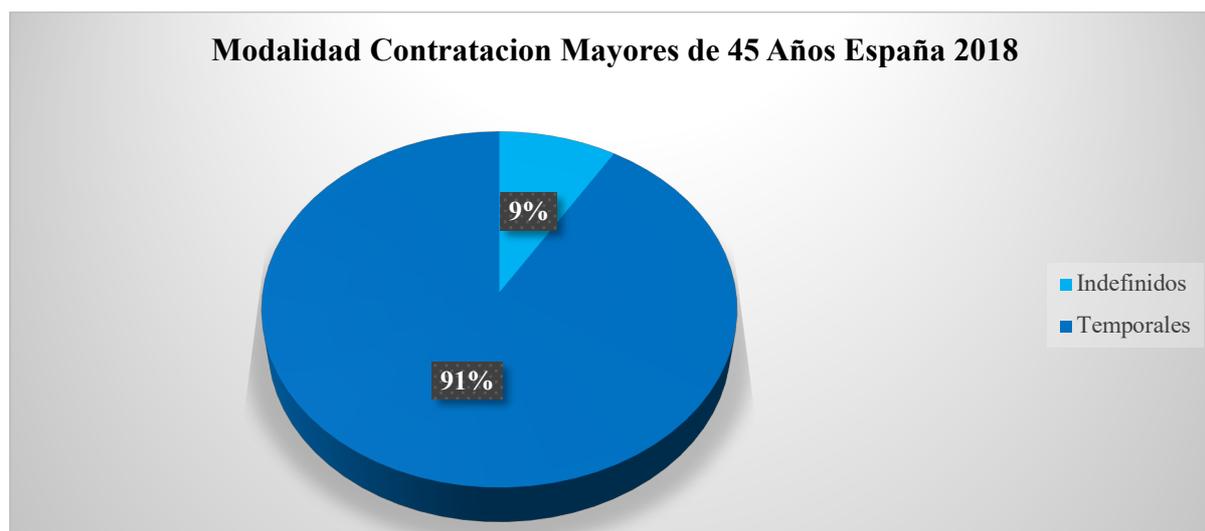
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE obtenidos de la EPA.

Gentile, Mari-klose (2015) afirman que:

En los periodos de crisis se dan mayores libertades al empresario, asimismo las empresas reciben bonificaciones y exenciones fiscales para los nuevos contratos firmados, capitalizando la disponibilidad de la mano de obra cuando le proporciona un rendimiento añadido y óptimo. Con el fin de lograr el descenso del paro lo que se consigue es la multiplicación de los empleos flexibles y que la mano de obra sea empleada en la forma más conveniente en términos financieros. La desregulación del empleo se realiza bajo el pretexto de frenar la crisis ocupacional para mejorar la empleabilidad de unos colectivos específicos. (pág. 118)

En el año 2018 el tipo de modalidad de contratación que predomina para el colectivo de mayores de 45 años, según los datos del INE, es la eventual por circunstancias de la producción o por obra o servicio, es decir la modalidad temporal, 5.194.955 son los contratos realizados para las personas mayores de 45 años, de los que 4.738.871 son temporales.

Gráfica 17 Modalidad Contratación Mayores de 45 Años.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE de la EPA.

Según los datos de las empresas temporales en España podemos observar el ascenso que ha habido del número de contratos suscritos por parte de los mayores de 45 años con las empresas de trabajo temporal, desde el inicio de la crisis hasta la actualidad. Durante la recesión económica se ha triplicado para el colectivo de los mayores de 45 años el número de contrataciones en empresas de trabajo temporal, 74.444 suscritos en 2009 y los 238.418 firmados en el año 2018.

Mientras que para el resto de los grupos de edad el número de contratos temporales ha ido en un aumento paulatino.

Actualmente las cifras se mantienen al alza, cada vez son más las personas mayores que recurren a este tipo de empresas de trabajo temporal.

Tabla 3 Evolución Contratación de Trabajadores en Empresas de Trabajo Temporal Según Grupo de Edad

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL						ETT			
CUADRO DE EVOLUCIÓN									
ETT-E3. Trabajadores con contrato registrado en los Servicios Públicos de Empleo que han sido contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias, por sexo, edad y nacionalidad (1).									
AÑOS	TOTAL	SEXO		NACIONALIDAD		EDAD			
		Varones	Mujeres	Española	Extranjera	Menos de 20 años	De 20 a 29 años	De 30 a 39 años	De 40 y más años
2009	428.564	235.837	192.727	307.546	121.018	25.762	199.618	128.740	74.444
2010	452.897	256.398	196.499	331.058	121.839	24.073	200.184	143.049	85.591
2011	454.152	264.538	189.614	337.153	116.999	20.766	187.721	151.321	94.344
2012	410.629	240.701	169.928	309.383	101.246	12.665	157.400	144.514	96.050
2013	422.553	253.939	168.614	327.140	95.413	11.078	151.352	152.426	107.697
2014	495.675	300.980	194.695	387.232	108.443	13.140	171.215	175.996	135.324
2015	562.345	344.103	218.242	444.070	118.275	16.478	191.050	192.081	162.736
2016	619.923	377.560	242.363	490.001	129.922	21.359	212.364	199.331	186.869
2017	708.613	430.079	278.534	553.021	155.592	29.352	247.856	212.339	219.066
2018	757.607	452.607	305.000	582.351	175.256	37.138	267.554	214.497	238.418

Fuente: empresas de trabajo temporal datos del SEPE.

Pese a que al principio hemos afirmado que los contratos de las personas mayores de 45 han aumentado del año 2011 a la actualidad, podemos ver que la mayor parte de los firmados han sido bajo la modalidad temporal.

Como hemos podido comprobar el elevado desempleo y el escaso número de contrataciones que se realizan para los mayores de 45 años, es un problema que acontece principalmente a este colectivo. Debido a su situación es muy importante que se facilite la inserción laboral y social de estas personas, mediante bonificaciones destinadas a las empresas y mediante prestaciones económicas.

BONIFICACIONES DESTINADAS A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS

Una forma de conseguir su inserción laboral es concediendo bonificaciones económicas a las empresas, las ayudas que se destinan por la contratación de personas mayores de 45, son las siguientes.

Trabajadores desempleados mayores de 52 beneficiarios de los subsidios del artículo 274 del Real Decreto legislativo 8/2015, a tiempo completo y de forma indefinida.

Estos trabajadores, que se acogen voluntariamente a este programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del art 228 del Texto Refundido de Seguridad Social.

- Bonificación lo que corresponda según el vigente programa de fomento de empleo.
- La duración será según la normativa aplicable del programa de fomento de empleo.

Parados de Larga Duración.⁴

El gobierno en funciones el Partido Socialista Obrero Español, (en adelante PSOE), ha propuesto un plan de choque para reducir el conjunto de parados de larga duración mediante el plan Reincorpora-T, según la información del SEPE, este plan consiste en realizar una apuesta por el crecimiento inteligente, sostenible e integrador recogido en la estrategia Europa 2020, mediante políticas activas de empleo a la población activa que queda sumida en situaciones de paro de larga duración o de precariedad laboral. Mediante mecanismos eficientes para la reincorporación al mercado de trabajo de las personas en situación de paro de larga duración que, por diferentes circunstancias como reestructuraciones empresariales, cambios en el propio mercado de trabajo o como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías e innovaciones a los procesos productivos, se encuentran con fuertes barreras de acceso a un nuevo empleo. Con esta medida pretende reducir la actual diferencia de parados de larga duración entre grupos de edad.

- La ayuda será anual, de 1300 euros para los hombres y 1500 euros para las mujeres.
- Duración de 3 años y tendrá carácter indefinido.

Hasta enero del año 2019, las empresas que contrataban a personas mayores de 45 años bajo la modalidad del contrato de apoyo a los emprendedores recibían una bonificación, pero esta ha sido sustituida por el gobierno del PSOE en enero de 2019. El PSOE, justifica la supresión de estas bonificaciones al empleador porque son muy costosas e ineficaces para lo que pretenden que es crear más empleo.

El gobierno de cara al futuro pretende favorecer a las Comunidades Autónomas para que tengan más dinero para la formación de los parados que gestionan las oficinas de empleo de las comunidades autónomas. Por lo que consideran imprescindible dotar a los servicios públicos de empleo de recursos humanos suficientes para que se transformen en verdaderas instituciones de orientación, búsqueda y recolocación de desempleados. Para volver a alcanzar los niveles de inversión de las Comunidades Autónomas que había en 2011, para poder proceder así a la reinserción de los mayores de 45 años.

PRESTACIONES ECONÓMICAS PARA LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS

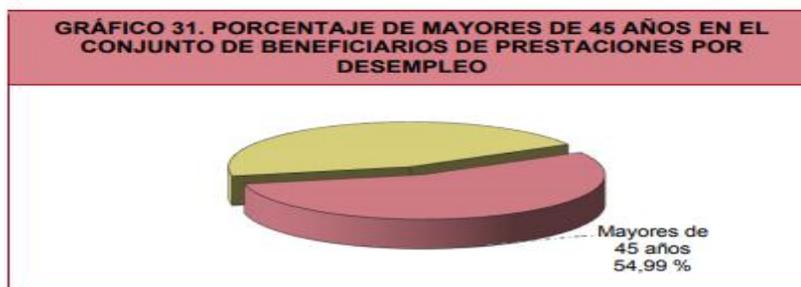
Al igual que se destinan bonificaciones para las empresas para la incentivación de la contratación de los mayores de 45 años, también se destinan subvenciones a los mayores de 45 años.

Según el conjunto de beneficiarios de las prestaciones por desempleo del conjunto total de la población, los mayores de 45 representan más de la mitad de la población a los que se les destinan.

⁴ Hemos escogido esta ayuda destinada al colectivo de parados de larga duración, porque como hemos visto anteriormente la mayor parte son desempleados mayores de 45 años.

Gráfica 18 Porcentaje De Mayores de 45 Años en el Conjunto de Beneficiarios de Prestaciones por Desempleo.

Ti



Fuente: elaborado por el observatorio del SEPE, a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal. 2017.

Tabla 4 Beneficiarios de las Prestaciones Económicas Mayores de 45 Años por Tipo de Prestación Económica y Tramos de Edad

TABLA 19. BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES MAYORES DE 45 AÑOS POR TIPO DE PRESTACIÓN ECONÓMICA Y TRAMOS DE EDAD						
Prestación económica	Tramos de edad				Total	% variac. 2017/16
	De 45 a 49 años	De 50 a 54 años	De 55 a 59 años	Mayor de 59 años		
Contributiva ¹	96.124	78.439	63.768	52.215	290.546	-1,12
Subsidio ²	70.740	71.052	166.773	158.048	466.613	-8,59
Subsidio Eventuales Agrarios ³	15.365	24.989	29.840	23.905	94.099	-1,55
Renta Activa de Inserción (RAI)	62.824	54.875	29.697	13.359	160.755	-16,18
Programa de Activación para el Empleo (PAE)	9.112	11.888	6.346	2.361	29.707	289,55
Total	254.165	241.243	296.424	249.888	1.041.720	-5,24

Fuente: elaborado por el observatorio del SEPE, a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal. 2017.

Cuando se agota el subsidio de desempleo (contributivo) que tiene una duración máxima de dos años, el gobierno destina otras prestaciones (no contributivas) para este colectivo, vamos a analizarlas a continuación.

Subsidio para mayores de 45: Consiste en una ayuda económica de 430 euros al mes durante 6 meses para aquellas personas que han agotado la prestación contributiva y que no tienen ingresos económicos superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Subsidio Extraordinario de Desempleo: Esta ayuda fue aprobada recientemente en abril de 2018 para sustituir a su antecesora, que era el Programa de Activación para el Empleo. El requisito

económico para poder acceder es no tener ingresos superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional. Consiste en un ingreso de 430 euros al mes durante 6 meses.

Renta Activa de Inserción: Las personas mayores de 45 años que hayan agotado el subsidio por desempleo pueden optar a la Renta Activa de Inserción. Consiste en un programa extraordinario que proporciona al desempleado las herramientas necesarias de orientación y asesoramiento laboral. Los requisitos económicos son carecer de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, la cuantía a percibir será 426 euros durante once meses y se puede solicitar hasta un máximo de 3 veces.

Las anteriores son a nivel estatal, pero cuando las personas ya las han agotado pueden solicitar la de su comunidad autónoma. En el caso de Aragón encontramos la siguiente:

Ingreso Aragonés de Inserción: Consta de dos partes: una que es una ayuda económica y otra que consiste en un plan individualizado de inserción dirigido a lograr la autonomía personal, laboral y social.

El subsidio para mayores de 52 años, a diferencia de las anteriores, no tiene un tiempo determinado de duración, sino que es un ingreso que se percibe hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Subsidio para mayores de 52 años: Esta prestación ha sido modificada este año, la anterior era el subsidio de mayores de 55 años por lo que se ha rebajado la edad para el acceso a dicha prestación. *Esta prestación ha entrado en vigor con fecha 13-03-2019.*

Hemos comentado anteriormente que el subsidio para mayores de 52 años es diferente a los demás, ya que el tiempo durante el que se percibe el subsidio es hasta que se alcance la edad ordinaria para tener acceso a la pensión de jubilación.

El requisito económico que se solicita es no disponer de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional. La cuantía a percibir será de un 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.

LAS MUJERES DESEMPLEADAS DE MÁS DE 45 AÑOS

Sin dejar de lado los datos anteriores, y atendiendo a datos desagregados por sexo, centrándonos por ello en la variable género, vamos a analizar a grandes rasgos la situación de las mujeres.

A fecha de mayo de 2019, hay más mujeres contratadas que nunca, el número de afiliadas ha crecido en el último año un 3,09% al sumar 270.696 trabajadoras más, de forma que se ha superado por primera vez el umbral de los nueve millones de cotizantes, marcando este mes una afiliación media de 9.043.749. Con todo, aun se sitúa lejos de la cifra de hombres afiliados, que es de 10.398.364.

Pese a que en la actualidad se está reduciendo la brecha de género, no podemos hablar todavía de igualdad porque tenemos las estadísticas que demuestran lo contrario, y son muchos los factores que hacen que el mercado de trabajo no sea igualitario.

En España la incorporación al mundo laboral por parte de la mujer fue posterior a la del hombre, esta fue masiva y se produjo ya entrados los años 80. En el resto de países de Unión Europea este proceso se dio con anterioridad.

Debido a la crisis se produjo una destrucción masiva de puestos de trabajo afectando en mayor medida al empleo masculino, ya que uno de los sectores más perjudicados fue el sector de la construcción, un sector tradicionalmente muy masculinizado. Lo que hizo que muchas mujeres mayores de 45 años, tras quedarse su pareja en paro, saliesen al mercado de trabajo en búsqueda de su primer empleo para poder contribuir a la economía familiar, esto ha hecho que durante los años de la crisis las mujeres fueran alcanzando las cifras de actividad de los varones.

Otra característica del empleo femenino es la temporalidad y la parcialidad, en España según la EPA un 72% de las jornadas reducidas son de mujeres. Esto es debido a que la mayoría no encuentra un trabajo a tiempo completo o por motivos de conciliación familiar.

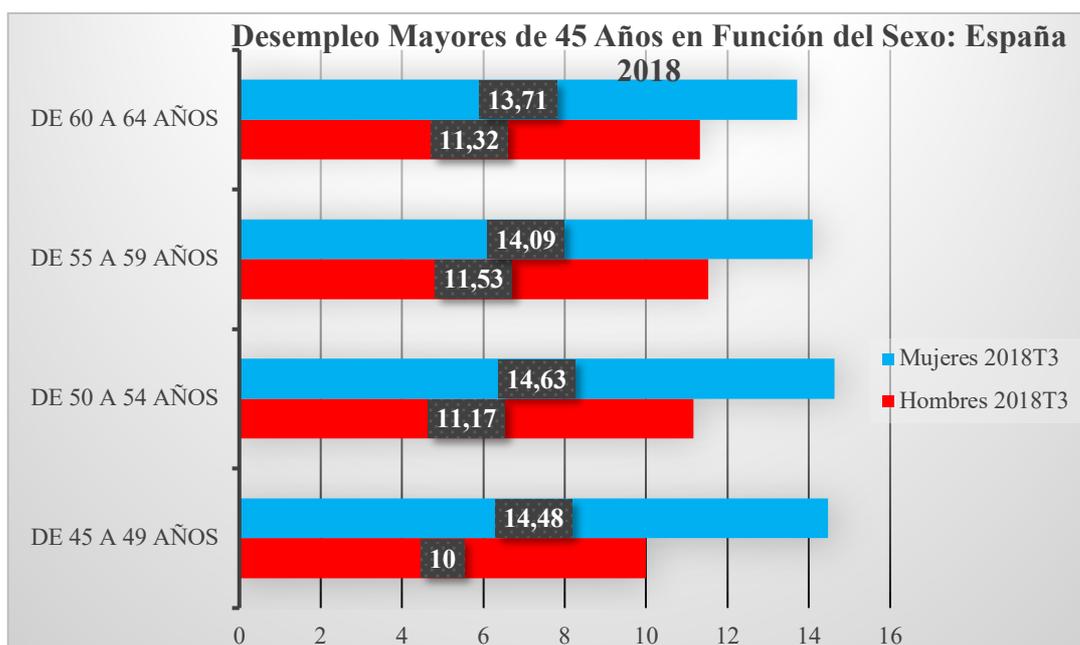
Es importante también hacer referencia al techo de cristal, como elemento diferenciador que impide a la mujer alcanzar una posición elevada dentro del mercado de trabajo y sobre todo dentro de su carrera profesional.

Partiendo de la base de que la discriminación en función de la edad no tiene en cuenta la variable género, ya que afecta tanto a los hombres como a las mujeres. Analizaremos a continuación si existe brecha generacional para este colectivo.

Según los datos del SEPE, en España un 60% del total de la población desempleada son mujeres, las mujeres mayores de 45 años presentaron en 2017 la situación menos favorable del conjunto de demandantes paradas, fue el único grupo de edad que registro un incremento del desempleo.

En la gráfica de abajo se observa como el desempleo es mayor para las mujeres mayores de 45 años que para los hombres.

Gráfica 19 Desempleo de los Mayores de 45 Años en Función del Sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE obtenidos de la EPA.

Adecco (2018) afirma que crece un 6.5% el número de mujeres desempleadas mayores de 45 en Aragón, pasando de los 12.400 del año 2017 a las 13.200 con las que se cerró el año 2018, además se ha observado una cronificación en el desempleo para ellas.

Cebrián y Moreno (2017) dicen que:

Con carácter general se puede afirmar que las brechas de género en el mercado de trabajo aumentan con la edad. Por un lado, al llegar a la maternidad muchas mujeres buscan empleos con la suficiente flexibilidad para compatibilizar familia y trabajo, dando lugar a una segregación ocupacional que concentra a las mujeres en puestos de salarios más bajos. Por otro lado, las mujeres acumulan menor experiencia laboral a lo largo de su vida activa, trabajando menos horas o interrumpiendo su participación laboral, lo que supone una depreciación y una menor acumulación de capital humano que se traduce en una penalización salarial. (pág 49)

Hemos utilizado un estudio realizado por la Federación Española De Economía Aplicada que analiza como afecta el coste social del desempleo. El estudio realizado por Gorgón de la Rica y Villar (2019) tiene en consideración las siguientes variables: la duración del desempleo, la pérdida de ingresos y la probabilidad de permanecer desempleado. Este estudio nos permite entender mejor la problemática social del desempleo e introducir información añadida a la tasa del paro que solo mide la incidencia del mismo. Ha dividido a los trabajadores desempleados en función de diversos criterios; edad, genero, educación, duración del desempleo y si reciben alguna ayuda económica por su situación. De un total de 162 tipos de trabajadores se ha llegado a las siguientes conclusiones; los que sufren mayores costes del desempleo son los que más tiempo llevan en el desempleo, los que no cobran ninguna prestación y los trabajadores mayores de 45. Además, dentro del grupo de mayores de 45 años se deduce que los peores resultados se lo llevan las mujeres, ser mujer tiene un coste adicional.

Como conclusión es importante señalar que pese a que el empleo femenino se está recuperando en la actualidad la situación sigue siendo muy preocupante en el caso de las mujeres mayores de 45 años, para este colectivo la situación está empeorando progresivamente.

A la discriminación en función de la edad se suma la discriminación en función del sexo lo que hace que resulte un colectivo con tantas dificultades de inserción laboral.

NUEVAS ESTRATEGIAS PARA LA REINSERCIÓN DE PERSONAS VALIOSAS

Que actualmente nos encontramos en la era de la tecnología y la digitalización no es nada nuevo, las redes sociales y los medios de comunicación son las principales fuentes para la difusión de noticias y la repercusión social.

Amber et al. (2015) afirmaron que los medios de comunicación no han puesto el foco de atención sobre el colectivo de los mayores de 45 años en la misma medida que la han puesto con otros, como es el caso de los jóvenes.

El colectivo de los mayores de 45 años se ha apoyado en las redes sociales para dar a conocer su situación. Actualmente existen muchos blogs que tienen como fin dar a conocer la situación de este colectivo, un blog muy famoso y que ha tenido mucha repercusión por internet, ha sido el blog “No Quiero Ser Portada De Los Lunes Al Sol”, haciendo referencia a la película de “Los Lunes Al Sol”. Con este blog se pretende que las personas desempleadas mayores de 45 años puedan optar a un puesto de trabajo mediante la publicación de sus blogs o perfiles en los medios digitales.

Recientemente se ha dado el caso de un joven que recurrió a las redes sociales, concretamente a *YouTube*, para dar a conocer la situación en la que se encontraba su padre, de 59 años y sin trabajo desde el año 2010 y con varias licenciaturas. El padre había acudido a muchas entrevistas a lo largo de los últimos años, pero en todas las entrevistas la edad era el motivo principal por el cual no le contrataban. Con el *Hashtag* “contrata a mi padre” mucha gente se hizo eco de la noticia lo que permitió que finalmente pudiese conseguir un puesto de trabajo. Además, también sirvió para una mayor trascendencia social.

Al igual que existe *infojobs*, una plataforma para buscar trabajo orientada a una amplia variedad de perfiles. Se ha puesto en funcionamiento una aplicación llamada Savia, apoyada por la fundación Endesa, para el colectivo de los mayores de 45 años, esta aplicación tiene como fin favorecer la inserción de los desempleados *senior* haciendo un punto de unión entre personas, empresas e instituciones. Ofrece a las personas mayores de 50 años un buscador de ofertas de empleo segmentadas en su perfil, así como test para ayudarles a conocerse mejor: de empleabilidad, de competencias, de potencial emprendedor, de ingles, etc. Además, les proporciona formación en competencias digitales y multidisciplinar, y les ayuda a descubrir distintas posibilidades para acceder al mercado laboral. A las organizaciones les sirve para que puedan establecer el contacto con estos trabajadores y a las instituciones les permite descubrir nuevas formas de mejorar la empleabilidad de este colectivo.

Nosotros les decimos a las organizaciones que contratar a personas mayores de 45 años tiene muchas ventajas, de acuerdo al estudio llevado a cabo por Debi Ritter, directora de Recursos Humanos en la empresa Estado Unidense UHY LLP.⁵

⁵ Información obtenida de: https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/asuntos-sociales/adultos-mayores-y-ancianos/cinco-razones-de-peso-por-las-que-contratar-a-una-persona-mayor_az3rtyg8cs7ngxzomivau3/

- Las personas mayores de 45 años tienen sus habilidades comunicativas desarrollados por completo. Además de una mayor soltura al tratar con clientes o proveedores y tienen sus habilidades de negociación más consolidadas.
- Son buenos líderes debido a las habilidades comunicativas que poseen, y en una empresa es necesario que haya personas líderes, es decir, motivados y capaces de dirigir al equipo en una dirección correcta.
- Son personas que buscan trabajos estables debido a su edad, no como los jóvenes que no les importa cambiar de puesto. Las personas mayores son más leales hacia la empresa y hacia el trabajo.
- Como llevan mucho tiempo en su trayectoria profesional cuentan con una amplia red de contactos.

Estas son algunas de las ventajas, pero es indudable que existen muchas más. Por lo que son muchos los aspectos positivos que pueden aportar a una organización la incorporación de las personas mayores de 45 años.

REFLEXIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA CONTRATACIÓN DE ESTAS PERSONAS

Casi la mitad de la población española desempleada en la actualidad es mayor de 45 años, y un 60% de la población desempleada mayor de 45 años presenta paro de larga duración. Esta situación se agrava todavía más conforme se van acercando a la edad de jubilación, debido a que volver a conseguir trabajo una vez desempleado es más complicado conforme se tienen más años. Estas personas de más edad suelen tener cargas familiares y económicas: una hipoteca pendiente de pagar, hijos a los que mantener etc. Es decir, cuando resulta más necesario trabajar es cuando se vuelve más difícil encontrar un empleo.

La crisis española ha hecho que el colectivo de las personas mayores de 45 años se vuelva más vulnerable aumentando su riesgo de exclusión. La situación de vulnerabilidad se ve en la película de “Los Lunes Al Sol”, el desempleo los puede llevar a la desesperanza y el desasosiego conduciéndolos a una crisis existencial o al abandono del mercado de trabajo. En la actualidad el colectivo de los jóvenes no es el único que abandona el mercado de trabajo.

A la hora de segregar los datos en función del sexo se puede afirmar que las brechas de género en el mercado de trabajo aumentan con la edad, las mujeres mayores de 45 años superan las cifras de desempleo masculino, es decir, tienen peor situación que los varones. Por lo que a la discriminación en función de la edad se le añade la discriminación en función del género.

El envejecimiento progresivo de nuestra población en la actualidad y como se prevé que ocurra en un futuro hace que, aun si cabe, sea más necesario tener en cuenta a las personas mayores de 45 años en las empresas. Por lo que en un país envejecido como es España se tiene que evitar que en la contratación se produzca la discriminación en razón de la edad, y se tengan en cuenta las ventajas que pueden suponer para las organizaciones la incorporación de perfiles *senior* a las plantillas. Además, esta situación de desempleo se está dando en los últimos años de la vida activa de estas personas por lo que resulta contradictorio con el retraso de la edad de jubilación que se está llevando a cabo, ya que recrudece todavía más la situación del colectivo de los mayores de 45 años.

Los gobiernos van a tener que desempeñar un papel fundamental sobre las personas mayores de 45 años, tendrán que trabajar para ponerse de acuerdo y llevar a cabo medidas para evitar su exclusión laboral y social.

- Construir planes de orientación personalizados a los mayores de 45 años para facilitarles la inserción laboral.
- Garantizar la proporcionalidad de contratación para los distintos grupos de edad.
- Establecer reservas de puestos de trabajo para que las empresas incorporen a personas mayores de 45 años.
- Un control exhaustivo por parte de inspección de trabajo para que se implanten estas medidas en las organizaciones.

Si las medidas anteriores no resultaran suficientes, sería conveniente revisar las subvenciones destinadas a los mayores de 45 años para evitar su exclusión social.

- Ampliar la duración de los subsidios.
- Rebajar la edad de acceso del subsidio de los mayores de 52 años actuales a los 45 años.

Por parte de las empresas habría que plantearse si sería conveniente, al igual que se dispone de protocolos de discriminación por razón del sexo, que se aplicasen protocolos para la discriminación en función de la edad.

Los graduados en relaciones laborales con nuestro trabajo también tenemos un papel determinante en favorecer el empleo de este colectivo, garantizando la reincorporación de estas personas al mercado laboral ya sea a través una agencia de colocación o en una empresa privada. Por lo que es importante que tengamos en consideración la discriminación de este colectivo en nuestra vida profesional.

Como profesionales de recursos humanos que somos, para evitar la discriminación comentada a lo largo de todo este trabajo, vamos a proponer unos consejos que creemos que pueden mejorar la carrera profesional de este colectivo por medio de la elaboración de un currículum.

- No poner la fecha de nacimiento en el currículum, es una estrategia para al menos dar la oportunidad al candidato a que sea llamado por su experiencia y no por su edad.
- No poner las fechas en las que se abarca la prestación de los servicios, pero sí haciendo mención a la duración de la contratación laboral. Así se pueden evitar las lagunas de los largos periodos en los cuales se permanece en el desempleo.
- Hacer hincapié en la experiencia, en los casos que la formación académica sea escasa, se pondrá al principio del currículum dándole una mayor visibilidad.
- No poner foto, puede resultar beneficioso en algunos casos, pero en otros puede ser visto como un inconveniente por parte del reclutador.

Son recomendaciones que en ningún caso arreglan el problema, pero dan al candidato una oportunidad para que sean evaluados por su adecuación al puesto y no se les discrimine por la edad.

Para finalizar me gustaría añadir que este estudio puede servir como reflexión sobre la situación del mercado de trabajo y la exclusión laboral que acontece tanto a los mayores de 45 años como a otros colectivos con dificultades de inserción, y plantear de cara al futuro soluciones para garantizar un mercado de trabajo integrador.

BIBLIOGRAFÍA

- Amber Montes, D. (2016) Mayores de 45 en desempleo. Historias silenciadas y desafíos de la formación. Granada: Universidad de Granada.
- Amber Montes, D., y Domingo, J. (2017). Desempleo en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. 18 (2). 195-207.
- Bentolila, S., Garcia Perez, J.I., y Jansen, M. (2018). El paro de larga duración de los mayores de 45 años. *Papeles de Economía Española sobre Economía laboral y mercado de trabajo*. FEDEA. (p.p 1-25). Madrid
- Carrasquer Oto, P., Recio Caceres, C. (2013). Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿La excepción como norma? *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales. 2012 las reformas y el empleo*. 1, (p.p 185-194).
- Cebrian, I., y Moreno, G (2018) Desigualdades de genero en el mercado laboral. *Panorama social*. 27, (p.p 47-63).
- Escario, I., y Fernandez, E (Coords.) (2015). La formación y la profesión del graduado en relaciones laborales y recursos humanos. *Prensas Universitarias de la Universidad de Zaragoza*. (p.p 110,128).
- Gorjon, L., De la Rica, S., y Villar, A (2018) The social cost of unemployment: the spanish labour market from a social welfare approach. FEDEA.
- Izquiero Rus, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Suso Araico, A (1997). El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes. *Cuaderno de relaciones laborales*, (11), (p.p 203-235).
- Suso Araico, A (2006) La relación con el empleo de los trabajadores mayores. *Cuadernos de relaciones laborales*. 24 (2), 129-147.
- Ysas Molinero, H., Amauger-Lattes, M.C (Coords.) Esteban Legarreta, R., Desbarats, I., Fuste Miquela, J.M., Reynès, B., y Sola Monells, X (2013). *La protección del empleo de los trabajadores de edad. Una perspectiva Franco- española*. España: Tirant lo Blanch.

WEBGRAFÍA

Calderón, I. (2017, 23 de febrero). El empleo a tiempo parcial en España, cuestión de sexo: el 72% de los puestos están ocupados por mujeres. *elEconomista.es*. Recuperado de:

<https://www.economista.es/empleo/noticias/8175661/02/17/El-empleo-a-tiempo-parcial-en-Espana-cuestion-de-sexo-el-72-de-los-puestos-están-ocupados-por-mujeres-.html>

CCOO. (2016). Situación laboral del colectivo de personas mayores de 45 años. Propuestas de intervención para mejorar su empleabilidad. Recuperado de: <http://www.navarra.ccoo.es/d30c4dc79e89e1c0e5a1e99da091e218000066.pdf>

Cinco razones de peso para contratar a una persona mayor. (2013, 2 de agosto) recuperado de: https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/asuntos-sociales/adultos-mayores-y-ancianos/cinco-razones-de-peso-por-las-que-contratar-a-una-persona-mayor_az3rtyg8cs7ngxzomivau3/

El número de afectados por ERE se disparó un 58,2% en enero. (2013, 26 de marzo) *ElMundo.es*. Recuperado de:

<https://www.elmundo.es/elmundo/2013/03/26/economia/1364321618.html>

El PSOE quiere eliminar bonificaciones a la contratación para que CCAA tengan más dinero para formación de parados (2019, 24 de febrero). *Europapress.es*. Recuperado de: <https://www.europapress.es/nacional/noticia-psoe-quiere-eliminar-bonificaciones-contratacion-ccaa-tengan-mas-dinero-formacion-parados-20190224113240.html>

Flores, D. (2019, 3 de junio de 2019). *Rtve.es*. Extraído el (7 de junio de 2019) desde <http://www.rtve.es/noticias/20190603/paro-mayo-2019/1950521.shtml>.

Fundación Adecco. (2018). 7 de cada 10 desempleados mayores de 55 años cree que no podrá volver a trabajar nunca. *Fundacionadecco.org*. Extraído el (2 de mayo de 2019) desde <https://fundacionadecco.org/7-de-cada-10-desempleados-mayores-de-55-anos-cree-que-no-podra-volver-a-trabajar-nunca/>

Fundación Adecco. (2019). Un empleo contra la exclusión. *Fundacionadecco.org*. Extraído el (8 de junio de 2019) desde <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/02/Descargar-NDP-UN-EMPLEO-CONTRA-LA-EXCLUSI%C3%93N.pdf>

Gil, J. (2018) El 52% de los currículos de profesionales mayores de 55 años son descartados de forma automática. *Fundacionadecco.org*. Extraído el (2 de mayo de 2019) desde <https://fundacionadecco.org/52-los-curriculos-profesionales-mayores-55-anos-descartados-forma-automatica/>

Gil Sanz, J. (2016, 14 de febrero). La crisis aumenta los suicidios. *Economiaaloclaro.blogspot.com*. Extraído el (26 de mayo de 2019) desde

<http://economiaaloclaro.blogspot.com/2016/04/suicidios-crisis-economica-mayores-45-anos-ancianos-ninos-parados.html>

Gobierno de España. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. Recuperado de:
<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Ett/welcome.htm>

Guía de ayudas para mayores de 45 años. (2018, enero). *Cursosinemweb.es*. Extraído el (27 de febrero de 2019). Desde <https://cursosinemweb.es/ayudas-mayores-de-45-anos/>

Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años Estatal. Gobierno de España. Ministerio de empleo y seguridad social. Recuperado de:
http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3068-1.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2019). Recuperado de: <https://www.ine.es>

Jorriñ, J.G., y Escudero, J (2019, 29 de enero). Los gráficos que demuestran que España no ha salido todavía de la crisis. *Elconfidencial.com*. Recuperado de https://www.elconfidencial.com/economia/2019-01-29/graficos-demuestran-espana-no-ha-salido-crisis_1791522/

La crisis obliga a 40.700 mayores de 45 años a buscar su primer empleo. (2014, 17 de junio). *Lainformacion.com*. Recuperado de: https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/la-crisis-obliga-a-40-700-mayores-de-45-anos-a-buscar-su-primer-empleo_GzXnAWzbiKI45BCc1DEwL4/

La selección de trabajadores mayores de 55 años para un ERE no es discriminatoria si la empresa les ofrece medidas efectivas para minimizar el perjuicio ocasionado. (2015, 25 de mayo). *Noticias.juridicas.com*. Recuperado de:

<http://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/10154-la-seleccion-de-trabajadores-mayores-de-55-anos-para-un-ere-no-es-discriminatorio-si-la-empresa-les-ofrece-medidas-efectivas-para-minimizar-el-perjuicio-ocasionado/>

Más pobreza y paro que los hombres. (2019, 5 de marzo) de *Elperiodicodearagon.com*. Recuperado de: https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/aragon/mas-pobreza-paro-hombres_1347004.html

Responsables de RRHH de empresas oscenses se reúnen en Barbastro para erradicar la discriminación laboral de las mujeres con más dificultades. (2019, 14 de marzo). *Rondasomontano.com*. Extraído el (20 de marzo de 2019) desde: <http://www.rondasomontano.com/revista/133015/esponsables-de-rrhh-de-empresas-oscenses-se-reunen-en-barbastro-para-erradicar-la-discriminacion-laboral-de-las-mujeres-con-mas-dificultades/>

Sereno, E. (2019, 13 de marzo). Crece un 6,5% el número de mujeres desempleadas mayores de 45 años en Aragón. *Eleconomista.es*. Recuperado de: <https://www.eleconomista.es/aragon/noticias/9758679/03/19/Crece-un-65-el-numero-de-mujeres-desempleadas-mayores-de-45-anos-en-Aragon.html>

Servicio Publico de Empleo Estatal. (2019). Reincorpora- T: Plan trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración. Recuperado de:

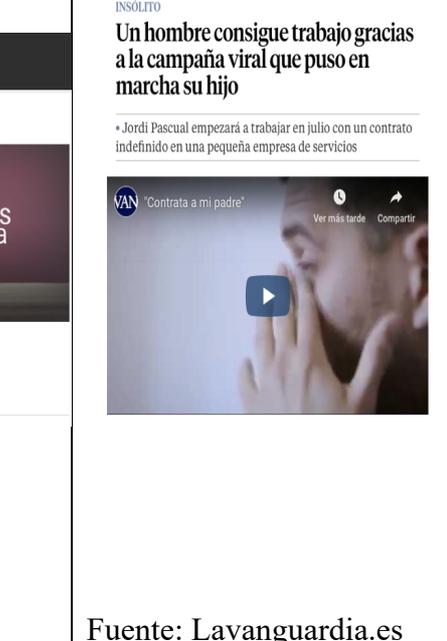
<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-reincorpora-T.html>

Servicio Publico de Empleo Estatal. (2019) Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe>

Vargas, V. (2019, 7 de mayo). *Cuidum.com*. Extraído el (25 de mayo de 2019) desde <https://www.cuidum.com/blog/edadismo-discriminacion-por-edad/>

ANEXOS

Para los Anexos nos ha parecido interesante incluir titulares que hiciesen referencia a nuestro colectivo objeto de estudio, estos han sido publicados en diferentes medios de comunicación lo largo de los últimos años.

 <p>No es país para mayores de 45 años</p> <p>7 Octubre 2018 - Actualizado 11 Octubre 2018, 12:18</p> <p>2 COMENTARIOS</p> <p>JOANIL RÁNCHEZ @joanilranchez</p> <p>No importa el título, lo que no está marca es la cifra, 45 años. Como si llegar a ella resultara una maldición si buscas trabajo. Porque con más de 45 años para el mercado laboral, eres viejo.</p> <p>No entré en el tema de ser mujer. ¿Resulta todavía más complicado encontrar trabajo? El drama del parado no estando de sexes, se sufre por igual. En esta sociedad se le ha otorgado un halo de valor a ser joven y guapo. Si, a las dos cosas. ¿Cómo se va a respetar la veterania si es invisible en los medios de comunicación?</p> <p>Fuente: Pymesautónomos.com</p>	 <p>4 de cada 10 personas paradas en España tienen más de 45 años</p> <p>La Asociación Observatorio Trabajo Senior 45 plus pide a los RRHH mayor foco en el empleo senior</p> <p>18/02/2019 La Asociación Observatorio Trabajo Senior 45 plus ha analizado la situación del desempleo de las personas mayores de 45 años en España, teniendo en cuenta los datos oficiales publicados por el Instituto Nacional de Estadística y la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre 2018.</p> <p>Fuente: Equiposytalento.com</p>	 <p>Crece un 6,5% el número de mujeres desempleadas mayores de 45 años en Aragón</p> <p>Fuente: Eleconomista.es</p>
 <p>El Gobierno aprueba el subsidio para desempleados mayores de 52 años y el registro de la jornada laboral</p> <p>El Consejo de Ministros saca adelante un real decreto con varias medidas sociales, como la recuperación de la ayuda para desempleados de avanzada edad y el aumento de las prestaciones contra la pobreza infantil.</p> <p>El Ejecutivo incluyó también el registro obligatorio de la jornada laboral, que iba a estar recogido en un decreto con modificaciones de la reforma laboral de 2012 que parece que se desinfla.</p> <p>La ministra de Trabajo admite que "no es el momento oportuno, es difícil convalidar un decreto ley para derogar la reforma laboral. No es un fracaso, es realismo."</p> <p>Laura Oñate</p> <p>07/03/2019 - 10:55h</p> <p>El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, en una imagen de archivo.</p> <p>Fuente: Eldiario.es</p>	 <p>Proyecto SAVIA: empleo para mayores de 45 años</p> <p>#CVsinarrugas</p> <p>infoempleo 08/05/18</p> <p>sénior mayores de 45</p> <p>Fuente: Infoempleo.com</p>	 <p>Un hombre consigue trabajo gracias a la campaña viral que puso en marcha su hijo</p> <p>Jordi Pascual empezará a trabajar en julio con un contrato indefinido en una pequeña empresa de servicios</p> <p>"Contrata a mi padre"</p> <p>Ver más tarde Compartir</p> <p>Fuente: Lavanguardia.es</p>

Desempleo - El peso de los parados de larga duración duplica al de 2008

AGENCIAS DE EMPLEO

5D CARLOS JIMÉNEZ

- Agencias que llevan entre uno y dos años desempleados aumentan por primera vez desde que se inició la recuperación
- Uno de cada cuatro tienen entre 45 y 50 años, en su mayoría mujeres

Evolución de los parados de larga duración
En % sobre el total de parados

Año	TOTAL	2 años o más	De 1 año a menos de 2 años
2008	25,9	13,9	12,0
2009	23,9	15,9	12,0
2010	42,8	22,7	14,6
2011	42,8	22,7	14,6
2012	42,8	22,7	14,6
2013	42,8	22,7	14,6
2014	61,9	36,5	15,5
2015	61,9	36,5	15,5
2016	61,9	36,5	15,5
2017	61,9	36,5	15,5
2018	52,0	36,5	15,5

Fuente: INE

Fuente: Cincodias.elpais.com

Los parados mayores de 55 años se han duplicado en una década



Fuente: Burgosconecta.es

Economía

Un 43% de los parados mayores de 55 años en España lleva más de cuatro años en desempleo, según Adecco

Fuente: Eleconomista.es

Economía

Los prejuicios, el gran freno a la contratación de los parados mayores de 55 años

Un 83% de los responsables de recursos humanos no ha seleccionado a ningún mayor de 55 años durante el último año



Oficina de empleo en Madrid.

Fuente: Larazon.es

La discriminación laboral por edad se agrava en España

El talento sénior en España está cada vez menos aprovechado y la mayoría de las empresas del IBEX se olvidan de su importancia. Esta es una de las conclusiones que se han extraído del evento organizado por la Fundación Selectiva en Davos Business School para hablar sobre **Edadismo, la discriminación por edad en el mercado laboral.**



Fuente: Observatoriorh.com

¿Sin salida?: 1,3 millones de parados de larga duración tienen más de 45 años

Los estudios coinciden en que éste es el grupo de más difícil inserción. La tasa de empleo en España para este colectivo apenas supera el 50%.

D. Soriano 2014-12-16

Compartir | Pípear | Tuitear

La vida no es sencilla para ninguno de los casi 3,5 millones de parados que hay en España. Pero hay algunos para los que las perspectivas son mucho más preocupantes y entre ellos destacan los **desempleados de larga duración**



Fuente: Libremercado.com

