



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

LOS MAYORES DE 55 AÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Autora

Rebeca Aineto Amador

Directora

Montserrat Navarrete Lorenzo

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2024

RESUMEN

Este trabajo pretende describir la situación que enfrentan las personas mayores de 55 años para acceder al mercado laboral.

Con un cambio demográfico, en el que la esperanza de vida aumenta constantemente y disminuyen las tasas de natalidad, este grupo se enfrenta a una serie de barreras que obstaculizan su entrada al mercado de trabajo; como los estereotipos con la edad, la rápida evolución tecnológica y la necesidad de mantener las habilidades actualizadas.

Se destaca, cómo el desempleo de larga duración afecta de una manera más significativa a este grupo en comparación con otros rangos de edad, dificultando aún más su reincorporación laboral. Además, se ha examinado las diferencias entre los hombres y las mujeres de este grupo de edad. mostrando que las mujeres enfrentan mayores barreras debido a los roles de género tradicionalmente asignados.

El objetivo final es transmitir la realidad que vive este grupo de edad, para resaltar la necesidad de tener un mercado laboral más equitativo y destacando la importancia de su protección.

Palabras clave:

- Mayores de 55 años.
- Desempleo.
- Edadismo.
- Mercado laboral.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CONCEPTOS PRINCIPALES	6
METODOLOGÍA	8
MARCO NORMATIVO	9
EDADISMO	11
EL MERCADO DE TRABAJO ACTUAL EN ESPAÑA	11
EL IMPACTO DEMOGRÁFICO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: MAYORES DE 55 AÑOS	13
PARO DE LARGA DURACIÓN	21
DIFICULTADES QUE DEBEN DE ENFRENTAR LAS PERSONAS MAYORES DE 55 AÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	22
MUJERES DESEMPLEADAS MAYORES DE 55 AÑOS	24
PRESTACIONES ECONÓMICAS PARA LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 55 AÑOS	25
CONCLUSIONES	26
BIBLIOGRAFÍA	28

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, España, se caracteriza por tener una población en su mayoría, de edad avanzada, debido principalmente al envejecimiento de la generación del baby boom, con una mayor esperanza de vida y unas bajas tasas de natalidad.

Este cambio demográfico, también tiene un efecto directo en el mercado laboral, concretamente en la población juvenil y envejecida que tienen como implicación la necesidad de crear políticas sociolaborales que apoyen estos colectivos.

En relación con lo anterior, nos gustaría describir la situación que enfrentan las personas mayores de 55 años en el mercado laboral español; siendo necesaria su visibilización, ya que, junto con las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes siguen teniendo dificultades para poder acceder al mercado de trabajo o una mayor facilidad para ser expulsados del mismo.

Para comprenderse los obstáculos que enfrenta este colectivo, es necesario considerar que las trayectorias profesionales se han transformado. Anteriormente, la mayoría de estas personas ocupaban un puesto de trabajo en la misma empresa durante toda su carrera profesional, brindándoles una estabilidad de por vida. Sin embargo, esto ya no es lo habitual, sino que las personas van cambiando de puestos de trabajo conforme avanzan los años.

En este trabajo, vamos a estudiar la situación de los mayores de 55 años en el mercado laboral y cuáles son las dificultades que tienen actualmente para su reincorporación laboral.

En este último aspecto, enfatizar la rápida evolución de la tecnología y los cambios en los métodos de trabajo, que pueden llevar a que los mayores de 55 años queden obsoletos si no reciben la formación apropiada.

Además, se pretende analizar, desde una perspectiva de género y utilizando datos proporcionados por tablas del INE, si las dificultades varían según el sexo de la persona.

Es por ello, que el propósito de este estudio es resaltar la importancia de la situación de las personas en edad avanzada en el mercado laboral español.

La discriminación por edad es un problema actual en nuestra sociedad, y es crucial otorgarle la visibilidad adecuada para comprender su impacto e intentar abordarlo de una manera efectiva.

Por lo tanto, los principales objetivos que se pretenden alcanzar en este trabajo son:

1. Mostar la situación actual de las personas mayores en el mercado laboral dentro de nuestra sociedad.
2. Identificar los posibles factores que motivan la discriminación por edad.
3. Determinar si las dificultades varían según el sexo de la persona.

En cuanto a la estructura del TFG, se compone de cinco partes principales; una primera parte que aborda los conceptos principales tratados a lo largo del trabajo, una segunda parte, que se enfoca en la metodología empleada para realizar el proyecto.

Siguiendo con una breve referencia a las normativas más destacadas dentro del tema que nos ocupa, para introducir una cuarta parte, denominada “el mercado actual de trabajo en España”, que constituye el núcleo central del trabajo; y, finalizando con las conclusiones obtenidas tras el estudio realizado.

CONCEPTOS PRINCIPALES

Dado que se va a usar diferentes conceptos a lo largo del texto que pueden diferir en su significado, se expone en este apartado los conceptos principales que se van a usar, determinando su significado, y habiendo sido obtenidos del glosario de la página web del Servicio Público de Empleo y del diccionario de la Real Academia Española.

Edadismo

El edadismo se refiere a los estereotipos, prejuicios y acciones con respecto a los demás o a nosotros mismos por razón de edad (Butler, R.N.1989).

Desempleo¹

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).

Paro

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

Cualificación profesional

Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, y a través de la experiencia laboral.

Discriminación

Actitud y disposición de ánimo que tiende a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biosociológicos, de edad, etc. La discriminación es un producto social, resultado del aprendizaje de determinadas pautas vigentes en el medio sociocultural.

Trato desfavorable concedido a una persona en función de su pertenencia a un grupo concreto (raza, religión, ideología, sexo).

Estereotipo

Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo de la sociedad con carácter inmutable.

¹ Se hace referencia a la situación que enfrentan ciertas personas cuando se encuentran sin desempeñar un puesto de trabajo.

Tasa de empleo

Se define como el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 años y más.

METODOLOGÍA

Este trabajo se ha llevado a cabo a través de diferentes técnicas, pero está centrado en la recopilación de información obtenida de revistas científicas, artículos de investigación, libros, estadísticas..., permitiéndonos acceder a información relevante para nuestro estudio relacionado con el edadismo en el mercado de trabajo español, destacando sus consecuencias y los posibles factores que provocan este suceso.

Por un lado, se han utilizado fuentes oficiales para obtener información sobre la situación del colectivo (sexo, factores que pueden incidir en su no reinserción, o en su discriminación) recopilados a través de encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), el SEPE y el INAEM, que permitan así interpretar las diferencias actuales entre edades y distinguir por sexo.

Por otro lado, se ha llevado a cabo una búsqueda de documentos realizada en Alcorze, SocINDEX y Google Académico, que recopilan una gran variedad de información relacionada con el desempleo y el mercado laboral, centrada su búsqueda específicamente en la discriminación por edad.

Los criterios que se han llevado a cabo en cada una de ellas para obtener los resultados necesarios han sido los siguientes:

- Artículos publicados a partir de 1995.
- Documentos en castellano.
- Documentos en los que aparezcan las palabras de búsqueda.

Igualmente, en aquellos resultados donde la búsqueda de fuentes fuera muy extensa, únicamente se han considerado aquellas que aparecieran en las dos primeras páginas, además, de excluir aquellos documentos que no hubieran sido referidos a la situación española.

Además, la búsqueda realizada en las tres bases aludidas se ha llevado a cabo empleando diferentes palabras y combinaciones de estas. Como son “discriminación por edad en el mercado laboral”, “discriminación en mujeres de edad avanzada en el mercado laboral”, “factores que intervienen en el edadismo en el mercado laboral”, “paro de larga duración en el mercado laboral diferenciado por grupos de edad” y “consecuencias del edadismo”.

Para poder realizar la búsqueda en relación con el proyecto presente se han usado los siguientes términos:

- Edadismo
- Discriminación
- Tecnologías
- Deterioro físico
- Empleo

La búsqueda se realizó desde el 13 de febrero de 2024 hasta el 22 de abril de 2024. Tras obtener una los documentos necesarios, se procedió a su lectura y se extrajo la información adecuada para el estudio.

MARCO NORMATIVO

Sin la intención de ser exhaustivos, en este apartado se procederá a identificar en un primer lugar, las normas internacionales para posteriormente identificar las normas nacionales más relevantes para el tema que nos ocupa.

Normativa internacional

Dentro de la normativa internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el término de discriminación y alienta a la creación de políticas nacionales para combatirla.

Un ejemplo es el Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, publicado el 04 de diciembre de 1968.

Por otro lado, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que prohíbe cualquier discriminación por razón de edad en su artículo 21.1 “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza (...) nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Respecto a la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, su artículo 5 establece el principio de igualdad de trato, garantizando equidad de trato entre hombres y mujeres, origen étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual.

Cabe señalar que nuestro país ha ratificado la Directiva 2000/78/CE del Consejo. Esta directiva establece estipula la lucha contra la discriminación por razón de edad, a diferencia de lo que sucede en la Constitución Española o en el Estatuto de los Trabajadores. En esta directiva, no solo se aborda la discriminación por razón de edad que puede sufrir una persona al acceder a un empleo, sino también, a las condiciones laborales que se adoptan cuando la persona ya se encuentra desempeñando el puesto de trabajo.

Como se puede observar, uno de los objetivos de la Unión Europea es garantizar la protección de los trabajadores de edad avanzada tanto dentro como fuera del mercado de trabajo en aquellos países que componen la Unión Europea.

Normativa nacional

Aunque la Constitución Española no prohíba explícitamente la discriminación por razón de edad, sí que se pueden encontrar referencias a la no discriminación en el artículo 14 que establece que “los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Este artículo es relevante porque incorpora el concepto de igualdad formal al afirmar que todos somos iguales ante la Ley; además de respaldado por el artículo 35 “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo”.

Por otro lado, en el Estatuto de los Trabajadores, tampoco se define la discriminación por razón de edad, pero sí que en el artículo 4 del mismo se nos habla sobre el derecho a la libre elección de oficio.

También se dispone de la Ley 15/2022, Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, que en su capítulo 9 “Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena” establece que no se podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la Ley nombrada para el acceso al empleo por cuenta ajena ya sea de manera pública o privada.

Además, también existen algunas políticas sociolaborales que suponen la protección legislativa hacia las personas mayores de 55 años, como es el caso de la Orden TMS/397/2019, de 4 de abril, por la que se regula el Convenio Especial en el sistema de la Seguridad Social, que dedica su artículo 20 a la figura del Convenio especial de empresarios y trabajadores sujetos a procedimientos de despido colectivo que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad, teniendo por objetivo dar seguridad a las personas mayores de 55 años o más afectados por un ERE en empresas que no estén en procedimiento concursal.

EDADISMO

EL MERCADO DE TRABAJO ACTUAL EN ESPAÑA

La discriminación implica otorgar un trato de inferioridad a una persona o grupo debido a su origen étnico, religión, edad o sexo, entre otros factores. Ocurre cuando se llevan a cabo acciones o se emiten juicios que niegan a las personas una igualdad de trato; basados en distinciones injustificadas respecto a sus características individuales, pudiendo llegar a considerarse una conducta culturalmente heredada, extendida en la sociedad y llevadas en cualquier ámbito de la vida (Salomé L.M. 2017).

En el ámbito laboral, la discriminación, es aquella que afecta a las condiciones laborales por el hecho de pertenecer a un grupo social. Dentro de esta discriminación, se encuentra aquella que se produce por razón de edad. Esta forma de discriminación afecta; a los jóvenes (relacionados con una falta de experiencia, escasa formación profesional o poca fiabilidad, y) Por otro lado, los trabajadores de mayor edad suelen ser los más afectados, generalmente a partir de los 55 años.

Para ellos, el riesgo de perder el empleo se vuelve aún más grave, ya que pueden enfrentarse al desempleo de larga duración, con una gran incertidumbre respecto a su reincorporación al ámbito laboral activo.

La palabra “edadismo” fue un término desconocido hasta la década de los años 60 cuando el psiquiatra Robert Butler lo definió como una serie de perjuicios, estereotipos y discriminaciones aplicadas únicamente a las personas mayores en función de su edad (Butler, R.N. 1989), sin embargo, este concepto ha sufrido una evolución hacia una perspectiva más amplia, ya que no solamente se encuentran las personas en edad avanzada sino también los jóvenes.

En el mercado laboral esta discriminación se puede ejercer desde tres etapas temporales diferenciadas. La primera de ellas sería en el momento anterior a la relación laboral, cuando la persona se encuentra en situación de desempleo y con ello en búsqueda de empleo, la segunda etapa coincide con la duración de la relación laboral y la tercera etapa con el periodo posterior (Felgueroso, García. Pérez, Jiménez. Martín, Gorjón & García, 2017); en este análisis nos vamos a centrar únicamente en la etapa pre - ocupacional. Durante esta fase, que coincide con el periodo de reclutamiento por parte de las organizaciones, estas establecen en sus diversas ofertas de trabajo un rango de edad específico, que tiene como implicación la eliminación del proceso de aquellas personas que no cumplen con el requisito.

Por ello debemos de entender que la manifestación del edadismo se produce cuando la edad se emplea para clasificar y separar a las personas según una serie de atributos que generan un prejuicio (De Lemus & Expósito. 2005). En el caso que nos concierne este tipo de manifestaciones únicamente las vamos a analizar en las personas mayores de 55 años.

La pregunta que debemos plantearnos ante esta situación es si este grupo de la población realmente se encuentra con una mayor vulnerabilidad frente a otros segmentos en el mercado laboral.

La edad debe ser considerada como factor discriminante en constante evolución, a diferencia de otros como la étnica o la religión. A medida que las personas alcanzan cierta edad, suelen recibir un trato diferenciado en el mercado laboral debido a una serie de factores que pueden ser visibles o no.

Por un lado, observamos el "efecto de la edad", que es considerado el más evidente y visible. A medida que las personas envejecen, su capacidad física disminuye, lo que puede ser especialmente relevante en aquellos puestos de trabajo que requieren una fuerza física más intensa, como contraposición nos encontramos a los jóvenes que se les adjudica ya desde un primer momento la falta de habilidades.

Estos dos conceptos están estrechamente relacionados: La falta de cualificación puede conducir a una mayor inestabilidad laboral o a empleos más precarios, que a su vez pueden implicar condiciones laborales más exigentes o representar riesgos para la salud del trabajador, como un mayor riesgo de sufrir lesiones, fatigas y problemas de movilidad, pudiendo afectar directamente a sus posibilidades de contratación, especialmente si se encuentran en situaciones de desempleo prolongado. Además, no sólo enfrentan dificultades al buscar empleo, en el caso de que la persona se encuentre desempeñando un puesto de trabajo en una organización, y se lleven a cabo despidos, las organizaciones suelen optar por mantener a aquellas personas más jóvenes y deciden despedir a los trabajadores más antiguos (Instituto Nacional de seguridad social (INSS), 2018).

En su gran mayoría se habla únicamente de la relación existente entre la capacidad física y la edad, pero se debe de tener en cuenta también la capacidad mental; bienestar emocional, psicológico y social, esta pérdida significativa de la capacidad intrínseca y una disminución de la funcionalidad pueden llegar a provocar una angustia psicológica, afectando tanto en la forma de actuar como en la forma de afrontar esas actuaciones (Organización Mundial de la Salud, (OMS 2023)).

Las personas en edad avanzada pueden experimentar mayores cambios en el estado de ánimo, cambios en sus hábitos de sueño, aislarse de las personas o sentirse inusualmente confundidas, olvidadizas, molestas, preocupadas... provocando un claro efecto en el rendimiento de la persona (Organización Mundial de la Salud, (OMS 2023)).

Hace unas décadas, la edad solía ser un factor determinante en el ciclo laboral de las personas, es decir, conforme iban avanzando sus trayectorias laborales, conseguían unas mejores condiciones tanto económicas como laborales. Sin embargo, en la actualidad, observamos que esta tendencia está cambiando, el transcurso del tiempo ya no garantiza una mejor posición.

No obstante, nos enfrentamos a otra potencial fuente de discriminación, la cual surge con la llegada de las nuevas tecnologías. Estas tecnologías pueden dejar en una situación vulnerable a las personas mayores que carecen de conocimientos sobre su funcionamiento, enfrentándose a una barrera significativa en el mercado laboral actual (Gabriel, C. & Herranz, D. 2019)

La falta de familiaridad con estas tecnologías puede llevar a que las personas mayores sean percibidas como menos competentes o capaces de adaptarse a los cambios en el lugar de trabajo.

Como consecuencia, podrían ser rechazadas en procesos de selección de personal o apartadas de sus puestos de trabajo debido a la falta de habilidades para utilizarlas.

Ante esta situación, se deben de adoptar medidas para proteger a estos grupos sociales mediante políticas y regulaciones destinadas a reducir esta tendencia discriminatoria en el ámbito laboral; es crucial que los trabajadores mayores de 55 años, quienes suelen ser los primeros expulsados del mercado laboral durante crisis económicas y procesos de reestructuración empresarial, puedan reintegrarse al mercado de trabajo

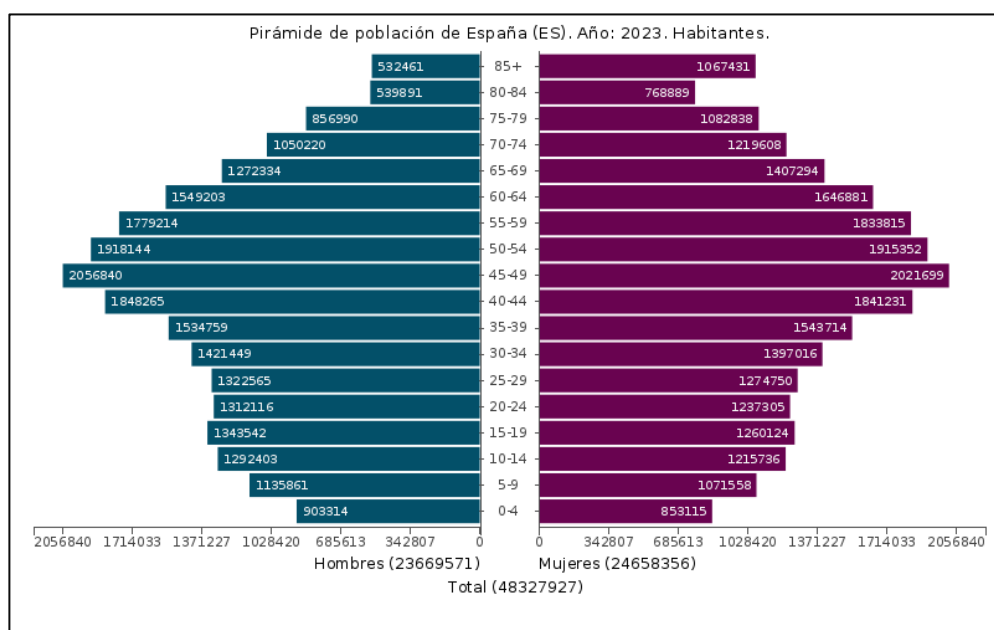
sin que se represente como un desafío, o no sea un retorno sin términos adecuados en cuanto a las condiciones laborales.

EL IMPACTO DEMOGRÁFICO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: MAYORES DE 55 AÑOS

España es un país con una pirámide demográfica regresiva, es decir, se caracteriza por tener una base más estrecha que la zona central y un porcentaje de personas en edad avanzada significativa, ocurre de igual manera en otros países desarrollados, sin embargo, en el caso de España es más pronunciada.

El gráfico 1 muestra claramente la baja tasa de natalidad en nuestro país junto con una alta esperanza de vida. Además, se observa que la mayoría de la población se concentra en el rango de edades de 40 – 60 años, reflejando los efectos del baby-boom que tuvo lugar entre el año 1958 y 1975; fenómeno que explica porque en la actualidad tenemos tanta población en edad avanzada reflejada en la estructura de la pirámide.

Gráfico 1. Pirámide de población en España



Fuente 1. Sistema nacional de salud con datos proporcionados por el INE, 2023

Siguiendo los datos proporcionados por el INE, se proyecta que en España para el año 2037, debido a las bajas tasas de natalidad y a la alta esperanza de vida, la población de 65 años o más representará aproximadamente el 26% de la población total. Debido a este envejecimiento de población, habrá más personas activas de edad avanzada en el mercado laboral durante un periodo más amplio.

Esto implica, que la situación de desempleo en personas de más de 55 años debe constituir una preocupación central.

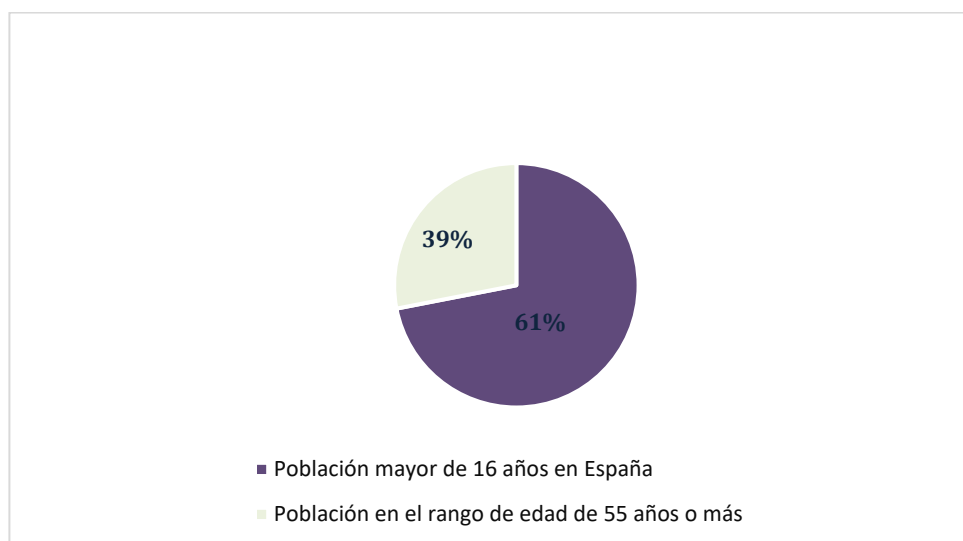
Para tener una comprensión más completa de la situación laboral de las personas mayores de 55 años en España, se ha seguido la Encuesta de Población Activa (EPA), encuesta llevada a cabo por el INE, que

supone la media de los trimestres del año estudiado permitiendo obtener datos del mercado de trabajo de aquellas personas mayores de 16 años que se encuentran en edad de trabajar.

La EPA, muestra cómo en el año 2023 mientras que el paro total en España se ha visto reducido en 193.400 personas, los mayores de 55 años han visto un incremento de aproximadamente 1,70%, en su tasa de desempleo respecto a finales del año anterior, 2022, alcanzando los 533.300 parados.

Nuestro objeto de estudio es la población mayor de cincuenta y cinco años. En el año 2023, había en España 40.392.600 personas mayores de 16 años, de las cuales un 39% (16.060.578), estaba en el rango de edad de 55 años o más. Estos datos si se dividen por sexo, observamos que un 45,62% (7.328.427) son hombres, mientras que un 54,37% (8.732.151) son mujeres. La población menor de 55 años representa un 61%.

Gráfico 2. Población activa en España por grupos de edad (%)

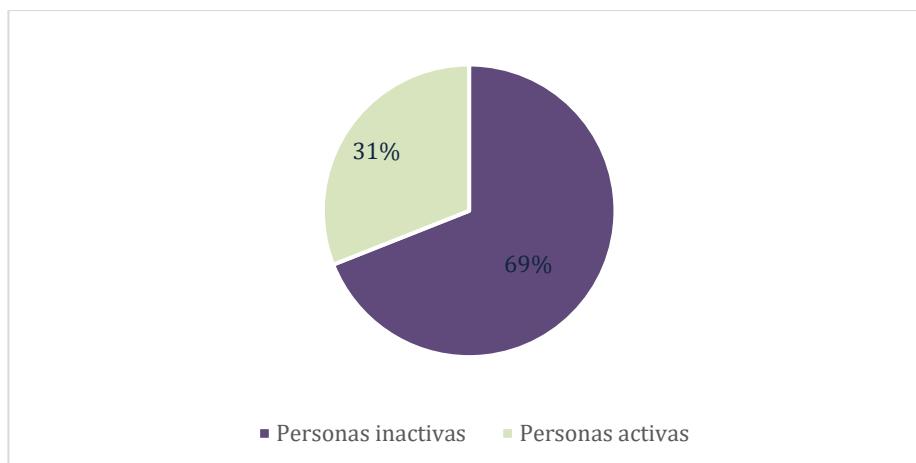


Fuente 2. Elaboración propia a partir de datos del INE, 2023

El gráfico 2 representa a la población mayor de 55 años en España en el año 2023 respecto al resto de la población mayor de 16 años, se puede apreciar como los datos se encuentran en porcentajes mostrando como las personas en edad avanzada representan un tercio de la población (39%), frente al 61% que representa a toda la población mayor de 16 años, por lo que se sobreentiende que España muestra signos de una población envejecida.

Además, de los 16.060.578 millones de personas mayores de 55 años que tiene España, aproximadamente el 69% (11.407.900 millones) se encuentran inactivas mientras que el 31% (4.933.300 millones) están activamente participando en el mercado laboral.

Gráfico 3. Población activa e inactiva mayor de 55 años en España (%)



Fuente 3. Elaboración propia a partir de datos del INE, 2023

El gráfico 3 representa la distribución de la población mayor de 55 años en España, mostrando como un 69% del total son personas inactivas, lo que implica que la mayor parte de la población superior a esta edad no se encuentra participando activamente en el mercado, pudiendo deberse a varias razones como la jubilación, problemas de salud, barreras que impiden su incorporación al mercado laboral, o porque nunca han podido introducirse en el mercado de trabajo.

En contraste, se encuentran las personas activas mayores de 55 años que representan un 31%, que aun siendo una representación inferior siguen contribuyendo al mercado.

Por ello, es importante, fomentar a través de buenas prácticas la participación de trabajadores que se encuentren en ese rango de edad y estén predispuestas a trabajar, como sería en el caso de “las amas de casa”.

POBLACIÓN INACTIVA

En 2023 había en España 16.741.500 personas en situación de inactividad, de las cuales aproximadamente el 55% (9.231.100 millones) tenían más de 65 años y 2,1 millones entre los 55 y los 64 años (13%). En total, el 68,13% de las personas inactivas en España está por encima de los 55 años.

Entre los hombres, el 68,16% de los inactivos está por encima de los 55 años y entre las mujeres, el porcentaje es del 68,12%. Hay que tener en cuenta que un 56% de las personas inactivas mayores de 55 años son mujeres.

Es importante tener presente que, a partir de los 55 años, existen varias causas que motivan la alta inactividad (HelpAge, España, 2022).

- La propia edad y discriminación laboral; a medida que las personas envejecen y como hemos ido comentando a lo largo del trabajo algunos empleadores pueden tener ciertos prejuicios respecto a contratar o retener a trabajadores mayores.
- Las tecnologías; y como se ha destacado con anterioridad con los nuevos avances tecnológicos, las habilidades requeridas pueden cambiar rápidamente, debiendo de enfrentarse a ciertas dificultades.

- Jubilación; muchas personas mayores de 55 años pueden optar por jubilarse por elección personal, aumentando la tasa de inactividad en el mercado laboral.
- Capacidad laboral; puede ocurrir que debido al envejecimiento se limite la capacidad para mantenerse activo en el trabajo, como serían enfermedades crónicas, dolores, fatiga...

Sin embargo, puede considerarse como el factor explicativo más significativo los incentivos de jubilación (Nickell. 2003). En varios países europeos, incluyendo España, se han introducido ciertos incentivos para la jubilación anticipada con el objetivo de reducir la oferta de trabajo. Sin embargo, estos incentivos no han dado los resultados esperados, ya que los trabajadores jóvenes no han sustituido a los trabajadores en edad avanzada, lo que ha resultado en altas tasas de inactividad.

POBLACIÓN ACTIVA

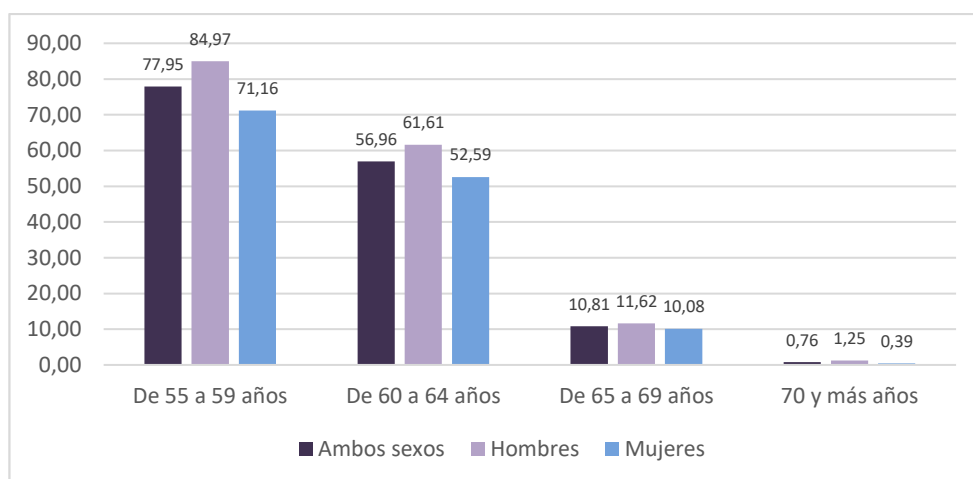
La población activa se refiere al conjunto de personas que se encuentran en edad de trabajar y que están empleadas o buscando activamente empleo. Cuando hablamos del rango de edad de 55 años o más, podemos identificar dos subgrupos: la población ocupada, que comprende aquellas personas que tienen empleo, y la población desempleada, que abarca a quienes no tienen trabajo, pero están activamente buscando empleo.

El análisis de la actividad según el INE señala que en 2023 había en España 21 millones de personas en situación de actividad, de los cuales 4.457.300 millones tenían más de 55 años (23.49%), lo que implica que la mayor parte de estas personas (4.127.100 millones) se encontraban en el tramo de 55 a 64 años.

Del total de activos a partir de 55 años, el 86% estaban ocupados (4.400.000), mientras que el 14% restante no tenían empleo (533.300).

Entre los hombres el 21% de los activos está por encima de los 55 años y entre las mujeres el porcentaje es del 20%.

Gráfico 4. Población activa mayor de 55 años por sexo (números absolutos)



Fuente 4. Elaboración propia a partir de datos aportados por el INE, 2023

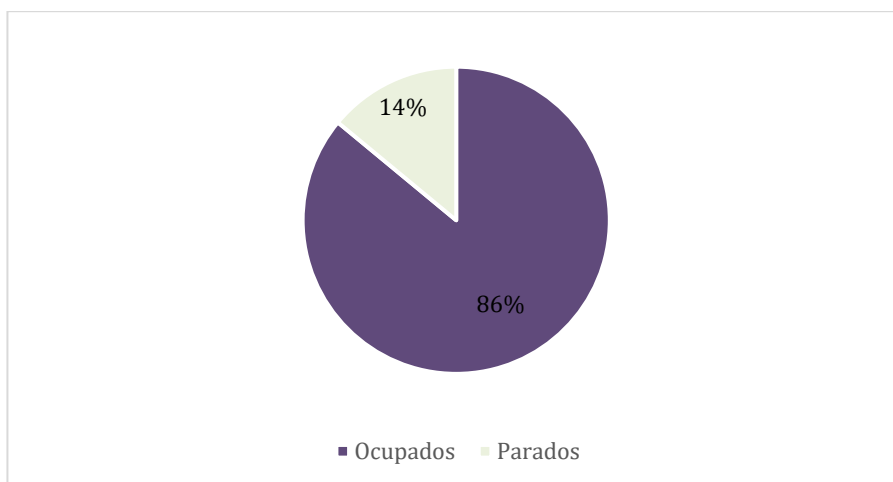
En el gráfico 4 se muestra la población activa mayor de 55 años, desagregada por edad y sexo; de los 55 a los 59 años la mayor parte de la población activa son hombres, de los 60 a los 64 años se produce una disminución en la población activa en comparación con el grupo anterior, con una diferencia menor entre hombres y mujeres.

De los 65 a los 69 años, la población activa cae en mayor proporción, aunque la diferencia por sexo sigue presente ya que sigue siendo mayor la presencia de hombres; finalmente, se encuentra el tramo de mayores de 70 años, en el que la población activa es muy baja, teniendo una actividad muy reducida.

Las razones que pueden explicar por qué existe una mayor representación de hombres que de mujeres en la población activa (Flores Mallo, M.F. 2008), son;

- Brecha de género en el mercado laboral; debemos de tener en cuenta que, en el mercado laboral español, existen ciertos sectores que tienden a estar ocupados por hombres, lo que limita las oportunidades de empleo para las mujeres.
- Brecha generacional; las mujeres mayores pueden haber experimentado una mayor discriminación de género a lo largo de su vida en el mercado de trabajo lo que afectó directamente en su desarrollo laboral, esta brecha generacional ha tenido un efecto superior a aquellas mujeres que en su juventud no pudieron desempeñar un puesto de trabajo y que por ello; en la actualidad deben enfrentar mayores desafíos económicos y sociales.
- Responsabilidades familiares y cuidado: Las mujeres suelen asumir una mayor carga de las responsabilidades familiares y de cuidados, derivando en una limitación para participar plenamente en el mercado laboral.

Gráfico 5. Ocupación y paro en España de la población activa en mayores de 55 años (%)



Fuente 5. Elaboración propia a partir de datos del INE de la EPA, 2023

El gráfico 5 representa la distribución de la población activa mayor de 55 años en el mercado laboral español, en él se muestra como la mayoría (86%) de las personas en edad avanzada se encuentran ocupadas, siendo un dato positivo ya que muestra una alta tasa de empleo.

No obstante, se sigue apreciando como una minoría (14%) todavía enfrenta una serie de barreras para encontrar un empleo, barreras que posteriormente se comentaran.

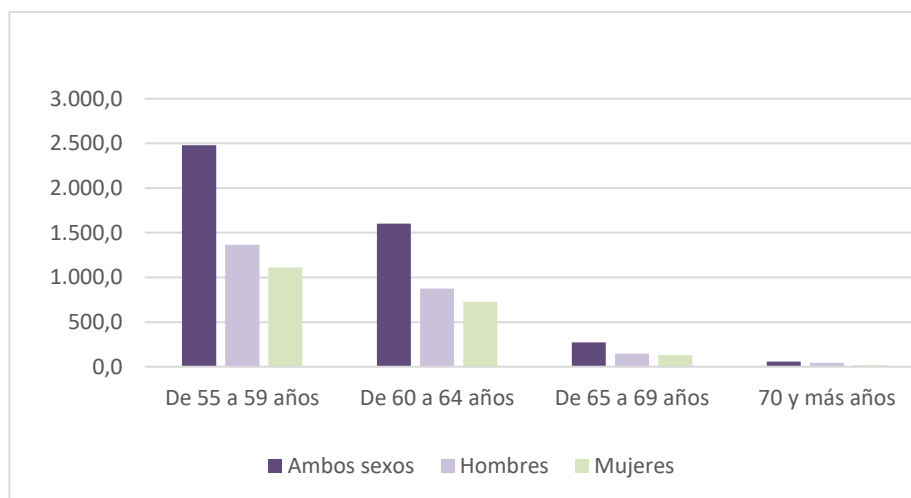
POBLACIÓN OCUPADA

Del total de ocupados mayores de 55 años (4.4 millones), un 92% está entre los 55 y 64 años, mientras que la ocupación es inferior a partir de los 65 años, debido al acercamiento de la edad de jubilación; para los mayores de 65 años, se encuentra una tasa de ocupación del 8%.

No obstante, la tasa de empleo para el grupo de 55 a 64 años en España es del 54,3%, con una concentración significativa en el sector servicios, provocado por la alta cantidad de mujeres en edad avanzada que se encuentran en él. En esta misma línea, las mujeres dentro de este rango de edad tienden a ocupar puestos en la Administración Pública, educación y actividades sanitarias, mientras que su participación en trabajos físicamente exigentes está notablemente subrepresentada en comparación con los hombres.

Además, muchas personas de este grupo de edad enfrentan dificultades significativas para acceder a trabajos estables y con unas condiciones laborales adecuadas por cuenta ajena. Debido a esto, un número considerable de personas en esta franja de edad se ven obligadas a trabajar por cuenta propia (HelpAge, España, 2022).

Gráfico 6. Población ocupada por sexo y grupo de edad en España (Números absolutos)



Fuente 6: Elaboración propia a partir de datos del INE de la EPA, 2023

El gráfico 6 representa la población ocupada desagregada por sexo y grupo de edad, para ello únicamente se han escogido a aquellas personas que se encuentran en un rango superior a los 55 años, ya que es el objeto estudio.

El primer grupo, de los 55 a los 59 años muestra como los hombres tienen una tasa de ocupación superior a la de las mujeres; de los 60 a los 64 años, aunque el número de personas ocupadas disminuye, la proporción sigue siendo muy similar, con los hombres ocupando un mayor número de puestos que las mujeres.

Finalmente, el grupo de 70 años o más es el que la población ocupada es mínima.

Esta disparidad puede llevar a muchas mujeres a verse obligadas a continuar trabajando más allá de la edad de jubilación debido a la insuficiencia de ingresos, especialmente debido a las responsabilidades familiares como la maternidad. Esto puede resultar en que no cumplan con los requisitos de cotización necesarios para la jubilación.

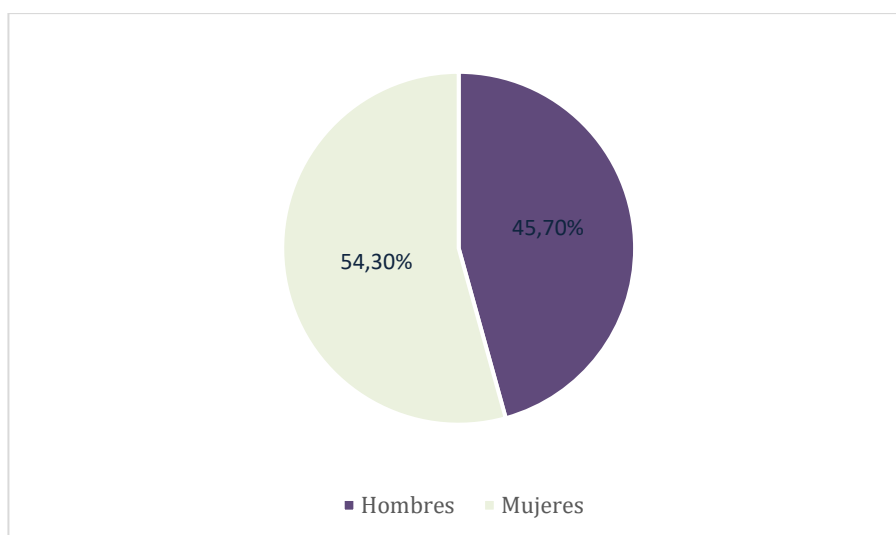
POBLACIÓN DESEMPLEADA

En 2023, de los 5.78 millones de desempleados contabilizados por la EPA, 542.000 desempleados se encontraban en el rango de edad por encima de los 55 años. Es decir, un 9,3% de los desempleados tenían más de 55 años, hallándose la mayor parte de ellos entre los 55 y 64 años.

El peso de este colectivo en el total de parados no es destacable, pero sí que resalta el incremento que se ha producido desde hace una década en el volumen de desempleados mayores de 55 años.

En el caso de los hombres que se encuentran en una situación de desempleo, se contabiliza un 45.7% del total mientras que en el caso de las mujeres es del 54.3%.

Gráfico 7. Mayores de 55 años en el desempleo desagregado por sexo en España (%)



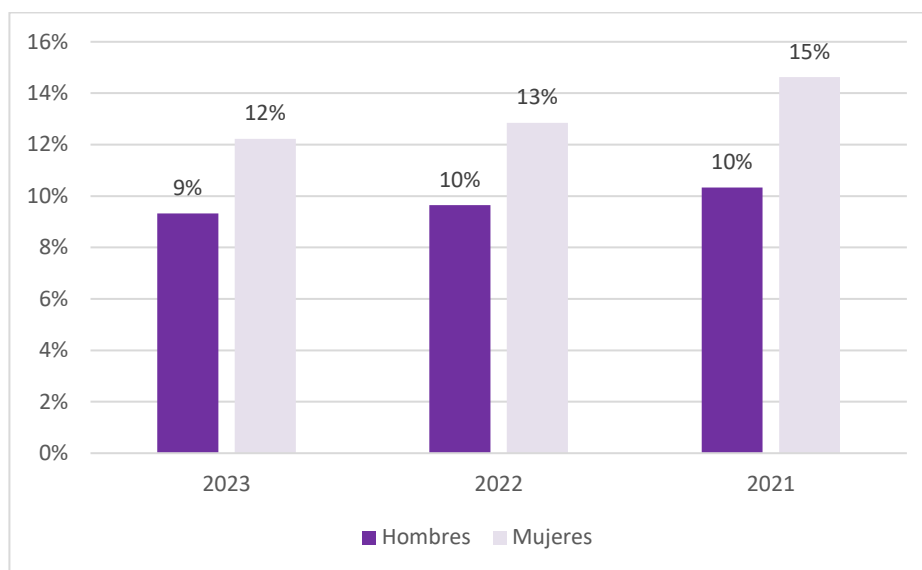
Fuente 7: Elaboración propia a partir de datos del INE de la EPA, 2023

En el gráfico 7 se representa a la población mayor de 55 años en desempleo desagregado por sexo, en él, se puede apreciar, como las mujeres de edad avanzada representan una mayor proporción (54,30%) en comparación con los hombres (45,70%), teniendo como implicación principal que las mujeres estén más afectadas por el desempleo de larga duración.

Con esto se demuestra como las mujeres de este grupo de edad tienen mayores dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo que los hombres.

Por consiguiente, es de gran preocupación el incremento de desempleo, que como ya se ha dicho anteriormente ha aumentado en los últimos años en las personas mayores de 55 años, ya que es un colectivo ligado de una manera estrecha al paro de larga duración, con grandes dificultades para reincorporarse al empleo y una falta de políticas defensivas.

Gráfica 8. Mayores de 55 años en situación de desempleo (%)



Fuente 8: Elaboración propia a partir de datos del INE de la EPA, 2023

En el gráfico 8 se representan a los mayores de 55 años en situación de desempleo desagregado por sexo según los datos aportados por el INE, pudiendo observarse como la proporción de mujeres frente a los hombres es superior en 3 puntos en los años 2023 y 2022, mientras que en el año 2021 se produjo una diferencia de 5 puntos.

Las personas de edad avanzada que se encuentran en situación de desempleo experimentan mayores dificultades que el resto de la población en edad laboral al intentar encontrar un empleo.

Además, su situación previa en términos de sector laboral es un factor crucial que debe tenerse en cuenta. Se observa que las tasas de desempleo son más altas entre aquellos que provienen de sectores con una mayor oferta de empleo en comparación con aquellos que provienen de sectores con menor actividad laboral; esta disparidad, refleja los desafíos adicionales que enfrentan las personas mayores desempleadas al intentar reintegrarse al mercado laboral, especialmente en sectores más dinámicos y competitivos, en los que se necesita una mayor cualificación para poder desempeñarlos, debido a la necesidad de innovación o tecnologías que se encuentran en constante cambio y que implican una buena adaptación a este entorno.

PARO DE LARGA DURACIÓN

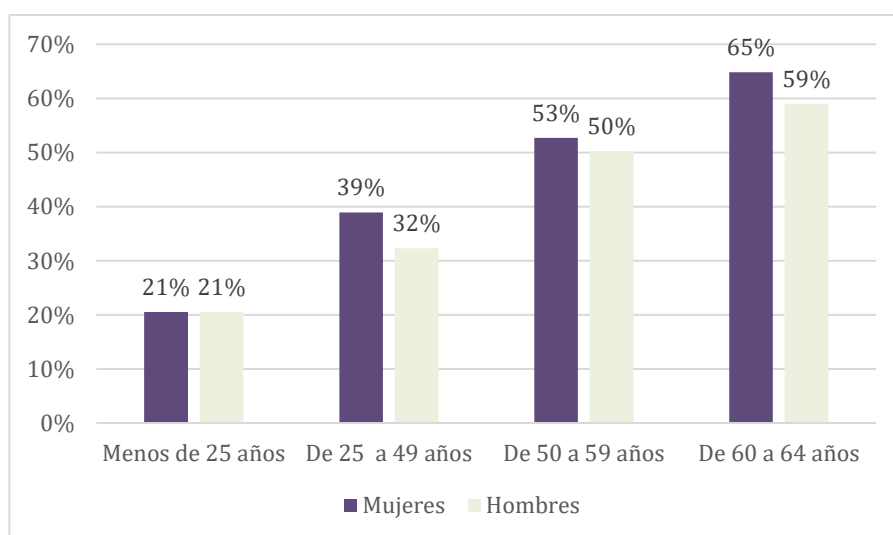
Es importante tener en cuenta, como se ha mencionado anteriormente, que las personas de edad avanzada tienen más posibilidades de enfrentarse a una situación de desempleo prolongado, es decir, situación que implica encontrarse en desempleo durante un período superior a los 360 días.

En esta situación, aquellas personas que se encuentran más vulnerables son las mayores de 55 años, con una gran incertidumbre sobre su reincorporación, cuando una persona se encuentra desempleada durante un período de larga duración, sus oportunidades de reintegrarse en el mercado laboral disminuyen, ya que durante este tiempo han podido experimentar una depreciación de las habilidades o una pérdida de motivación (Machín y Manning, 1999), por lo que podría decirse que los trabajadores de una edad avanzada tienen mayores dificultades que las personas más jóvenes en volver a reincorporarse al mercado laboral después de encontrarse en una situación inactiva.

Esto puede atribuirse a varias razones, una de ellas es la edad; los trabajadores mayores de 55 años tienden a tener una rentabilidad más baja en términos de formación al asumir un nuevo puesto de trabajo, debido principalmente al tiempo más limitado que les queda hasta la jubilación, (Machín, S. y Manning, A, 1999). También puede explicarse la posibilidad de caer en el desempleo de larga duración a través del tipo de contrato; aquellas personas con contratos de duración determinada tienen un riesgo mayor que aquellas con contratos indefinidos.

Se podría decir que la situación de desempleo prolongado es especialmente preocupante en el colectivo de personas en edad avanzada, donde el 38% de los parados pertenecen a este desempleo prolongado.

Gráfico 9: Parados de larga duración según grupos de edad en España (%)



Fuente 9.: Elaboración propia a partir de datos del INE de la EPA, 2023

El gráfico 8 ilustra el porcentaje de parados de larga duración en diferentes grupos de edad, siendo desagregados por sexo. En él se muestra como en los menores de 25 años, no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres; en el grupo de edad comprendido entre los 25 y 49 años, las mujeres presentan un porcentaje mayor que los hombres; de los 50 a 59 años, las mujeres siguen teniendo un mayor porcentaje, aunque la diferencia con los hombres se reduce en comparación con el grupo anterior.

Finalmente, tenemos el grupo de 60 a 64 años, se registran los porcentajes más altos de desempleo de larga duración para ambos sexos, con las mujeres encontrándose ligeramente por encima.

Se puede confirmar que el desempleo de larga duración afecta más a las personas de mayor edad, y que las mujeres en el rango de edad de 25-49 años y de 60-64 años tiene un porcentaje del 7% superior a los hombres, a excepción de los menores de 25 años que tienen un porcentaje igual en ambos sexos.

DIFICULTADES QUE DEBEN DE ENFRENTAR LAS PERSONAS MAYORES DE 55 AÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

La edad actúa como una “etiqueta” que clasifica a los profesionales cuando son demandantes de empleo, esto puede ser un primer filtro en los procesos de selección. Por esta razón, gran parte de las personas mayores de 55 años consideran que las dificultades que enfrentan para encontrar trabajo en comparación con otros grupos se basan en cuatro categorías principales, (Triguero Martínez, L. A, 2015):

- Condiciones laborales.
- Aptitudes.
- Aporte a la empresa.
- Actitud hacia el trabajo.

Las condiciones laborales, como se mencionó al principio del trabajo, representan una importante barrera de contratación, ya que se presume que las personas de mayor edad exigirán salarios más altos debido a su mayor experiencia laboral.

Es decir, el valor añadido que aportan las personas mayores puede actuar en contra de su empleabilidad, debido a los costes que los empleadores deben de afrontar al contratarlos.

Otro de los grandes desafíos que enfrentan las personas mayores de 55 años y con relación a la negativa a contratarlas por su experiencia, es el de verse obligados a aceptar trabajos precarios que los jóvenes rechazan por no ofrecer condiciones laborales adecuadas. Esta situación contrasta notablemente con el primer grupo, que, debido a sus mayores responsabilidades, se ven obligadas a aceptar estos empleos.

Una de las principales barreras que enfrentan las personas mayores de 55 años son las habilidades y aptitudes, debido a los prejuicios sobre sus dificultades para adaptarse a nuevos empleos o para comprender las nuevas tecnologías; pudiendo llevar a que se les considere menos capacitados y derivando en un mayor riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

En su conjunto, los trabajadores de edad avanzada deben enfrentarse a una situación contradictoria; su experiencia, que se considera un gran activo, se ve afectada por los costes asociados y por la posible falta de conocimientos en tecnología, que está en constante cambio y requiere aptitudes para hacer frente (Gabriel, C. & Herranz, D, 2019).

No obstante, el desafío radica en el ámbito tecnológico. En la actualidad, el mercado laboral está ampliamente influenciado por la innovación, lo que ejerce presión sobre los trabajadores de mayor edad para mantenerse constantemente actualizados.

Como se explicó en la introducción, los trabajadores mayores de 55 años experimentan un declive físico y una disminución de capacidad, especialmente en aquellos puestos de trabajo que requieren fuerza física y presentan mayores desafíos para mantener la misma productividad que los trabajadores más jóvenes; específicamente, podríamos encontrarnos con aquellas personas que trabajan en el sector industrial, o que tienen la intención de ingresar en él.

En aquellos sectores más manuales, el desgaste físico implica que las personas no puedan dedicarse hasta la edad de jubilación a ello, y tengan esa incertidumbre de cómo va a seguir su carrera profesional, debido a las dificultades de reinserción al mercado de trabajo.

Sin embargo, no existen pruebas empíricas que sugieran que el rendimiento laboral disminuya con la edad (Posthuma & Campion, 2013), sino que conforme se avanza en los años tanto la capacidad, motivación y productividad, tienden a mejorar progresivamente.

Por otro lado, las personas en edad avanzada también tienen grandes preocupaciones derivadas de la falta de empleo, entre ellas podemos destacar (Sacramento & Barone, 2022);

- Cobertura de gastos básicos inmediatos; las personas que se encuentran en desempleo tienen grandes dificultades financieras que provocan un gran estrés económico a las personas mayores de 55 años, teniendo en cuenta que son más propensos a encontrarse en el paro de largo duración.
- Proximidad a la jubilación; Gran parte de los desempleados mayores de 55 años teme no poder acumular las cotizaciones necesarias para alcanzar una pensión adecuada o para cumplir con los requisitos establecidos por la Seguridad Social.
- Autoestima y sentido de propósito; El trabajado además de ser una fuente de ingresos necesaria, también proporciona un sentimiento de autoestima y de propósito.
- Salud mental; El desempleo también puede afectar en la salud mental de las personas, ya que provoca una serie de efectos psicológicos que pueden conducir a situaciones de depresión, ansiedad o aislamiento social.

En definitiva, alcanzar los 55 años marca un punto de gran exposición, pues esta edad se sitúa notablemente muy lejos de la edad ordinaria de jubilación, por lo que representa un desafío significativo para el mercado laboral. La necesidad de adaptar y redefinir las políticas y prácticas laborales para integrar esta transición demográfica, que impulsa la necesidad de garantizar un entorno laboral inclusivo y sostenible a medida que nuestra sociedad envejece.

MUJERES DESEMPLEADAS MAYORES DE 55 AÑOS

Este apartado tiene como objetivo abordar en perspectiva de género la discriminación laboral por edad, ya que como se ha ido exponiendo a lo largo del trabajo las mujeres en edad avanzada puede que no se hayan incorporado adecuadamente al mercado de trabajo o de manera tardía por razones vinculadas a cuidados. La combinación entre el género y la edad acentúan los riesgos de discriminación de las mujeres, y es por ello por lo que nos gustaría centrarnos en las mujeres mayores de 55 años, ya que como hemos podido observar son el colectivo que más sufre las consecuencias de la edad dentro del mercado de edad. Las mujeres mayores de 55 años han sido las más afectadas, según la EPA se ha registrado un aumento del 2,4% en el desempleo durante 2023, teniendo una equivalencia de 6.800 mujeres más en el desempleo con respecto al año anterior notoria.

Debemos tener en cuenta que las mujeres jóvenes enfrentan la maternidad, lo que a veces causa dificultades de contratación por parte del empleador. Aunque con el paso de los años este estigma se vaya disolviendo, aparecen otros pensamientos estereotipados que las asocian con profesionales obsoletas o sin capacidad de aprendizaje. Añadido a esto resalta el contexto de envejecimiento global en el que nos encontramos, que implica que las mujeres mayores de 55 años en activo cada vez sean más. En los sectores más feminizados como la educación, se percibe con menor intensidad el perjuicio de la edad hacia la mujer. Sin embargo, en áreas como la sanidad o el comercio, se considera que las mujeres adultas pueden perjudicar la actividad a realizar, (De Lemus, S., & Expósito, F.2005).

Las dificultades que deben de afrontar las mujeres mayores de 55 años en el mercado de trabajo se ven reflejadas en el desempleo de larga duración del que hablaremos con posterioridad, así el 59% de las mujeres sénior en desempleo llevan más de un año buscando empleo, (Machin, S. y Manning, A.1999). Esto puede derivar en una falta de expectativas que lleve finalmente, a la retirada del mercado laboral.

Históricamente, la mujer ha enfrentado tasas más altas de inactividad y desempleo, además de concentrar su presencia más frecuentemente en jornadas laborales parciales, en comparación con los hombres. Esta situación tiene repercusiones directas en el nivel de ingresos, que se traduce en unos salarios inferiores y pensiones menos abultadas, que puede derivarse en que se vean en la necesidad de trabajar durante un periodo más alargado.

Según el informe de Fundación Encuentro el 82% de las mujeres mayores de 55 años se sienten discriminadas a la hora de acceder al mercado laboral, esto se sucede principalmente por la dedicación a la familia, como ya se ha hablado la generación “baby boom” va cumpliendo años y cada vez se presenta una mayor proporción de posibles trabajadores senior.

Es por ello, que estas mujeres enfrentan ciertas dificultades para acceder a un puesto de trabajo con unas condiciones adecuadas, que derivan en una menor participación laboral en comparación con otras mujeres u hombres del mismo grupo de edad.

La discriminación género/edad difiere según el sector productivo; ya que, en aquellos sectores tecnológicos, la discriminación tiende a desplazarse hacia las mujeres en edad avanzada, pudiendo deberse a la relación que se mantiene con los estereotipos como la dificultad para adaptarse al cambio.

Además, la brecha salarial de género se amplía con el tiempo debido a la alta presencia de mujeres en sectores precarios y de bajos ingresos, lo que afecta negativamente a sus condiciones laborales, teniendo impactos directos en sus pensiones y contribuciones.

Para concluir este apartado, es fundamental destacar en que la pérdida involuntaria de un puesto de trabajo durante un periodo extenso impacta tanto física como mentalmente a la persona afectada. Este impacto está relacionado directamente con la estabilidad del individuo, ya que, a medida que pasa el tiempo, se agotan los beneficios económicos.

PRESTACIONES ECONÓMICAS PARA LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 55 AÑOS

En los últimos años, y como se ha mostrado con anterioridad se ha producido un aumento del número de desempleados mayores de 55 años, representando actualmente el 14% de este rango de edad. Para aquellas personas que tienen más de 55 años existe un riesgo superior de quedarse desempleado de una manera más prolongada, lo que se conoce como el paro de larga duración.

Debido además a las bajas tasas de natalidad, la jubilación se prevé cada vez más lejana lo que implica que alargar sus carreras profesionales y con ello también aumentar sus posibilidades de quedarse desempleadas; es por ello, que para poder proteger a estas personas el Servicio Estatal Público ofrece una serie de subsidios una vez que se ha agotado el período de desempleo.

Sin embargo, destacaremos el subsidio para mayores de 52 años, ya que es el único que se permite percibir hasta la edad de jubilación, siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos; y también el Subsidio Extraordinario de Desempleo (SED).

El subsidio para mayores de 52 años equivale al 80% del indicado público de rentas múltiples (IPREM), encontrándose actualmente en 600, por lo que, aplicando ese porcentaje, se trataría de una percepción mensual de 480€, siempre y cuando no se disponga de unas rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Por otro lado, el SED se encuentra dirigido a aquellas personas que se encuentran desempleadas durante un periodo largo de tiempo que han agotado la Renta Activa de Inserción (RAI) y que cumple con los requisitos mínimos exigidos para acceder al mismo.

En definitiva, estos subsidios están destinados a personas con dificultades para poder reincorporarse al mercado laboral, permitiendo durante el período de búsqueda una ayuda económica.

CONCLUSIONES

En definitiva, el edadismo en el mercado de trabajo se refiere a la discriminación por edad, ya sea por considerarse demasiado jóvenes o viejos, aunque en este trabajo nos hemos centrado en las personas mayores de 55 años.

En la actualidad, hay una gran cantidad de personas activas y empleadas mayores de 55 años, y esta cifra aumentará con el tiempo debido al envejecimiento de la población, lo que implica que existe un potencial dentro de este colectivo y que puede afectar al tejido productivo de nuestro país.

Esta situación empeora conforme se acerca la edad de jubilación, dado que reincorporarse al mercado laboral representa un desafío significativo para este colectivo; la rápida evolución de las nuevas tecnologías agrava esta situación, especialmente tras la crisis del coronavirus que ha expulsado a muchos trabajadores del mercado laboral debido a la dificultad para mantener sus empleos.

El desempleo puede generar sentimientos de desesperanza y culpabilidad, llevando a algunas personas a abandonar el mercado de trabajo.

La división sexual del trabajo, aunque cada vez es menor, continúa presente en la actualidad, pudiéndose apreciar en los datos desagregados obtenidos a través de la EPA, donde se muestra como la brecha de género se amplía a partir de los 55 años. En este grupo de edad, las mujeres mayores de 55 años experimentan tasas de desempleo más altas que los hombres, esto implica que dentro del mercado laboral se combinan dos formas de discriminación; basadas en la edad y en el género.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo sigue siendo inferior respecto a la de los hombres, las cifras del INE señalan que un 62,7% de las desempleadas mayores de 55 años es parada de larga duración, frente al 44% restante, es por ello por lo que la edad se sitúa como un factor determinante en la cronificación del desempleo.

Esto implica que los prejuicios y estereotipos se mantienen, de una manera doble, por un lado, por el sexo y por otro lado por la edad.

En el ámbito laboral, los trabajadores mayores se enfrentan a la constante comparativa con trabajadores más jóvenes, quienes, debido a ciertos estereotipos, son percibidos como más idóneos para desarrollar ciertas habilidades, como las tecnológicas mencionadas anteriormente, (Giménez, F. P. 2015)

Esta comparación puede resultar en disparidades salariales basadas en habilidades, lo que a su vez puede afectar a las prestaciones futuras. En caso de despido y dificultad para encontrar otro empleo, estos trabajadores pueden ser forzados a jubilarse forzosamente, debido a la falta de adaptación a la era digital.

Teniendo como implicación, que los mayores de 55 años que sufren discriminación por edad puedan enfrentarse a ciertas desventajas sociales y laborales que enfrentan por la posible falta de adaptación a este nuevo mercado laboral que está en constante transformación.

Esta discriminación, tiene como consecuencia la exclusión de aquellas personas que se encuentran en una edad superior a los 55 años y con una mayor dificultad para reincorporarse al mercado laboral en

comparación con otros grupos de edad. Dada esta situación, es evidente la necesidad de implementar políticas y medidas específicas que no sólo busquen la creación de empleo, sino que también aborden las necesidades particulares de los grupos más vulnerables, como es el caso planteado; esta situación de vulnerabilidad que enfrentan las personas mayores en la sociedad actual resalta la importancia de establecer medidas de protección adecuadas para los trabajadores mayores de 55 años, considerando las diversas circunstancias que pueden enfrentar en el mercado laboral.

Como conclusión final podemos afirmar que las personas en edad avanzada reciben una discriminación en el mercado laboral por las razones expuestas anteriormente; su erradicación no implica únicamente llevar a cabo cambios legales sino también culturales, para lograrlo, es fundamental visibilizar este problema y otorgarle la importancia que merece.

BIBLIOGRAFÍA

- Bentolila, S., García-Pérez, J. I., & Jansen, M. (2018). *El paro de larga duración de los mayores de 45 años. Papeles de economía española*, (156), 30-46.
- Butler, R. N. (1989). *Deshaciendo el edadismo: La intervención transversal*. Academia Estadounidense de ciencias políticas y sociales, 503(1), 138-147.0.
- Unión Europea. (2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*.
- Castro, J. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales. Boletín dirección del trabajo*, 146, 7-19.
- Consejo de la Unión Europea. (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al *establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.
- De Lemus, S., & Expósito, F. (2005). *Nuevos retos para la Psicología Social: edadismo y perspectiva de género. Pensamiento psicológico*, 1(4), 33-51.
- Felgueroso, F., García, Pérez, J.I., Jiménez, Martín, S., Gorjón, L., & García, M. (2017). *Herramientas de perfilado de parados: modelización y resultado preliminares*. FEDEA.
- Flores Mallo, M. F. (2008). *Envejecimiento demográfico y mercado de trabajo: Análisis de los determinantes de la participación laboral de los trabajadores mayores en España*. Revista universitaria de ciencias del trabajo, (9), 95-119.
- Fundación Encuentro. (2014). Informe España 2013: *Una interpretación de la realidad social española*. Centro de Ciencias Humanas y Sociales del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
- Gabriel, C., & Herranz, D. (2019). *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo*.
- Giménez, F. P. (2015). *Estereotipos, daño dignitario y patrones sistémicos: la discriminación por edad y género en el mercado laboral. Discusiones*, 16(1), 147-188.
- Gobierno de España. (2022). *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*. Boletín Oficial del Estado, número 166, de 13 de julio de 2022.
- HelpAge International (2022): *La discriminación por razón de edad en España. Conclusiones y recomendaciones para el contexto español desde un enfoque basado en derechos*.
- INE. (2023). Encuesta de Población Activa (EPA). Año 2023. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Informe mundial sobre el edadismo. (2022). En Pan American Health Organization eBooks.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*.

Izquierdo, T. (2010). *Los nuevos retos del mercado laboral: una perspectiva desde la orientación profesional*. Úbeda: Amarantos.

Machin, S. & Manning, A. (1999). *Las causas y consecuencias del desempleo de larga duración en Europa*. Manual de economía laboral, 3, 3085-3139.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Orden TMS/397/2019, de 4 de abril, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social*. Boletín Oficial del Estado, número 84, de 8 de abril de 2019.

Nickel, S. (2003). *Instituciones del mercado laboral y desempleo en los países de la OCDE*. Informe CESifo DICE , 1 (2), 13-26.

Organización Internacional del Trabajo. (1968). Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a *la discriminación en materia de empleo y ocupación*.

Organización Mundial de la Salud (2023). *Salud mental de los adultos mayores*.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2008). Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al *trabajo a través de empresas de trabajo temporal*.

Pereiro, J. C. (2022). *Trabajo de mayores y discriminación por edad. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Posthuma, R. & Campion, M. (2009): *Estereotipos en el lugar de trabajo: Estereotipos comunes, Moderadores, y Direcciones Futuras de Investigación*, 35 (1), 158-188.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

SALOME, L.M.(2017). *Discriminación estructural. Aproximación al concepto y estándares en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. En Igualdad, derechos sociales y control de políticas públicas en la jurisprudencia constitucional. (pp. 147 - 174).

Triguero Martínez, L. A. (2015) *La edad avanzada en relación con el empleo, la jubilación y la seguridad social: envejecimiento activo, política de reinserción y derecho antidiscriminatorio*. Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 4, 2015, Aranzadi, Cizur Menor, 2015.

Vaquero García, A., *La discriminación laboral de las personas mayores es ineficiente*, en VV. AA., *La discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral*, Informe HepAge España, 2022.