



Universidad
Zaragoza



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo

Universidad Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Las personas mayores en el mercado de trabajo español.

Older people in the Spanish labor market.

Autora:

Sara Cortés Cereza

Directora:

Carmen Pelet Redón

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

Curso 2023 – 2024

Agradecimientos

A mis padres, Marta y Jesús. Gracias por vuestro esfuerzo y sacrificio siempre. Por antepoernos y apoyarnos, ante todo. Eternamente agradecida. También a mis hermanas, Ester y Paula, por ayudarme y creer en mí.

A mi tutora y directora del TFG, Carmen, por enseñarme que el camino, cuando algo cuesta, nunca es lineal, pero que al final sale. Gracias por ayudarme a relativizar y a dejar de preocuparme por cosas que siempre tienen solución.

RESUMEN:

El trabajo estudia el edadismo en el mercado laboral, centrándose en la discriminación hacia los trabajadores mayores de 45 y 50 años. Se destaca el paro de larga duración como un problema clave en España, que afecta a estos trabajadores, provocando pérdida de habilidades y reducción del consumo. A pesar de existir políticas públicas, tanto activas como pasivas, como es el currículum ciego, para combatir los estereotipos, se necesita un cambio de percepción social para valorar la experiencia de estos empleados. Además, las mujeres mayores sufren doble discriminación, al enfrentarse tanto a barreras de edad como de género, agravando su situación en el mercado laboral.

ABSTRACT:

The study examines ageism in the labor market, focusing on the discrimination faced by workers over the age of 45 and 50. Long-term unemployment is highlighted as a key issue in Spain, affecting these workers by causing a loss of skills and a reduction in consumption. Despite the existence of public policies, both active and passive, such as blind résumés to combat stereotypes, a change in social perception is needed to value the experience of these employees. Additionally, older women face double discrimination, as they encounter barriers related to both age and gender, worsening their situation in the job market.

Términos clave:

Edadismo.

Trabajadores seniors.

Discriminación.

Paro de larga duración (PDL).

Mercado de trabajo.

Key terms:

Ageism.

Seniors workers.

Discrimination.

Long-term unemployment.

Labor market.

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. PERSONAS MAYORES DE 55 AÑOS EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.....	7
2.1. Aspectos generales.....	8
2.2. Ocupación y sectores productivos con más población mayor.....	9
2.3. Tasa de actividad y tasa de empleo.....	11
2.4. Tasa de desempleo de larga duración.....	14
2.4.1. Población desempleada a partir de 55 y más años.....	14
2.4.2. Paro de larga duración.....	16
2.5. Contratación en mayores de 55 años.....	19
2.5.1. Discriminación en la contratación.....	19
3. MEDIDAS DE EMPLEO DIRIGIDAS AL EDADISMO LABORAL.....	22
3.1. Políticas en España que abordan la discriminación por edad en el trabajo.....	22
3.1.1. Políticas activas.....	23
3.1.2. Políticas pasivas: Subsidio para mayores de 52 y 55 años.....	24
3.2. Coste – eficacia de los programas de reinserción laboral.....	25
3.2.1. Otras medidas de reinserción: el CV Ciego.....	26
3.3. Edadismo laboral en mujeres: doble discriminación.....	27
4. CONCLUSIÓN.....	29
5. BIBLIOGRAFÍA.....	31

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS.

TABLAS.

Tabla 1. Ocupados en España por servicios a partir de los 55.....	9
Tabla 2. Tasa de actividad por grupos de edad.....	10
Tabla 3. Tasa de empleo por grupos de edad.....	11
Tabla 4. Renta por persona y unidad de consumo.....	12
Tabla 5. Población es España a partir de los 55 años.....	13
Tabla 6. Tasa de paro de la población (55 y más años).....	14
Tabla 7. Tasa de paro T1 2024 en comparación con el trimestre anterior.....	14
Tabla 8. ¿A qué cree que se debe que los/las mayores de 50 años tengan más dificultades que otros colectivos para encontrar trabajo?.....	19
Tabla 9. Relación entre eficacia y eficiencia o coste-eficacia.....	24
Tabla 10. Tasa de paro por sexo y grupo de edad 4ºT 2023.....	27

GRÁFICOS.

Gráfico 1. Distribución de la contratación en los grandes grupos ocupacionales.....	8
Gráfico 2. Distribución porcentual de los activos por sector.....	9
Gráfico 3. Parados de larga duración de 50 a 59 años.....	16

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda, como tema principal, el edadismo en el ámbito laboral. Desde hace unos años está presente, tanto en televisión como en conversaciones cotidianas el concepto edadismo. Hablamos siempre de los más jóvenes y de sus dificultades, pero, en el lado opuesto están los trabajadores “seniors”, que también se ven afectados por estas discriminaciones y desigualdades.

Para entender el entorno en el que estamos actualmente es necesario conocer de dónde venimos y cómo estamos, por ello mis objetivos en este trabajo son tratar, en menor medida, el contexto demográfico de España, desde datos económicos relacionados con la edad. Además de aspectos tan relevantes como son el desempleo en mayores de 55 años, el paro de larga duración y sus consecuencias y el envejecimiento de la población.

Por último, conocer y valorar las distintas medidas y ayudas que desde el Gobierno se ejecutan para paliar los efectos de la segregación por edad. Así como diferentes programas de inserción laboral senior. A todo ello, además, lo acompañarán pequeñas opiniones o explicaciones desde mi perspectiva.

La motivación principal para la elección del tema y durante su redacción ha sido, y es, mi gran interés sobre el mercado laboral de España, desde todos sus ámbitos, pero especialmente cómo afecta a las personas los desequilibrios de este y a los distintos colectivos que hay en él, ya que pienso que conociéndolo a fondo es como mejor me podré formar sobre él. En este caso, el colectivo elegido han sido los trabajadores seniors, principalmente para salir de clásico mercado juvenil.

En el futuro, conocer los retos a los que nos enfrentamos a nivel laboral, gracias a los conocimientos adquiridos durante la carrera, nos ayudará a darles una solución eficiente y a saber actuar sobre ellos. Uno de esos problemas, o más concretamente discriminaciones, es referente a la edad, por lo que, aceptar desde un primer momento su existencia es imprescindible para concienciar a empresas, e incluso a trabajadores, de que la edad no es ningún impedimento para trabajar.

La discriminación por edad es uno de los fenómenos más comunes en empresas y organizaciones, siendo tópicos basados en ideas como la escasa capacidad de adaptación de este colectivo o la falta de conocimientos y competencias digitales. Esto se debe a los estereotipos asociados a la edad con una menor capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías, o a las nuevas formas de empleo, así como una menor flexibilidad o disposición para aprender.

A este problema, Robert Butler en 1968 (1915,12)¹, le acuñó el término de edadismo, definiéndolo como “un proceso de estereotipos y discriminaciones sistemáticos contra las personas porque son viejos”. En el ámbito laboral lo podemos definir como la discriminación que sufren los trabajadores seniors.

¹ Para describir la discriminación por la edad en 1968 el psiquiatra Robert Butler acuñó el término de edadismo.

En España, el parado de más de 50/55 años suele proceder de una generación que ha trabajado mayoritariamente en la misma empresa o compañía, ya que nos encontramos en un colectivo que se introdujo al mercado laboral en los años 80/90, cuando la cultura empresarial residía en la continuidad en la misma empresa.

Ser mayor puede dificultar el acceso al mundo laboral. Los 45 años es la edad media en la que comienzan las dificultades en el mercado de trabajo, agravando a partir de los 55, incrementando la situación de vulnerabilidad.

Por un lado, la cronificación del desempleo en mayores se debe a que las personas adultas cuando pierden su trabajo se enfrentan a dificultades para acceder de nuevo a él. Además de conllevar en algunas situaciones estados de exclusión social y pobreza en aquellos que están próximos a la jubilación, al ver paralizadas las cuantías de sus pensiones, acentuándose el problema en los que cuentan con responsabilidades familiar. Con todo, la invisibilidad social que supone el edadismo en trabajadores seniors hace que los mecanismos de inserción estén en su mayoría enfocados a amortiguar el desempleo juvenil.

Los prejuicios pueden venir asociados de tres circunstancias principales: no volver a ser contratados cuando entren en situación de desempleo, ser despedidos o prejubilados.

Pero, para las empresas lejos de ser valorada la edad como parámetro de experiencia, se puede ver como una cuestión estrictamente económica. Hay dos ideas que se contraponen entre sí. La primera de ellas hace referencia a que a más edad: más tiempo de permanencia en la empresa y en caso de extinción del contrato, el derecho a percibir una indemnización, por ser de mayor cuantía, actúa de contrapeso. Por eso la antigüedad, como mecanismo de protección parece evidente en personas cercanas a la jubilación. Pero, con todo, esta teoría ha quedado relativizada con el resultado del abaratamiento de los costes del despido, aumentando así el riesgo de expulsión del mercado laboral de las personas más mayores.

En contraposición con lo anterior, el coste de despedir a trabajadores seniors es mayor, ya que debemos tener en cuenta todos los derechos adquiridos por su antigüedad, lo que supone un coste salarial superior para la empresa. De ahí que a medio plazo puedan llegar a ser reemplazados por personas jóvenes.

2. PERSONAS MAYORES DE 55 AÑOS EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

La cuestión demográfica a la que se enfrenta la sociedad española es uno de los grandes retos del mercado laboral, debido a sus particulares demográficas y laborales, cobrando además un gran peso por la salida de la generación “baby boom” del mercado.

En primer lugar, España soportará en las últimas décadas un proceso de envejecimiento más violento que el resto de los países de la eurozona. Según datos de Eurostat, la ratio de dependencia – cociente entre la población perteneciente a un determinado ámbito a 1 de enero de un año concreto menor de 16 años o mayor de 64 entre la población de 16 a 64 años, expresado en tanto por cien – apreciará un crecimiento del 102% entre 2019 y 2050.

En conjunto las particularidades del panorama nacional nos llevan a un contexto donde el envejecimiento constante de la población tendrá consecuencias económicas significantes, así como el compromiso laboral de trabajadores seniors es limitado, o por motivos de oferta o demanda laboral.

2.1. ASPECTOS GENERALES

Uno de los aspectos más destacados del contexto demográfico español es el envejecimiento de la población. La esperanza de vida ha aumentado, y la tasa de fecundidad tiene una tendencia a la baja, contribuyendo a que un porcentaje de la población sea mayor de 65 años.

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2022, España registró un nuevo máximo de envejecimiento, del 133,5%, o lo que viene a ser que ya se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Además, dentro de 10 años en nuestro país residirán 9,7 millones de personas mayores de 64 años, un 17,6% más que actualmente, suponiendo el 26,5% del total en el año 2023.

Los efectos de la transición demográfica en efectos vía factor trabajo y crecimiento económico, pueden ser de dos tipos, directos o indirectos.

De manera directa, el envejecimiento de la población hace que aumente la tasa de dependencia y por ello la necesidad de reducir la tasa de empleo. Produciendo una contracción de lo que contribuye el factor trabajo a la producción nacional y, por ende, una disminución de la capacidad de crecimiento económico. Por otro lado, de manera indirecta, produce una reducción de la productividad marginal del trabajo, siendo esta la variación que experimenta un bien al incrementar una unidad de factor productivo del mismo, permaneciendo el resto contante, lo que conlleva a un crecimiento de los salarios reales, produciendo un desencaje salarial en la retribución de los parados seniors. Además, visto desde el punto de vista de la demanda, el envejecimiento de la población produce un aumento del ahorro, a consecuencia de la reducción del “consumo vegetativo” y un aumento de los costes de salud y cuidados a largo plazo.

El envejecimiento de la población es un gran desafío para el mercado laboral, dado que, la población del país envejece de manera considerable en relación con los nuevos nacimientos, influyendo de manera directa en el tejido productivo de España, generando, por un lado, nuevas actividades y formaciones para no desperdiciar el capital humano de los trabajadores seniors, pero, produciendo problemas para el necesario relevo generacional en algunos sectores y ocupaciones.

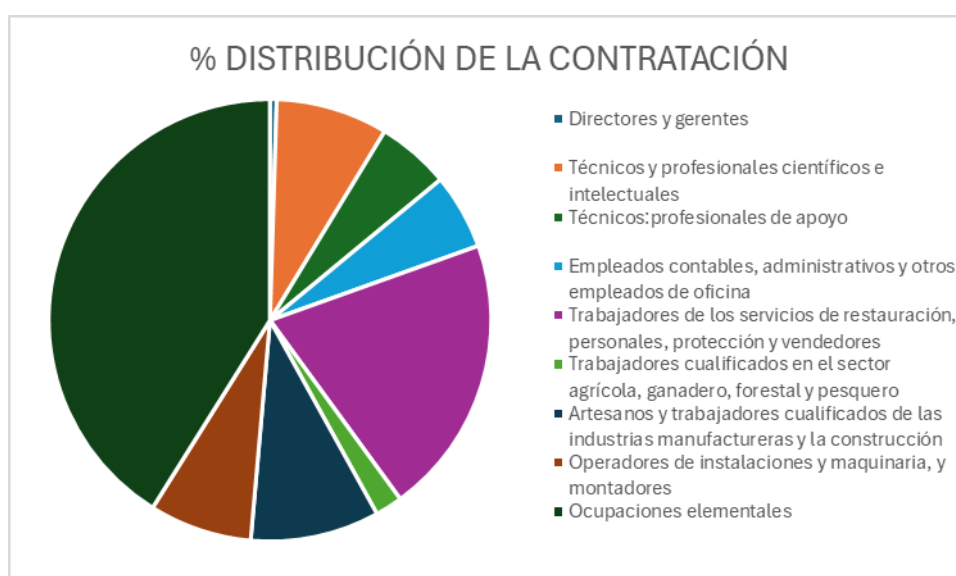
2.2. OCUPACIÓN Y SECTORES PRODUCTIVOS CON MÁS POBLACIÓN MAYOR

Entre las ocupaciones que más destacan entre el colectivo de más de 45 años destacan los siguientes nueve grandes grupos, según el Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años Estatal (2024)²:

El gráfico nos muestra como la mayoría de ocupación, un 41,10%, se encuentra en el grupo de ocupaciones elementales, es decir, el gran grupo 9. Según el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE³ éstas pueden ser tanto peones agrícolas como ganaderos, de construcción, etc. El siguiente grupo que más contratación a personas de 45 años alberga es el gran grupo 5, dedicado a trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

Por otro lado, los grupos que menor número de contratos registra es el gran grupo 1: directores y gerentes.

GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN LOS GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES



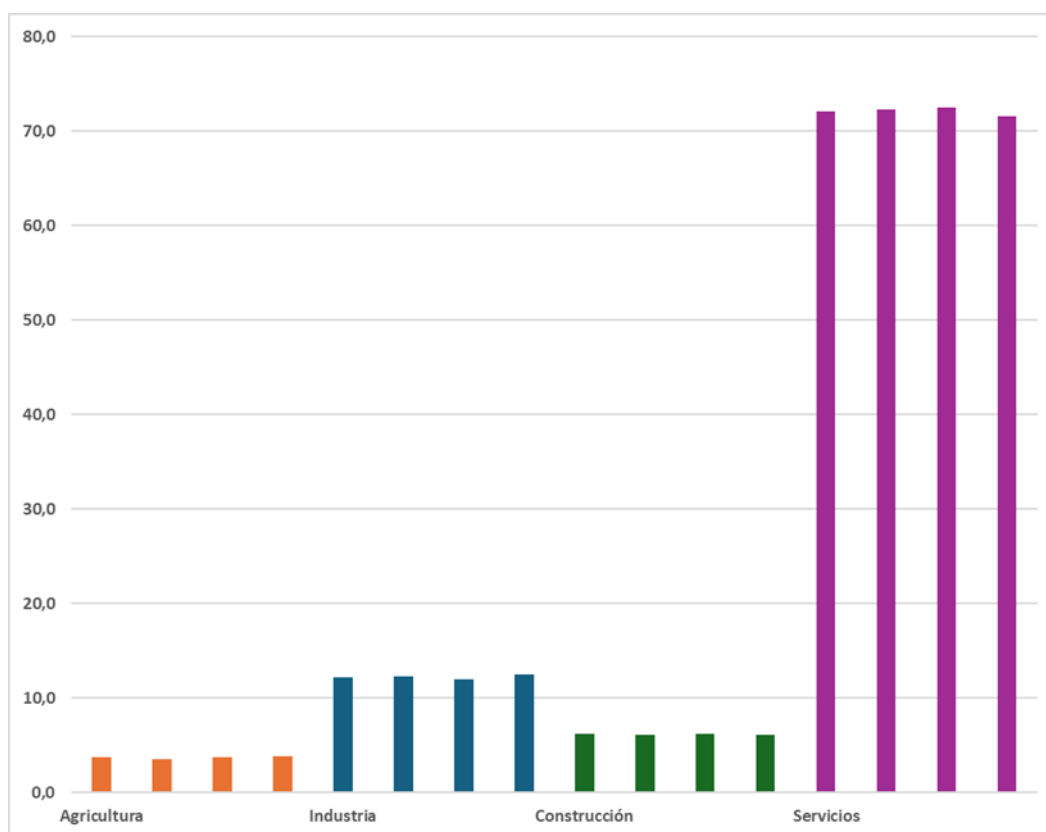
Elaboración propia a partir del IMT 2024. Datos del SISPE. Año 2023.

En cuanto a la configuración sectorial, ésta es fundamental para medir el impacto del envejecimiento de la población en la economía, o productividad del país. En España, el sector servicios, seguido de la industria, es el que mayor peso tiene en el PIB, como se ve en el siguiente gráfico.

²https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-Mayores-de-45-a-os.-Estatal-2024--Datos-2023--NIPO.pdf

³<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/perfiles-de-la-oferta-de-empleo/Informacion-de-los-perfiles-de-la-oferta.html>

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ACTIVOS POR SECTOR



Elaboración propia a partir de datos del INE (2023).

Actualmente, los ocupados mayores de 55 años, tanto hombres como mujeres, en 2023 ocuparon los siguientes servicios.

TABLA 1. OCUPADOS EN ESPAÑA POR SERVICIOS A PARTIR DE LOS 55

	55 y mas años			
	2023T4	2023T3	2023T2	2023T1
Agricultura	194,5	190,9	192,2	207
Industria	512,1	516,5	489,3	495,2
Construcción	284,30	283,4	276,6	250,9
Servicios	3.466,50	3.420,70	3.360,20	3.272,20
Hombres				
Agricultura	138,9	142,8	140,8	151,9
Industria	394,3	396,1	371,6	382,1
Construcción	264,1	264,2	260,8	238,3
Servicios	1.609,90	1.624,20	1.584,90	1.521,30
Mujeres				
Agricultura	55,5	48,1	51,4	55,1
Industria	117,8	120,4	117,8	113,1
Construcción	20,2	19,3	19,3	12,6
Servicios	1.856,50	1.796,60	1.796,60	1.750,90

Elaboración propia a partir de datos de INE (2023). Datos de ocupados por grupo de edad, sexo y sector económico.

El sector servicios es el que más peso tiene dentro de este colectivo, ganando ocupados a nivel total de ambos sexos desde el T1 de 2023, siguiéndole la industria, la construcción y por último la agricultura. Que la construcción y agricultura sean los sectores con menos tasa de actividad de mayores de 55 se asocia a que son trabajos que requieren mucha mano de obra y, en algunos casos, requiere fuerza física, afectando por ello a la salud y seguridad en el trabajo de este colectivo.

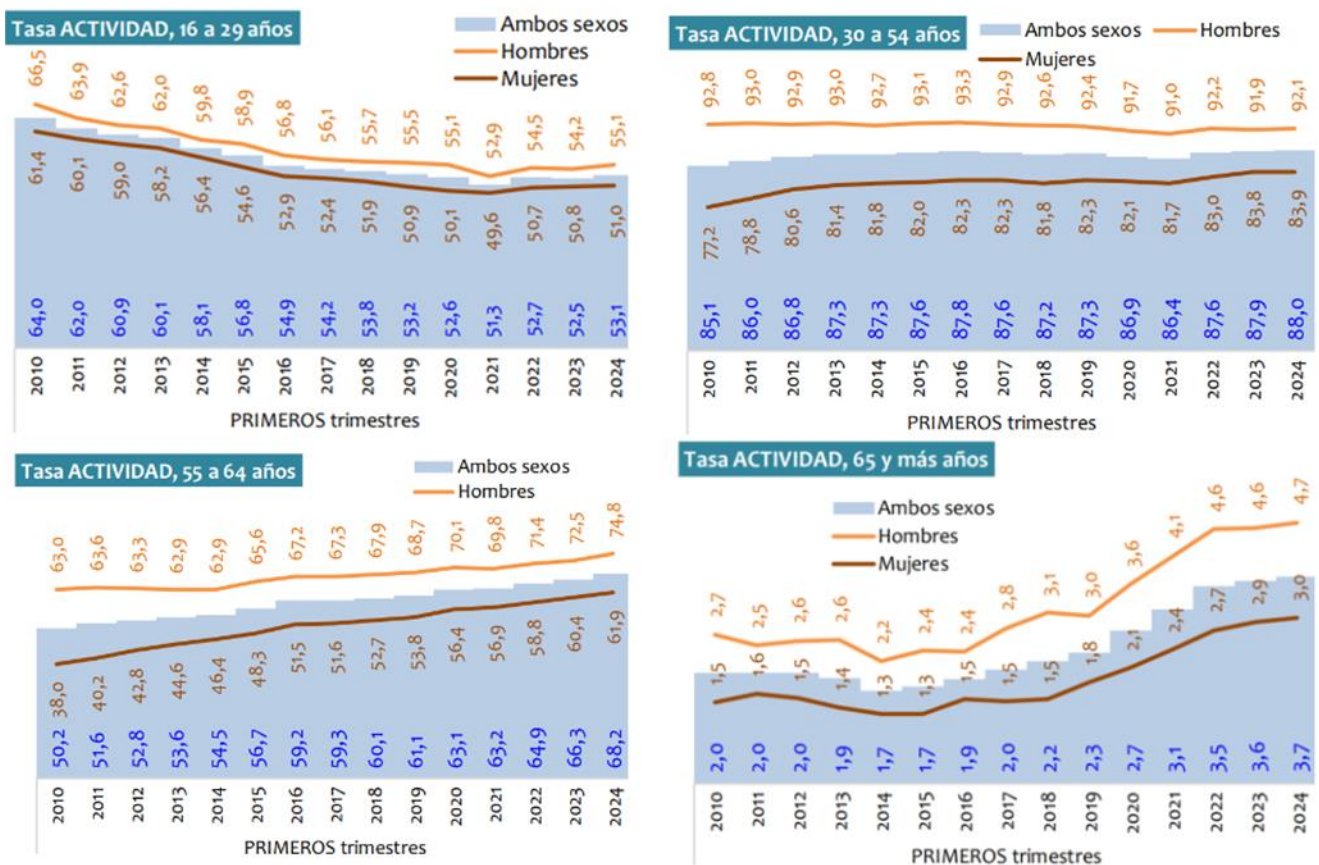
Por lo que, si una comunidad autónoma está dedicada íntegramente a la industria, el impacto del envejecimiento no afecta de manera negativa, ya que, muchas industrias han apostado por la automatización de los procesos productivo. Por el contrario, aquellas comunidades que se dediquen a la agricultura sí se verán en mayor manera afectadas, ya que no hay un férreo relevo intergeneracional, perdiendo así fuerza de mano de obra.

2.3. TASA DE ACTIVIDAD Y TASA DE EMPLEO

El primer trimestre de 2024, las personas ocupadas de 16 y más años cifran en 21.250.000, siendo el 53´6% hombres y el 46´4% mujeres. Por edad, las personas entre 30 y 54 presentan las mayores tasas de empleo (78´8%).

Y, según la Encuesta de Población Activa (EPA), la tasa de paro de la población de 16 y más años correspondiente al primer trimestre de 2024 alcanza el 12´3%. En abril, los desempleados registrados en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo fueron 2.666.500 personas, siendo un 2´2% menos que el mes anterior y una disminución interanual del 4´4%.

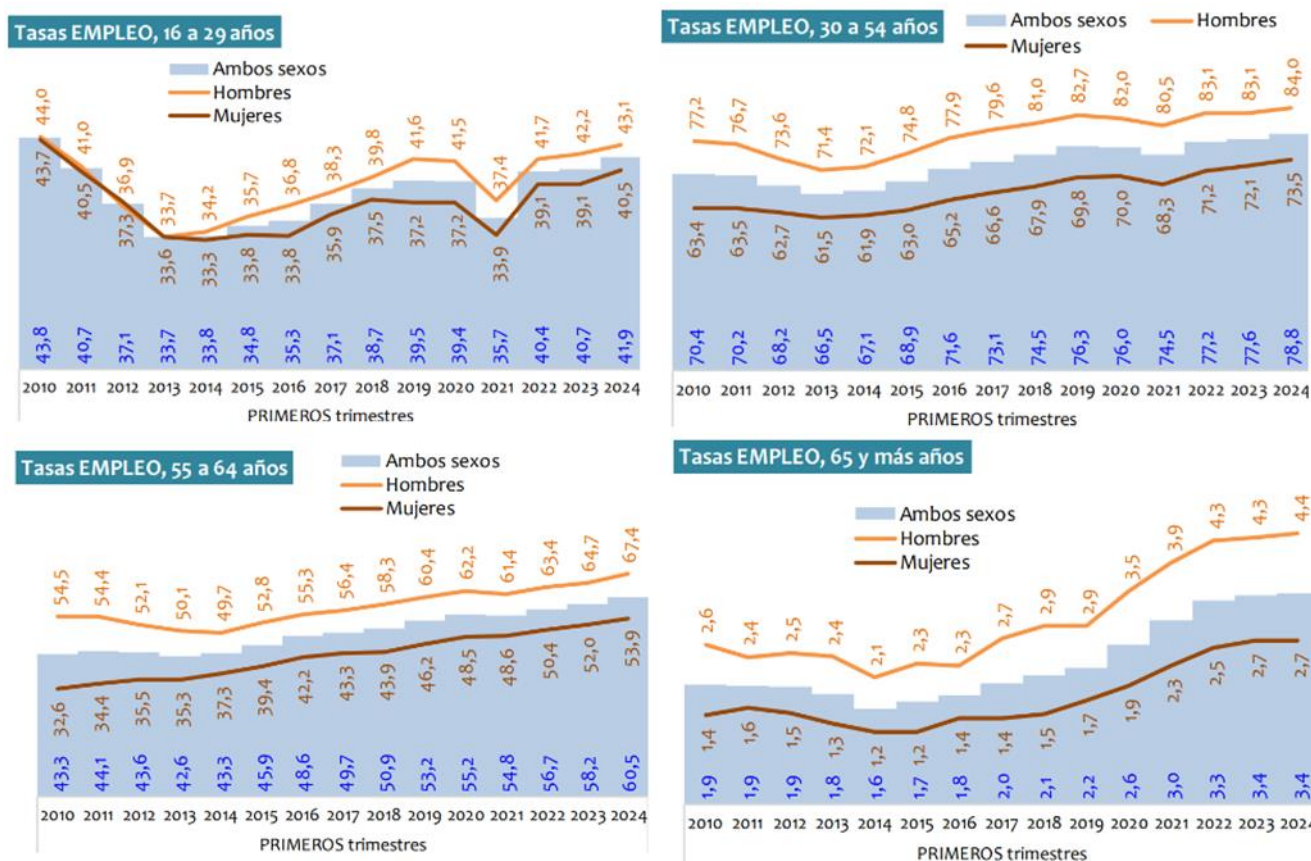
TABLA 2. TASA DE ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD



Fuente: Informe Trimestral Análisis Mercado de Trabajo con datos del INE, Encuesta de Población Activa.

Por edades, la tasa de actividad que más ha crecido en comparación con el año anterior y las demás es el grupo de personas entre 55 a 64 años (0'2 puntos porcentuales (pp en adelante)) y, anualmente el grupo que mayor crecimiento presenta también es entre 55 a 64 años (1'9 pp). Como podemos ver, el aumento es continuo, no hay recesiones ni grandes picos. Por el contrario, las personas entre 16 a 29 años sí que muestran una pequeña tendencia a la baja, no es muy pronunciada pero sí constante, hasta 2021 que hay un pequeño repunte que se mantiene constante hasta hora. En las cuatro tasas de actividad son los hombres quienes presentan mayores datos.

TABLA 3. TASA DE EMPLEO POR GRUPOS DE EDADES



Fuente: Informe Trimestral Análisis Mercado de Trabajo con datos del INE, Encuesta de Población Activa

En cuanto a la tasa de EMPLEO, también por grupos de edad, el grupo que mayor crecimiento presenta es el de 30 a 54 años. Con un incremento de 2,3 pp, además de una tendencia al alza desde 2010. Por otro lado, la tasa de empleo de la población entre 16 a 29 años presenta cierta inestabilidad, con un crecimiento de 1'2 pp, estando por debajo de los datos de 2010, mostrando otro de los grandes problemas asociados a la edad en el mercado laboral español: el desempleo juvenil.

La edad supone un hándicap para el consumo. Como veremos en la siguiente tabla, las personas de 45 a 64 años y mayores de 65 son las que más consumen, pero, se presupone que son también las que más poder adquisitivo tienen.

TABLA 4. RENTA POR PERSONA Y UNIDAD DE CONSUMO POR EDAD

Renta media por unidad de consumo (2023)	
Ambos sexos	
De 45 a 64 años	21.943
65 y más años	20.938
Hombres	
De 45 a 64 años	22.038
65 y más años	21.963
Mujeres	
De 45 a 64 años	21.851
65 y más años	20.129
Ambos sexos	
De 16 a 29 años	19.735
30 a 44 años	20.876
Hombres	
De 16 a 29 años	19.772
30 a 44 años	21.415
Mujeres	
De 16 a 29 años	19.696
30 a 44 años	20.349

Elaboración propia a partir de datos del INE. Datos de renta media por unidad de consumo. Edad y sexo.

Como se puede ver en la tabla, el total de personas de entre 45 a 65 años y más tienen una renta media por unidad de consumo, en 2023, de 42.881 euros, frente a la renta media de 40.611 euros que tiene la población entre 16 a 44 años.

En este caso, visto desde el punto de vista económico, el envejecimiento impulsa el consumo, dado que aumenta la demanda de bienes y servicios para que la calidad de vida de estas personas sea mejor. Generalmente, su renta es mayor, por lo que pueden destinar mayor parte a ocio, inmuebles o viajes.

2.4. TASA DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

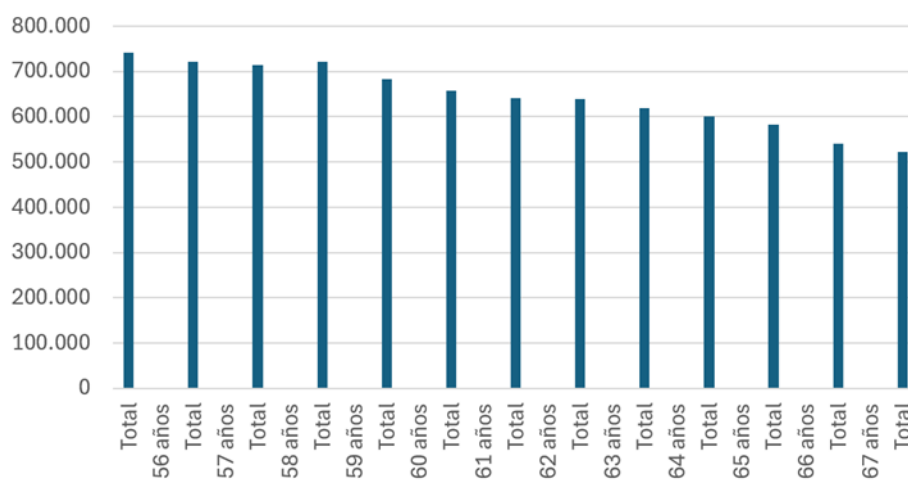
La edad es un factor determinante en la cronificación del desempleo. El comportamiento frente al querer o no participar en el mercado de trabajo a partir de los 55 años es desigual entre sexos a lo largo del ciclo económico. Durante las crisis, los hombres, a nivel laboral, han descendido desde 2007, es decir, han abandonado el mercado laboral, bien sea porque se han jubilado, prejubilado o los han despedido. En el caso de las mujeres, prima el efecto de la trabajadora adicional, es decir debido a problemas económicos o pérdida de empleo en el hogar, otro miembro de la familia (en este caso la mujer) necesita introducirse en el mercado para compensar la pérdida de ingresos. Esta tendencia es más fuerte en España que en el resto de Europa.

2.4.1. Población desempleada a partir de 55 y más años

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024), la población parada o desempleada son “aquellas de 16 o más años de edad que están sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. También son parados quienes están sin empleo, disponibles para trabajar y a la espera de iniciar un nuevo trabajo que ya han encontrado.”

En cuanto al desempleo, este es uno de los grandes indicadores de la economía de bienestar de un país. Actualmente, España cuenta con un total de 8.386.968 habitantes entre los 55 y 67 años de edad, predominando la población entre los 55 y 59 años. La elección de hasta los 67 años es porque legalmente corresponde a la edad ordinaria de jubilación.

TABLA 5. POBLACIÓN EN ESPAÑA A PARTIR DE LOS 55 AÑOS



Elaboración propia a partir de datos del INE.

La tasa de paro de 55 años y más, diferenciada por sexos en la totalidad del país, se expone en la siguiente tabla, correspondiendo a un 11,05 del total.

TABLA 6. TASA DE PARO DE LA POBLACION (55 y más años)

	55 y más años 2024T1
Ambos sexos	
Total Nacional	11,05
Total Nacional	9,58
Mujeres	
Total Nacional	12,75

Elaboración propia a partir de datos del INE, tasa de paro de la población.

Como podemos observar que el porcentaje de desempleadas mujeres es mayor que el de los hombres (9'58), superándolos en un 3'17, dejando entre ver que la desigualdad aún existe en el mercado de trabajo. La figura de las mujeres de más de 55 años es uno de los perfiles más habituales del parado y, esto ocurre porque las políticas para fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres no va en equilibrio con el cambio de mentalidad y es necesario conseguir una corresponsabilidad real para que la mujer no siga siendo la gran afectada por los cuidados.

Ya que son ellas las que dejan de manera voluntaria, o en muchos casos involuntaria, pero porque no hay otra opción, su puesto de trabajo para cuidar a sus familiares, volviendo así a la mercantilización del trabajo.

TASA 7. TASA DE PARO T1 2024 EN COMPARACIÓN CON EL TRIMESTRE ANTERIOR

	55 y más años	
	2024T1	2023T4
Ambos sexos		
Total Nacional	11,05	10,61
Total Nacional	9,58	9,3
Mujeres		
Total Nacional	12,75	12,1

Elaboración propia a partir de datos del INE, tasa de paro de la población entre 55 y más años.

El total nacional es del 11,05 en el primer trimestre de 2024, lo que supone un repunte del 0,44 en el desempleo de las personas mayores de 55 años en nuestro país, lo que evidencia que todavía sigue siendo un colectivo muy golpeado por el desempleo. Esto se puede deber a la evolución vegetativa, es decir, la población española envejece.

Las causas del desempleo en este colectivo pueden estar ligadas con dos grandes avances socioeconómicos: la globalización y la tecnología.

El primero, la globalización, supone el desplazamiento de empresas a sitios donde la mano de obra es más barata, siendo beneficiosa para algunas economías porque atrae tejido empresarial, pero, perjudicial para otras, porque provoca la destrucción de empleo de ellas.

El segundo, la tecnología, su avance puede derivar en desempleo estructural, esto es, desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo, es decir, que no haya puestos suficientes para quienes quieren trabajar o derivar en un desajuste del mercado, con excedente de trabajadores cualificados.

Por ejemplo, uno de los desarrollos de la tecnología es la automatización de tareas manuales repetitivas, contribuyendo a la pérdida de la figura del obrero. Tradicionalmente esos empleos son ocupados por la generación que se va a jubilar ahora, y en los que llevan trabajando toda su vida, por lo que, si en algún momento se quedan en paro, cabe la posibilidad (y el riesgo) de que sus empleos se hayan destruido por la reducción de necesidad de mano de obra. De igual manera ocurre con el desarrollo de la información, automatizando las tareas administrativas, provocando reducción o congelación de sueldos de niveles administrativos más bajos.

Otra de las causas son las fluctuaciones económicas, es decir, los cambios que se dan en el precio de un bien o en el valor de un activo financiero. En periodos de divergencia para las empresas puede suponer el descenso de sus beneficios, así como una reducción de los gastos por parte de los consumidores, conllevando a la congelación, reducción de salarios o incluso despidos, para así intentar mantener su estabilidad financiera. Por el contrario, en épocas de convergencia, supone un aumento de la demanda de bienes y servicios, conociendo con creación de empleo.

En el plano económico, que este colectivo esté en paro supone una reducción de su consumo, afectando directamente al crecimiento económico.

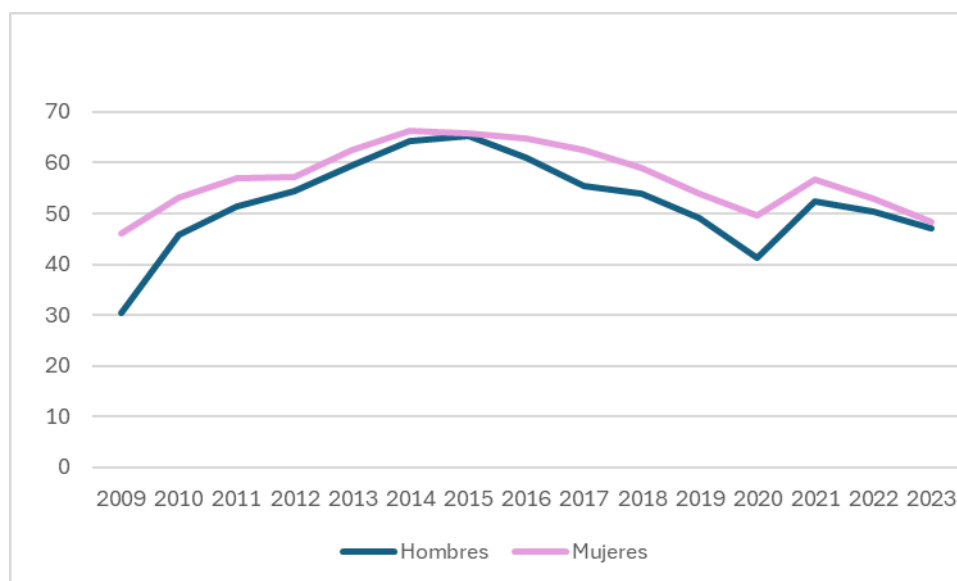
2.4.2. Paro de larga duración

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024) la Tasa de paro de larga duración corresponde a: “Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, como porcentaje de la población activa total (ocupados más no ocupados)”.

Actualmente el paro de larga duración (PDL) es uno de los problemas más serios entre los países de la Unión Europea, contando entre ellos a España, que lo sufre con mayor intensidad. La probabilidad de salida del paro tiende a disminuir conforme pasa el tiempo a causa de factores como la depreciación de la cualificación, pérdida de motivación y la discriminación por parte de los empleadores (Machin y Manning, 1999). Además de la difícil reincorporación laboral, el PDL genera grandes niveles de paro estructural, debido a la falta de competencia en igualdad con los parados de corta duración, los de larga duración producen una reducción del efecto moderador del paro sobre el crecimiento salarios.

Para muchos trabajadores que se encuentran en desempleo, la incertidumbre de que éste se cronifique en el tiempo es una realidad, ya que corren el riesgo de no volver a introducirse nunca más, además que su incidencia sea alta supone un riesgo de cohesión social.

GRÁFICO 3. PARADOS DE LARGA DURACIÓN DE 50 A 59 AÑOS.



Elaboración propia a partir de datos del INE. Parados de larga duración en España.

En el gráfico vemos la evolución del paro de larga duración desde 2009 a 2023, correspondiendo el morado con las mujeres y el azul con los hombres.

Desde 2009, después de la crisis de 2008, también conocida como la Gran Recesión española, se produce un aumento considerable que no frena hasta 2014, cuando se produce un descenso mantenido hasta 2019. En 2020, a causa del COVID, vuelve a haber un repunte, dificultándose la reinserción de los parados de larga duración (PDL) que ya había, más los que la pandemia ha generado, esta tendencia al alza dura hasta 2021 que empieza a bajar de nuevo.

El gráfico presenta una forma cóncava, creciente en periodos de inestabilidad asociado a periodos de recesión económica, lo que podemos denominar desempleo coyuntural o cíclico, ya que como podemos observar en el gráfico dura hasta 2014, que es cuando concluye la crisis de 2008. De igual manera ocurre con el repunte de 2020, asociado a la crisis de la pandemia.

Que la línea de los hombres (línea marrón), esté siempre por debajo de la de las mujeres es consecuencia de la ausencia de recuperación en los empleos que se destruyeron en la burbuja de 2008, ya que afectó en mayor medida a un sector generalmente masculino, como fue la construcción.

Las consecuencias del PDL a nivel económico derivan en la obsolescencia del capital humano, además de la pérdida de competencias y habilidades el tiempo que dura la situación de desempleo. Produciéndose un desajuste entre las aptitudes del individuo y las destrezas que demanda el mercado de trabajo. Socialmente, conduce a situaciones de precariedad y pobreza.

Para paliar los estragos del PDL, en 2019 se aprobó el plan trienal (2019-2021) vinculando al “Plan Anual de Política de Empleo” (PAPE), para prevenir y reducir el paro de larga duración, así como facilitar la reincorporación al mercado de trabajo de este colectivo de parados. Interviniendo los interlocutores sociales. El Plan está dotado con 4.000 millones de euros, de los cuales 781,2 millones corresponden a los Presupuestos Generales del Estado de 2019.

Su marco de actuación está inscrito dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. En concreto, el ODS 8 dirigido al Trabajo decente y crecimiento económico, ya que es el que afronta de manera directa los problemas laborales del trabajo.

Su objetivo se dirige en incorporar y mantener en el mercado de trabajo a aquellas personas de 30 y más años que hayan estado en paro durante 12 o más meses en los últimos 18, garantizando una atención individualizada y personalizada, mediante la asignación de un orientador/tutor, y la apertura de un itinerario individual. Además de actuar como acción preventiva en colectivos como los mayores de 45 años que han perdido el empleo, o trabajadores que no llegan al umbral del SMI. Pero, para alcanzar esta plena inserción es necesario establecer una coordinación entre las políticas activas de empleo y una protección económica fuerte frente a la situación de desempleo, mediante medidas como la recuperación del subsidio de mayores de 52 o la promoción de procesos despersonalizados de selección en las fases de contratación. Además de unas políticas activas eficaces es necesario fortalecer los servicios públicos de empleo, tanto a nivel nacional como autonómico, favoreciendo la colaboración público-privada en la intermediación laboral. Así como conseguir la reducción de la tasa de paro de larga duración en 2,5 puntos, lo que supondría la reducción neta de 422.100 personas desempleadas mayores de 30 años.

Además de lo relacionado con el empleo en parados mayores, también se centra en la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo con medidas en el entorno rural y doméstico:

En el entorno rural es clave apoyar el papel de la mujer ya que es fundamental desde el punto de vista del empleo, las condiciones de trabajo y la fijación de la población en el mundo rural, impulsando programas específicos para la adquisición de competencias digitales. Además de facilitar la formación de certificados de profesionalidad, ayudando a que las Entidades Locales consigan la acreditación de sus propios espacios públicos para la implantación de dichas formaciones, evitando así que quien quiera formarse tenga que desplazarse del entorno rural y, en el entorno doméstico.

En línea con el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE,2021), éste contiene acciones y medidas de políticas activas de empleo propuestas para llevar a cabo por las Comunidades Autónomas, tanto las financiadas por el Estado (fondos estatales), así como el propio Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

2.5. CONTRATACIÓN EN MAYORES DE 45/50 AÑOS

En 2023, en nuestro país, se contrataron un total de 4.248.909 contratos en personas mayores de 45 años, lo que supone un 27,51% del total de contratos registrados en el Servicios Públicos de Empleo.⁴

Pero, el envejecimiento y la contratación, en muchas ocasiones, se ven unidos por la discriminación en cuestión de edad, siendo ésta el factor de discriminación más común en nuestro mercado laboral.

2.5.1. Discriminación en la contratación

La discriminación en el ámbito laboral que encontramos hacia personas mayores de 50 años coincide con las barreras que se encuentran al volver al mercado de trabajo si han quedado en desempleo. Para conocer mejor el punto de vista de este colectivo y sus sensaciones a cerca de la discriminación o no que sufren ese usará como referencia el *estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo* de IMOP Insights⁵, en el cual se realiza una encuesta preguntando a cerca de por qué los mayores de 50 tienen más dificultades para encontrar empleo que otros sectores, la cual analizaré más adelante.

Las razones se clasificaron en cuatro apartados, para mí correctamente seleccionados ya que reflejan las inquietudes más actuales para los trabajadores seniors, porque el “poco” tiempo que les queda en el mercado prefieren que sea de calidad, y sus empleadores.

1. Condiciones laborales.
2. Aptitud.
3. Aporte a la empresa.
4. Actitud hacia el trabajo.

Los cuales recoge la siguiente tabla con las respuestas, en porcentaje, del total de encuestados.

⁴ Datos obtenidos del Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años Estatal (2024). Datos 2023.

⁵ IMOP Insights, *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo*. Madrid, Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, 2020, 172 p.

TABLA 8. ¿A QUÉ CREE QUE SE DEBE QUE LOS/LAS MAYORES DE 50 AÑOS TENGAN MÁS DIFICULTADES QUE OTROS COLECTIVOS PARA ECONTRAR TRABAJO?

% Total entrevistados	Edad					
	Total 1200 %	De 22 a 30 %	De 31 a 40 %	De 41 a 50 %	De 51 a 59 %	De 60 a 65 %
Condiciones Laborales	66,3	59,3	64,3	71,1	67,8	67,9
No se conforman con trabajos precarios	40,4	37,3	36,6	43,8	43,4	39
Son más reivindicativos, no "tragan" con cualquier condición de trabajo.	38,6	29,1	41,1	41,6	41,1	38,1
Tienen mucha experienciaa y pedirán salarios mayores.	33	32,2	27,8	36	33,9	36,6
Aptitud	55	63,2	54,2	51,8	49,6	63,3
Es más difícil que se adapten a un nuevo empleo.	28,8	38,8	30,3	26,2	21,5	27,9
Están superados por la tecnología, les cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías.	26,9	28,7	29,2	24,7	23,1	34,6
Están peor formados.	18,4	14,3	15,1	20,3	22,2	22,1
Aporte a la empresa	34,6	34,6	33,6	34,5	37,6	29,2
No transmiten imagen de "modernidad", de "empresa dinámica".	25,7	21,3	21,7	27,6	32,7	23,3
Rinden menos que los jóvenes.	6,7	8,9	9,8	4,7	4,6	4,2
Pueden aportar menos que otros trabajadores más jóvenes.	5,3	7,2	5,7	4,5	5,1	2,5
Actitud hacia el trabajo	9,6	11,1	7,4	9,3	9,1	16
Están poco motivados.	7,7	8,7	6,4	7,3	7,6	11,7
Faltan más al trabajo.	1,3	1,8	0,2	1,5	1	2,8
No fomentan un buen ambiente.	0,9	0,6	0,8	0,4	1,8	1,5

Elaboración propia a partir de datos sobre el Estudio de la percepción de la discriminación por edad en el empleo.

En la presente tabla podemos ver como las **condiciones de labores** tienen mayor peso en la encuesta, el 66,3% de los encuestados consideran que estas son barreras en la contratación. En el margen derecho se ve como los porcentajes (el total) de los trabajadores a partir de 41/50 hasta los 65 años es mayor que en los más jóvenes. La posibilidad de renunciar a unas condiciones peores es algo que este colectivo toma como última alternativa.

En cuanto a la **aptitud**, para el trabajador de más edad es un caso contradictorio, la experiencia que se supone que es un gran valor, aparece como un gran hándicap, al ser concebido como un "lastre" en la flexibilidad de la demanda del mercado. Con el avance de la tecnología, la idea de darle valor a la experiencia se relativiza, para priorizar la capacidad de adaptación a los nuevos modelos de trabajo. Es por ello, que lo que pueda aportar un trabajador senior pasa a segundo plano.

La **actitud**, es otra de las barreras. Los empleados mayores de 50 años viven con la incertidumbre de la empresa no les ofrezca o faciliten formación, no les confíen responsabilidades o que no les hagan partícipes de cambios, o proyectos nuevos en la empresa, por lo que su motivación disminuirá.

Por otro lado, el miedo a ser expulsados del mercado laboral de manera definitiva, y las consecuencias que esto conlleva a nivel de las coberturas sociales, hacen que sea un factor de presión para ellos, llegando a aceptar trabajos temporales y a tiempo parcial, estando por debajo de su nivel profesional, incluso ligados a otros sectores y/o actividades no cualificadas y precarias.

Dentro de los prejuicios en el ámbito laboral sobre la edad, nos encontramos con barreras en la contratación, dificultando por tanto la inserción o promoción en el mercado laboral, es por ello por lo que se han realizado estudios para evidenciar si dichas discriminaciones existen o no: como es el Estudio Iseak.⁵

Fue creado con el objetivo de investigar la realidad del edadismo en España, realizando un experimento de correspondencia, en el que se enviaron aproximadamente 1600 CVs ficticios a más de 800 vacantes de empleo reales en Euskadi, Barcelona y Madrid. Concretamente dos CV: uno vinculado a una persona de 35 años y otro de 49 años.

Las candidaturas correspondían a personas con atributos similares, pero de diferentes edades y niveles de experiencia laboral. Para medir la presencia de discriminación, se compararon las respuestas recibidas.

En este contexto experimental, las diferencias observadas en la fase de contratación entre trabajadores jóvenes y mayores indican una discriminación evidente. Es decir, si los trabajadores de mayor edad reciben un trato sistemáticamente peor por parte de las empresas, a pesar de tener características similares y trayectorias laborales proporcionales a su edad, se puede concluir que existen sesgos laborales de carácter edadista.

El principal resultado del estudio es que los trabajadores mayores sustancialmente tienen menos probabilidad de acceder a una entrevista laboral que candidatos de menor edad, lo que conlleva edadismo en fase de contratación. Además, subraya la importancia de solucionar el edadismo con la necesidad de implantar políticas públicas con un doble enfoque: fomentar tanto la oferta como la demanda laboral de trabajadores mayores.

La idea de proporcionar a la empresa un currículm ciego en el proceso de selección es una buena técnica para garantizar que dicho proceso sea igualitario para todos y así evitamos los prejuicios, que, como hemos visto, se pueden asociar a la edad. Por otro lado, entiendo que la edad sea un factor importante en puestos de trabajo de carga o de constante movimiento, pero, por eso, en las ofertas se debe de especificar las características del puesto.

⁵ La Fundación Iseak, entidad sin ánimo de lucro, es un centro de investigación y transferencia en economía, creado en 2018.

3. MEDIDAS DE EMPLEO DIRIGIDAS AL EDADISMO LABORAL

El desempleo es uno de los mayores retos para el mercado laboral, ya que a mayor tiempo en desempleo mayor dificultad de reinserción, convirtiéndose en un problema estructural, gravando el conjunto de la economía. Es por ello, que desde los poderes públicos se insta a seguir una serie de políticas activas y pasivas dirigidas al empleo, ya que en 2023 el país concluyó con 1.083.704 personas mayores de 52 años en paro registradas, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Por un lado, las políticas activas de empleo son aquellas que se esfuerzan por conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda del trabajo a través de una mayor eficacia en las oficinas de empleo. Son una de las principales herramientas del gobierno para deducir el desempleo y favorecer la reinserción laboral. Para algunos colectivos, como es el caso de los mayores de 50 años y más, este tipo de medidas se han vuelto cada vez más relevantes a causa del difícil acceso al mercado laboral con su edad. Este tipo de medidas tienen un enfoque en el fomento de la contratación y estabilidad en la empresa, a través de la formación. Además de suponer exenciones fiscales, subvenciones, bonificaciones y/o reducciones en las cuotas de Seguridad Social.

Por otro lado, las dimensiones pasivas de las políticas de empleo abarcan las medidas relacionadas con la renta, siendo una renta sustitutoria a los ingresos que percibiría la persona si estuviera incorporada en el mercado laboral. Su función no se limita a disponer de cantidades económicas, sino a fomentar una participación activa en la búsqueda de empleo. Es decir, las políticas pasivas van encaminadas al servicio de las políticas activas.

Desde el punto de vista económico, supone la cobertura de inserción al mercado de trabajo, incentivando su búsqueda con ayudas o subvenciones económicas.

3.1. Políticas en España que abordan la discriminación por edad en el trabajo

En España, la gestión estratégica del envejecimiento de las plantillas es una asignatura pendiente. Por lo que es necesario el desarrollo de políticas para mantener a los trabajadores seniors en el mercado de trabajo.

Estas medidas son ejecutadas por el gobierno, previo análisis de la situación laboral, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Son elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y su gestión corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal.

Hay dos enfoques interconectados para lograr, o intentar, que los trabajadores mayores sigan trabajando. El primero de ellos, se centra en incentivar la participación, con la creación de programas o beneficios que hagan que estos quieran seguir trabajando. Por ejemplo, ofrecerles mayor flexibilidad. Y, el segundo enfoque trata de evitar que las personas mayores se retiren antes de tiempo del mercado, con políticas que hagan menos atractivas la jubilación anticipada. Ambas estrategias están relacionadas con los cambios en el sistema de pensiones.

Además del Estado, los sindicatos también son partidarios de implantar políticas activas para impulsar el empleo y su reinserción en personas de mayor edad, dado que en los últimos años

los parados mayores de 50 años están empezando a ser parados de larga duración, llegando a estar año y medio sin recibir ofertas de trabajo.

Existen dos subgrupos, el primero de ellos las políticas activas y, el segundo, las políticas pasivas, denominadas también políticas de garantías de rentas (Pozo, F.2015).

3.1.1. Políticas activas

Desde la perspectiva macro del impacto de las políticas activas en la economía, en primer lugar, se espera que estas medidas faciliten el acceso a colectivos especialmente vulnerables como son los jóvenes, los mayores y las mujeres, además de intentar reducir el efecto del paro de larga duración. Por otro lado, intentan aumentar la oferta respecto a la demanda, generando competencia entre los puestos ya creados, los demandantes en situación de desempleo y las personas que ya tienen un puesto de trabajo, bajo la teoría *insider-outsiders* ((LINDBECK y SNOWER, 1988; LINDBECK, 1994)⁶ : Los primeros cuentan con trabajos con altas remuneraciones y cobertura social tanto para ellos como para sus familias, mientras que los segundos se ven afectados por un entorno laboral inestable y de baja remuneración. En este caso el resultado que debería generar la competencia es de una presión a la baja de los salarios y, por ende, aumentar el empleo, lo que conllevaría en consecuencia una reducción del desempleo.

En segundo lugar, la situación de desempleo de un país produce efectos negativos en la productividad de este, debido a la pérdida de oportunidades para obtener capital humano a través de la formación. Como se expone en el siguiente epígrafe, la solución para mitigar los efectos sobre la productividad son la aplicación de programas e iniciativas de reinserción laboral.

En tercer lugar, las políticas activas de empleo pretenden aumentar el estado de bienestar que supone estar en una situación de desempleo. Pero, tanto las prestaciones contributivas, como los plusos y determinados programas activos pueden generar un efecto negativo en la fijación de los salarios por su alto coste para la empresa.

Por último, la principal función de las políticas activas es mantener y mejorar el ajuste entre oferta y demanda, esto se consigue adaptando la formación que se demanda a los demandantes o aumentando la eficacia de los parados en las técnicas de búsqueda de empleo, además de contando con oficinas de empleo que garanticen las ofertas que demanda en el momento el mercado. Por lo que, sabiendo la gran cantidad de medidas políticas que hay para mantener una inserción activa es necesaria su implementación, favoreciendo y colaborando con la estructura productiva del país, además de garantizar empleo y contribuir a la imagen del mercado laboral de España.

⁶ Assar Lindbeck fue un economista sueco y Dennis Snower es un economista estadounidense-alemán. En colaboración explicaron el funcionamiento del mercado de trabajo a partir de la teoría de insiders y outsiders

Por otra parte, bajo el punto de económico, no podemos tener en cuenta solamente el número de parados que han conseguido empleo gracias a dichas políticas, sino también el coste de la implementación de estas (coste-beneficio), dado que tras la aprobación del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024 y, con el objetivo de favorecer a las personas mayores de 52 años, se prevé invertir 633 millones para las Políticas Activas de Empleo en 2024.

3.1.2. Políticas pasivas: Subsidio para mayores de 52 y 55 años

Las políticas pasivas son aquellas permiten a quienes no trabajan mantener su renta. Pueden ser de dos tipos, el primero de ellos: prestaciones por desempleo contributivas y, en segundo lugar: subsidios. Además, ayudan a vivir dignamente a aquellos que no encuentran empleo.

Su elaboración y posterior gestión debe ser una cuestión muy importante para las Administraciones, dado que, en cuestiones económicas, si gran parte de la población no tiene empleo o las prestaciones que reciben son bajas se producen dos fenómenos. El primero es la capacidad de consumo de esas familias se reduzca tanto que acabe afectando a la economía general, provocando un aumento del decrecimiento y desempleo. Por otro lado, beneficiaría a la economía sumergida, reduciendo las entradas fiscales que benefician a la economía del país.

Una de las políticas pasivas más atractivas para parados mayores es el subsidio para mayores de 52 y 55 años. Éste es una ayuda extraordinaria por parte de la Seguridad Social ante carencias de cualquier índole, o situaciones de necesidad, una vez agotadas las prestaciones contributivas. En este caso, para proteger a un colectivo, como son los trabajadores de más edad ya que los desempleados mayores de 55 años representan un 11% del total de parados en España, no dejando de crecer en la última década y convirtiéndose en su mayoría en parados de larga duración.

Por ello, desde el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se establecen varios subsidios, pudiendo solicitarse una vez finalizado el paro, siendo la única prestación que puede cobrarse ininterrumpidamente hasta la edad de jubilación, siempre y cuando se cumplan los requisitos.

Uno de ellos es el subsidio por desempleo para mayores de 52 años, regulado en el Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes en materia de protección social, que modifica la regulación de subsidio para personas trabajadores mayores de 55 años.

Dicha modificación derivó en los siguientes aspectos:

El primero de ellos, el cambio de edad para acogerse a este, de los 55 a los 52 años. Además del acceso a aquellos que anteriormente hayan agotado una prestación o subsidio por desde empleo si han continuado inscritas como demandantes de empleo, sin tener en cuenta las interrupciones inferiores a tres meses o las correspondientes a periodos de inactividad.

Para el acceso y mantenimiento del presente subsidio solamente se tendrá en cuenta las rentas individuales de la persona solicitante, sin contar con las de la respectiva unidad familiar. Percibiéndose, si es que se continúa cumpliendo los requisitos establecidos, hasta la edad de jubilación ordinaria, cotizando para la jubilación con base del 125% del tope mínimo de cotización vigente en casa momento. Su cuantía corresponde al 80% del indicador público de rentas de efectos múltiples (IMPREM), eliminando el descuento a aquellos que se encuentren recibiendo el subsidio.

El subsidio para mayores de 55 años cuenta con las siguientes modificaciones, aplicándose de oficio por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

Su duración máxima se modifica hasta la edad ordinaria de jubilación, ampliándose automáticamente por parte del SEPE cuando obtenga la fecha de esta. Cuando el subsidio provenga de una prestación contributiva o derivada del trabajo, se elimina la reducción y se percibirá el 100% de la cuantía del mismo. La cuantía de la cotización por contingencias de jubilación se incrementa hasta el 125% del tope mínimo de cotización vigente en el momento. Teniéndose únicamente en cuenta las rentas de la persona solicitante.

El hecho de que haya dos tipos de subsidios prácticamente iguales supone un coste mayor para el Estado y, eliminando uno de ellos, en este caso el subsidio para mayores de 55 años y dejando solo el de mayores de 52 años (que entraría igualmente en él las franjas de edades que en el de 55) recortamos gastos, pudiendo generar otro tipo de ayudas con la partida presupuestaria destinada a dichos subsidios.

Por último, las políticas pasivas de empleo tienen que ser consideradas como un mecanismo de activación e incentivación del empleo. Las personas que se acogen a ellas tienen que comprometerse con la búsqueda de empleo, y no conformarse con estas ayudas.

3.2. Coste – eficacia de los programas de reinserción laboral

El objetivo principal de estos programas es promover la reorientación y reinserción laboral de parados de larga duración, siendo necesaria que esta sea duradera y de calidad. Estas iniciativas pretenden hacer saber a los interesados las distintas posibilidades laborales que hay en el mercado dependiendo de las circunstancias personales de cada uno, además de mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso al mercado laboral, así como el asesoramiento de aquellos que realicen formaciones y la adquisición y puesta en práctica de las competencias técnicas. Del mismo modo que intentan ayudarles a desarrollar otras destrezas necesarias dentro del puesto de trabajo y así aumentar la empleabilidad.

Con relación a la evaluación del Plan Anual de Política de Empleo 2021 (PAPE, 2021) y de cómo las políticas activas han ayudado a la reinserción de numerosos colectivos, así como a la relación entre coste-eficacia se expondrán los siguientes datos.

TABLA 9. RELACIÓN ENTRE EFICACIA Y EFICIENCIA O COSTE-EFICACIA

	Impacto (p.p. de impacto en servicios no combinados)	Eficiencia (ratio coste-resultados)
Diagnóstico y perfil individualizado del usuario.		239,59 €
Tutorización individual y acompañamiento continuo.	3,7	2.729,91 €
Asignación inicial itinerario o plan personalizado.	14,9	1.377,71 €
Formación profesional en el trabajo.	7,4	2.108,67 €
Asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento.	21,2	821,24 €
Apoyo a la movilidad.	3,2	258,89 €

*Elaboración propia a partir de datos de la Evaluación ex post PAPE 2021, a partir de datos del SEPE y de la TSGG.
N=810.417 personas.*

La eficacia en este caso es la relación entre el coste total del servicio y las personas que gracias a él se han insertado en el mercado, es decir, han conseguido ejemplo. El servicio que mayor eficacia ha tenido es el diagnóstico y perfil individualizado del usuario, además se ser el que menor coste ha supuesto. Y, el que mayor coste ha tenido, con 2.108,67€, y una tasa baja de eficiencia (+7,4 en comparación con las demás) es la formación profesional en el trabajo.

Sin embargo, y en mi opinión, la formación profesional no presentaría los peores datos en eficacia y eficiencia, sino la asignación inicial del itinerario o plan de partura, dado que, aunque tenga una ratio coste-resultados menor su diferencia es mínima, como no es el caso de la eficacia con un impacto de -14,9.

Por último, en España hay programas de reinserción laboral destinados concretamente a colectivos de riesgo, como es en este caso los mayores de 45 años. Algunas de estas iniciativas, que en a mí juicio son las más novedosas, puesto que se intenta dejar de lado el factor edad, y son concretas para este colectivo, es la siguiente:

3.2.1. Otras medidas de reinserción: el CV Ciego

El curriculum vitae anónimo es una iniciativa dirigida a las empresas, originada a partir de un proyecto piloto que comenzó en enero de 2017, bajo la coordinación de la Secretaría de Estado de Igualdad, y llevado a cabo a través del Instituto de la Mujer. Este proyecto tuvo como objetivo diseñar, implementar y evaluar el CV Anónimo en los procesos de selección.

En este contexto, las empresas que participan se comprometen a adoptar medidas para despersonalizar a los candidatos durante el proceso de selección, con la finalidad de eliminar posibles sesgos. La despersonalización se refiere a ocultar ciertos datos personales en el currículum, para evitar que estos influyan en la decisión de contratación. Esta iniciativa surgió a partir de estudios que demostraron la existencia de prejuicios en los procesos de reclutamiento, que en ocasiones pueden llevar al rechazo de un candidato por razones como el sexo, la edad o la nacionalidad, basándose en información que no siempre es relevante para el puesto en cuestión, lo que genera discriminación y la posible pérdida de talento para la empresa.

El estudio se centró en determinar si existía o no un nexo causal entre la despersonalización en la selección del futuro persona y la mayor o menor contratación en base a las necesidades del puesto a cubrir, edad, etc. Llevándose a cabo en colaboración con otras empresas y entidades, durante doce meses, en los cuales se han realizado procesos de selección despersonalizados, es decir, sin referencia a datos personales, usando como presentación del candidato un currículum anónimo (CVA) o ciego.

No obstante, a pesar de los resultados que avalan el estudio, también hay quienes desacreditan la eficacia de este, argumentando que no es una táctica útil para evitar la discriminación, dado que los prejuicios o sesgos operan muchas veces de manera inconsciente y, además, en el CV puede haber otros datos que ofrezcan información relativa a la edad, por ejemplo, los años de experiencia. Es evidente que es necesario incidir en un cambio de mentalidad en general, consiguiendo que se eviten convencionalismos y estereotipos asociados, en este caso, con la edad.

Desde la perspectiva económica, se fomenta la reinserción y el reemplazo cuando la cuantía (y duración) de los subsidios es menor. En el caso de que la cuantía y la duración de los subsidios

fuese alta, solamente sería compatible si las personas que se acogen a él fueran pocas, es decir, la tasa de paro fuese baja y, por otro lado, los incentivos a volver al mercado laboral también fuesen elevados (Asenjo y Pignatti, 2019).

3.3. Edadismo laboral en mujeres: doble discriminación

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido de manera paulatina, siendo de los cambios más importantes en nuestro país, favoreciéndolas a ellas mismas en primer lugar, pero también al crecimiento económico.

En este sentido, nos encontramos ante diferentes cohortes de edad en las mujeres mayores en el mercado laboral, pudiendo identificar tres subgrupos ⁷:

En el primero de ellos están las mujeres que acaban de cumplir los 45 años y que entrarían en la madurez; el segundo grupo corresponde a las mujeres de la transición demográfica, entradas desde hace tiempo en la madurez y, por último; las mujeres que ya alcanzan la edad legal de jubilación (65 años o más de edad). En muchos casos estas últimas entraron en el trabajo desde muy temprana edad para ayudar a sus familias.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE,2024) en 2023 la tasa de ocupación de mujeres de más de 55 años se encuentra en un 22,63%, frente al 31,67% de los hombres. Las dificultades que sufren las mujeres una vez sobrepasan la barrera de los 45 años es la explicación para que su tasa de actividad sea menor que la de los hombres, dado que a lo largo de su vida han tenido que frenar su carrera laboral, lo que esto conlleva una difícil reincorporación al mercado, generando en muchos casos desempleo coyuntural y no estructural.⁸

No obstante, el cambio de participación laboral no ha venido acompañado de un cambio de mentalidad. La discriminación que sufren las personas mayores dentro y fuera del mercado laboral, a las mujeres se les agrava con el factor de género, siendo otro de los grandes motivos de discriminación. Es por ello por lo que la sensibilización es fundamental, contando con el respaldo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siendo la igualdad de género su cuarto eje de transformación.

Para que realmente exista esta igualdad efectiva y con ello contribuir a la efectividad económica al aprovechar todo el capital humano de todas las personas, existen una serie de medidas para incentivarlo. Uno de los estereotipos que más se asocia a las mujeres mayores es la brecha digital, no saber o no conocer del todo los diferentes usos de la tecnología, dado que el uso de las TIC a partir de los 55 se sitúa en un 80% y de 65 años para arriba en un 59,9%.⁹ Para erradicar este problema se implementó el Plan Nacional de Competencias Digitales, además de fomentar el emprendimiento femenino.

⁷ Caracterización realizada por el Instituto de las Mujeres en el Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres mayores de 45 años. Guía Metodológica. Programa SARA (2020).

⁸ En base a la información recogida en el Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres mayores de 45 años.

⁹ Datos recogidos de Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares Año 2022. (INE).

Por otro lado, desde el Ministerio de Igualdad junto con el Instituto de las Mujeres, se fomentan y llevan a cabo programas como el Programa SARA (2020), dirigido especialmente a mujeres, para favorecer su participación social y laboral. Las mujeres trabajadoras mayores de 45 años, además del rol de género, tienen que enfrentarse a la edad para conseguir un empleo.

El programa SARA se centra en la creación de un itinerario para fomentar la participación de la mujer en el panorama laboral, mediante dinámicas abordadas desde la perspectiva de género. Las participantes del programa son las encargadas de su proceso de inserción laboral, con ayuda de talleres y tutorías individualizadas, además de prácticas en empresas y un seguimiento de 6 meses de su inserción laboral. En la última edición (2018-2019) las mujeres formadas fueron 578, alcanzándose un resultado promedio de inserción del 20,19%, según datos del propio Instituto de las Mujeres.

Como vemos en el siguiente gráfico, la tasa de paro en mujeres entre los 55 a 69 años es mayor que en hombres, debido a los problemas que tienen para reincorporarse al mercado, problemas ligados en muchas ocasiones a la vida laboral, ya que muchas veces no es lo suficientemente extensa, dado que se ve reducida al haber tenido que frenar su carrera laboral en favor de la conciliación familiar. Además, debemos tener en cuenta también el sector de ocupación de muchas mujeres, ocupándose de hogares y personas mayores, por lo que a cierta edad ya no pueden ejercer ese trabajo

TABLA 10. Tasa de paro por sexo y grupo de edad 4ºT 2023

	Ambos sexos 2023T4	Hombres 2023T4	Mujeres 2023T4
De 55 a 59 años	11,3	9,76	13,07
De 60 a 64 años	10,78	9,62	12,06
De 65 a 69 años	5,95	5,06	6,88

Elaboración propia a partir de datos del INE (2023)

Las mujeres de 55 a 59 años tienen la mayor tasa de paro, y con ello, mayor probabilidad de permanecer en paro de larga duración (una de cada tres personas paradas de larga duración se sitúa en este intervalo de edad)¹⁰, por lo que es importante que las empresas cumplan las leyes en materia de igualdad y así contribuir, de manera conjunta, a la disminución de las desigualdades por género y, además, por edad.

¹⁰ Según datos del Programa SARA (2020) el Programa dirigido a mejorar la participación social y laboral de mujeres mayores de 45 años.

4. CONCLUSIÓN

El presente trabajo aborda de manera exhaustiva el edadismo en el mercado laboral español, centrándose en los trabajadores mayores de 45 y 50 o más años. El envejecimiento de la población es uno de los retos más significativos a los que se enfrenta España y sus efectos se manifiestan de manera clara en el ámbito laboral, donde los prejuicios relacionados con la edad limitan las oportunidades de empleo para las personas mayores.

Uno de los puntos fundamentales que el trabajo destaca es el impacto de los estereotipos sobre la edad. A menudo, los trabajadores seniors son percibidos como menos adaptables a los cambios tecnológicos y organizativos, lo que les coloca en una situación de desventaja frente a trabajadores más jóvenes. Este estereotipo afecta negativamente a su capacidad para encontrar empleo, e incluso cuando logran reinsertarse en el mercado laboral, a menudo lo hacen en condiciones menos favorables, aceptando trabajos de menor cualificación o contratos temporales que no valoran adecuadamente su experiencia y conocimientos. En el caso de las mujeres, la situación es aún más grave debido a la doble discriminación que sufren por razones de edad y género.

En este sentido, el trabajo pone en relieve que el paro de larga duración se ha convertido en un fenómeno particularmente preocupante entre las personas mayores de 50 años. Según los datos presentados, la cronificación del desempleo es una realidad cada vez más común, en la que las personas que pierden su empleo después de los 50 años tienen pocas probabilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo, especialmente en un contexto de recesiones económicas o crisis estructurales. Esto no solo afecta a su capacidad para contribuir al crecimiento económico del país, sino que también genera situaciones de exclusión social y pobreza entre aquellos que se encuentran más cerca de la jubilación.

Otro aspecto importante que destaca el trabajo es el papel que juegan las políticas públicas en la lucha contra el edadismo, tanto políticas activas como pasivas. Si bien el gobierno de España ha implementado diversas medidas para promover la reinserción laboral de los trabajadores mayores, como el subsidio para mayores de 52 y 55 años, o el fomento del currículum ciego en los procesos de selección. Aunque estas iniciativas han tenido éxito en algunos casos, el impacto global de las mismas no ha sido suficiente para cambiar la percepción negativa que prevalece hacia los trabajadores mayores en el mercado laboral.

El currículum anónimo es una de las políticas más innovadoras que se mencionan en el trabajo. Este sistema busca eliminar los sesgos inconscientes que pueden influir en los procesos de selección, al omitir información personal como la edad, el género o el origen étnico. Aunque los primeros resultados han sido alentadores, es evidente que esta medida por sí sola no resolverá el problema del edadismo. Como se señala en el trabajo, los estereotipos están profundamente arraigados en la cultura empresarial y social, y los prejuicios asociados a la edad continúan manifestándose incluso en fases avanzadas del proceso de selección.

Además de estas políticas activas, el estudio también analiza las políticas pasivas que se han implementado para apoyar a los trabajadores mayores que se encuentran en situación de desempleo.

El subsidio para mayores de 52 años es una de las medidas más importantes en este ámbito, ya que ofrece un soporte económico a las personas que no logran reinsertarse en el mercado laboral. Sin embargo, estas políticas deben estar acompañadas de medidas más proactivas que incentiven la contratación de estos trabajadores, fomentando su participación activa en la economía a través de programas de formación y reciclaje profesional.

Por otro lado, el coste-eficacia de los programas de reinserción laboral sigue siendo un tema controvertido. Aunque se han destinado importantes recursos financieros para apoyar estos programas, los resultados no siempre han sido los esperados. Por ejemplo, la formación profesional, que debería ser una de las herramientas más efectivas para mejorar la empleabilidad de los trabajadores senior, ha mostrado tasas de éxito variables. En muchos casos, los programas no están suficientemente adaptados a las necesidades específicas de este colectivo, lo que limita su impacto en términos de reinserción laboral.

El trabajo también pone de manifiesto la necesidad de un cambio de enfoque en las políticas de empleo dirigidas a los mayores. Aunque la legislación y las iniciativas gubernamentales han sido un paso positivo hacia la inclusión de los trabajadores seniors, aún existe una brecha significativa entre las políticas implementadas y los resultados reales en el mercado laboral. En este sentido, existe la necesidad de fortalecer la colaboración entre el sector público y el privado, además de la implementación de políticas más integrales que no solo se centren en la reducción del desempleo, sino que también promuevan una mayor sensibilización social sobre el valor de la experiencia y el conocimiento de los trabajadores mayores.

Otro de los grandes desafíos que se mencionan es el relacionado con la discriminación de las mujeres mayores. Este grupo, que ya enfrenta barreras de género en el mercado laboral, se ve especialmente afectado por el envejecimiento. El hecho de que las mujeres mayores hayan tenido carreras profesionales interrumpidas por responsabilidades familiares, unido a los estereotipos de género y edad, hace que su tasa de actividad sea significativamente más baja que la de los hombres. A pesar de los esfuerzos por reducir la brecha de género, el trabajo destaca que aún queda mucho por hacer para lograr una verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres mayores en el mercado laboral.

En resumen, el trabajo pone de relieve que el edadismo en el mercado laboral español es un problema estructural que requiere un enfoque multidimensional para ser abordado de manera efectiva. Además de las políticas públicas y las medidas legislativas, es esencial que se produzca un cambio de mentalidad en la sociedad y en el ámbito empresarial. Los trabajadores seniors no solo deben ser vistos como un colectivo vulnerable que necesita protección, sino también como un recurso valioso que puede aportar una experiencia y conocimientos únicos al mercado laboral. En este sentido, es crucial que las empresas adopten prácticas más inclusivas y valoren la diversidad generacional como una fuente de innovación y competitividad.

Aunque se han logrado algunos avances en la lucha contra el edadismo, aún queda un largo camino por recorrer. La transformación del mercado laboral español hacia un modelo más inclusivo y equitativo requerirá un esfuerzo conjunto de todos los actores involucrados, desde los responsables políticos hasta los empresarios y la sociedad en su conjunto. Solo a través de este esfuerzo colectivo será posible superar las barreras que actualmente limitan el acceso de los trabajadores mayores al empleo y garantizar que todas las personas, independientemente de su edad, puedan disfrutar de las mismas oportunidades en el mercado laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y NORMATIVA.

BIBLIOGRAFÍA

Bentolila, S., García-Pérez, Jansen, M., y Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). (2018). *El paro de larga duración de los mayores de 45 años*.

<https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-02.pdf>

De Alós-Moner Vila, R., Lope Peña, A. y Martín Artiles, A. (2023), “¿Hacia un mejor empleo? Balance de la política de empleo 2018-2023.

[¿Hacia un mejor empleo? Balance de la política de empleo 2018-2023 \(sepe.es\)](#)

Gabriel, C., Arranz, D., y IMOP Insights (2020). *ESTUDIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL EMPLEO*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacionselectronicas/documentacion/Documentos/DE1757.pdf>

María Luisa Rodríguez Copé (2017), “Medidas de políticas de empleo dirigidas a colectivos específicos en la etapa de recuperación económica? la inclusión activa como paradigma”, (pp. 146-159).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552300>

Quesada, O., Martínez de Lafuente, D., y De La Ricla, S. (2023). ¿Demasiado mayor para trabajar? evidencia de un experimento de campo sobre “edadismo” en el mercado laboral español.

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

Martínez López, A. (2008), “La influencia de las políticas activas de empleo en las transformaciones de los modos de intervención y los modelos contemporáneos de bienestar social”, (pp. 1-14).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2899811>

Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2008), “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo de español. Desajustes y retos”, *Economía industrial*, ISSN 0422-2784, Nº 367, (Ejemplar dedicado a: Retos y oportunidades para el sistema productivo español), págs. 121 -124).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2559060>

De la Ricla, S. (2015), “Políticas activas de empleo: una panorámica”, (pp. 1-31).

<https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2015/01/FPP2015-01.pdf>

Torres Haro, M^a José. (2022), “Edadismo y género en el mercado laboral”, (pp. 1-556) Tesis Doctoral, Universidad de Almería.

[Edadismo y género en el mercado laboral: Visibilizando el "edesánimo" \(ual.es\)](#)

HelpAge Internacional España. (2022), *La discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral. Los derechos humanos de las personas mayores en España: La igualdad de trato y la no discriminación por razón de edad*.

[Informe- HelpAge-2022 -La-discriminacion-de-las-personas-mayores-en-el-ambito-laboral.pdf](#)

Torres, José M^a. , Peris, Y., Fundación Pimec y Numintec. (2020), *La discriminación por edad en el ámbito laboral*, (pp. 4-7).

https://www.transformacionsocialcompetitiva.com/wp-content/uploads/2021/10/Informe-NDPE_11-nov-20.pdf

Vicente Ramos, S. (2015), Capítulo 8: Estudio de la inflación y del desempleo, (pp. 1-5). UPV/EHU. https://ocw.ehu.eus/pluginfile.php/47039/mod_folder/content/0/8.4_Los_tipos_del_desempleo.pdf

Miguélez Lobo, F. (2016), Las llamadas políticas pasivas, (pp. 1-16). <https://www.raco.cat/index.php/anuarioiet/article/download/314744/404902>

Banco de España. (2023), Capítulo 3: El mercado de trabajo español: situación actual, tendencias estructurales y políticas de empleo, (pp. 1-51). [Informe Anual 2023. Capítulo 3 \(bde.es\)](https://www.bde.es/estadistica/informacion-publica/informe-anual-2023/capitulo-3)

Servicio Público de Empleo (SEPE, 2024), Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años. Estatal. Datos 2023. https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-Mayores-de-45-a-os.-Estatal-2024--Datos-2023--NIPO.pdf

Gobierno de España (2023). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: IV Informe de ejecución del plan de recuperación. [21122023 IV Informe de Ejecucion del Plan de Recuperacion completo 0.pdf \(planderecuperacion.gob.es\)](https://www.planderecuperacion.gob.es/informacion-publica/informe-iv-ejecucion-del-plan-de-recuperacion-completo-0)

WEBGRAFÍA

OBSERVATORIO Seguimiento de Indicadores de Empleo de la Estrategia Europa 2020/2030. Ministerio de Trabajo y Economía Social Vicepresidencia Segunda del Gobierno Secretaría de Estado de Trabajo Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, p.31. SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO y SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y ANÁLISIS SOCIOLABORAL (2024). https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/observatorio/2022/Diciembre/OBSERVATORIO.pdf

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración (2019). El Gobierno aprueba el plan Reincorpora-T para personas desempleadas de larga duración. (2019). *LA REVISTA DE LA Seguridad Social*. <https://revista.seg-social.es/-/el-gobierno-aprueba-el-plan-reincorpora-t-para-personas-desempleadas-de-larga-duraci%C3%B3n>

Gobierno de España: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2019). PLAN REINCORPORA-T: Plan trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración (2020-2021). https://www.sepe.es/dam/jcr:4145a708-5726-465c-872f-7a489f61d73d/PLAN-REINCORPORA-T-WEB_JUNIO.pdf

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2020). DISEÑO, IMPLANTACIÓN y VALORACIÓN DE UN PROYECTO PILOTO DE CURRÍCULUM VITAE ANÓNIMO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL: Informe final de evaluación de resultados. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/InformeFinalCVA.pdf>

Vicepresidencia segunda del gobierno, secretaría de estado de trabajo y ministerio de trabajo y economía social, subdirección general de estadística y análisis sociolaboral. (2024). INFORME TRIMESTRAL ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/149/149.pdf

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (2024). Las políticas activas de empleo deben impulsar la inserción laboral de las personas de más edad. [UGT | Las políticas activas de empleo deben impulsar la inserción laboral de las personas de más edad](#)

Aguilera Verduzc, Manuel, Gonzalo de Cadenas Santiago y Ricardo González García, *Envejecimiento poblacional: La transición demográfica, una reflexión en torno a su impacto económico y sobre la seguridad social*, Servicio de Estudios de MAPFRE, Madrid, 2019. Disponible en: <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/media/group/1100569.do>

Alujas Ruiz, Juan Antonio y Jordi López Tamayo “Efectos de las políticas activas sobre el proceso de emparejamientos en el mercado de trabajo español”, *RAE: Revista Asturiana de Economía*, Nº 36, 2006, pp. 77-95. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2938295>

Ramiro Fariñas, Diego, “Un perfil de las personas mayores en España 2023”, *Informes Envejecimiento en Red*, Nº 30, 2023. Disponible en: <https://envejecimientoenred.csic.es/wp-content/uploads/2023/10/enred-indicadoresbasicos2023.pdf>

Cuadrado, Pilar, Alejandro Fernández Cerezo, José Manuel Montero y Francisco José Rodríguez, “El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España”, *Boletín económico - Banco de España*, Nº. 3, 2023. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/23/T3/Fich/be2303-art12.pdf>

Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). "Situación Regional del Mercado Laboral". Disponible en: <https://laboral.fedea.net/regional.html?selCom=0&selSit=1&selGru=2&selSub=2&selTri=2024T1&selPer=0&selDat=0>

Instituto Nacional de Estadística (INE), “Población por comunidades y provincias, país de nacimiento, grupos de edad (quinquenales), sexo y año”. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65334#_tabs-tabla

Instituto Nacional de Estadística (INE), “Parados de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupos de edad”. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=%2F&page_name=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Instituto Nacional de Estadística (INE), “Contabilidad Nacional Trimestral de España: Principales Agregados (CNTR)”. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736164439&menu=ultiDatos&idp=1254735576581

Instituto Nacional de Estadística (INE), “Tasa de empleo por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma”. Media de los cuatro trimestres del año. Disponible en: [Tasas de empleo por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma\(4942\) \(ine.es\)](#)

Instituto Nacional de Estadística (INE), “Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma”. Disponible en: [Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma\(65334\) \(ine.es\)](#)

Instituto Nacional de Estadística (INE), “Encuesta de Población Activa (EPA) y Estadísticas de Flujos de la Población Activa (EPPA). Tercer trimestre de 2023”. Disponible en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0323.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (INE), “Proyecciones de la Población de España a Corto Plazo 2013-2023”. Disponible en: <https://www.ine.es/prensa/np813.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (INE), “Parados de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupos de edad”. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Ministerio de Igualdad, “Diseño, Implantación y Valoración de un Proyecto Piloto de Currículum Vitae Anónimo para la Selección de Personal: Resumen Ejecutivo del Informe Final de Evaluación de Resultados”, *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*, 2020. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/PromProfesional/CurriculumVitaeAnonimo.htm>

Ministerio de Igualdad, “Programa SARA - Mujeres mayores”, *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*, 2018. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/SaraMujMayores.htm>

Ministerio de Igualdad, “El Instituto de la Mujer reanuda su Programa de acompañamiento para la inserción socio laboral de mujeres en situación de especial vulnerabilidad”, *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*, 2020. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2020/Julio/Programasara.htm>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. *Componente 30: Sostenibilidad del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Gobierno de España, Madrid, 2021. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente30.pdf>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, “Nota informativa sobre el subsidio para mayores de 52 años”, *Boletín Oficial del Estado*, 12 de marzo de 2019. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/he-dejado-de-cobrar-el-paro/tengo-mas-de-55-anos.html>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, “Nota informativa sobre la modificación del subsidio para mayores de 55 años”, *Boletín Oficial del Estado*, 12 de marzo de 2019.

Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/he-dejado-de-cobrar-el-paro/tengo-mas-de-55-anos.html>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, *Plan Reincorpora-T: Plan Trienal para Prevenir y Reducir el Paro de Larga Duración*. 2021 Disponible en: [PLAN-REINCORPORA-T-PRESENTACION \(1\).pdf](#) SEPE

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Informe trimestral. Análisis del mercado de trabajo. Nº149, 1T2024, 2024. Disponible en: [149.pdf \(mites.gob.es\)](#)

Rodríguez, Ricardo, Jessye Muller, y Franz Eiffe, “El reto de mantener a los trabajadores mayores en el mercado de trabajo europeo”, *Eurofound*, 2024. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Brechas-del-Mercado-de-trabajo/elretodemanteneralostabajadoresmayoresenelmercadodetrabajoeuropeo>

Salinas Lozano, Ana Belén, "Reinserción laboral: ¿qué es y en qué consisten sus programas?" *INESEM Business School*, 2023. Disponible en: <https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/reinsercion-laboral/#:~:text=La%20reinserci%C3%B3n%20laboral%20es%20el,t tiempo%20inactivo%20por%20cualquier%20causa.>

Oxford Economics, Universidad de Salamanca, “Estudio de la economía de la longevidad en España. Informe para el CENIE”, septiembre 2021. Disponible en: [OxEcon CENIE ES 210921 Digital.pdf](#)

Unión Sindical Obrera (USO), “Mujer de más de 55 años y mujer desempleada de muy larga duración, perfil del parado”, 2024. Disponible en: <https://www.uso.es/mujer-de-mas-de-55-anos-y-mujer-desempleada-de-muy-larga-duracion-perfil-del-parado/>

Fundación Generation España, “Entendiendo el desempleo: causas, consecuencias y soluciones.” Disponible en: [Entendiendo el desempleo: causas, consecuencias y soluciones | Generation Spain](#)

Pedrosa, Steven Jorge, “Productividad marginal” *Economipedia*, 2020. Disponible en: [Productividad marginal - Qué es, definición y concepto \(economipedia.com\)](#)

Comisión Europea, “España: contexto político, económico y social”, 2023. Disponible en: [España: contexto político, económico y social \(europa.eu\)](#)

NORMATIVA.

Resolución de 15 de julio de 2024, de la secretaria de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 2 de julio de 2024, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-14810