INFORME DE INVESTIGACIÓN

+45

Empleabilidad y el riesgo de exclusión social de las personas desempleadas mayores de 45 años

Santa María la Real fundación | empleo y emprendimiento

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

CRÉDITOS

EQUIPO DE PROYECTO

Laura Oncina Rosendo
Coordinación de la Investigación

Ángela Pérez García
Técnica de Investigación

RÉGIMEN DE DERECHOS

Fundación Santa María la Real, 2019.

El programa ha sido financiado por el **Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social**, en el marco de la Subvención concedida para la realización de actividades de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, 2018.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo no hubiera sido posible sin el compromiso y el gran nivel de colaboración e implicación del tejido empresarial, las entidades del tercer sector y las personas desempleadas senior que han estado implicadas en el proyecto. También queremos trasladar nuestro agradecimiento al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social por apostar por programas de investigación en el campo del desempleo.

Edita: Fundación Santa María la Real. ©
Diseño y maquetación: www.comunícale.com

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 6

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA 8

2.1. Mesa de trabajo con organizaciones expertas 9

3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS DE 45 O MÁS AÑOS 11

3.1. Distribución poblacional 11

3.2. Mercado laboral 14

3.2.1. Personas activas de 45 o más años 14

3.2.2. Personas ocupadas de 45 o más años 17

3.2.3. Personas desempleadas de 45 o más años 22

3.2.4. Personas inactivas de 45 o más años 31

4. CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO EN PERSONAS DE 45 O MÁS AÑOS 34

4.1. La centralidad laboral y las funciones psicosociales que no son cubiertas por la falta de empleo 34

4.2. Las personas de 45 o más años como sustento del hogar 36

4.3. Efectos del desempleo en la salud mental 38

4.4. Efectos del desempleo sobre la pensión de jubilación 41

5. PERCEPCIÓN DE LAS BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL 44

5.1. La edad es percibida como la principal barrera para conseguir empleo 45

5.2. El tiempo en desempleo empeora las posibilidades de inserción laboral 47

5.4. Desigualdad de género y dificultades para conciliar la vida familiar y laboral 51

6. EL EDADISMO COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL 54

6.1. Percepción de la discriminación por edad desde el ámbito empresarial 54

6.2. Motivos atribuidos a la existencia de barreras por cuestión de edad 58

7. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS DE 45 O MÁS AÑOS 64

8. CONCLUSIONES 67

9. BIBLIOGRAFÍA 71

ÍNDICE DE GRÁFICOS 73

ÍNDICE DE TABLAS 74

1. INTRODUCCIÓN

El desempleo, y concretamente el desempleo de larga duración, no afecta por igual a todas las personas que se encuentran en esta situación. Según los datos de la Encuesta de Población Activa, para el segundo trimestre de 2019, hay registradas en España un total de **3.230.600 personas desempleadas**. De ellas, el 38,82% tienen 45 o más años. Si además, tenemos en cuenta el tiempo en desempleo, del total de personas desempleadas de larga duración (es decir, llevan más de un año en búsqueda activa de empleo), la mitad (el 50,43%) también son personas de este rango de edad.

Por otro lado, desde la **Fundación Santa María la Real**, durante los años 2017 a 2019, llevamos a cabo el proyecto "Laboratorio Colaborativo para la Intervención Contra el Desempleo", que nos permitió estudiar de manera pormenorizada los factores psicosociales que influyen en la situación del desempleo de larga duración. Con este proyecto, pudimos corroborar cómo la edad es una variable que influye en la probabilidad de acceso al mercado de trabajo. En este sentido, vimos la necesidad de profundizar en el desempleo en personas de 45 o más años, para conocer cuáles eran los motivos que daban lugar a una peor situación respecto a su inserción laboral. Solo si profundizamos en la problemática, así como en las necesidades reales asociadas a ella, podremos diseñar medidas de intervención que sean realmente eficaces en la mejora de la empleabilidad de las personas de 45 o más años.

En este informe, presentamos los principales resultados de la investigación realizada en el marco del programa "Empleabilidad y Riesgo de Exclusión social de las personas desempleadas mayores de 45 años". En primer lugar, explicaremos cuáles han sido los objetivos, así como la metodología utilizada. En este sentido, cabe señalar que hemos utilizado una triangulación de metodologías y fuentes, lo que nos ha permitido obtener una visión más global del fenómeno objeto de estudio.

En segundo lugar, hemos realizado un análisis descriptivo para conseguir una fotografía de la situación socio-laboral de las personas desempleadas de 45 o más años. Después, hemos divido los resultados obtenidos en la investigación en tres grandes apartados: consecuencias derivadas de la situación de desempleo, incluyendo las especificidades de las personas de 45 o más años; percepción de barreras de acceso al mercado laboral y el edadismo como forma de discriminación laboral. En último lugar, hemos incluido las recomendaciones generadas, a partir de los resultados de la investigación, para mejorar la empleabilidad de las personas de 45 o más años, así como las principales conclusiones del estudio.

2. Objetivos y metodología

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El **objetivo general** de la investigación consiste en profundizar en el conocimiento sobre la realidad de las personas desempleadas de 45 o más años, con el propósito de averiguar cuáles son **los motivos que explican las dificultades de acceso al mercado de trabajo**. Se aprovechará la experiencia y la inteligencia colectiva de diferentes agentes implicados en la problemática: personas desempleadas, empresas y entidades sociales. Posteriormente todo ello dará lugar al diseño de medidas de intervención basadas en las necesidades detectadas en el desarrollo del estudio.

En este sentido, los objetivos específicos son:

* Analizar tanto la distribución poblacional de las personas de 45 o más años a nivel nacional, como la situación laboral de las mismas, desagregando los datos en función de variables como el sexo, el nivel de estudios o el tiempo en desempleo.
* Averiguar cuáles son las consecuencias derivadas de la situación de desempleo, atendiendo a las particularidades concretas de las personas en edad de trabajar de 45 o más años.
* Detectar las principales barreras que son percibidas para acceder al mercado de trabajo, teniendo en cuenta los efectos de estas en la percepción de las posibilidades de inserción y en la búsqueda de empleo activa.
* Indagar sobre las causas que explican la existencia de discriminación por razón de edad en el ámbito laboral, mostrando las visiones que se adoptan y las medidas que se implantan desde el tejido empresarial.
* Llevar a cabo una mesa de trabajo con miembros de organizaciones expertas, siendo el propósito fundamental proponer medidas necesarias tanto desde el ámbito público como privado para mejorar la empleabilidad de las personas de 45 o más años.

Respecto a la metodología utilizada para la investigación, esta es de **carácter mixto**. Hemos combinado diferentes técnicas, tanto cuantitativas como cualitativas con el propósito de conseguir una visión más global del fenómeno de estudio. Por un lado, nos hemos apoyado en información estadística de fuentes secundarias disponibles, así como en el conocimiento recopilado de investigaciones previas. Por otro, hemos utilizado instrumentos de investigación "ad hoc" que nos ha permitido ahondar en los objetivos propuestos.

Fuentes secundarias y soporte de investigación previa:

Hemos empleado información de fuentes secundarias estadísticas sobre la situación socio-laboral de las personas de 45 o más años, especialmente a partir del Instituto Nacional de Estadística y el Servicio Público de Empleo, entre otros.

Por su parte, en el marco del proyecto: "Laboratorio Colaborativo para la Intervención Contra el Desempleo", realizado entre 2017 y 2019, llevamos a cabo una investigación aplicada sobre el desempleo de larga duración en las comunidades autónomas de Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia. Para dicho estudio, realizamos una encuesta con el principal propósito de hallar los factores psicosociales que afectan a las personas que llevan largos periodos de tiempo en una situación de desempleo. La muestra para este estudio consta de un total de 1043 personas desempleadas. Partiendo de estos resultados, hemos recurrido a dicha investigación para analizar de manera específica a las personas de 45 o más años, las cuales aglutinan una muestra de 426 personas.

Encuesta, entrevistas y grupos de discusión "ad hoc":

Con respecto a las técnicas de investigación utilizadas "ad hoc", cabe mencionar en primer lugar la realización de una **encuesta dirigida al tejido empresarial.** La cumplimentación del cuestionario fue efectuada por un total de 19 empresas. A partir de los resultados cuantitativos obtenidos, hemos recopilado información sobre las barreras percibi-

das de acceso al mercado laboral, la percepción de la discriminación por razón de edad o las medidas implementadas sobre esta problemática desde el ámbito empresarial.

En segundo lugar, hemos llevado a cabo **entrevistas en profundidad**, en la mayoría de los casos, dirigidas a **responsables y empleados/as de recursos humanos**. Elaboramos un total de 12 entrevistas con empresas de diferentes comunidades autónomas de todo el territorio nacional. Esta herramienta de investigación nos ha permitido profundizar sobre las temáticas tratadas en la encuesta a partir del análisis de los discursos relatados por los/as informantes.

Por último, con el propósito de incluir diferentes puntos de vista de los agentes implicados en la problemática estudiada, realizamos **dos grupos de discusión con personas desempleadas de 45 o más años**. La selección de los/as candidatos/as cumplió con un criterio de variabilidad en cuanto a características como la edad, el nivel de estudios o el tiempo en desempleo. El desarrollo de esta actividad nos ha facilitado la obtención de material empírico sobre aspectos fundamentales como el significado del trabajo y las consecuencias derivadas de la situación de desempleo o las barreras percibidas a la hora de encontrar un trabajo; así como la percepción de los motivos de su situación de desempleo.

2.1. Mesa de trabajo con organizaciones expertas

Además, una vez extraídas las principales conclusiones del estudio, llevamos a cabo una mesa de trabajo con distintas entidades del tercer sector y empresas expertas en el desempleo en personas de 45 o más años:

Todo ello, con la finalidad de ofrecer un espacio colaborativo y de debate en el que cada entidad pudo aportar su punto de vista con respecto a las necesidades y medidas que deberían ser tenidas en cuenta para avanzar en soluciones eficientes sobre las problemáticas detectadas.

Tabla 1. Organizaciones participantes en la mesa de trabajo

Asociación Observatorio del Trabajo Senior 45+	Fundación Endesa
Fundación Secretariado Gitano	Alsea
Federación de Mujeres Progresistas	Centro de Rehabilitación Laboral de Fuenlabrada
Fundación Adecco	Udima (Universidad a distancia de Madrid)
Acción contra el Hambre	CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado)

3. Análisis descriptivo: situación socio-laboral de las personas de 45 o más años

3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS DE 45 O MÁS AÑOS

3.1. Distribución poblacional

En este apartado llevamos a cabo una breve descripción de la distribución de la población española, en el cual incluimos información referente a la estructura por grupos de edad y sexo en dos pirámides de población; una para el año 2019 y otra proyección para el año 2040. También hemos tenido en cuenta diferentes datos como son la esperanza de vida, la tasa bruta de natalidad o el índice de envejecimiento, entre otros. Posteriormente analizamos la edad media por comunidades autónomas, de manera que podemos identificar las regiones con población más y menos envejecida.

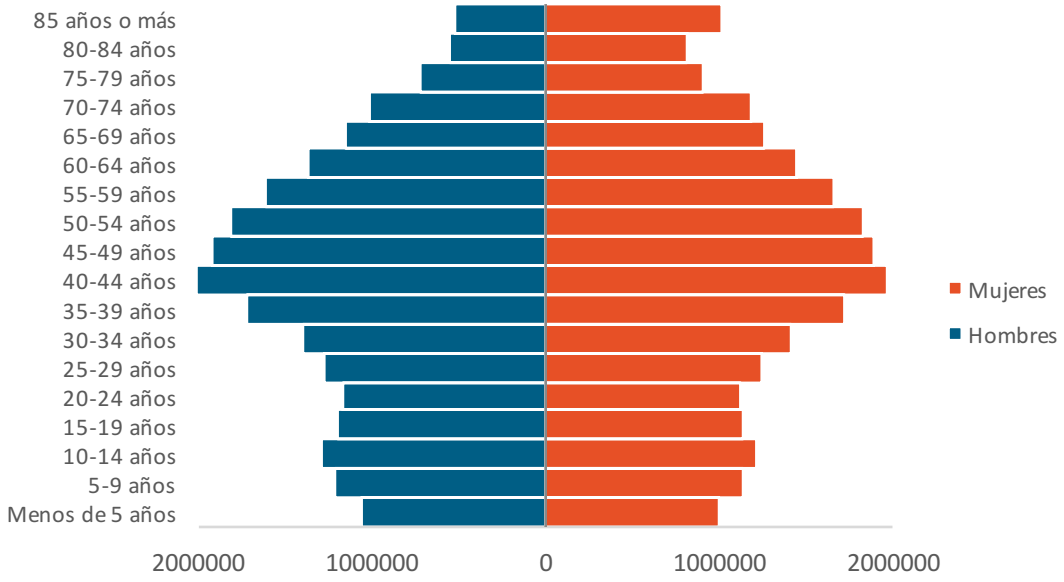
En este sentido, vemos la **distribución de la población española** por sexo y edad a 1 de enero de **2019**. Los datos han sido obtenidos a partir del Instituto Nacional de Estadística.

La pirámide tiene una **estructura regresiva**, hecho que se corresponde con poblaciones envejecidas, lo que significa que la parte inferior es más estrecha que la zona central de la pirámide. Es decir, existe un menor número de personas que se encuentran entre los 0 y 34 años, en comparación con los grupos de edad superiores a 35 años (siendo el rango 40-44 años el más numeroso, para ambos sexos). Cabe destacar que el porcentaje que representa a las **personas de 45 o más años** con respecto al total de residentes en España es del **48,25%**. En cuanto a la distribución por sexo para este grupo de edad, vemos que es bastante similar (un 52,91% de mujeres y un 47,09% de hombres).

A partir de una serie de datos demográficos podemos dar cuenta del envejecimiento de la población española. En primer lugar, hemos analizado el índice de envejecimiento que, según datos a 1 de enero de 2019 del Instituto Nacional de Estadística, es del 122,97%. Esto significa que, por cada 100 personas menores de 16 años, hay cerca de 123 personas mayores de 64 años. Cabe señalar que este dato **es el más elevado hasta la fecha** en España, lo que da muestra del progresivo envejecimiento de la población.

En segundo lugar, hemos tenido en cuenta la **tasa de dependencia** de la población española mayor de 64 años, para conocer cuál es la proporción de personas de avanzada edad con respecto al conjunto de

Gráfico 1. Pirámide de población española 2019 (miles de personas).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE CIFRAS DE POBLACIÓN (INE). ENE 2019

residentes de España. En referencia a los datos obtenidos a 1 de enero de 2019, vemos que la tasa es del 29,94%; lo cual significa que **una de cada tres personas del total de la población española tiene 64 o más años.** Además, cabe señalar que la esperanza de vida al nacer de la población española en 2018 es de 83,24 años, siendo **uno de los países con mayor esperanza de vida en el mundo**.

Por otro lado, respecto a **la tasa bruta de natalidad**, observamos que para el año 2018 es de 7,86%, lo que significa que hay cerca de ocho nacimientos para ese año por cada mil personas. Este es el porcentaje más reducido desde 1975, primera fecha en la que pueden consultarse los datos referentes a la tasa bruta de natalidad. Esto muestra la escasa reposición poblacional de España. Por último, respecto **al saldo vegetativo** de la población española, vemos también para el año 2018 que es de -1,20, por lo que ha habido más defunciones que nacimientos.

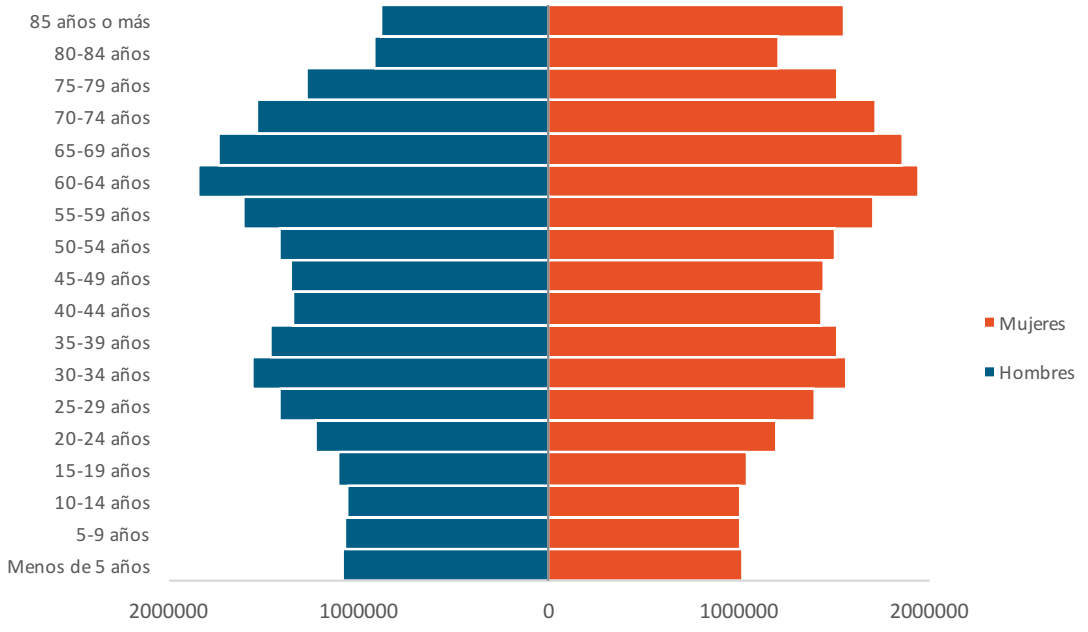
A continuación, mostramos la **proyección de población española para el año 2040** reflejada en la siguiente pirámide de población. Los datos provienen del Instituto Nacional de Estadística a fecha de 1 de enero de 2019.

Tal y como vemos en el gráfico, la pirámide de población española en el año 2040 va a continuar teniendo una estructura regresiva. Los grupos de edad avanzada (de 55 a 74 años), van a ser los que cuenten con un mayor peso demográfico. **Las personas de 45 o más años supondrán en 2040 el 54,55%** del total de la población residente en España. Además, la distribución por sexo para el grupo de edad mayor de 44 años será de 46,48% hombres y 53,52% mujeres, lo que significa un leve aumento del peso de mujeres de esta edad en comparación con los datos de la población española actuales.

En 2019, el porcentaje de personas de 65 o más años es del 19,42%, mientras que, en 2040, el porcentaje será del 23,84%; es decir, en ese año **cerca de un cuarto de la población española tendrá 65 o más años**. Este hecho es otro ejemplo más del galopante envejecimiento al que se enfrenta la población española, tanto en la actualidad como en el futuro a medio y largo plazo.

Llama la atención que, en 2019, para ambos sexos el grupo de edad más numeroso es el que comprende de los 40 a los 44 años, suponiendo un porcentaje del 8,49% con respecto al total de la población en ese año. Sin embargo, para 2040, el rango de edad que se pronostica más numeroso es el que se encuentra entre los 60 y los 64 años, con un 7,63% del total de la población residente en España en ese año.

Gráfico 2. Pirámide de población española 2040 (miles de personas).



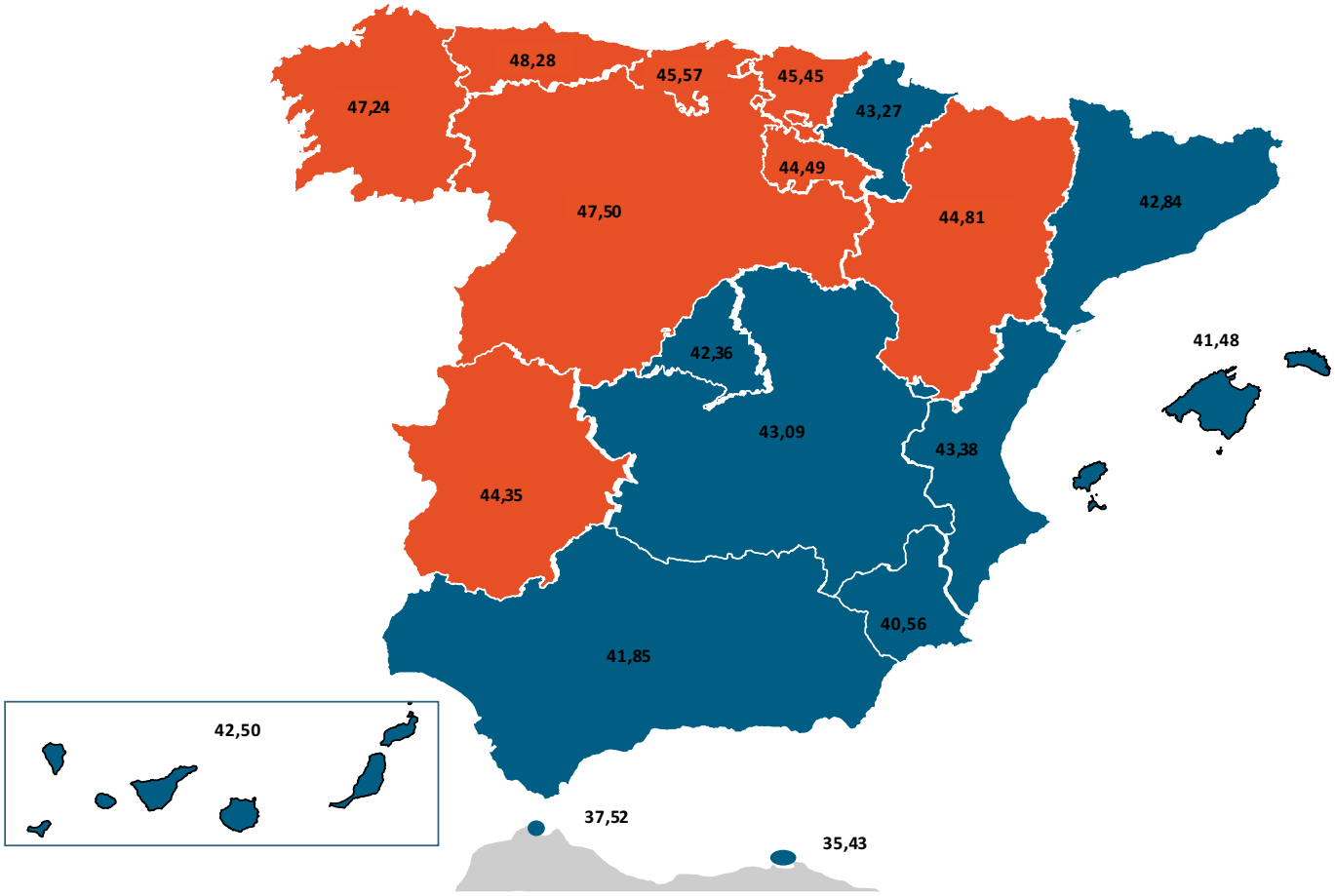
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE CIFRAS DE POBLACIÓN (INE). ENE 2019

En último lugar, presentamos un mapa con la **edad media** de cada una de las comunidades autónomas de España para el segundo trimestre de 2019. Hemos realizado la clasificación en función de la edad media nacional (43,39 años). De esta manera, cuando la edad media de la región en concreto es superior a la cifra correspondiente al conjunto de España, esta aparece de color naranja y en caso de ser inferior de color azul.

Podemos observar que existen una serie de patrones relacionados con el envejecimiento de la población por cuestión de ubicación geográfica. Por un lado, comprobamos que en la zona norte y oeste del país, con excepción de la Comunidad Foral de Navarra, se encuentran las regiones con edades medias superiores al promedio nacional. El Principado de Asturias es la Comunidad Autónoma que tiene la edad media más elevada (48,28 años). En la zona centro, sur y este de España, incluyendo los archipiélagos canario y balear, podemos encontrar valores inferiores a la edad media nacional; siendo Melilla la que cuenta con la edad media inferior (35,43 años).

Mapa 1. Edad media por CCAA

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Cifras de Población (INE). IIT 2019.



3.2. Mercado laboral

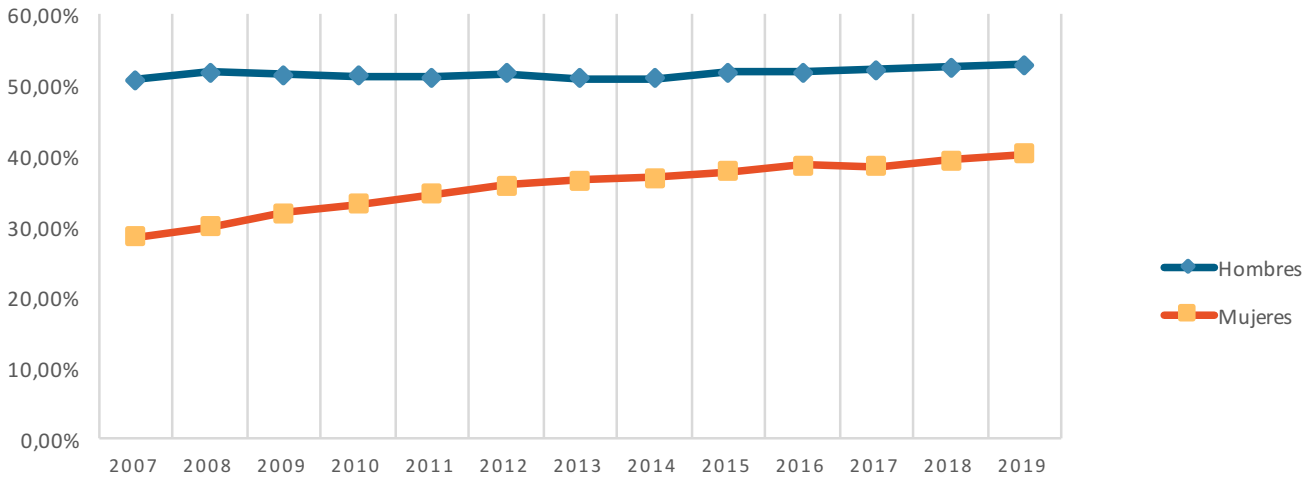
En este apartado realizamos una descripción del contexto laboral de las personas de 45 o más años en el conjunto del territorio nacional. Para ello, tenemos en cuenta los datos referidos a las personas activas, ocupadas, desempleadas e inactivas de este grupo de edad; cruzando la información con otras características sociodemográficas como es el sexo o el nivel de estudios.

3.2.1. Personas activas de 45 o más años

En el siguiente gráfico presentamos la tasa de actividad de las personas de 45 o más años por sexo entre los años 2007 y 2019. La información para la elaboración de este gráfico ha sido extraída de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de los respectivos años.

En lo que se refiere a la tasa de actividad de los hombres de 45 o más años, observamos una **tendencia constante** con un pequeño crecimiento, pasando del 50,75% en el año 2010 al 52,82% en el año 2019. Mientras tanto, en el caso de las mujeres de 45 o más años, comprobamos un **aumento más pronunciado de la tasa de actividad**; pues en 2007 la proporción era del 28,59% hasta alcanzar en 2019 el 40,34%. Esto supone un crecimiento de casi 12 puntos porcentuales en ese intervalo de tiempo.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de actividad de personas de 45 o más años por sexo (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2007-2019

En la tabla que presentamos seguidamente, podemos observar la distribución de las personas activas de 45 o más años, así como la proporción de este grupo de edad con respecto al total de personas activas en el segundo trimestre de 2019:

cuatro personas que se encuentran en situación de actividad, son hombres de 45 o más años. En el caso de las mujeres, como hemos indicado anteriormente, esta proporción es inferior, suponiendo que una de cada cinco personas activas sean mujeres de 45 o más años.

Tabla 2. Personas activas de 45 o más años

	Nº personas activas	Tasa de actividad	% respecto al total de personas activas
Hombre	5.604.800	52,82%	24,33%
Mujer	4.765.100	40,34%	20,68%
Ambos sexos	10.369.900	46,25%	45,01%

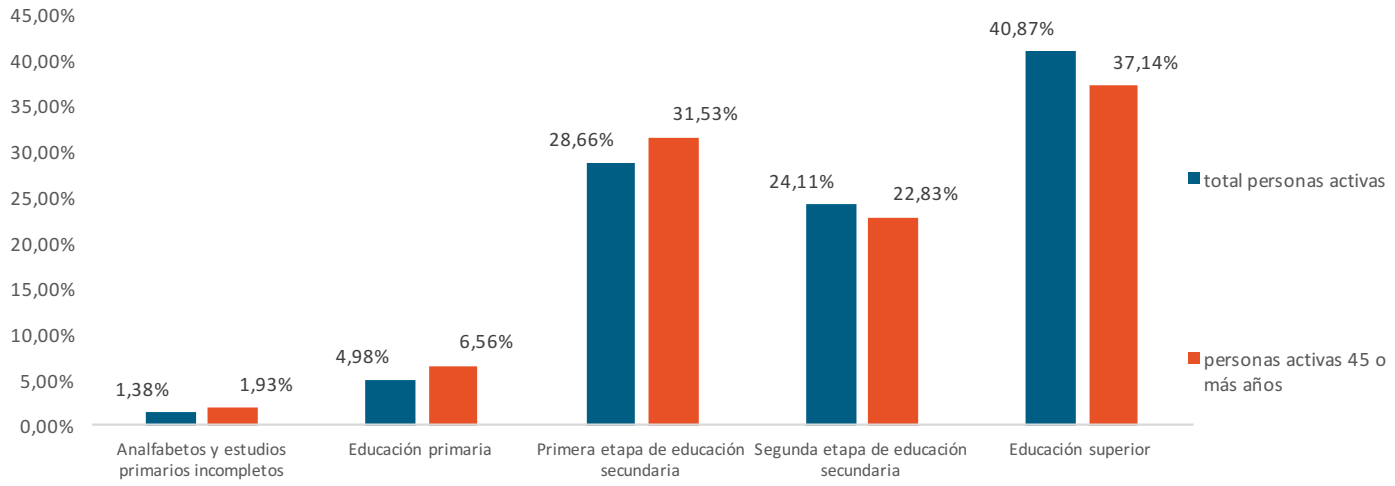
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIT 2019

En cuanto a la tasa de actividad de personas de 45 o más años, comprobamos que esta es superior en hombres que en mujeres; dando lugar a una diferencia de 12,48 puntos porcentuales entre hombres activos y mujeres que están en esa misma situación.

Si tenemos en cuenta al conjunto de la población activa, observamos cómo **casi la mitad (el 45,01%) tiene 45 o más años**. Por otro lado, si comparamos la tasa de actividad de este grupo de edad con la nacional, podemos ver cómo es 12,49 puntos porcentuales inferior (la tasa de actividad del conjunto de la población española es de 58,74% para la misma fecha). Añadiendo la variable **sexo**, una de cada

En referencia al **nivel educativo**, a continuación presentamos un gráfico del nivel de formación máximo alcanzado de las personas activas de 45 o más años en comparación con el total de la población en situación de actividad. Los datos han sido obtenidos de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2019:

Gráfico 4. Personas activas de 45 o más años y total de personas activas por nivel de estudios (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2019

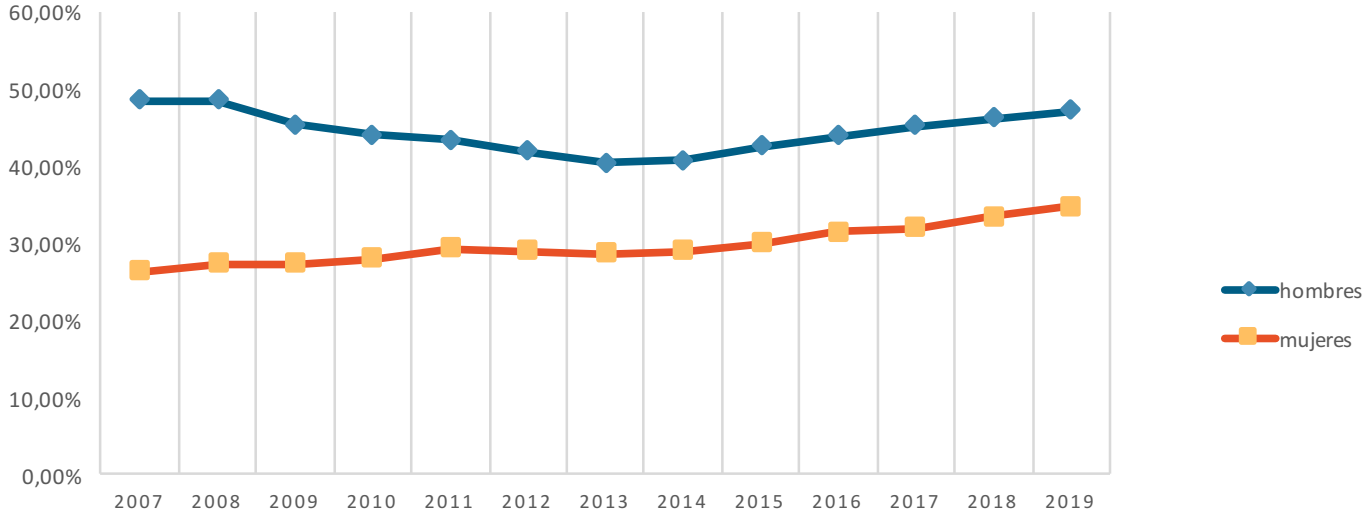
Podemos observar que, en general, **las personas activas de 45 o más años tienen un menor nivel formativo** en comparación con el conjunto de la población activa. En este sentido, vemos que en los niveles de formación de menor rango como es la educación primaria (6,56%) y la primera etapa de la educación secundaria (31,53%) el porcentaje de la población activa de 45 o más años es superior al del conjunto de personas activas, en torno a 2 y 3 puntos porcentuales, respectivamente.

En los niveles educativos de segunda etapa de educación secundaria y educación superior, observamos que existe una tendencia inversa, pues en ambos casos el porcentaje del total de personas activas es superior al de la población en esta situación laboral de 45 o más años. En el caso de la segunda etapa de educación secundaria, existe una diferencia inferior a 2 puntos porcentuales entre los dos grupos analizados (24,11% y 22,83%). Asimismo, en la educación superior dicha diferencia alcanza los 3 puntos porcentuales (40,87% y 37,14%).

3.2.2. Personas ocupadas de 45 o más años

En el siguiente gráfico mostramos la **evolución de la tasa de empleo por sexo**, desde los años 2007 a 2019. Los datos utilizados corresponden a la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de cada año:

Gráfico 5. Evolución de la tasa de empleo de personas de 45 o más años por sexo (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2007-2019

En lo que se refiere a la **tasa de empleo de los hombres de 45 o más años**, observamos un descenso en los primeros años analizados, alcanzando su cifra más baja el año 2013; con un 40,37%. Es a partir de este año, cuando se produce un crecimiento paulatino, dando lugar a una tasa de empleo en el año 2019 del 47,20%. No obstante, aún no se han alcanzado las cifras anteriores a los años de la crisis del 2008, ya que en el año 2007 encontramos una tasa de empleo del 48,48% (1,28 puntos porcentuales más que el año 2019). En el caso de las **mujeres**, vemos cómo la tasa de empleo siempre ha sido inferior a la de los hombres. A pesar de ello, esta ha ido aumentado de manera constante año a año desde el 2007. La cifra más alta la encontramos en el año 2019, con un 34,77%.

En la tabla que presentamos a continuación mostramos la **proporción de personas ocupadas de 45 o más años según el sexo** y el porcentaje de personas ocupadas de este rango de edad con respecto al conjunto de las personas ocupadas. La información de esta tabla ha sido extraída de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2019.

Tabla 3. Personas ocupadas de 45 o más años			
SEXO	Nº personas ocupadas	Tasa de empleo	% respecto al total de personas ocupadas
Hombre	5.007.800	47,20%	25,28%
Mujer	4.107.600	34,77%	20,74%
Ambos sexos	9.115.400	40,65%	46,02%

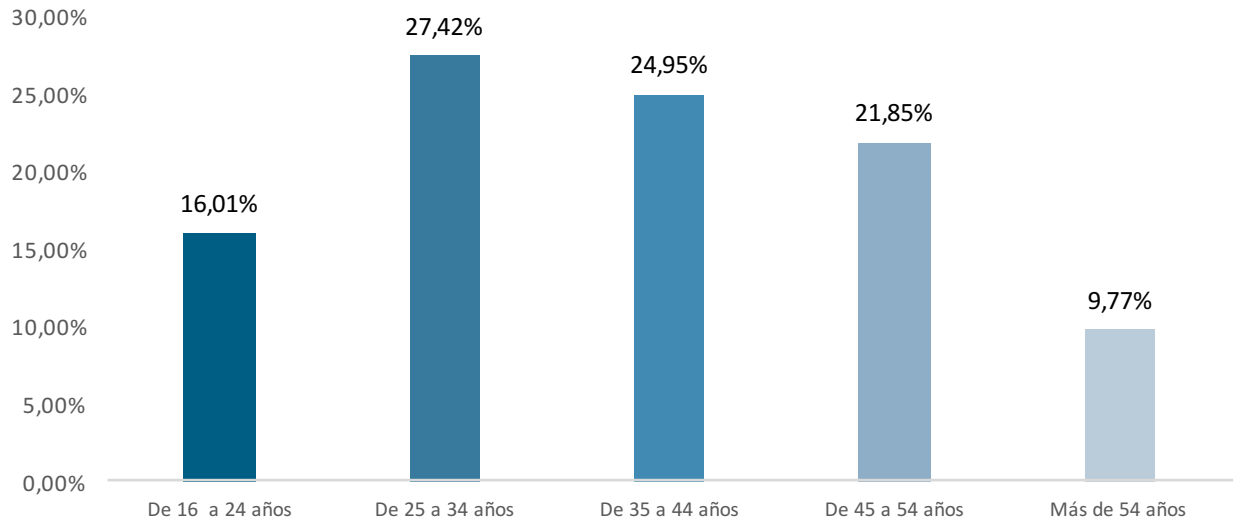
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIT 2019

La tasa de empleo para el conjunto de las personas de 45 o más años es del 40,65%. Cabe señalar que casi la mitad de la población ocupada (el 46,02%) tiene 45 o más años. Si incluimos la variable sexo, observamos una **clara brecha de género en lo que respecta a la tasa de ocupación**, pues existe una diferencia de 12,43 puntos porcentuales en el segundo trimestre de 2019 entre hombres y mujeres de 45 o más años (47,20% y 34,77%, respectivamente). Teniendo en cuenta al total de la población ocupada, los hombres mayores de 44 años suponen el 25,28% del total de la población ocupada y las mujeres el 20,74%.

Por otro lado, incluimos información referente a la **encuesta de flujos de población activa**. Concretamente, en el siguiente gráfico vemos la distribución porcentual de las personas que han encontrado un empleo en el segundo trimestre de 2019, por grupo de edad:

Las personas que han conseguido un trabajo, saliendo de la situación de desempleo en los últimos tres meses, han sido principalmente aquellas personas pertenecientes a los grupos de edad de 25 a 34 años y los de 35 a 44 años, con un 27,42% y un 24,95%, respectivamente. Seguidamente está el grupo de edad que va de 45 a 54 años, con un porcentaje del 21,85%. Sin embargo, las personas de más de 54 años solo suponen el 9,77%; siendo el porcentaje más bajo de todos los grupos de edad.

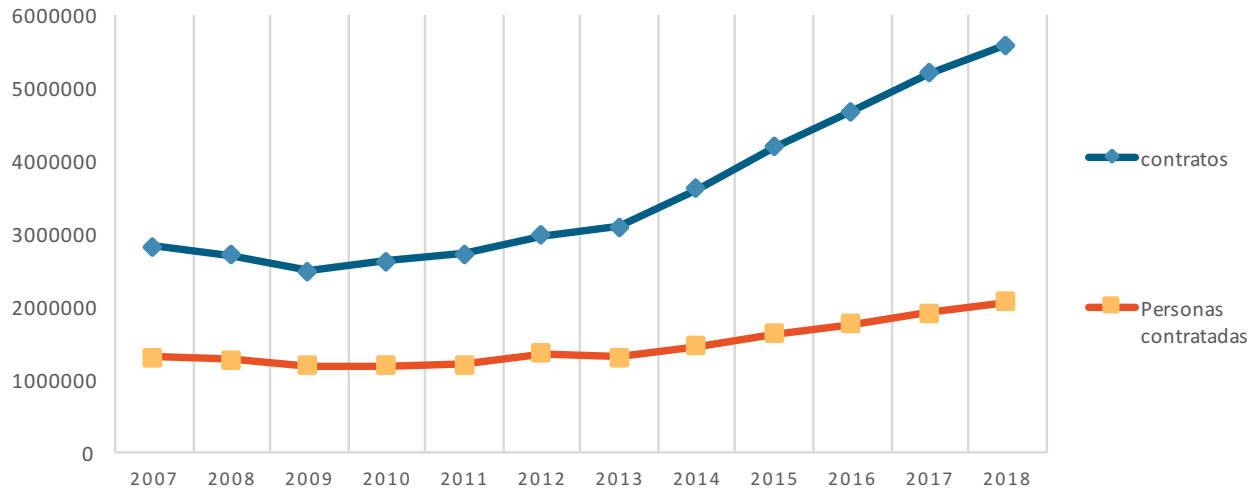
Gráfico 6. Personas ocupadas que en el trimestre anterior estaban desempleadas por grupo de edad (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ESTADÍSTICA DE FLUJOS DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2019

Seguidamente, presentamos un gráfico sobre la **evolución del número de contratos y personas contratadas** de 45 o más años entre los años 2007 y 2019. Los datos han sido obtenidos del Informe de Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años de 2019:

Gráfico 7. Evolución de los contratos y de las personas contratadas de 45 o más años (nº absoluto).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL INFORME DE MERCADO DE TRABAJO DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS. 2019

Podemos observar que entre 2007 y 2011 existe una tendencia constante, con respecto a la diferencia entre el número de contratos y las personas contratadas (en torno a un millón y medio de personas). Sin embargo, a partir del año **2012 el número de contratos comienza a crecer de manera exponencial**, mientras que el número de personas contratadas no crece a la misma velocidad; reflejando **la alta temporalidad del mercado laboral**. Entre los años 2011 y 2018 hubo un incremento del número de contratos realizados a personas de 45 o más años en un 105,9%; pasando de 2.715.501 contratos a un total de 5.591.115 en el último año.

A pesar de ello, el incremento en lo que respecta al número de personas contratadas entre estos dos mismos años ha sido del 72,51%, pasando de 1.201.004 contratados/as en 2011 hasta un total de 2.071.859 en 2018.

En referencia al **tipo de contrato**, presentamos en la siguiente tabla una distribución en función del sexo. La información ha sido extraída del Informe de Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años de 2019.

Tabla 4. Tipología de contratos registrados en 2018 personas de 45 o más años por sexo						
SEXO	Indefinido		Temporal		Total	
	Nº absoluto	% del total de contratos	Nº absoluto	% del total de contratos	Nº absoluto	% del total de contratos
Hombres	313.552	5,61%	2.840.369	50,80%	3.153.921	56,41%
Mujeres	255.758	4,57%	2.181.436	39,02%	2.437.194	43,59%
Total	569.310	10,18%	5.021.805	89,82%	5.591.115	100%

Fuente: elaboración propia a partir del Informe de Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. 2019

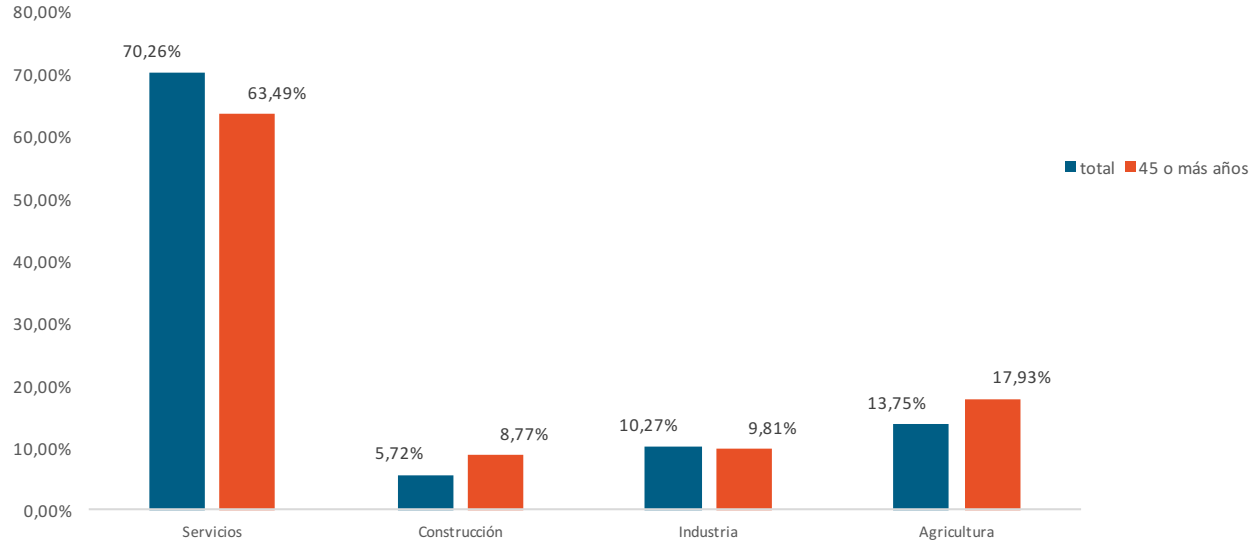
En primer lugar, destacamos que la mayoría de los contratos registrados en 2018 a personas de 45 o más años han sido de **carácter temporal** (89,82%), mientras que los contratos indefinidos han supuesto un 10,18% del total. Dicha proporción es similar a la del conjunto de contratos realizados a todos los grupos de edad para la misma fecha (89,75% temporales y 10,25% indefinidos).

En segundo lugar, con respecto a los contratos registrados para este grupo de edad, podemos observar algunas **diferencias por sexo**, pues un 56,41% de los contratos totales registrados en 2018 fueron de hombres y un 43,59% de contratos a mujeres; lo cual supone una diferencia cercana a 13 puntos porcentuales. En tercer y último lugar, es destacable que la mitad de los contratos producidos en 2018 en personas de 45 o más años fueron contratos temporales a hombres.

A continuación, mostramos un gráfico comparativo de las contrataciones **por sector económico** del total de la población y de las personas de 45 o más años. La información ha sido obtenida del Informe de Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años y del Informe de Mercado de Trabajo Estatal de 2019:

Gráfico 8. Contrataciones en 2018 de personas de 45 o más años por sector económico (%).

Como vemos en el gráfico, el sector económico predominante en las contrataciones en 2018 es el **sector servicios**. No obstante, existe una diferencia de casi 7 puntos porcentuales entre las contrataciones del sector servicios del conjunto de la población (70,26%) y aquellas que se corresponden con las personas de 45 o más años (63,49%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO ESTATAL Y EL INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS. 2019

En el sector de la construcción y la agricultura esta tendencia es inversa, ya que hay una mayor proporción de contrataciones a personas de 45 o más años con respecto al total; con una diferencia de 3 y 4 puntos porcentuales respectivamente. Por su parte, en el sector de la industria observamos una gran similitud entre los porcentajes de las contrataciones de los dos grupos.

Para finalizar este epígrafe, mostramos las ocupaciones con una mayor contratación a personas de 45 o más años en 2018. Los datos han sido obtenidos del Informe de Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años de 2019.

Podemos observar que la ocupación con mayor contratación en 2018 para las personas de 45 o más años es la de **supervisor de la construcción**, con un 56,02%. Seguida de esta ocupación, encontramos la de albañil en un 48,98% de los casos, y la de conductor/a de autobuses y tranvías con un 47,74%.

Tabla 5. Ocupaciones con mayor contratación en 2018 a personas de 45 o más años (% respecto al total de contratos de cada grupo de ocupación)	
Supervisores/as de la construcción	56,02%
Albañiles	48,98%
Conductores/as de autobuses y tranvías	47,74%
Pescadores/as de altura	45,37%
Empleados/as de venta de apuestas	44,58%
Trabajadores/as de los cuidados personales a domicilio	44,47%
Conductores/as asalariados/as de camiones	44,09%
Operadores de maquinaria agrícola móvil	42,98%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	41,37%
Directores financieros	40,51%

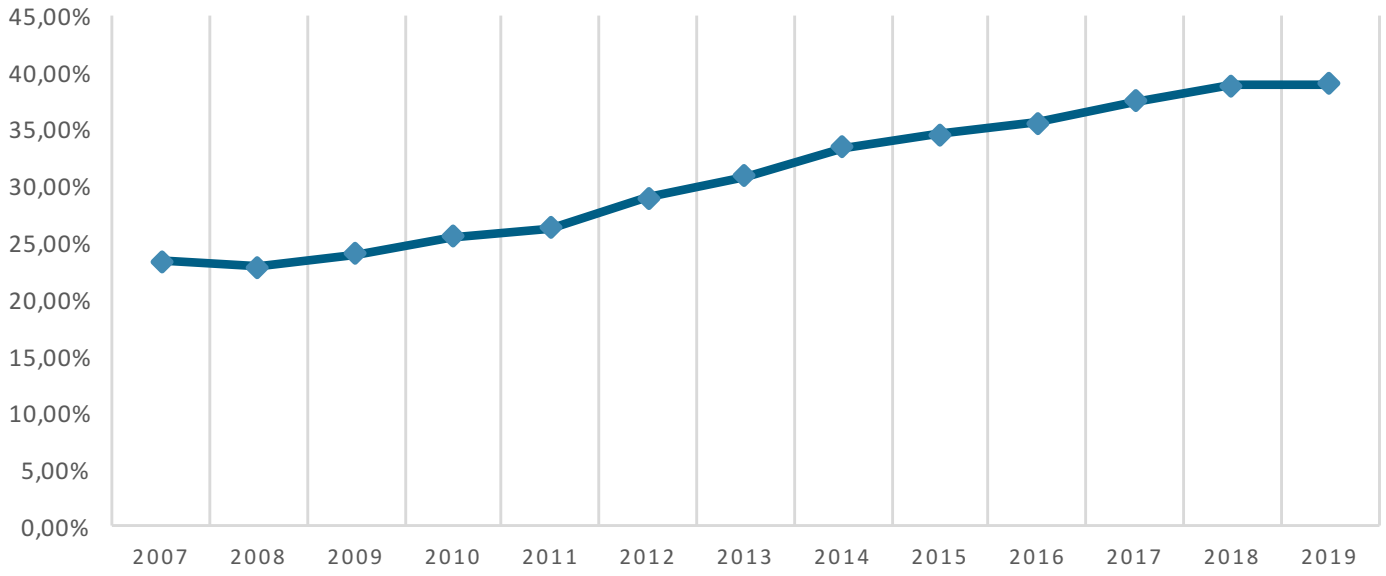
Fuente: elaboración propia a partir del Informe de Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. 2019

3.2.3. Personas desempleadas de 45 o más años

En el siguiente gráfico mostramos la evolución del **porcentaje de personas desempleadas de 45 o más años** respecto al total de la población desempleada desde el año 2007 al 2019. Los datos se han obtenido de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de cada año:

En este sentido, observamos cómo desde el año 2007 aumenta de manera constante la proporción de personas de 45 o más años respecto al total de personas desempleadas, pasando de ser el 23,30% del total de la población desempleada en 2007 al 38,82% en 2019.

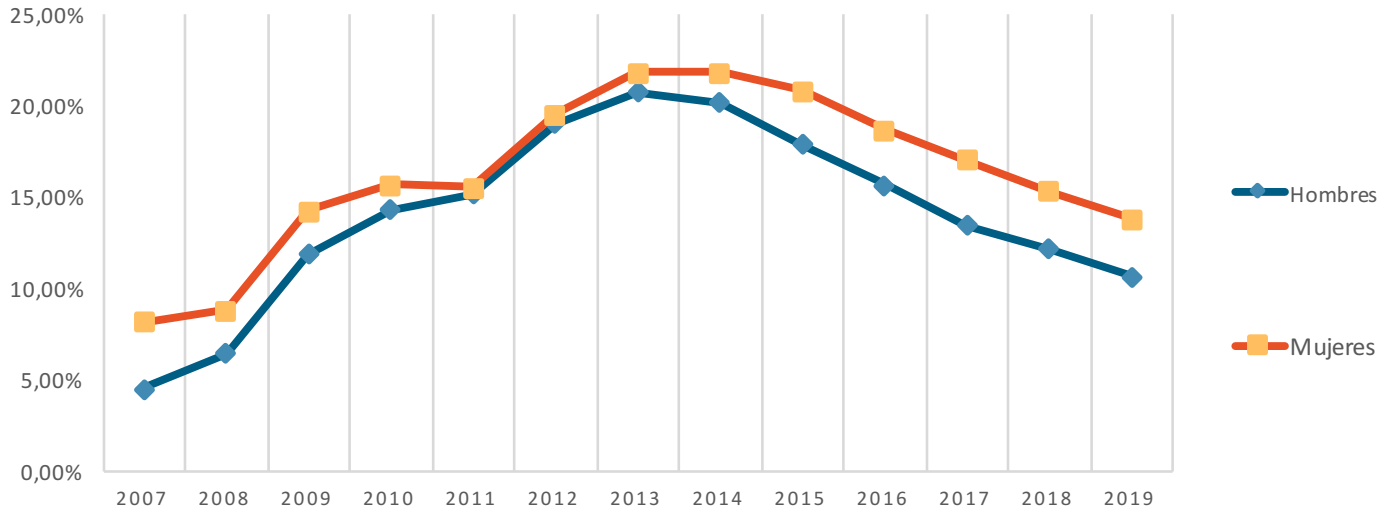
Gráfico 9. Evolución de las personas desempleadas de 45 o más años respecto al total del desempleo (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2007-2019

En el siguiente gráfico mostramos la evolución de la tasa de desempleo:

Gráfico 10. Evolución de la tasa de desempleo de personas de 45 o más años por sexo (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2007-2019

Tal y como vemos en el gráfico, tanto para los hombres como para las mujeres de 45 o más años, la tendencia de la tasa de desempleo ha sido similar. Observamos que se ha producido un incremento continuado entre los años 2007 y 2013, alcanzando el pico más alto en este último año con una tasa de desempleo del 20,73% para los hombres y un 21,75% en el caso de las mujeres. A partir de 2013 y hasta 2019 se ha tenido lugar un descenso de la tasa de desempleo, aunque **no se han llegado a alcanzar los valores previos a la crisis económica**, existiendo una diferencia de esta cifra entre 2019 y 2007, de 6 puntos porcentuales en el caso de los hombres y de 5 puntos porcentuales en el de las mujeres.

En relación a las **diferencias por sexo**, observamos que la tasa de desempleo de mujeres es superior a la de hombres en todos los años entre 2007 y 2019. Sin embargo, en 2011 y 2012 los datos prácticamente se igualan. Es a partir de 2013 cuando vemos que la tasa de desempleo desciende de manera más acusada en hombres que en mujeres, lo que da lugar a un aumento de la brecha de género.

En la siguiente tabla mostramos datos por sexo referidos al número absoluto de personas desempleadas de más de 45 años, la tasa de desempleo para este grupo de edad y el porcentaje respecto al total de personas en situación de desempleo. Los resultados han sido obtenidos de la Encuesta de Población Activa en el segundo trimestre de 2019.

Tabla 6. Personas desempleadas de 45 o más años			
	Nº personas desempleadas	Tasa desempleo	% respecto al total de personas desempleadas
Hombre	596.700	10,65%	18,47%
Mujer	657.300	13,79%	20,35%
Ambos sexos	1.254.000	12,09%	38,82%

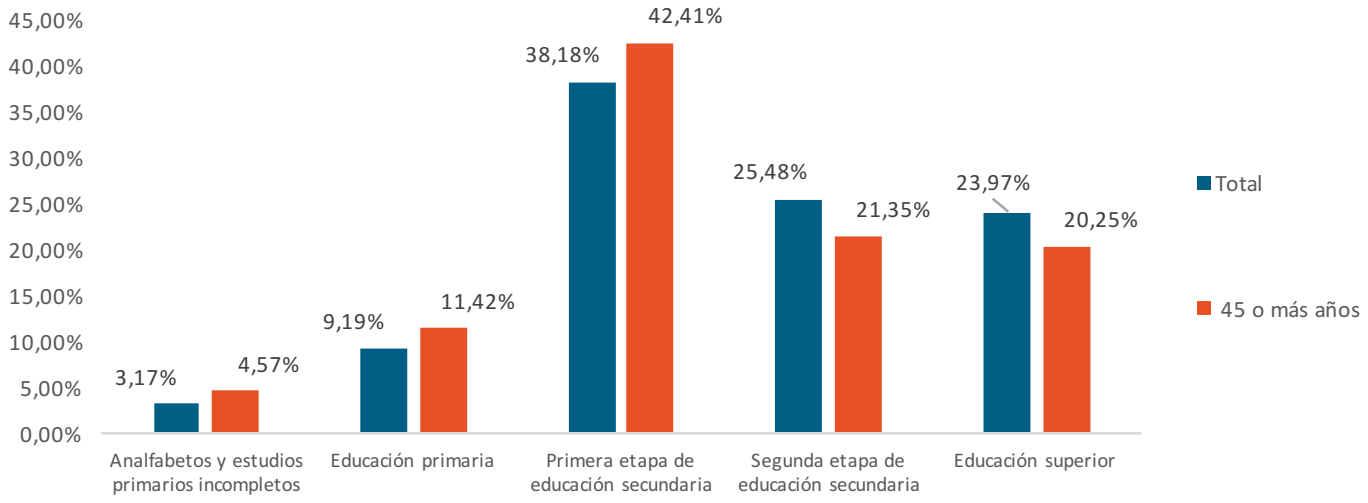
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIT 2019

La **tasa de desempleo** del conjunto de personas de 45 o más años es del **12,09%,** lo que supone 1,93 puntos porcentuales menos que la tasa de desempleo para el conjunto de la población española en la misma fecha (14,02%). Si incluimos la variable **sexo**, podemos ver que las mujeres presentan una tasa superior de desempleo de 3,14 puntos porcentuales. Por otro lado, vemos que prácticamente una de cada cuatro personas que se encuentran en situación de desempleo tienen 45 o más años. Además, el 20,35% de la población desempleada son mujeres de 45 o más años y el 18,47% son hombres de 45 o más años.

En el siguiente gráfico vemos una comparativa por **nivel de estudios** de las personas desempleadas de 45 o más años con el total de personas desempleadas. Los datos han sido obtenidos de la Encuesta de Población Activa en el segundo trimestre de 2019.

En los **niveles educativos inferiores** (personas analfabetas, educación primaria y primera etapa secundaria) **las personas desempleadas de 45 o más años cuentan con un porcentaje superior al porcentaje del total de personas desempleadas**. Sin embargo, en los niveles educativos de "mayor rango" (segunda etapa secundaria y educación superior) el porcentaje de personas desempleadas de 45 o más años es menor en comparación al conjunto de personas desempleadas de todas las edades. Cabe apuntar que más de cuatro de cada diez personas desempleadas de 45 o más años tienen como nivel educativo máximo alcanzado la primera etapa de educación secundaria.

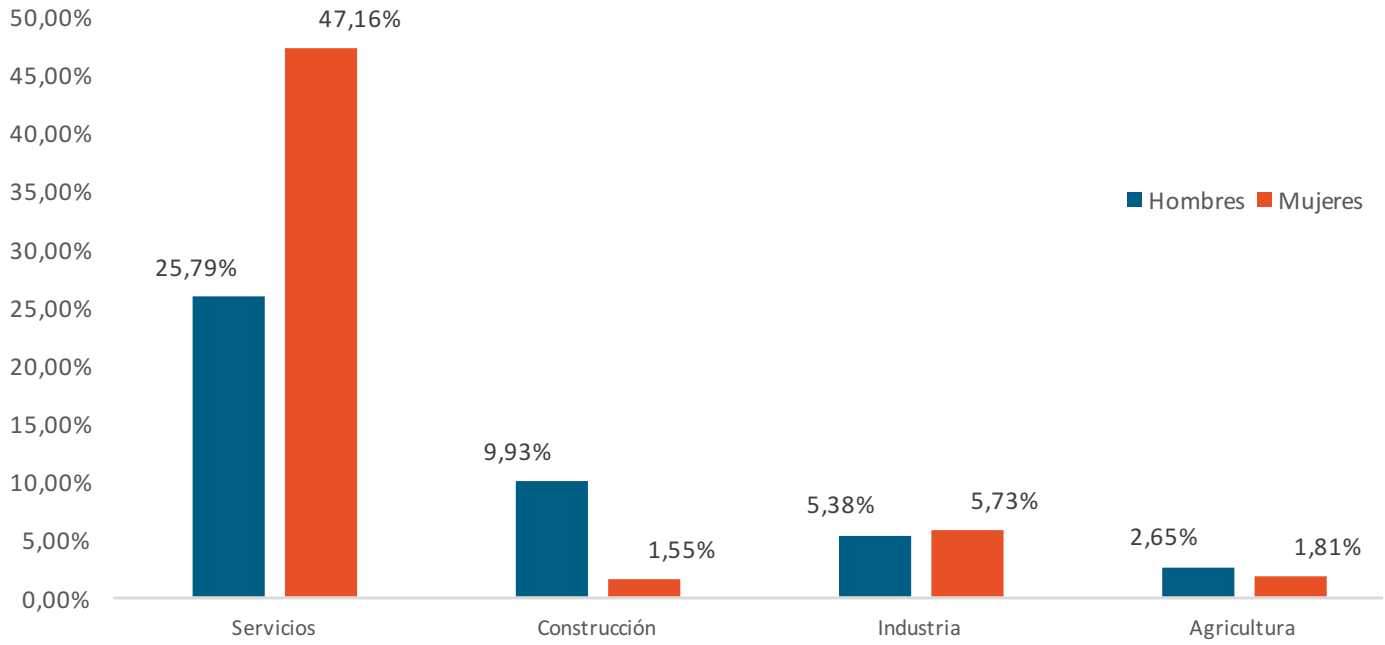
Gráfico 11. Personas desempleadas por nivel de estudios (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2019

En relación al desempleo de las personas de 45 o más años por **sector económico**, en el siguiente gráfico presentamos la distribución desagregada por sexo. Los datos han sido obtenidos del Informe de Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años y del Informe de Mercado de Trabajo Estatal de 2019:

Gráfico 12. Personas desempleadas de 45 o más años por sector económico y sexo (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO ESTATAL. 2019

El sector servicios es el que cuenta con un porcentaje más alto en ambos sexos en lo que respecta a las personas desempleadas de 45 o más años. No obstante, en este mismo sector hay **diferencias notables referentes al sexo**, pues para el caso de las mujeres (47,16%) el porcentaje es casi 22 puntos más elevado que para los hombres de este mismo rango de edad (25,79%).

En el sector de la construcción, el porcentaje de hombres de 45 o más años desempleados es superior al de las mujeres desempleadas de este mismo grupo de edad, con una diferencia de ocho puntos porcentuales (9,93% y 1,55%, respectivamente). En el sector de la industria y la agricultura, apenas existen diferencias en los porcentajes de las personas desempleadas de 45 o más años según su sexo.

Por otro lado, incluimos datos relacionados con **la percepción de prestaciones económicas** de personas desempleadas de 45 o más años, con el objetivo de conocer cuál es el nivel de cobertura en este sentido.

En la siguiente tabla, mostramos el número de personas desempleadas para este rango de edad que perciben prestaciones por desempleo, diferenciándolo por sexo. La información ha sido extraída del Servicio Público de Empleo para enero de 2019.

Tabla 7. Personas desempleadas de 45 o más años registradas en SEPE que perciben prestación (nº absoluto)

	Personas desempleadas registradas en SEPE	Perceptores de prestaciones	% de personas desempleadas que perciben prestación
Hombres	689.519	509.463	73,89%
Mujeres	958.448	529.586	55,25%
Ambos sexos	1.647.967	1.039.049	63,05%

Fuente: elaboración propia a partir del Servicio Público de Empleo. Enero 2019.

En primer lugar, cabe afirmar con respecto a las personas desempleadas mayores de 44 años que un 63,05%, es decir, más de seis de cada diez personas desempleadas de este rango de edad, reciben algún tipo de prestación. Sin embargo, existen **diferencias importantes con respecto al sexo**, pues un 73,89% de los hombres que están en situación de desempleo con 45 o más años perciben algún tipo de prestación; mientras que solo un 55,25% de las mujeres desempleadas de este rango de edad reciben alguna prestación por desempleo. Entre estas dos cifras, hay una diferencia de 18,64 puntos porcentuales, lo que refleja una mayor desprotección económica en mujeres desempleadas de 45 o más años.

En cuanto a la distribución de las prestaciones de desempleo percibidas por personas desempleadas de 45 o más años por tipo de **modalidad**:

Tal y como vemos en la tabla, el **subsidio por desempleo es la modalidad mayoritaria** para las personas desempleadas de 45 o más años, suponiendo un 44,10% del total de las prestaciones percibidas para este grupo de edad. En segundo lugar, se encuentra la prestación contributiva, con un 31,24%; seguida de la Renta Activa de Inserción, con un 12,51%; el subsidio agrario con un 8,67%, la renta agraria con un 3,46% y en último lugar el Programa de Activación para el Empleo con solo un 0,03%.

Tabla 8. Personas beneficiarias de 45 o más años por modalidad de prestación por desempleo

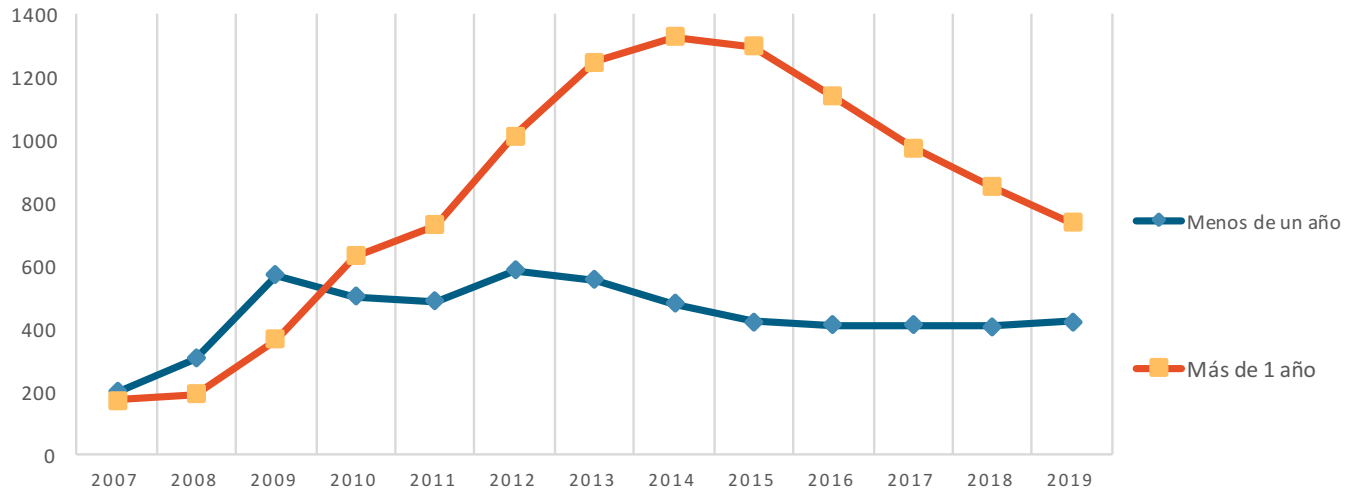
TOTAL	Prestación contributiva	Subsidio por desempleo	Renta Agraria	Subsidio Agrario	Renta Activa de Inserción	Programa de Activación para el Empleo
1.039.049	324.563	458.216	35.926	90.076	129.993	275
100%	31,24%	44,10%	3,46%	8,67%	12,51%	0,03%

Fuente: elaboración propia a partir del Servicio Público de Empleo. Enero 2019.

Para finalizar el epígrafe de la población desempleada de 45 o más años, incluimos datos relacionados con el **desempleo de larga duración**. El siguiente gráfico muestra la evolución de las personas desempleadas de 45 o más años, en miles de personas, entre los años 2007 y 2019 por razón del tiempo en desempleo. La información ha sido obtenida de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de los respectivos años:

A partir del pico de 2014, comienza a descender el número de personas de 45 o más años desempleadas de larga duración hasta 2019, aunque este **descenso ha sido menos pronunciado que el aumento que tuvo lugar entre el periodo de tiempo de 2007 a 2014**. Entre las personas desempleadas de larga duración mayores de 44 años del año 2019 y del año 2007 encontramos una diferencia que ronda las 561.900 personas.

Gráfico 13. Evolución de personas desempleadas de 45 o más años por tiempo en desempleo (miles de personas).



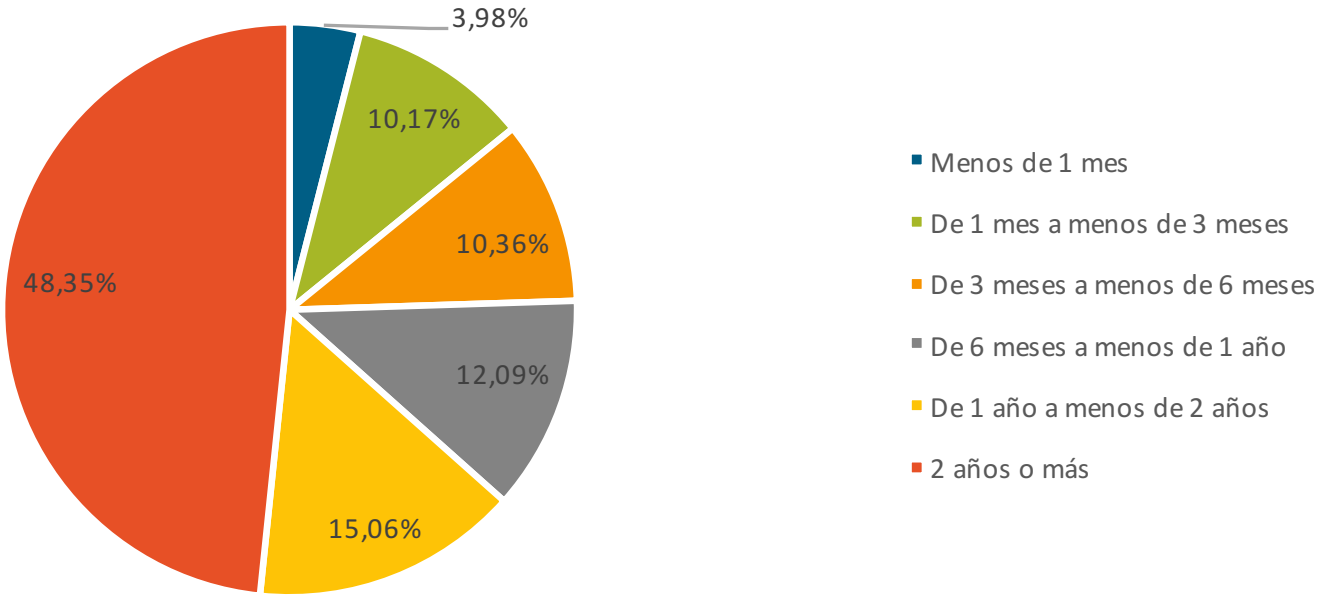
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2007-2019

Podemos observar que desde 2007, comienza a aumentar el número de personas desempleadas mayores de 44 años, tanto para quienes llevan menos un año, como para quienes llevan más de un año en la situación de desempleo. Entre los años 2007 y 2009 la cifra de personas que llevan menos de un año en situación de desempleo era superior a aquellas personas desempleadas de larga duración. Sin embargo, a partir de 2010 las personas de 45 o más años en situación de desempleo de larga duración comienzan a ser el grupo mayoritario. En 2014 se alcanza el mayor número de personas desempleadas de larga duración de este grupo de edad llegando a un total de 1.325.100 personas.

En lo que respecta a la evolución de las personas de 45 o más años que llevan menos de un año en situación de desempleo, percibimos una constante desde el año 2015 en torno a las 400.000 personas. Teniendo en cuenta esto, el desempleo en personas de 45 o más años para el segundo trimestre de 2019 se distribuye **por tiempo** en esta situación de la siguiente manera:

Tal y como vemos en el gráfico, seis de cada diez personas de 45 o más años desempleadas, se encuentran en situación de desempleo de larga duración. Además, casi la mitad de las personas desempleadas de este grupo de edad (el 48,35%), llevan más de 2 años en situación de desempleo.

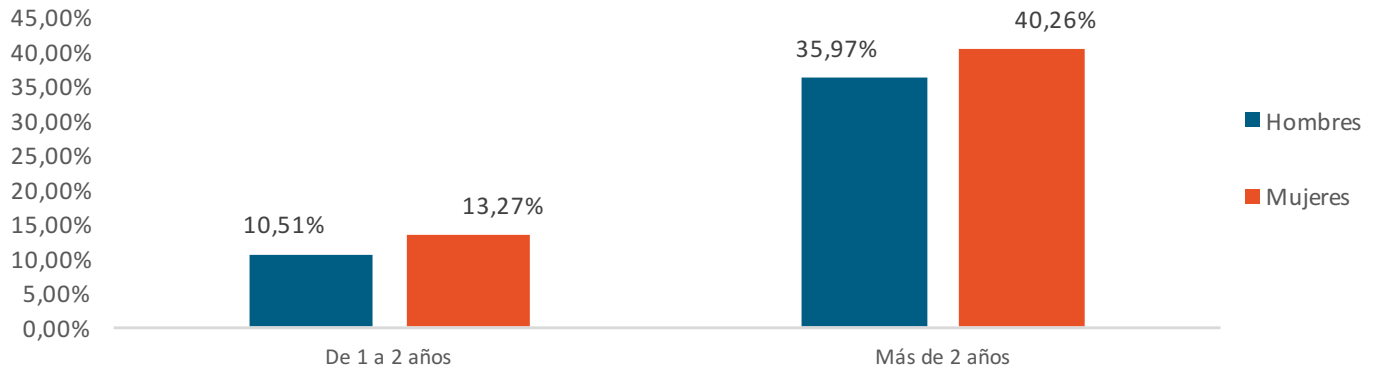
Gráfico 14. Distribución del desempleo en personas de 45 o más años por tiempo en desempleo (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2019

A continuación, mostramos cómo se distribuye el desempleo de larga duración por **sexo**:

Gráfico 15. Distribución del desempleo de larga duración en personas de 45 o más años por sexo (%.).



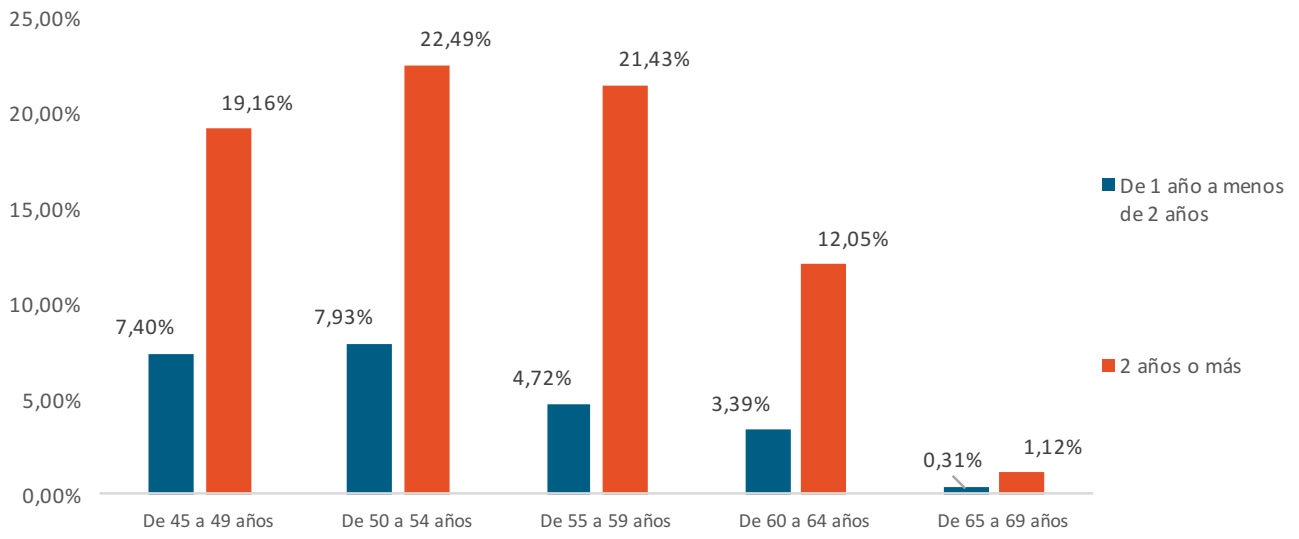
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2019

Además, encontramos que, dentro de las personas desempleadas de muy larga duración (que llevan más de dos años en esta situación), existe una brecha de género de 4,29 puntos porcentuales. En el caso de las personas que llevan entre 1 a 2 años en situación de desempleo, también vemos una diferencia de género de 2,76 puntos porcentuales.

Podemos ver que dentro del grupo de edad de 45 o más años, cuatro de cada diez personas desempleadas de larga duración, son mujeres que llevan más de dos años en situación de desempleo.

Para finalizar el epígrafe de personas desempleadas, a continuación, presentamos un gráfico de la distribución de las personas desempleadas de larga duración de 45 o más años por grupo de **edad**:

Gráfico 16. Personas de 45 o más años desempleadas de larga duración por tiempo en desempleo y edad (%).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2019

El siguiente grupo de edad con mayor desempleo de larga duración es el de 45 y 49 años, con un 26,56%; seguido muy de cerca de aquellas personas con edades comprendidas entre los 55 y 59 años, con un 26,15%; y de las personas entre 60 a 64 años, con un 15,44%.

En este sentido, observamos en primer lugar que, en todos los grupos de edad, existe un porcentaje mayor de personas en situación de desempleo de muy larga duración. Por otro lado, el grupo de edad de 50 a 54 años, es el que cuenta con un porcentaje más elevado de personas en desempleo de larga duración, con un 30,42%.

3.2.4. Personas inactivas de 45 o más años

Para finalizar el apartado de mercado laboral, incluimos información referente a las personas que se encuentran en situación de inactividad. En la siguiente tabla podemos ver el número de personas inactivas de 45 a 69 años diferenciado por sexo, según datos del segundo trimestre de 2019 de la Encuesta de Población Activa:

El 35,19% de las personas inactivas tiene entre 45 y 69 años, es decir, **más de un tercio de las personas que están en estado de inactividad tienen una edad comprendida en ese intervalo.** Por otro lado, existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en situación de inactividad que están entre de los 45 y los 69 años; con una diferencia de 6,62 puntos porcentuales. De manera que, dos de cada diez personas inactivas son mujeres de este grupo de edad.

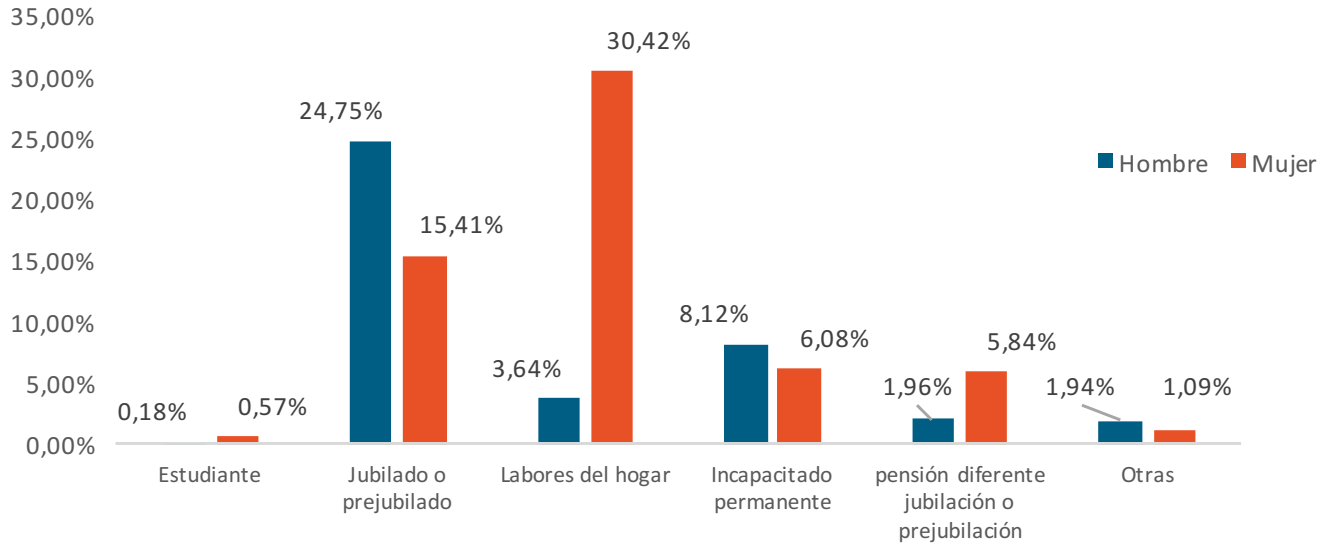
Tabla 9. Personas inactivas de 45 a 69 años

	Nº personas inactivas	% respecto al total de personas
Hombres	2.311.100	14,29%
Mujeres	3.382.400	20,91%
Ambos sexos	5.693.500	35,19%

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE). IIT 2019

Por último, en el siguiente gráfico podemos ver **las razones de inactividad** de las personas de 45 a 69 años, diferenciado por sexo, según los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa en el segundo trimestre de 2019:

Gráfico 17. Personas de 45 a 69 años inactivas por razón de inactividad y sexo (%).



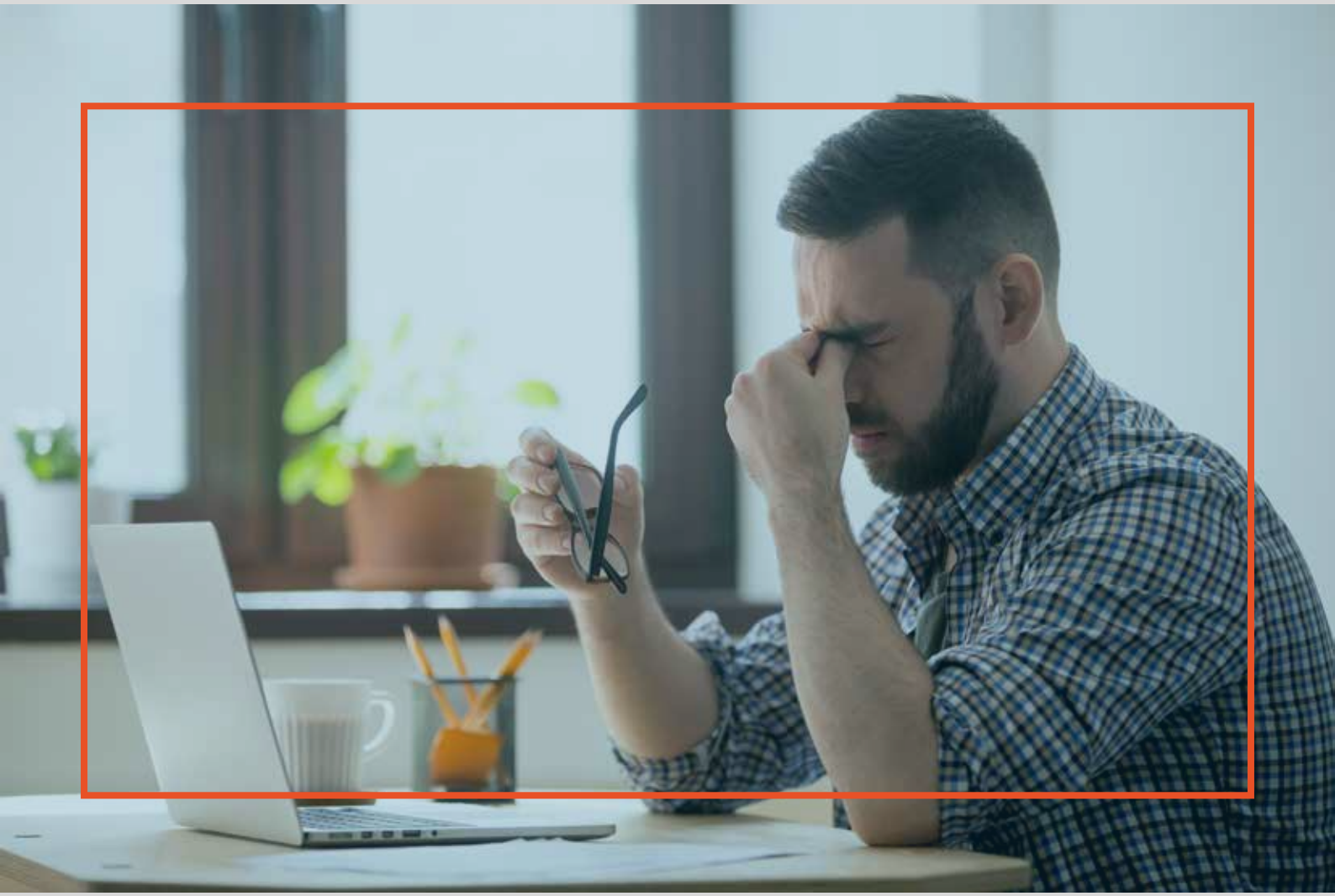
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (INE). IIT 2019

Las dos razones de inactividad principales son la **jubilación o prejubilación**, que suponen un 40,16% y por otro lado, la **dedicación a las labores del hogar,** con un 34,06% del total de las personas inactivas de ese grupo de edad.

No obstante, existen diferencias en las razones de inactividad de las personas entre 45 y 69 años según el **sexo**. Tres de cada diez personas inactivas entre 45 y 69 años son mujeres dedicadas a las labores del hogar, cerca de 27 puntos porcentuales superior a los hombres de este rango de edad inactivos por esta misma razón de inactividad.

La razón de inactividad principal para el grupo de hombres entre 45 y 69 años es la jubilación o prejubilación (24,75%), nueve puntos porcentuales superior al grupo de mujeres inactivas por esta razón de inactividad (15,41%).

El tercer grupo mayoritario que explica la situación de encontrarse inactivo/a es estar declarado como incapacitado/a permanente, que supone un 14,20% del total, con una diferencia de 2 puntos porcentuales entre hombres y mujeres (8,12% y 6,08%, respectivamente). En lo que respecta a la razón de inactividad por recibir una pensión diferente a la jubilación o prejubilación, existe un mayor número de mujeres (5,84%), dando lugar a una diferencia de 3,88 puntos porcentuales con respecto a los hombres de 45 o más años que están en situación de inactividad por este motivo.



4. Consecuencias derivadas de la situación de desempleo en personas de 45 años o más

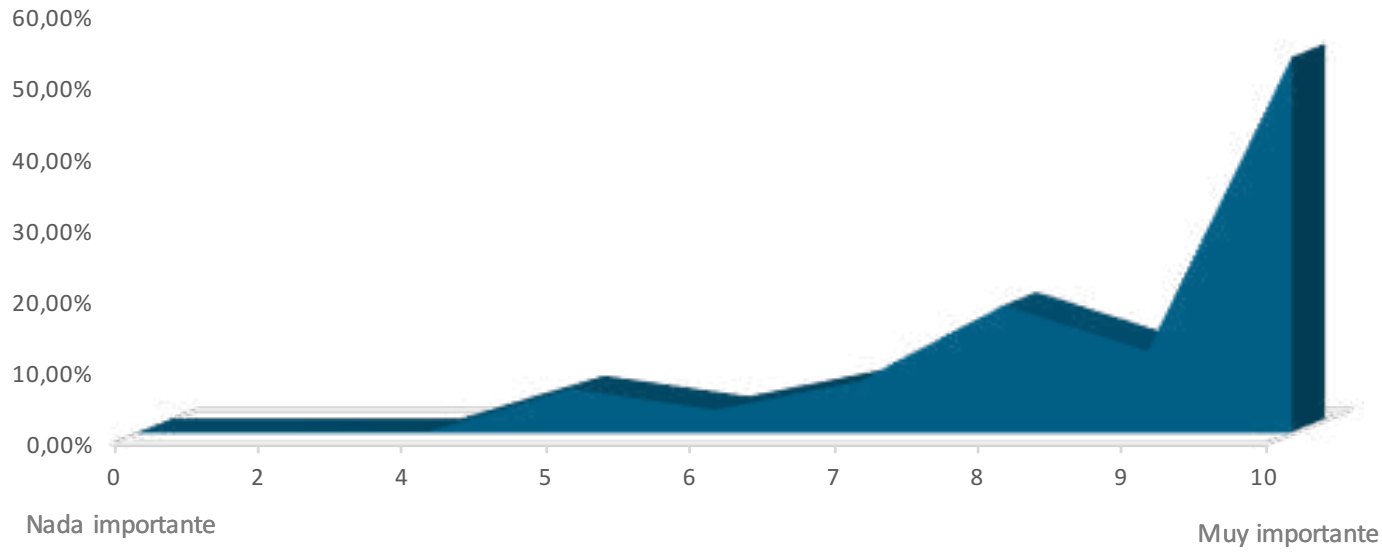
4. CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO EN PERSONAS DE 45 O MÁS AÑOS

En el siguiente apartado, incluimos las consecuencias derivadas de la situación de desempleo, teniendo en cuenta particularidades concretas de aquellas personas en edad de trabajar mayores de 45 años. En este sentido, destacaremos cuestiones como, la repercusión negativa que tiene el desempleo sobre la jubilación en los últimos años con posibilidad de cotización, o los efectos que tiene la falta de trabajo sobre un sector de población que como tendencia general asume importantes responsabilidades familiares.

ocupa una posición central en la vida de las personas (los resultados reflejan una media de 8,83 puntos en una escala del 0 al 10, siendo 0 nada importante y 10 muy importante). A continuación, presentamos los datos en lo que respecta a la centralidad laboral absoluta, teniendo en cuenta tan solo a las personas que tienen 45 o más años.

Como podemos ver en el gráfico, **la encuesta refleja que el 88% de las personas desempleadas de este grupo atribuyen al trabajo una valoración por encima de 7** (0= nada importante/ 10= muy importante). Esto supone una media de 8,79 puntos, siendo muy similar al conjunto de la población encuestada. De manera que la edad, no parece tener influencia sobre el grado de importancia asignado al trabajo, si comparamos a los/as menores con los/as mayores de 45 años.

Gráfico 18. Centralidad laboral absoluta (distribución de puntuaciones).

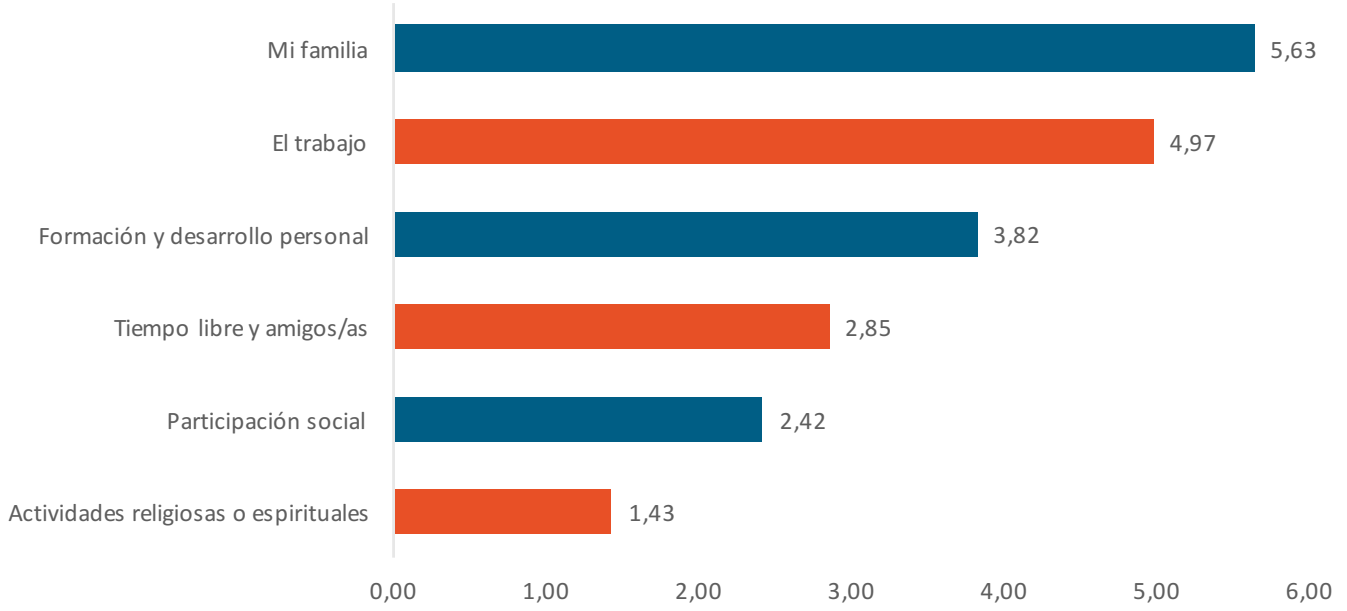


4.1. La centralidad laboral y las funciones psicosociales que no son cubiertas por la falta de empleo

Tal y como pudimos comprobar a partir de la investigación realizada desde el Laboratorio de Empleabilidad sobre el desempleo de larga duración, el trabajo

Asimismo, si tenemos en cuenta la relevancia que supone el trabajo en relación a otras esferas de la vida como puede ser la familia o el tiempo libre (centralidad laboral relativa), tampoco encontramos diferencias estadísticamente significativas al realizar la comparativa por edad. En el siguiente gráfico observamos las valoraciones que son designadas a cada uno de los aspectos por el grupo de personas desempleadas de 45 o más años:

Gráfico 19. Centralidad laboral relativa (medias).



El orden establecido para cada una de las esferas no varía si contrastamos los resultados de este grupo con el total la muestra. En este sentido, en una escala del 1 al 6, donde 1 es lo menos importante y 6 lo más importante, observamos que tan solo la familia es valorada por encima del trabajo, con una media para este último de 4,97 puntos.

De manera que la centralidad laboral, medida a partir de sus dimensiones absoluta y relativa, no resulta diferencial para las personas desempleadas mayores de 45 años, las cuales de forma general asignan igualmente una gran importancia al trabajo. A continuación, expondremos cuáles son los motivos que explican dicha centralidad, haciendo alusión a las **funciones psicosociales** que cumple el trabajo y por ende a las necesidades que desemboca el desempleo.

Hemos podido corroborar que, aparte de la función económica (explicada con más detenimiento posteriormente) existen otras funciones que contribuyen a la posición central que hoy en día tiene el trabajo. Siguiendo a Peiró y Prieto (1996) podemos destacar que el trabajo es una fuente de contactos e interacciones sociales; cumple con una función de comodidad o "confort", ya que provee a las personas de bienestar y estabilidad; además de ser una fuente de autorrealización personal y de oportunidades para el desarrollo de numerosas habilidades y destrezas. **El trabajo actúa, por tanto, como un agente de socialización, cumpliendo con funciones de identidad personal, fomentando la autoestima y siendo un aporte fundamental para el sentido atribuido a la vida** (función integrativa o significativa).

Cabe señalar con respecto a estas últimas funciones, que resultan esenciales en el caso de aquellas personas con un amplio recorrido laboral, siendo por tanto la edad una variable a tener en cuenta, ya que **un periodo prolongado de socialización en el trabajo tiene efectos en una mayor identificación con el mismo**. Por lo que la pérdida de empleo suele conllevar consecuencias negativas en este sentido, viendo perjudicados aspectos como la autoestima, la percepción de la posición social o la prospección vital con respecto al futuro. (Izquierdo, 2008).

Seguidamente, mostramos algunos testimonios recogidos a partir de los grupos de discusión que llevamos a cabo con personas desempleadas mayores de 45 años. Podemos observar que las siguientes informantes dan sentido al trabajo, no solo por la estabilidad económica que les puede proveer, sino que también le asignan funciones relacionadas con el desarrollo profesional y personal, el aprendizaje o el sentimiento de utilidad. Además, hacen alusión a la importancia de que un trabajo cuente con un buen ambiente laboral, y de que este se rija por un trato

respetuoso entre las personas integrantes de la organización para la que trabajan:

> "Para mí sería un buen trabajo... un trabajo que cuando terminas te sientas satisfecha. A mí por ejemplo el trabajo sí que me forma como persona, me hace sentir útil, me hace sentir con ganas de hacer cosas, me activa, me activa mucho [...] Luego, si el trabajo te gusta, si el equipo de personas con las que trabajas consigues incluso una buena amistad, yo creo que es fundamental." (Mujer desempleada, 47 años).

> "Pues a mí, hoy por hoy, empleo significa no solo estabilidad económica que también, si no que me permita ser feliz. Que suene el despertador por la mañana y que me levante como un resorte. Yo considero que, si yo soy feliz haciendo lo que hago, trasmito esa felicidad. Entonces trabajo mejor y los que están conmigo lo hacen también. Me encantan las empresas que a mí me permitan dar, pero también recibir lo mismo, a nivel de trato, de respeto y todo." (Mujer desempleada, 48 años).

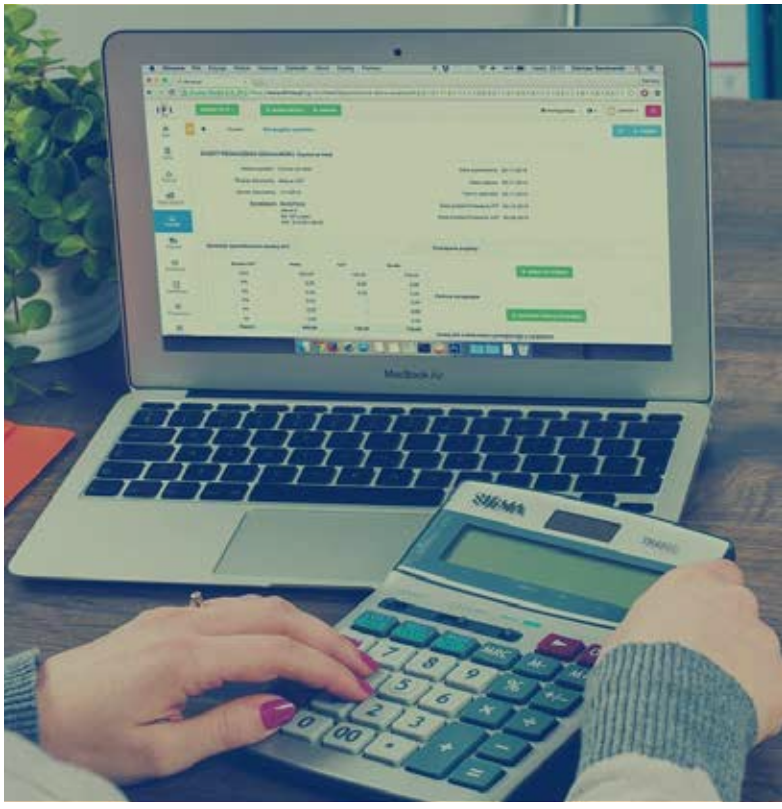
4.2. Las personas de 45 o más años como sustento del hogar

Según datos de 2018 de la Encuesta de Presupuestos Familiares del Instituto Nacional de Estadística, **el 40,06% de los hogares tiene como sustentador/a principal una persona entre los 45 y 64 años de edad.** Estos resultados muestran que dicha franja de edad, supera en más de 10 puntos porcentuales al siguiente grupo con mayor proporción: las personas que tienen más de 64 años suponen un 29,98%; seguidas de aquellas entre 30 y 44 años con un 26,46%; y por último de las que tienen entre 16 y 29 años (3,40%).

Por otra parte, si tenemos en cuenta la distribución por sexo del grupo entre 45 y 64 años, encontramos que, del total de este rango de edad, un 27,96% es representado por hombres y un 12,10% por mujeres. Esto se debe a una tradicional división sexual del trabajo que conlleva por un lado, que las mujeres aglutinen porcentajes de desempleo e inactividad más elevados, y por otro que el sexo sea una variable significativa en lo que se refiere al nivel de remuneración económica, siendo por tanto superiores las proporciones en el caso de los hombres.

El hecho de que las personas entre 45 y 64 años sean de manera prioritaria el sustento económico, se debe fundamentalmente a que aparte de ser el grupo mayoritario de los cuatro anteriormente nombrados, concentran de media un nivel superior de ingresos debido a su trayectoria laboral. Ahora bien, ¿qué ocurre cuando estas personas pierden su empleo? A partir de los discursos recogidos en la presente investigación, hemos podido detectar algunos de los efectos que tiene esta circunstancia sobre las responsabilidades familiares y obligaciones económicas.

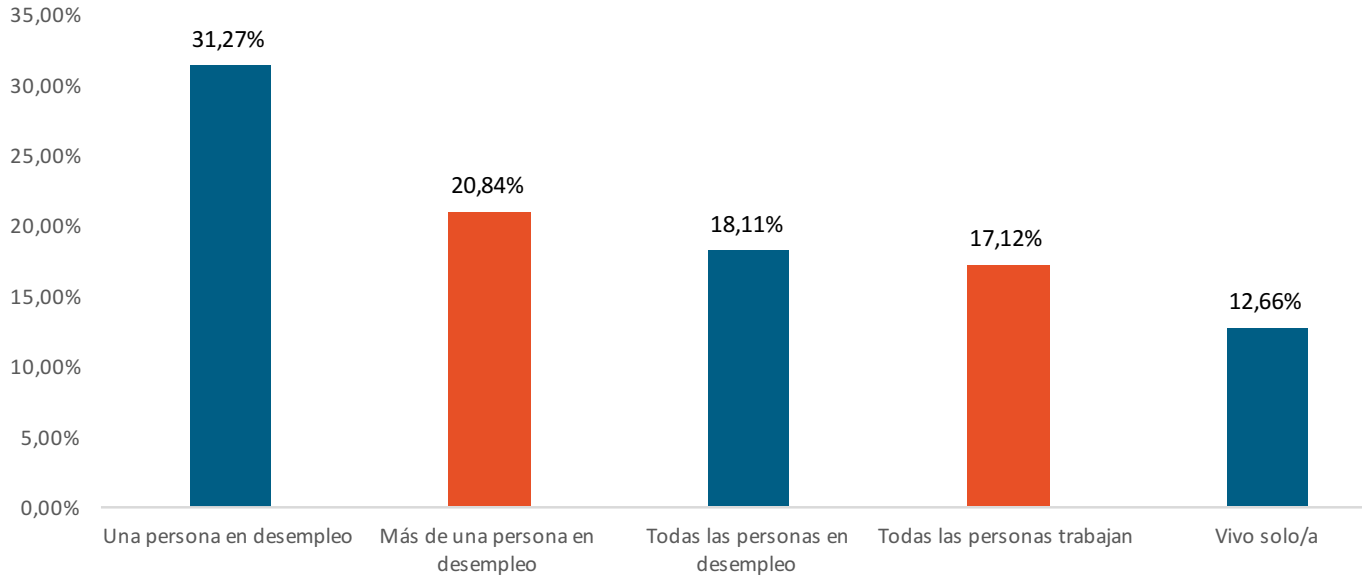
En primer lugar, para medir las dificultades económicas del desempleo en el hogar, es importante tener en cuenta tanto la composición de los miembros habituales de convivencia, como el número de personas en edad de trabajar o de hijos/as dependientes. Asimismo, es necesario considerar la situación laboral de los/as integrantes. Seguidamente, mostramos los resultados de la encuesta teniendo en cuenta a las personas desempleadas de 45 o más años.



Como podemos observar en el siguiente gráfico, el 70,22% de las personas encuestadas viven en un hogar donde al menos una persona (sin contar a ellos/as mismos/as) se encuentra en situación de desempleo:

> "Un buen empleo es todo aquello que te permita llevar una vida digna para ti y tu familia, que te cubra las necesidades más básicas. A partir de ahí, luego ya las exigencias de cada uno, pero como mínimo eso." (Hombre desempleado, 61 años).

Gráfico 20. Situación laboral familiar (%).



Regresando al significado del trabajo cabe mencionar que, la importancia atribuida por cada persona a cada uno de los aspectos psicosociales que puede reportarle un empleo, va a depender de diversos **factores individuales y circunstanciales**, entre ellos resulta fundamental tener en consideración la situación económica con la que cuenta la persona y su entorno más cercano. De manera que la posición del sujeto explicará en gran medida, el significado diferencial de lo que aporta el trabajo para su vida.

En relación a ello, hemos podido encontrar numerosos discursos de personas desempleadas que reflejan la gran relevancia designada a la **función económica** para asegurar la **sostenibilidad de sus hogares**. Así por ejemplo, a diferencia de los testimonios anteriores, el siguiente informante atribuye un valor al trabajo centrado eminentemente en poder cubrir las necesidades básicas garantizando una vida digna para él y su familia:

Sobre esta misma cuestión, otro de los informantes apela a las dificultades para cubrir necesidades materiales del hogar, gastos básicos, como puede ser la alimentación, el pago del alquiler, la luz o el agua. Pone de manifiesto además, al igual que otras personas entrevistadas, que en ocasiones las condiciones salariales que son ofrecidas por el mercado laboral tampoco resultan ser suficientes para hacer frente a estas obligaciones. Vemos por tanto en el siguiente fragmento, cómo los efectos del desempleo, no solo atañen a aquellas personas que engrosan las cifras del paro; sino que también tienen consecuencias sobre la calidad de vida de otras personas, especialmente en aquellas económicamente dependientes:

> "Que cubra los gastos [...] Si tú tienes una mujer y tienes una niña y no llegas a los gastos, por mucho que tú quieras, no puedes seguir así, o tienes que buscarte otra cosa o... Entonces como padre si tienes un crío y tienes que darle de comer... si tie-

> nes un empleo digno y puedes sobrevivir, se mantiene. Pero claro hay muchos trabajos que te dicen: no, si te damos solo sesenta euros, pero si tú tienes un alquiler de setecientos o de quinientos euros, paga luz, paga agua y comida, ¿y qué te queda? No llega." (Hombre desempleado, 50 años).

Un dato que refleja esta realidad es el **aumento de la población infantil en riesgo de pobreza o exclusión social** como consecuencia de la crisis económica de 2008. Según el indicador AROPE (At Risk of Powerty or Social Exclusion), desde esta fecha hasta el 2018, para los/as menores de 16 años, la mayor proporción de población infantil en dicha situación tuvo lugar en 2014, aglutinando un 35,4% del total. Asimismo, aunque posteriormente haya ido disminuyendo paulatinamente, los porcentajes continúan siendo elevados, superando la media de la Unión Europea (en 2018, España concentraba un 28,8% de menores de 16 años en riesgo de pobreza o exclusión social).

4.3. Efectos del desempleo en la salud mental

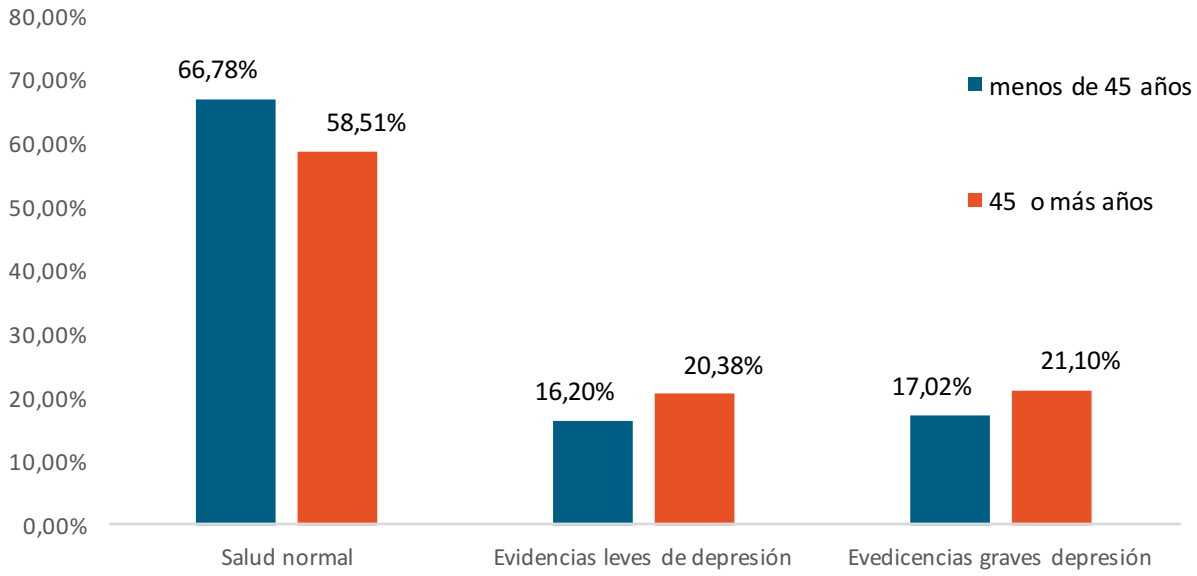
Teniendo en cuenta la centralidad que hoy en día protagoniza el trabajo, no resulta extraño que los efectos del desempleo tengan consecuencias en la salud mental de las personas. Son numerosas las investigaciones que aluden a esta relación, la cual varía en función de las características de los/as desempleados/as y de las situaciones a las que tienen que enfrentarse (Izquierdo, 2008). En este estudio queremos poner el énfasis en la edad como elemento diferenciador en la relación entre desempleo y salud mental, ya que de la edad van a depender en gran medida los roles asignados según el momento del ciclo vital. De manera que, esta variable tendrá una influencia sobre las circunstancias concretas de las personas; tal y como comentábamos con las responsabilidades y obligaciones familiares.

Es precisamente debido a las dificultades para poder hacer frente a estas obligaciones, lo que lace que en muchas ocasiones la falta de empleo tenga consecuencias psicológicas negativas para las personas adultas responsables de sus familias; haciendo que esto también pueda desencadenar situaciones conflictivas entre los miembros del hogar. Posteriormente profundizaremos de manera más detallada sobre este aspecto a través de experiencias concretas de las personas entrevistadas.

En primera instancia, señalamos que a partir de una adaptación del cuestionario de Salud General (General Health Questionnaire, GHQ) de David Golberg (1988), hemos podido medir el grado de salud mental auto-percibida de una muestra de personas desempleadas, de 45 o más años. Los ítems que incluyen el conjunto de la escala hacen referencia a cuestiones como la concentración, la pérdida de sueño por las preocupaciones, la sensación de utilidad, la toma de decisiones y la sensación de agobio o tensión, entre otros. La agrupación de dichas variables, permite detectar evidencias leves o graves de depresión.

En el siguiente gráfico, observamos una comparativa entre los/as mayores y menores de 45 años. Podemos ver que los resultados reflejan diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos (**chi cuadrado**=7,299; p=0,026), ya que **para los/as desempleados/as mayores, la proporción que muestra evidencias de depresión, es superior.** Los porcentajes evidencian que, mientras el grupo de menos edad concentra un 33,22% de estos casos, el grupo de más edad llega a representar hasta un 41,48% de evidencias de depresión (leves o graves).

Gráfico 21. Percepción de la salud mental: comparativa por edad (%).



Si tenemos en cuenta variables específicas sobre la salud mental, podemos encontrar también datos relevantes. Observamos por ejemplo, que entre las personas de 45 o más años, **el 62,71% declara que recientemente** (momento previo a responder el cuestionario) **ha perdido sueño por las preocupaciones. Por su parte, en el 59,05% de los casos, manifiestan que se han sentido constantemente agobiados y en tensión. Y un 43,60% de los/as encuestados/as de este grupo de edad declara que se ha sentido infeliz o deprimido, algo o mucho más que lo habitual.**

Los efectos perjudiciales que el desempleo supone para la salud mental podemos también corroborarlos desde el material cualitativo recogido. El siguiente informante pone de manifiesto que, como consecuencia de la alta centralidad laboral, la subjetividad de las personas en términos de utilidad se percibe eminentemente bajo los parámetros del trabajo. En otras palabras, el trabajo permea la vida de las personas y la falta de este se manifiesta psicológicamente de manera negativa alterando la trayectoria vital de manera diferente a cada desempleado/a:

> "A lo mejor lo digo un poco fuerte, las personas dejan de ser personas en el momento que no tienen una utilidad tanto personal como social [...] Es decir, cada uno luego lo manifiesta a su manera, uno se deprime, a otro le da por las drogas, otro tiene mucha frustración, otro mucha rabia. Cada uno luego personalmente lo manifiesta como su carácter, pero te anula como persona, claro." (Hombre, desempleado 47 años).

Así por ejemplo, otra de las informantes hace alusión a los **cambios emocionales** bruscos que ha experimentado, sobre todo por el hecho de no tener una rutina diaria fuera de su casa.

Expresa también la necesidad de realizar otro tipo de actividades que favorezcan estructurar su tiempo, de manera similar a cómo puede hacerlo un empleo, a través en este caso de actividades formativas. De esta manera consigue estar más activa, además de poder enfocarse a cuestiones relacionadas con la mejora de su empleabilidad:

> "Yo por ejemplo tengo muchos picos emocionales. Tan pronto estoy híper motivada, como que pasa cualquier cosita y abajo del todo. Yo no he parado de hacer cursos y cosas, porque no soporto quedarme en mi casa. Eso de tener que quedarme tres días en casa limpiando, ¡por dios!... Primero no es algo tan importante y segundo se puede hacer en mucho menos tiempo del que disponemos. A mí me comen las paredes, y entonces cuando se han producido momentos, espacios en el tiempo en los que he estado en casa, pues ahí han venido momentos de depresión absoluta." (Mujer desempleada, 48 años).

Por otro lado, tal y como comentábamos es importante dar cuenta de la frustración añadida que conlleva para muchas personas desempleadas tener obligaciones familiares y no poder cumplir con las expectativas deseadas. Los siguientes fragmentos son un ejemplo de cómo el desempleo tiene repercusiones en la salud mental por diferentes vías, siendo el peso de las responsabilidades familiares un elemento importante a tener en cuenta. En estos casos, la situación de desempleo ya no solo supone una serie de necesidades psicosociales propias que no son cubiertas, sino que **la persona desempleada se tiene que enfrentar a que su situación tenga también consecuencias en otras personas queridas que dependen de ellos/as, generando en muchas ocasiones sentimientos de culpabilidad**. Además señalamos, que este tipo de efectos los hemos detectado especialmente en el caso del grupo de discusión que realizamos con mujeres:

> "Yo no he podido darles las mismas oportunidades que si yo hubiera tenido un sueldo normal, por decirlo así, o por lo menos todos los meses. Entonces pues eso, a mí me angustia mucho por ejemplo que, mis hijos no hayan podido irse a Inglaterra como se han ido muchos de sus amigos. O sea, yo tengo que estar haciendo juegos malabares para que... Además, yo estoy divorciada, no cobro la pensión [...] Entonces a mí me da mucha angustia el pensar eso, que yo les he podido dar menos cosas de las que me hubiera gustado." (Mujer desempleada, 58 años).

> "Te sientes culpable de a lo mejor comprarte algo... Te sientes culpable en el sentido de que vas a comprarte algo y dices, es que hace falta para... Entonces al final, yo en mi caso siempre me lo compro cuando ya no me queda más remedio. Empiezo con los niños y yo soy la última, eso sí es verdad." (Mujer desempleada, 53 años).

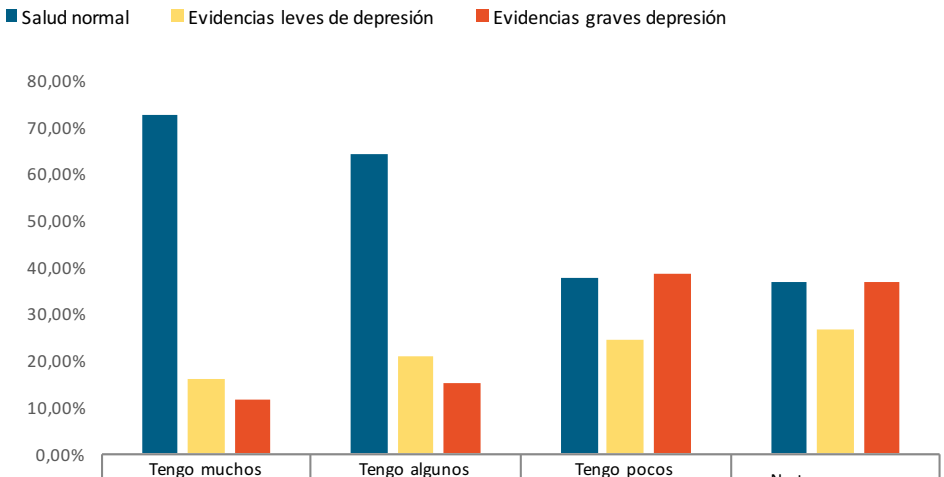
Aparte de las repercusiones económicas que el desempleo pueda tener en la familia, también hemos encontrado testimonios que hacen referencia a otros problemas generados en el ámbito familiar. En este sentido, una de las personas entrevistadas muestra como la situación que está viviendo tiene consecuencias a nivel psicológico, como estar más nerviosa o irascible, y que esto a su vez puede ser un factor desencadenante o a tener en cuenta en el **desarrollo de conflictos intrafamiliares**:

> "Ellos lo notan. Y luego pues eso, que quieras o no, el estar más nervioso da lugar a conflictos. Quieras que no, que tú estés un poco nerviosa y tu hija ese día tenga (un mal día) pues ya la hemos liado, es que somos seres humanos. Entonces evidentemente influye." (Mujer desempleada, 58 años).

Sin embargo, en contraposición a los conflictos, **la familia es también, en la mayoría de las ocasiones, la fuente principal de apoyo que tienen las personas desempleadas** para afrontar la situación por la que están pasando. Sabemos que los apoyos percibidos resultan fundamentales para la salud mental. No obstante, según los resultados de la encuesta a desempleados/as, encontramos que la edad es una variable significativa en lo que se refiere al número de apoyos percibidos (**chi cuadrado**=13,913; p=0,003). En relación a ello, podemos ver que, entre el grupo de menores de 45 años, un 36,47% considera que tiene muchos apoyos; mientras que para el colectivo de mayores esta proporción disminuye notablemente hasta un 27,32%.

En el gráfico posterior, mostramos la relación entre la red de apoyo y la salud mental auto-percibida del grupo de edad de personas de 45 o más años. En este sentido, observamos que entre las personas que tienen muchos apoyos, un 72,57% no muestran evidencias de depresión. Esta proporción se va reduciendo a medida que los apoyos percibidos descienden, ocurriendo de manera inversa para aquellas que sí presentan evidencias de depresión. En el caso de los/as encuestados/as que declaran no tener apoyos (aunque las personas en este caso sean minoritarias), un 63,16% tiene síntomas depresivos, ya sean leves o graves.

Gráfico 22. Percepción de la salud mental: comparativa por red de apoyos (%).



	Tengo muchos apoyos	Tengo algunos apoyos	Tengo pocos apoyos	No tengo apoyos
Salud normal	72,57%	64,13%	37,37%	36,84%
Evidencias leves de depresión	15,93%	20,65%	24,24%	26,32%
Evidencias graves depresión	11,50%	15,22%	38,38%	36,84%

4.4. Efectos del desempleo sobre la pensión de jubilación

Por último para este capítulo, resulta importante mencionar las repercusiones que puede tener el desempleo en los años previos a alcanzar la edad de jubilación. Recordamos que la edad ordinaria para que pueda efectuarse se encuentra actualmente en un periodo de aumento gradual; y depende tanto de la edad de la persona interesada como del tiempo cotizado a lo largo de su vida. Concretamente para el año 2019, las personas que han cotizado a la Seguridad Social un tiempo superior a 36 años y 9 meses, podrán finalizar su etapa de actividad a los 65 años. Asimismo, el tiempo mínimo estipulado para ser perceptor de una pensión de jubilación es de 15 años cotizados. (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019).

Por otro lado, cabe señalar que **el cálculo de la pensión, no se realiza teniendo en cuenta el cómputo total del tiempo trabajado durante la vida laboral, si no que tan solo se consideran los años cotizados anteriores al momento de la jubilación**. De manera que, esta circunstancia puede perjudicar a aquellas personas que hayan estado desempleadas periodos previos a alcanzar la edad necesaria para ser perceptores/as de la pensión; ya que puede desembocar en **situaciones de precariedad económica y en una presión añadida para encontrar trabajo.**

No obstante, los años computables para la jubilación han variado en estos últimos años. Mientras que con anterioridad a 2013, el tiempo considerado era de 15 años previos a la jubilación, posteriormente este periodo ha ido aumentando de manera progresiva, pronosticando para 2022, un lapso temporal de 25 años. Por lo tanto, con esta nueva fórmula los periodos sin cotización en la última etapa laboral tendrán un menor impacto en el cálculo final de la pensión.

Además, el hecho de estar desempleado/a no necesariamente significa no estar cotizando para la Seguridad Social, ya que habría que tener en cuenta a las personas que están percibiendo una prestación contributiva. La problemática estaría en aquellas otras que hayan finalizado este tipo de prestación,

siendo en el caso de las personas desempleadas mayores de 45 años, la proporción mayoritaria. En concreto, en enero de 2019, solo un 31,24% de los/as inscritos/as en el servicio público de empleo cobra una prestación de tipo contributiva. Teniendo además en cuenta que de esta proporción, algunas personas podrían dejar de cobrar la prestación en un futuro, sin haberse reincorporado al mercado laboral.

Existe sin embargo, un tipo de subsidio por desempleo que mientras sea percibido, sí se cotiza para la jubilación. Se trata del reciente subsidio para mayores de 52 años, que entró en vigor en 2019, como sustituto del subsidio para personas desempleadas mayores de 55 años. En este caso, la base de cotización supone el 125% del mínimo de cotización vigente.

Como conclusión a este último apartado, según la información mostrada, observamos que **se están llevando a cabo medidas que podrían minimizar el impacto del desempleo en la jubilación**, como ampliar los años computables u otorgar subsidios que impliquen una cotización para la pensión. Sin embargo, esto no necesariamente solventaría por completo situaciones que dan lugar en numerosas ocasiones a una precariedad económica.

En este sentido, si tenemos en cuenta, datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, a fecha de 2018, en torno a la mitad de personas con 65 o más años muestran dificultades para llegar a final de mes, ya sea en un grado leve o grave. Esta proporción es también muy elevada para el resto de grupos de edad, aunque es importante considerar que el colectivo de 65 o más años no soporta manera general, tantas responsabilidades familiares como otros grupos, y a pesar de ello, continúan siendo muchas las personas que se encuentran con dificultades para cubrir sus gastos.

5. Percepción de las barreras de acceso al mercado laboral

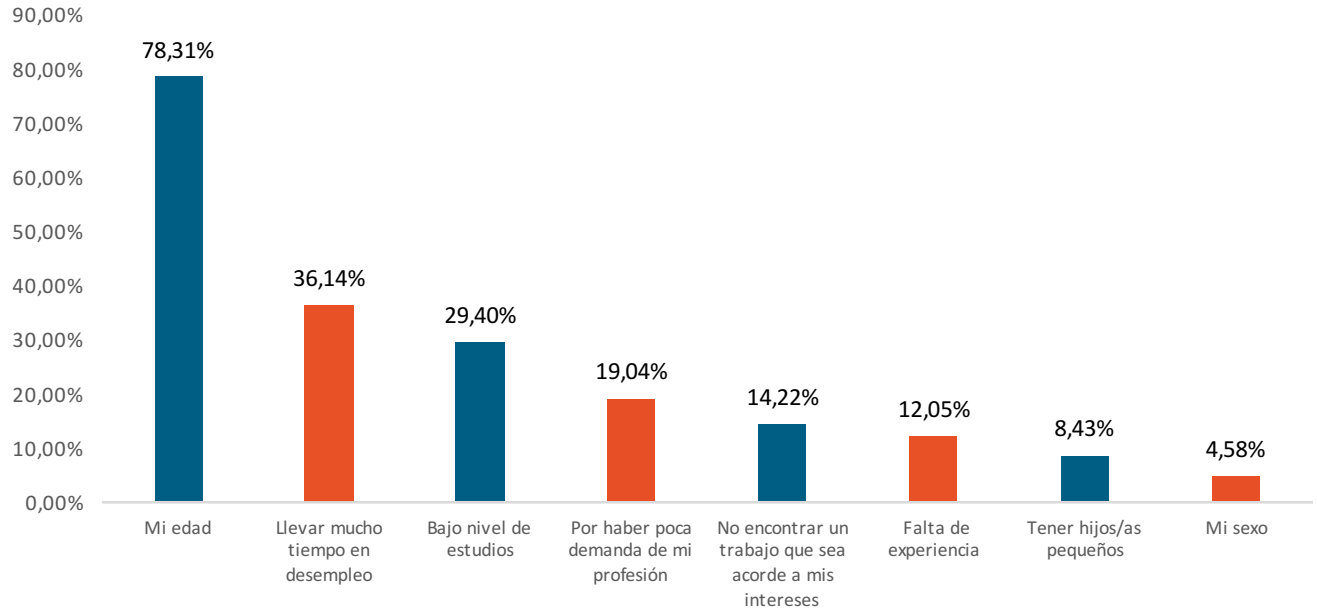
5. PERCEPCIÓN DE LAS BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

Hemos mostrado a partir de los datos extraídos en el análisis descriptivo, la situación laboral actual que tienen las personas desempleadas mayores de 45 años. En primer lugar, observamos que, debido al envejecimiento de la población, se ha producido un aumento progresivo del número de personas activas entre los 45 y 64 años. Asimismo, hemos podido ver que los/as desempleados/as en este caso aglutinan un mayor porcentaje en comparación con otros grupos de edad. Y que, además, la probabilidad de salir de la situación de desempleo disminuye para el colectivo de mayor edad; provocando una proporción superior de personas desempleadas de larga duración.

Teniendo en cuenta todo ello, hemos indagado desde el material empírico, en los posibles motivos que están detrás de esta situación. Con dicho propósito nos centraremos en este capítulo en las **barreras que son percibidas para acceder al mercado de trabajo**. Veremos el grado de importancia atribuido a cada una de ellas, así como las consecuencias de que la principal dificultad percibida sea una barrera que no depende de las personas desempleadas como es el caso de la edad.

En el siguiente gráfico, mostramos a partir de la encuesta realizada a personas desempleadas, cómo se distribuyen los resultados de las principales dificultades con las que se encuentran las personas mayores de 45 años de cara al acceso al mercado laboral.

Gráfico 23. Percepción de las barreras de acceso al mercado laboral (%).



Cabe señalar que, para esta pregunta hemos considerado todas las respuestas dadas por los/as encuestados/as (con una selección de hasta tres posibles barreras por persona). En primera instancia, vemos que los datos reflejan que **la edad es percibida como barrera de acceso al empleo en una amplia mayoría de los casos (78,31%).** En el capítulo referente a la discriminación por cuestión de edad en el entorno laboral, especificaremos cuáles son las actitudes y creencias que sustentan el edadismo (prejuicios y estereotipos en función de la edad).

En segundo lugar, aunque con un porcentaje considerablemente inferior **(36,14%),** detectamos la barrera del **tiempo en desempleo,** como problemática que dificulta la inserción laboral. Dicha proporción es superior en 6 puntos porcentuales si lo comparamos con las personas encuestadas menores de 45 años; dato congruente con la mayor duración del tiempo en desempleo que como tendencia general concentra el grupo de mayor edad.

En tercer lugar, encontraríamos el **bajo nivel de estudios,** aglutinando un 29,40% de las respuestas. Al compararlo con los/as menores de 45 años, el porcentaje en este último caso asciende notablemente hasta el 37,20%. Aparentemente resulta un dato contradictorio, ya que los/as mayores concentran proporciones más elevadas de bajos niveles de estudios. Sin embargo, el hecho de que otras barreras, como la edad o la duración del desempleo adquieran un mayor peso, puede implicar restarle importancia a esta otra característica. Además, es necesario tener en cuenta que, la gran mayoría de personas desempleadas mayores de 45 años cuentan con una extensa experiencia profesional, unida a amplios conocimientos adquiridos en la práctica.

A continuación, profundizaremos en las repercusiones que tienen cada una de estas barreras, y la manera en la que se articulan entre ellas. También incluiremos en este apartado, las **dificultades** con las que en numerosas ocasiones se encuentran las personas desempleadas **para conciliar su vida familiar y laboral**, ya que para los/as mayores de 45 o más años, este aspecto es valorado como una de las necesidades más importante en lo que respecta a la mejora de su empleabilidad.

5.1. La edad es percibida como la principal barrera para conseguir empleo

El amplio porcentaje que la encuesta a personas desempleadas de 45 o más años atribuye a la edad como barrera, podemos contrastarlo con los discursos recogidos en los grupos de discusión realizados. Son numerosos los testimonios que apelan a **la edad como la problemática principal para acceder al mercado de trabajo** y los/as informantes comentan que, a pesar de cumplir con los requisitos demandados por la oferta de empleo, son rechazados en el momento en el que la empresa conoce esta característica:

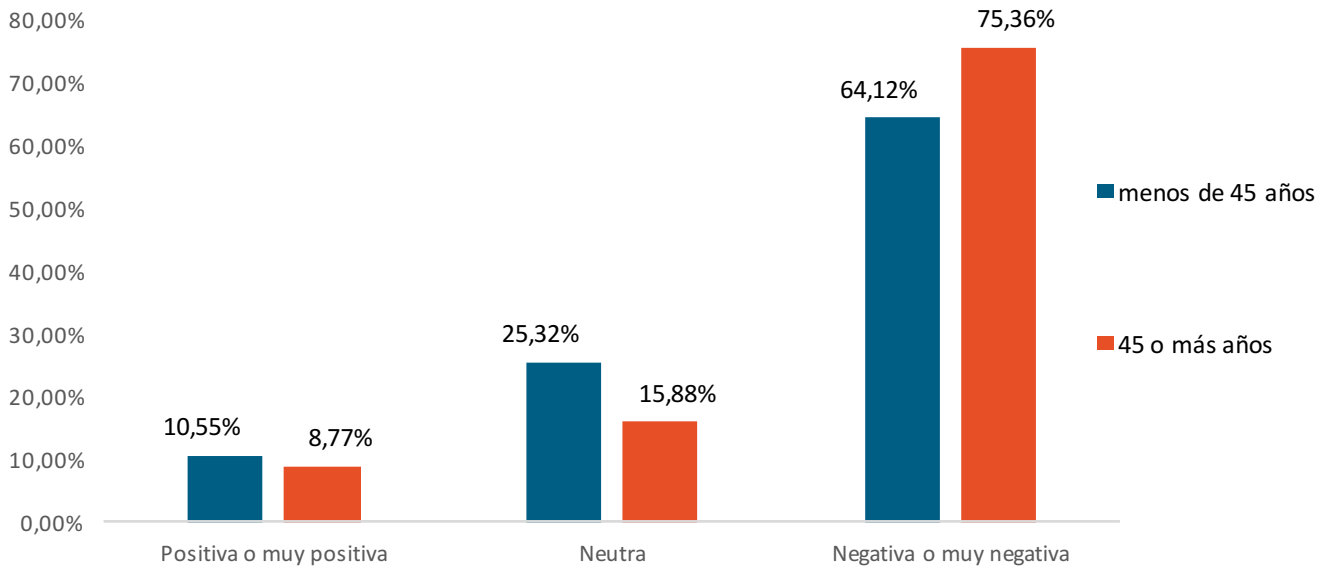
> "Cuando yo era joven decían que buscaban gente con experiencia, y ahora que la tengo... lo primero que te preguntan es la edad. Y cuando les dices los años, te dicen si eso ya te llamaremos." (Hombre desempleado, 54 años).

> "Ellos son los que nos tienen que sacar de la situación en la que estamos, es que nosotros no podemos hacer nada. O sea, yo me puedo estar formando de día y de noche [...] yo me puedo sacar el nivel más alto de inglés, me puedo sacar tres masters, pero a lo mejor por la edad no me contratan." (Mujer desempleada, 51 años).

Tal y como podemos ver en este último fragmento, **el hecho de que la edad sea considerada la principal dificultad, puede tener consecuencias en la manera de percibir las posibilidades reales de inserción.** Por un lado, repercusiones en cuanto a la valoración de la situación del mercado laboral; y por otro, en la capacidad subjetiva de influir sobre dicha situación.

El siguiente gráfico muestra una comparativa entre los/as mayores y menores de 45 años sobre la percepción del mercado de trabajo. Observamos que las diferencias entre ambos grupos son estadísticamente significativas (**chi cuadrado**=15,816; p=0,000). En concreto vemos que, en general, la valoración de la situación laboral tiende a ser negativa. Pero además, en el caso de los/as mayores de 45 años, la proporción de las categorías: "negativa o muy negativa" es más elevada, llegando hasta un 75,36% de personas encuestadas en este rango de edad.

Gráfico 24. Percepción de la situación laboral: comparativa por edad (%).



Esta peor percepción por parte de las personas desempleadas mayores de 45 años, refleja una situación más desfavorable, sobre todo al considerar que una barrera inamovible como la edad, es el impedimento prioritario para conseguir un empleo. En relación a ello, hemos podido comprobar a partir de los datos extraídos del Barómetro de febrero de 2019 del Centro de Investigaciones Sociológicas, que **los/as desempleados/as mayores de 45 años tienden a un mayor pesimismo a la hora de creer encontrar un trabajo en los próximos 12 meses.** Los resultados de esta encuesta ponen de manifiesto que en el caso de los/as menores de 45 años, la mayoría (54,91%) prevé que su inserción laboral en el próximo año será muy probable o bastante probable. Sin embargo, para el grupo de 45 o más años, la representación de esta misma consideración, desciende hasta un 33,82%.

Por otro lado, a parte de la percepción sobre la situación laboral y las posibilidades de inserción, es importante valorar el grado de influencia que se considera tener sobre el futuro profesional. Como veíamos, el hecho de que sea la edad la principal barrera percibida y no otras que dependan en mayor medida de las propias personas, puede generar la sensación en los/as desempleados/as de que **independientemente de lo que hagan no van a poder modificar su situación, es lo que llamamos "indefensión aprendida".** Esto puede llevar a una situación de desmotivación, teniendo a su vez consecuencias negativas para que se lleve a cabo una adecuada búsqueda activa de empleo:

> "Ellos mismos están diciendo: es que como tengo tal edad ya no me quieren en ningún lado. Y si lo repites, te lo terminas creyendo y eso hace que, si en vez de echar diez currículums, echas cinco, pues echas cinco, porque caes en la desidia. Es un tema motivacional y ahí les digo, no seamos nosotros mismos los que nos pongamos nuestros propios límites." (Tejido empresarial).

En lo que respecta a la información recopilada de las entrevistas a empresas, una gran mayoría de los/as informantes cree de igual modo que una avanzada edad puede suponer un obstáculo para ser aceptado/a en un proceso de selección. Además, hemos encontrado otros discursos que apelan a la importancia del puesto de trabajo concreto, entendiendo que la edad puede ser o no una barrera en función del perfil que tenga la persona; tal y como explica la siguiente entrevistada: "Yo creo que esto depende más del puesto al que vayas a ir que otra cosa. Porque hay puestos que realmente la edad no es un hándicap y hay otros puestos que sí lo puede ser." (Tejido empresarial). En este sentido, parece que a la edad se le atribuyen una serie de características que pueden hacer que un/a candidato/a sea apto/a o no para un puesto de trabajo. En el siguiente capítulo profundizaremos acerca de cómo la edad es en ocasiones determinante para conformar las representaciones de cómo son o actúan las personas en el ámbito laboral.

En cualquier caso, del mismo modo que ocurría con las percepciones de las personas desempleadas, encontramos testimonios de reclutadores/as que atribuyen a la edad la principal dificultad que tienen las personas mayores de 45 años para insertarse en el mercado de trabajo:

> "Hay gente con 45, 50 años, que están muy preparados y están muy formados. Y el problema que tienen, por el que no encuentran trabajo, el único es su edad, no es otro. Sí que en algunos casos puede ser a lo mejor que no tengan determinada formación en el tema digital, pero yo no creo que sea ese el problema fundamental, es un tema de edad." (Tejido empresarial).

Además, son numerosos los fragmentos que hemos podido recoger de las entrevistas, acerca de cómo la edad es un requisito para que tenga lugar una contratación laboral. Podemos ver a continuación ejemplos de cómo, a pesar de cumplir con las cualidades técnicas solicitadas, las personas de mayor edad directamente no pasan a formar parte del proceso de reclutamiento:

> "A mí una empresa me decía, los que sean de más edad descártalos. Y los tenía que descartar, ya podía ser el que mejor encajaba del universo." (Tejido empresarial).

> "Si el cliente lo que te ha pedido o demandado es un perfil concreto, eso es lo que hay que buscar, independientemente de la edad que tenga [...] Cierto es también que, muchos clientes te marcan el rango de edad que quieren, eso también es cierto." (Tejido empresarial).

> "Digamos que ya lo tienes marcado por el propio cliente, es decir, hay muchas veces que ya nos pone una franja de edad, ya sé que no es legal, pero es así, es que te lo hacen." (Tejido empresarial).

5.2. El tiempo en desempleo empeora las posibilidades de inserción laboral

La duración del desempleo es otra variable a tener en cuenta tanto por las repercusiones que tiene en la calidad de vida, como por las consecuencias negativas que puede suponer para la empleabilidad de las personas y su encaje en el mercado laboral. En este sentido, haber permanecido un largo tiempo en situación de desempleo, es considerado por los/as mayores de 45 años encuestados/as como la segunda dificultad más importante para encontrar empleo, después de su edad.

Según datos de la Encuesta de Población Activa del II trimestre de 2019, el 63,41% de las personas mayores de 45 años en búsqueda de empleo, llevan al menos un año en situación de desempleo. Además, es destacable que esta cifra supera en 21,73 puntos porcentuales a los/as desempleadas/as de larga duración menores de 45 años. De manera que podemos encontrar una relación entre la edad y el tiempo en desempleo. Tal y como explica el informante en el siguiente fragmento, ambas barreras se interrelacionan, ya que una mayor duración del desempleo provoca que se refuerce la idea de que la edad es el principal motivo por el que no se encuentra trabajo:

> "El tiempo pasa y va desgastando y ves que a lo mejor no acudes a una entrevista, no te llaman en meses y eso al final hace mella en la persona, es decir, no me llama nadie, nadie quiere a una persona de mi edad, etc. Y al final tú mismo te pones esa etiqueta y acabas comportándote de manera coherente con la etiqueta que te pones y eso hace paralizarte un poco, la queja te paraliza en vez de enfocarte a la solución." (Tejido empresarial).

A partir de la investigación sobre desempleo de larga duración, realizada por el Laboratorio de Empleabilidad, pudimos corroborar que a medida que se prolonga el tiempo en desempleo, se reducen las probabilidades de inserción. Llevar mucho en situación de desempleo conlleva en numerosas ocasiones un rechazo reiterado del entorno laboral, con los consecuentes efectos que esto puede tener en la actitud y motivación a la hora de buscar empleo. A su vez, permanecer por un largo tiempo fuera de un mercado de trabajo continuamente cambiante, implica una desactualización en cuanto a los requisitos demandados, viéndose reducida la conexión entre el perfil profesional de los/as candidatos/as y las necesidades del tejido empresarial.

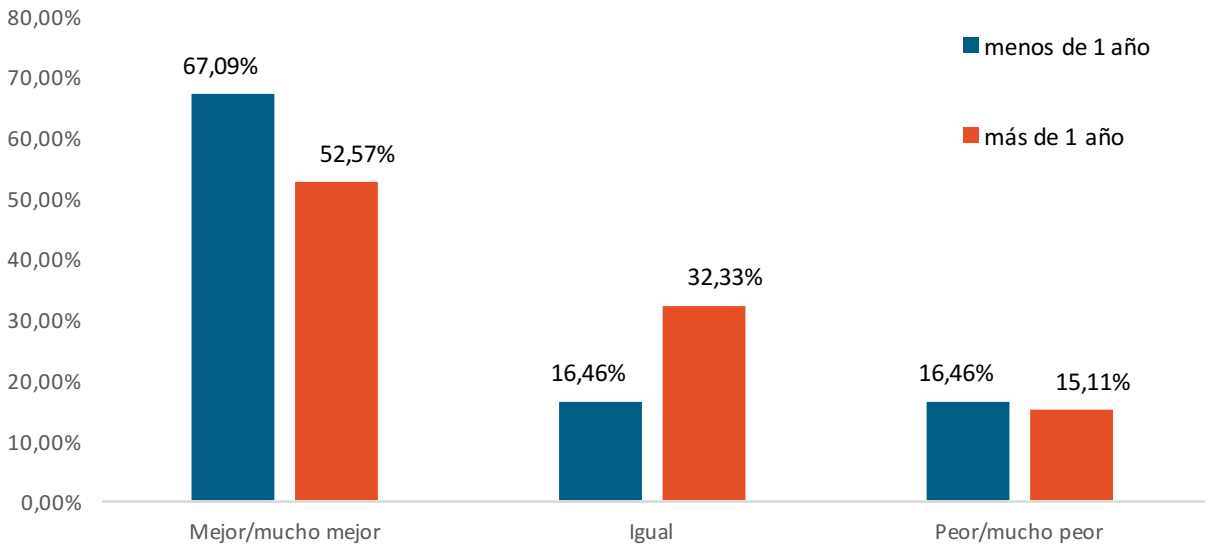
Además de la desactualización, que como veremos posteriormente en muchas ocasiones se debe a una problemática para conciliar la vida familiar y laboral, el hecho de permanecer un tiempo prolongado fuera del mercado trabajo puede devaluar la trayectoria profesional de los/as candidatos/as.

En este sentido, el siguiente informante explica que llevar varios años en situación de desempleo es un aspecto negativo a considerar en el proceso de criba curricular:

> "Yo muchas veces pienso que, por supuesto que la edad influye, pero yo creo que la capacidad de reacción de esa persona cuando se ve en el paro, yo creo que eso es una parte muy importante. Yo siempre cuando veo un currículum, una cosa que me llama mucho la atención y para mí es un aspecto negativo ver que si estamos en 2019 esa persona lleva sin trabajar tres o cuatro años." (Tejido empresarial).

Por todo ello, podemos observar a partir de la encuesta a personas desempleadas, que un mayor tiempo en desempleo está relacionado con una peor prospección con respecto al futuro (**chi cuadrado**=8,171; p=0,017). Tal y como podemos ver en el siguiente gráfico con respecto a los/as mayores de 45 años, para las personas que llevan más de un año en situación de desempleo desciende en 14,52 puntos porcentuales la percepción positiva con respecto a su futuro.

Gráfico 25. Percepción de la situación futura: comparativa por tiempo en desempleo (%).

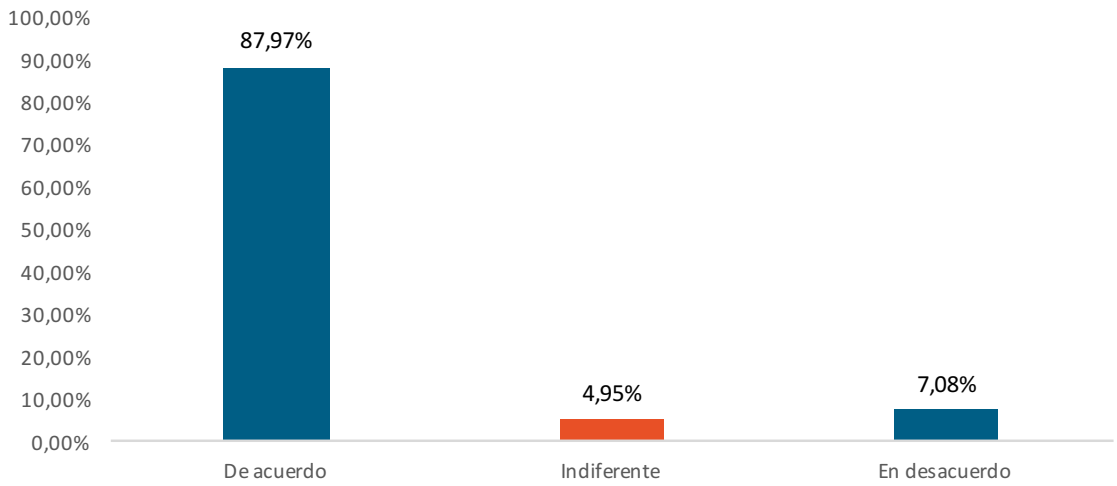


5.3. La recualificación como medida para mejorar la empleabilidad

La baja formación es la tercera barrera señalada por las personas encuestadas. En concreto, según datos del segundo trimestre de 2019 de la Encuesta de Población Activa, para el caso de los/as desempleados/as mayores de 45 años, casi seis de cada diez tienen como máximo nivel de estudios la primera etapa de educación primaria (título de ESO o equivalente). Sin embargo, a diferencia de la edad, la formación es un aspecto que puede ser modificado, mejorando así las posibilidades de inserción en el mercado laboral. Por este motivo, resulta importante conocer la predisposición a la formación y recualificación del perfil profesional.

Según datos de la encuesta a personas desempleadas, **el 87,97% de los/as mayores de 45 años está dispuesto/a a invertir tiempo en formación para acceder a un empleo.** Si comparamos estos resultados con la distribución que presentan los/as menores de 45, observamos que no existen diferencias estadísticamente significativas. De manera que la edad no es con carácter general una variable a considerar en lo que respecta a la disposición formativa. A continuación, mostramos un gráfico que describe de manera más detallada, los resultados de la encuesta para el caso de las personas desempleadas mayores de 45 años:

Gráfico 26. Disposición a formarse (%).



A su vez, cabe señalar que el grado de disposición a la formación varía en función del nivel de estudios. En este sentido, según los resultados, vemos que de las personas con un nivel de estudios alto, el 73,86% estaría totalmente de acuerdo con formarse. Por otro lado, este porcentaje, aunque continúe siendo mayoritario, se reduce hasta un 55,95% de los casos, si tenemos en cuenta a los/as encuestados/as con bajo nivel formativo.

Aun así, vemos que los resultados globales reflejan una **actitud favorable hacia la formación.** Ahora bien, además de la disposición, es importante dar cuenta de la percepción de utilidad que tienen las personas desempleadas en relación a si invertir tiempo en formación puede ser una vía de acceso útil para acceder al mercado de trabajo. Como veíamos, el hecho de que la edad sea tenida en cuenta como la principal barrera, supone que los efectos de la indefensión aprendida en una situación de desempleo sean más notorios. Por tanto, es posible que a pesar de que exista una predisposición a la formación, esta no sea considerada como una manera efectiva de mejorar las posibilidades de inserción.

Con la pretensión de indagar acerca de esta cuestión, presentamos algunos testimonios de los/as participantes entrevistados/as. Los dos primeros fragmentos hacen patente la idea de que la edad no debe ser un impedimento para tener una actitud favorable hacia nuevos aprendizajes. Es importante tener en cuenta este aspecto al considerar que la formación continua es un requisito indispensable para muchos puestos de empleo, considerando los rápidos cambios que experimenta el mercado de trabajo en la actualidad.

> "A los jóvenes a lo mejor la empresa los quiere porque les forman, pero eso lo pueden hacer con personas... Quiero decir, yo con 52 años que voy a hacer, me siento totalmente capacitada para hacer una formación de lo que sea." (Mujer desempleada, 51 años).

> "Para mí es fundamental un trabajo que te permita desarrollarte profesionalmente, es decir, aprender. Yo creo que en la vida se aprende en todo momento, con 20 años, con 40, con 50. Y si el trabajo te permite aprender cada día más, me parece fantástico." (Mujer desempleada, 47 años).

Sin embargo, a pesar de que esta posición sea necesaria para cuestionar prejuicios sobre la orientación al aprendizaje a cierta edad, hemos encontrado discursos que aluden al **coste económico** que conllevan en ocasiones las formaciones. Esto podría suponer una barrera añadida haciendo que la predisposición no sea suficiente para llevar a cabo una actividad formativa:

> "¿Por qué si yo me estoy preparando un curso, no puedo por lo menos tener el abono transporte para poderme desplazar? O sea, solo eso. Yo por ejemplo ahora lo que necesito es formación hasta que salga algo [...] Y claro, todo eso cuesta." (Mujer, 53 años).

Por otro lado, hemos detectado también valoraciones que por el contrario hacen referencia a la edad en el momento de plantearse realizar algún tipo de formación. En el siguiente extracto podemos observar un ejemplo de ello. La persona entrevistada considera que por su edad no se percibe a sí mismo con las aptitudes necesarias para emprender nuevos aprendizajes:

> "Para conductor de la EMT sí que hay que sacar unos estudios, pero ¿me voy a meter yo a la EMT con 54 años que hay que hacer un cursillo a examinarme? ¿a hacer una oposición? Pues digo, igual pruebo, pero yo no me veo capaz, ahora mi mente de aprender eso para meterme ahí, yo no lo veo. Si me pilla joven... ". (Hombre desempleado, 54 años).

Por su parte, en este espectro de percepciones menos favorables a la formación, hay que tener en cuenta los testimonios que apelan a los conocimientos adquiridos a partir de la experiencia laboral acumulada. Puede ser este uno de los motivos por los cuales **tan solo tres de cada diez personas desempleadas mayores de 45 años, considera su formación una barrera de acceso al empleo.** Uno de los informantes apela a esta cuestión poniendo de manifiesto que debido a su amplia trayectoria, no percibe que sea necesaria una formación adicional para saber desempeñar su trabajo, aunque comenta que quizá un pequeño reciclaje profesional sí podría ser de utilidad:

> "Es que a mí me da la risa cuando me dicen que necesito formación después de cuarenta años en el mismo oficio [...] cómo es posible que me puedas preguntar eso cuando te estoy dando un currículum donde dice que en mi profesión llevo cuarenta y dos años, ¿tú crees que necesito algún tipo de formación? A lo mejor reciclarse... bueno." (Hombre desempleado, 61 años).

Además de que en ocasiones la formación pueda percibirse como innecesaria, también encontramos discursos que hacen alusión a que el reciclaje profesional no es garantía para conseguir un empleo. En este sentido, a partir de los grupos de discusión, encontramos **opiniones que alejan el reciclaje formativo como medida realmente útil para el acercamiento al mercado de trabajo.**

El siguiente entrevistado comenta que, en una amplia mayoría de casos, la experiencia es un requisito indispensable para los/as reclutadores/as; considerando por tanto que exclusivamente la formación no sería suficiente para salir de la situación de desempleo:

> "La pared que encuentras, que te van a poner en muchos casos es que te dicen, recíclate. Venga vale vamos a reciclarnos, voy a plantearme ser ahora mismo barrendero o camarero. Lo primero que te piden es experiencia mínima de un año o dos años, y nivel alto de inglés. Si hablamos de irte a la costa, te piden alemán y la experiencia [...] Reciclarse, hoy en día no es tan viable como nos lo quieren pintar, ¿la experiencia dónde la coges?" (Hombre desempleado, 47 años).

En lo que respecta a las entrevistas realizadas a personal de recursos humanos, como comentábamos previamente, existe un discurso mayoritario acerca de que la edad es la principal barrera con la que se encuentran las personas desempleadas mayores de 45 años. Ahora bien, hemos detectado también testimonios que alegan la formación como la causa principal del desempleo.

> "Y si te fijas precisamente en este tipo de encuestas de EPA y demás, no solamente hay que fijarse en la edad sino a qué se ha dedicado esa gente, el perfil de estudios. Te das cuenta que ya te digo una gran parte son sin estudios o con estudios muy básicos." (Tejido empresarial).

> "Pues supongo que también influye mucho la formación. De ese porcentaje habría que ver salvando las distancias un poco, qué porcentaje hay de licenciados y diplomados, los formados y también rascar ahí que porcentaje de esa gente ha sido capaz de reconvertirse a otro sector." (Tejido empresarial).

Esta última perspectiva, entraría en contradicción con la idea que especificaba anteriormente uno de los informantes, acerca de los conocimientos adquiridos a partir de la experiencia profesional. En dicho sentido, independientemente del nivel de estudios, el recorrido laboral sería la principal fuente de aprendizaje.

5.4. Desigualdad de género y dificultades para conciliar la vida familiar y laboral

Hemos considerado conveniente incluir en este apartado las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, ya que en la encuesta a personas desempleadas, **el apoyo a la conciliación es considerado por las mujeres desempleadas mayores de 45 años como la segunda necesidad más valorada para mejorar la empleabilidad.** En concreto, hallamos una medida de 3,86 puntos en una escala del 0 al 5. Su valoración supera en este sentido a otras necesidades como el desarrollo de habilidades sociales, la formación reglada o las competencias digitales.

Las tasas de desempleo e inactividad superiores que presentan las mujeres son un reflejo de la desigual distribución de tareas en el ámbito laboral y familiar. La tradicional división sexual del trabajo aún tiene sus efectos al dificultar la conciliación entre empleo y familia especialmente en el caso de las mujeres. Esto en ocasiones se traduce en una inactividad laboral y en otras en una reducción de jornada. Sin embargo, en el caso de aquellas mujeres en búsqueda activa de empleo, a veces **los prejuicios existentes hacia su rol familiar y la percepción de no poder dedicarse por completo a su empleo, dificultan su entrada en el mercado de trabajo.**

Un ejemplo de la necesidad percibida para favorecer la conciliación, es el fragmento que presentamos a continuación. La informante explica que serían necesarias medidas para poder compatibilizar el trabajo fuera del hogar con el cuidado de los/as hijos/as. Apunta además a que en su caso encontraba dificultades también durante el proceso de búsqueda de empleo cuando tenía que acudir a las empresas:

> "Yo desde luego, la (medida) más importante que veo como mujeres, son las medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar. Esto nos está matando. Se pierden oportunidades, te ofrecen trabajos y no puedes cogerlos porque tienes niños pequeños o lo que sea. O bien se va tu sueldo en contratar a una persona que pueda estar con los niños... En fin. No está nada fácil el tema. Incluso para buscar trabajo, porque, por ejemplo, yo cuando tenía el niño chiquitín y estaba buscando trabajo, claro, yo quise meterlo en la escuela infantil pero no podía, entonces ¿cómo voy a buscar trabajo? ¿voy con el niño a buscar trabajo?" (Mujer desempleada, 58 años).

En referencia a la **discriminación por cuestión de género en el ámbito laboral**, hemos encontrado también testimonios que lo avalan. En este caso, la entrevistada pone de manifiesto la situación que vivió en un momento posterior al nacimiento de su hija, mostrando la percepción de la persona que iba a contratarle. Esta consideró que, por el hecho de ser madre, no iba a poder dedicarse a su nuevo trabajo del mismo modo que si no lo fuera:

> "Después de tener a mi primera hija, yo volví al trabajo e iba a tener un proyecto con el mismo jefe con el que había estado nueve años y él, en privado, y claro yo no lo pude justificar de ninguna manera, me dijo que mi vida profesional la había paralizado yo. Y cuando le pregunté por qué, él me dijo que por ser madre. Que hay algún chip que teníamos cerebralmente que ya nos incapacitaba para pensar al 100x100 en el trabajo. Entonces yo le dije que me consideraba lo suficiente responsable para saber dónde estaba, y que cuando yo estaba en mi momento laboral, estaba en mi momento laboral. Y cuando estaba en el momento de madre, lo estaba. Pero que no tenían por qué solaparse uno con otro." (Mujer desempleada, 48 años).

Otra de las cuestiones que cabe mencionar es la desactualización del mercado laboral que tiene lugar especialmente en el momento de crianza de los/as hijos/as. La siguiente informante explica que como consecuencia de no haber conciliado la vida laboral y familiar, muchas veces por no haber una corresponsabilidad en el hogar, hay mujeres que han permanecido varios años desconectadas. Esto puede traer repercusiones negativas para un perfil empleable, debido por un lado a la falta de experiencia laboral, y por otro a la desinformación con respecto a los requisitos que en la actualidad son demandados por el mercado de trabajo:

> "Ahora ya no lo estoy viendo tanto, pero sobre todo hace como cinco o seis años era que empezaron a llegarnos currículums de mujeres que llevaban muchos años sin trabajar. Eran mujeres que se habían centrado en, según lo que me han contado en muchas entrevistas, en el cuidado de hijos y de tareas de casa y no han trabajado. Pero muchas veces tenían formación universitaria y entonces ahí lo que he visto que ahora cuando están buscando incorporarse al mundo laboral, están totalmente desubicadas porque ven que no tienen experiencia y que hay áreas como la digital en la que están totalmente descolgadas." (Tejido empresarial).

6. El edadismo como forma de discriminación laboral

6. EL EDADISMO COMO FORMA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

En el capítulo referente a las barreras de acceso al mercado de trabajo, explicamos cómo la edad es percibida por los/ desempleados/as de 45 o más años como el principal obstáculo para lograr la inserción laboral. En esta ocasión, queremos profundizar sobre las causas por las cuales un aspecto personal puede ser tomado de forma determinante, justificando comportamientos, actitudes y habilidades tan solo en función de esa característica.

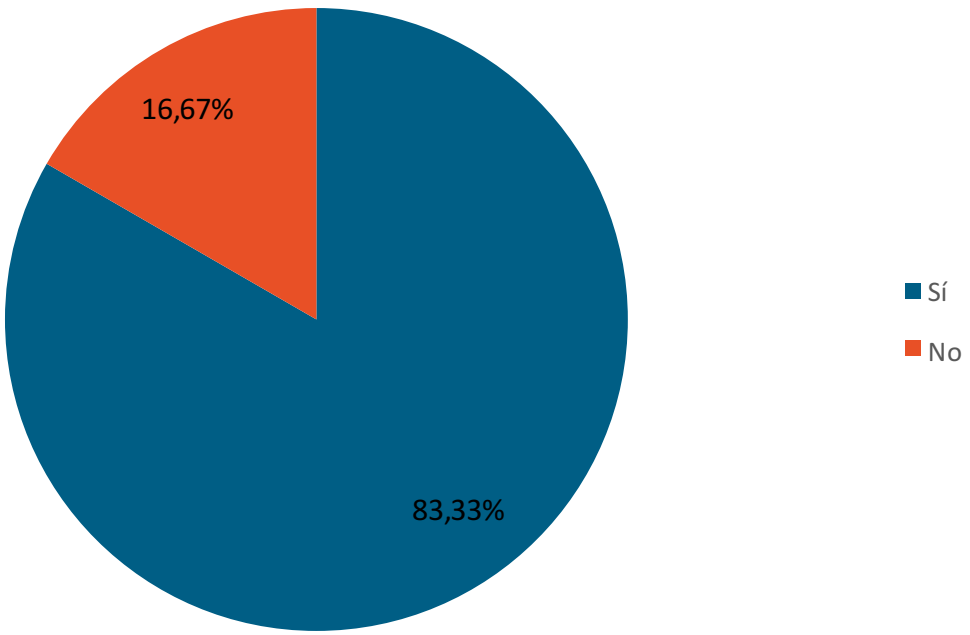
Al igual que existen discriminaciones en el tejido empresarial por cuestiones de género, religión o etnia (por poner algunos ejemplos), la edad es considerada uno de los principales motivos de discriminación en los procesos de selección. Según una encuesta sobre la percepción de la discriminación en España, realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (2016), la edad se concibe como la segunda característica que más puede afectar a un candidato/a para conseguir un puesto de trabajo, seguida de ser de etnia gitana.

Parece interesante en este punto conocer qué visiones se adoptan desde el ámbito empresarial sobre la existencia del edadismo. Asimismo, ahondaremos en las percepciones sociales sobre cuáles son las problemáticas de las personas mayores de 45 años para insertarse laboralmente. Veremos en este sentido, una amplia variabilidad de discursos, enfocándose algunos de ellos en que las dificultades residen en los/as propios desempleados/as, así como otros en los que se considera que los impedimentos fundamentales son los estereotipos, los prejuicios y la discriminación que se construyen en torno a la edad.

6.1. Percepción de la discriminación por edad desde el ámbito empresarial

En este primer apartado queremos mostrar las percepciones desde el punto de vista de las empresas acerca de la discriminación laboral por razón de edad. A partir de la encuesta realizada a responsables y reclutadores/as de recursos humanos, observamos que **el 83,33% de las empresas repara en que el proceso de contratación a personas de 45 o más años es discriminatorio.**

Gráfico 27. Percepción de discriminación en la contratación por parte del tejido empresarial a personas de 45 o más años (%).



Sin embargo, cuando preguntamos sobre si han visto esta discriminación dentro de las empresas en las que han trabajado, la proporción, aunque continúa siendo mayoritaria desciende considerablemente hasta un 53,33%. Este dato resulta coherente con la información recabada en las entrevistas, al reconocer la existencia de discriminación en el mercado laboral, pero no tanto así en los propios lugares de trabajo; especialmente con respecto a la empresa en la que se trabaja en la actualidad.

Ante esta problemática, también preguntamos a las empresas si llevaban a cabo algún tipo de medida para fomentar la puesta en valor de los trabajadores/as de 45 o más años. Los resultados obtenidos reflejan de manera contraria a lo que ocurría en la detección de la discriminación, que **tan solo el 16,67% de las entidades encuestadas realiza alguna intervención** en este sentido.

Gráfico 28. Percepción de discriminación en la contratación en las empresas en las que ha trabajado a personas de 45 o más años (%).

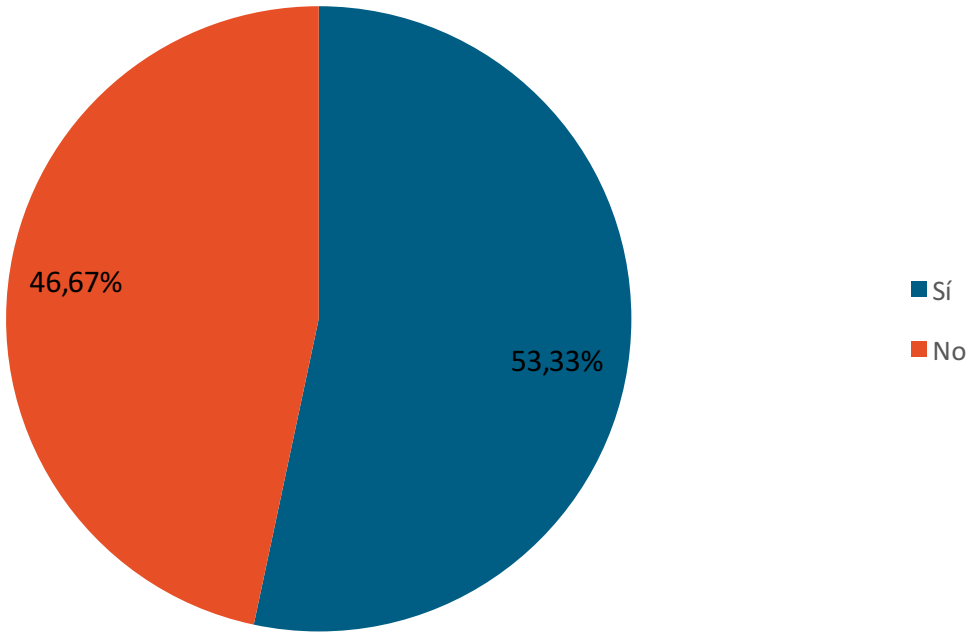
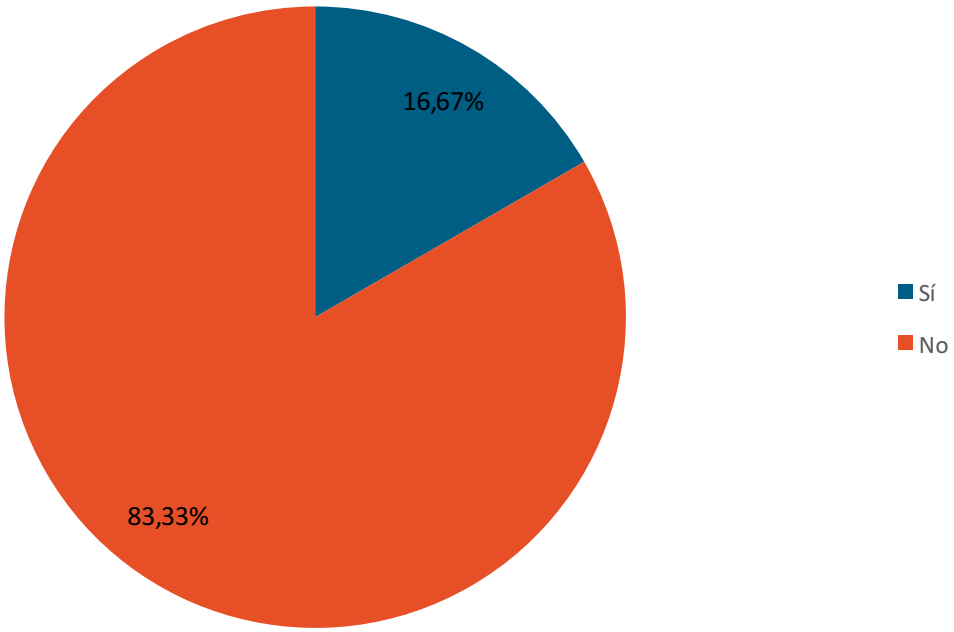


Gráfico 29. Empresas encuestadas que tienen medidas para favorecer la integración o puesta en valor de las personas trabajadoras de 45 o más años (%).



El hecho de que en la mayoría de los casos no se lleven a cabo medidas concretas, mantiene relación con que la discriminación se percibe sobre todo con respecto a otras empresas. En palabras de una de las personas entrevistadas: "A ver lógicamente las empresas, no hablo por nosotros, buscan perfiles más jóvenes, por supuesto." (Tejido empresarial). De esta manera, no se considera que en los propios procesos de selección se realice ningún tipo de distinción en función de la edad de los/as candidatos/as. Es por ello que, al no detectar el problema, no se intenta implementar una solución:

> "Si llega alguna candidatura, que nos puede pasar en determinados departamentos de la empresa, bueno en determinados no, en cualquiera, que nos cuadra por perfil, la edad no nos... o sea que no hacemos nada específico en la búsqueda de este tipo de segmento de la población. Pero luego nosotros no miramos edad u otras cuestiones, o sea no hacemos nada concreto para favorecer esto, pero sí se incorporan personas." (Tejido empresarial).

> "Podríamos tener si lo viéramos como un problema, pero es que no sé cómo explicarte es como que buscamos un perfil que encaje con lo que necesitamos, pero no miramos la edad en ese punto. O sea, no puedo tratar de implementar algo para algo que no vemos que sea un problema." (Tejido empresarial).

En relación a esto último, hemos encontrado numerosos testimonios que hacen referencia a que, en los procesos de selección de la propia empresa, no se tiene en cuenta la edad de los/as candidatos/as. Apelan también a que no perciben aspectos actitudinales diferenciales por el hecho de tener mayor o menor edad:

> "Realmente a nivel de la compañía para nosotros no es un hándicap la edad. El hándicap es lo que puede hacer esa persona aquí dentro de la compañía, no la edad que tenga." (Tejido empresarial).

> "La forma en la que nosotros tenemos de trabajar que es que jamás miramos la edad, ni si tienen niños o no, los quieren tener, o no." (Tejido empresarial).

> "Yo te digo que nuestros compañeros, sobre todo compañeras que son las que tienen el mayor número de más edad pues son amables como los demás, aprenden como los demás, están centrados como los demás... Es que para mí no hay más diferencia de que tienen más edad, igual que uno puede ser más alto y otro más bajo." (Tejido empresarial).

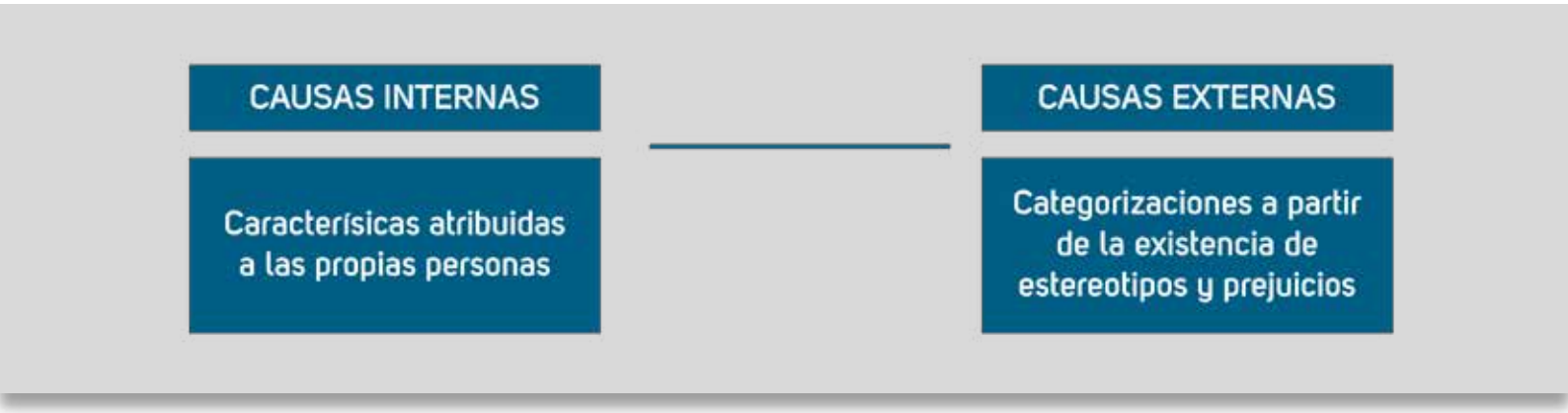
En este mismo sentido, el siguiente informante comenta el caso de un candidato que fue contratado por su empresa con sesenta y un años. Explica que el principal objetivo de la selección era encontrar a un/a trabajador/a que cumpliera con los requisitos técnicos necesarios para desempeñar de manera adecuada las tareas del puesto, independientemente de cualquier otra característica:

> "Hace un par de veranos pusimos a un ingeniero de sesenta y un años y el cliente tan contento, pero no hicimos por meter a una persona de sesenta y un años, no, no, lo que estábamos buscando era el ingeniero que el cliente demandaba, nada más. O sea, nos limitábamos a eso, que yo creo que es la tendencia que deberíamos tener al final, tanto las empresas como las que hacemos selección, ¿tú que estás buscando un fontanero que sepa hacer eso, eso y eso? Pues aquí tienes un fontanero que sabe hacer eso, eso y eso, independientemente de si tienes veinte, treinta o cincuenta años." (Tejido empresarial).

Sin embargo, ¿Por qué existe entonces discriminación por razón de edad en el ámbito laboral? En el siguiente apartado veremos con mayor detalle cuáles son las creencias que sustentan un trato desigual en la selección de candidatos/as. Para ello, haremos hincapié en las representaciones que se construyen socialmente acerca de cómo se percibe a los/as trabajadores/as en función de su edad; así como en las actitudes concretas que ponen de manifiesto estereotipos o categorizaciones que simplifican la realidad.

6.2. Motivos atribuidos a la existencia de barreras por cuestión de edad

Son múltiples las causas atribuidas a que la edad suponga una barrera para incorporarse al mercado de trabajo. Con el propósito de comprenderlas en su complejidad, hemos propuesto un modelo que abarca desde asignar los motivos del desempleo a características de las propias personas, hasta causas que no dependen de los/as desempleados/as como los estereotipos o prejuicios que les son atribuidos. Denominaremos los dos polos como causas internas y externas:



A partir de este modelo, podemos situar los discursos de las personas entrevistadas, teniendo en cuenta que en un mismo testimonio pueden aparecer tanto causas internas como externas; y que además puede que no se valore en el mismo grado la atribución asignada a cada una de ellas. Pongamos algunos ejemplos en los que pueden verse el ensamblaje de ambos aspectos en un mismo discurso:

> "Yo creo que sí que existe, por nuestra parte no, pero en el mercado sí. Yo decía un poco que es bidireccional, por un lado, puede que la gente de más de cuarenta y cinco no se adapte tanto al medio, pero las empresas tienen prejuicios." (Tejido empresarial).

> "Yo creo que una parte fundamental es de prejuicios, de no valorar de manera objetiva la aportación que pueden hacer los perfiles senior a una organización y de un tema de coste, es decir, nosotros tenemos que incorporar, este es el presupuesto económico y prefiero, dicho así de manera muy práctica, incorporar a perfiles junior que no senior, hay cuestiones económicas en este aspecto." (Tejido empresarial).

Los anteriores fragmentos muestran perspectivas que tienen en cuenta tanto los prejuicios hacia los/as desempleados/as de mayor edad, como otras causas designadas a las propias personas por razón de edad. En estos casos, se especifican aspectos relacionados con la menor adaptabilidad al cambio o el coste económico que suponen estos perfiles. Tal y como mostraremos posteriormente, considerar que las causas del desempleo dependen tan solo de las características atribuidas a las personas por la edad (causas internas) puede llevar a una mirada homogénea del colectivo. Como veremos, aunque existan tendencias generales que puedan ser diferenciales en función de la edad, no necesariamente todas las personas de un determinado rango de edad tienen por qué cumplir con ellas.

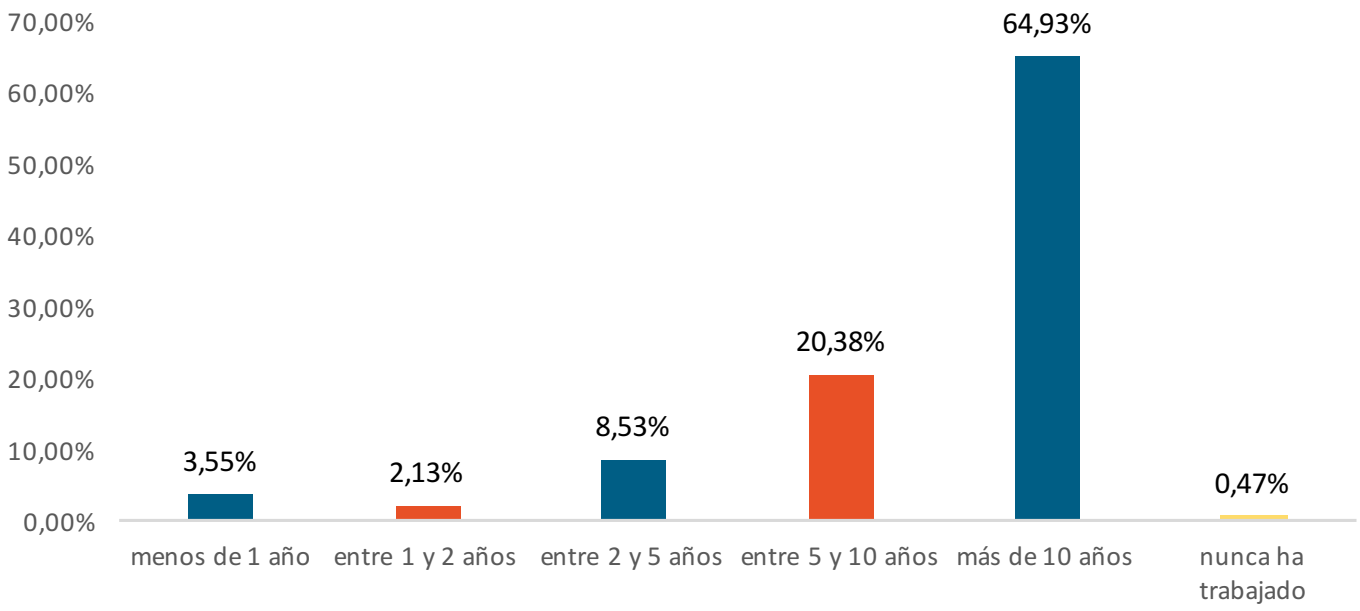
A partir del material cualitativo, hemos podido encontrar algunas de las creencias que son asignadas a las personas de mayor edad; y que explican desde el punto de vista de los/as informantes, las mayores dificultades que tienen los/as mayores de 45 años. Estas son algunas de las creencias que aparecen en el imaginario social: tienen expectativas salariales más

elevadas, son menos adaptables al cambio, tienen una menor capacidad de aprendizaje, las habilidades en competencias digitales e idiomas están menos desarrolladas, presentan un deterioro de las capacidades tanto cognitivas como físicas, así como consideraciones acerca de su difícil integración en equipos de trabajo compuestos por personas más jóvenes.

Comenzando con las condiciones laborales, detectamos numerosas referencias a la **percepción de una mayor exigencia en términos salariales por parte de las personas con más edad**. Sin embargo, en los siguientes fragmentos, podemos dar cuenta de que se observa un mercado de trabajo caracterizado por la búsqueda de perfiles con una aceptación de bajas remuneraciones económicas:

Si tenemos en cuenta la encuesta realizada a personas desempleadas, podemos comprobar que la experiencia laboral se encuentra significativamente relacionada con el salario que se aceptaría en un empleo. En relación a ello, observamos en el gráfico la amplia experiencia profesional con la que cuentan las personas desempleadas mayores de 45 años. En concreto hasta un 64,93% del total declara haber trabajado más 10 años, siendo muy pequeñas las proporciones que aglutinan las franjas temporales de menor duración.

Gráfico 30. Experiencia laboral (%).



> "También creo que tiene que ver con que, si los salarios no son demasiado altos, a lo mejor una persona de más edad y es lógico, te pide un salario más alto. Te dice oye pues yo... pues no sé qué te digo... 40.000... Y dices que lástima, encajarías de maravilla, pero nosotros aquí pues no pagamos esos salarios. Hablo de gente a lo mejor cualificada, una persona con 40 años, o con 45 años que esté cualificada, que tiene 20 años de experiencia, claro que te va a pedir ¿20.000? No. Te pedirá 40.000 y es lógico y yo lo entiendo perfectamente." (Tejido empresarial).

A pesar de esta propensión que tiene como explicación fundamental la experiencia laboral, es importante como comentábamos con anterioridad que no se atribuya una relación causa-efecto con respecto al salario y la edad. Son múltiples los factores que pueden influir como el sector de actividad, la profesión, el nivel de cualificación, el tiempo que se ha permanecido en desempleo o las necesidades personales.

Otra de las creencias que permanecen sobre el colectivo, es que **las personas de mayor edad tienen menor predisposición a los cambios o que van a tener más dificultades para adaptarse a los mismos.**

> "Una persona de 60 años... tiene la experiencia, pero en muchas cosas a lo mejor ya no tiene adaptación al cambio, es decir ya no puede adaptarse a los cambios que requieran determinados tipos de puestos." (Tejido empresarial).

En relación a ello, también hay discursos que apelan a que las personas más jóvenes son más moldeables hacia los intereses de las empresas, mientras se percibe que, **a mayor edad, la manera de actuar va a ser más rígida e inamovible.**

> "Porque muchas veces es más sencillo contratar a alguien joven que le puedes modelar un poco más a la necesidad de la compañía, que una persona que ya lleva tiempo en el mercado y que ya tiene una serie de comportamientos un poco prefijados. Supongo que por eso también en parte muchas veces se contrata a más gente joven." (Tejido empresarial).

Asimismo, encontramos testimonios que hacen referencia a **una pérdida en la capacidad de aprendizaje a medida que aumenta la edad de los/as trabajadores/as.** En el siguiente fragmento podemos ver cómo se asignan características y habilidades profesionales en función de la edad, perjudicando desde este punto de vista la valoración del desempeño laboral.

> "Hay gente que no, pero sí que en genérico hay menos capacidad de aprendizaje según te vas haciendo mayor. Es verdad que también esas personas nos dan una clave de experiencia. Al final todas las organizaciones tienen que tener un poco de todo." (Tejido empresarial).

El **deterioro de las capacidades cognitivas y físicas**, es otra de las cuestiones que aparecen en las entrevistas realizadas. Sobre ello, vemos un primer fragmento donde la propia informante es quien considera que las personas de mayor edad pueden encontrar dificultades para llevar a cabo un correcto desempeño laboral, debido a aspectos como la pérdida de memoria o la fuerza física:

> "Claro es que es un hándicap, una persona con 45 años ya no tiene la misma fuerza que un chaval de 20. Pero lo mismo para ser camarero, por ejemplo, una persona ya de 50 años, pues oye a lo mejor ya le cuesta mover bandejas, le cuesta recordar pedidos, etc." (Tejido empresarial).

En este otro caso, la persona entrevistada comenta que, los clientes de la empresa para la que trabaja, suelen indicarle que los/as candidatos/as no deben superar cierta edad. En esta ocasión es la creencia de que ya no van a tener la misma capacidad física, lo que hace que no puedan acceder a determinados puestos de trabajo:

> "Perfiles de mozos de carga y descarga, que tenemos muchos, pues también nos dicen que no sea muy joven ni que sea muy mayor, a lo mejor ahí nos ponen el límite en los cuarenta y siete o cuarenta y ocho. Porque claro, al final también es un trabajo de mucha carga física y bueno, pues que a partir de cierta edad pues bueno, no lo pueden hacer bien, cosa que seguro que hay chicos de diecinueve que se rindan a los cinco minutos y haya hombres de cincuenta que aguanten mejor, pero bueno al final el cliente, como dicen, es que tiene la razón y es el que manda." (Tejido empresarial).

Los rápidos cambios del mercado laboral en cuanto a desarrollo tecnológico, exigen a los/as trabajadores/as una mejora de sus habilidades en competencias digitales. Sin embargo, a partir del estudio, hemos podido encontrar que este aspecto es una de las problemáticas más destacadas en lo que respecta al desempleo en mayores de 45 años. Esto se debe, a que se percibe que son en mayor medida los/as más jóvenes quienes tienen la capacidad de desenvolverse en entornos tecnológicos. En la encuesta realizada a empresas, **la falta de habilidades y competencias digitales es considerada en el 44,44% de los casos como un obstáculo para la inserción laboral de las personas de mayor edad**. Se trata de la segunda problemática percibida como más importante después de la existencia de prejuicios por razones de edad.

> "El cambio que estamos viviendo y la velocidad a la que se mueve todo, parece ser que solamente se concibe que las personas jóvenes o las personas que tienen menos de 45 años o menos incluso de 30 años, son capaces de trabajar en ese nuevo entorno tecnológico, de cambio permanente, de amplia flexibilidad, etc. Entonces yo creo que la tecnología y el cambio están poniendo encima de la mesa una necesidad de perfiles jóvenes o muy jóvenes que creo que no es la realidad." (Tejido empresarial).

Además, si tenemos en cuenta la encuesta a personas desempleadas podemos corroborar que efectivamente los/as mayores de 45 piensan en mayor medida que la tecnología les puede suponer un obstáculo para acceder al empleo. Encontramos diferencias estadísticamente significativas (t=-5,431; p=0,000) si comparamos a las personas mayores con las menores de 45 años. En una escala del 0 al 10, donde 0 no supone una barrera y 10 es totalmente una barrera, para el grupo de menor edad la media se sitúa en 3,58 puntos, mientras que para los/as mayores el promedio aumenta a 4,74 puntos. A pesar de la diferencia entre medias, en ninguno de los casos las personas desempleadas creen que la tecnología les suponga grandes dificultades para su inserción.

En cualquier caso, a partir los grupos de discusión realizados, hemos detectado experiencias que reflejan la existencia de dificultades para llevar a cabo una búsqueda de empleo online. Este aspecto resulta importante teniendo en cuenta que en la actualidad una amplia proporción de empresas utilizan medios de búsqueda online para llevar cabo la selección de personal. Por otro lado, a partir del material recopilado también encontramos testimonios que muestran que no siempre las habilidades digitales son percibidas como una dificultad:

> "Mi mujer entiende más de ordenadores que yo y se ha metido en todas las ETTs, me ha metido el currículum en todas las ETTs" (Hombre desempleado, 50 años).

> "La competencia digital para nosotras tampoco es un problemón añadido a encontrar trabajo. Porque a lo mejor no nos sabemos mover al 100 por 100. Pero yo no me considero una persona inculta, y aun así no lo encontramos. O sea que para mí no es un problema la competencia digital para encontrar trabajo. (Mujer desempleada, 51 años).

Junto a la consideración de una falta en competencias digitales, aparece también un **desconocimiento en idiomas** como otra de las creencias que encontraríamos con respecto a las personas de mayor edad:

> "Yo creo que la barrera principal que nos encontramos ahora mismo es por un lado el tema tecnológico, y por el otro lado quizá en algunos casos muy concretos es el tema de los idiomas." (Tejido empresarial).

> "A ver depende ya más un poco del área en el que estés, pero sí que es verdad que normalmente suelen tener menos idiomas que la gente más joven, por el hecho de que antes se estudiaban menos idiomas o sea no es algo tan raro." (Tejido empresarial).

Por último, cabe mencionar que otra de las percepciones sobre los/as trabajadores/as mayores es que **no van a encajar de manera adecuada en un equipo de personas más jóvenes.** De la misma manera, nos comentaron en las entrevistas, que el hecho de que su responsable inmediato tenga menor edad, puede suponer un factor a tener cuenta para descartar su candidatura:

> "Sí que en alguna ocasión me han dicho que no contratara a una persona de no tanta edad porque al final va a desentonar, no va a encajar en el equipo, porque el equipo es joven." (Tejido empresarial).

> "Me ha pasado en alguna situación, jefes que no querían gente mayor que ellos, y si tú eres jefe con treinta. A lo mejor te sientes incómodo por pura inseguridad, para gestionar a alguien de cincuenta, entre otras cosas porque te puede dar mil vueltas en lo que sabe." (Tejido empresarial).

Hasta ahora hemos mostrado algunos de los motivos que explican por qué la edad es percibida como una barrera para insertarse laboralmente. Si regresamos al modelo expuesto con anterioridad, podemos ver que todos ellos se corresponden con "las causas internas" o características atribuidas a las personas desempleadas mayores de 45 años por razón de edad. A continuación, mostraremos algunas visiones que manifiestan la problemática desde factores externos a las propias personas.

Las representaciones y categorizaciones sociales que simplifican la realidad son la fuente de la aparición de estereotipos. "Un estereotipo comporta la asignación en común de ciertos rasgos a los individuos que son miembros de un grupo, y también la atribución en común de ciertas diferencias respecto a los miembros de otros grupos". (Tajfel, 1984, p.142). Partiendo de esta definición que hace referencia a un aspecto cognitivo, podríamos explicar los prejuicios (aspecto actitudinal) y la discriminación (nivel comportamental) que se producen en este caso en función de la edad.

A partir de la encuesta a empresas, podemos corroborar de nuevo que la edad es vista como una característica que se convierte en foco de discriminaciones. En concreto, **el 61,11% de los/as encuestados/as cree que la principal dificultad para las personas desempleadas de 45 o más años son los prejuicios existentes** por parte de las empresas a la hora de llevar a cabo la contratación.

De igual modo, podemos ver desde el material cualitativo, que los/as informantes también apelan a los prejuicios cuando les preguntamos por las principales problemáticas con las que se encuentran las personas de mayor edad de cara a su inserción laboral:

> "Hay muchos prejuicios, muchos de ellos por el tema de que a lo mejor una persona de más edad tiene una serie de malas costumbres adquiridas, y yo le digo y tú qué sabes si son malas costumbres, porque a lo mejor en otro momento le pregunto a alguien y me dice: no, este no, que es muy joven y no va a tener las competencias adecuadas. O sea que ellos mismos se contradicen." (Tejido empresarial).

Sin embargo, tal y como explica la siguiente entrevistada, **el prejuicio de categorizar a los/as candidatos/as en función de su edad en un proceso de selección, puede suponer que no se les dé la oportunidad de demostrar si cumplen o no con las expectativas que se tiene sobre ellos/as:**

> "Que no van aprender de la misma manera, que no se van a adaptar igual, cosas así, o que no estén digitalizados y ahora todo pasa por ahí, pero realmente ni siquiera das el paso de dar la oportunidad a esa persona a sentarse enfrente de ti por el tema de la edad, no lo sabes, esta información no la tienes, son prejuicios." (Tejido empresarial).

7. Recomendaciones para mejorar la empleabilidad de las personas de 45 o más años

7. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS DE 45 O MÁS AÑOS

Una vez extraídas las principales conclusiones del estudio, llevamos a cabo una mesa de trabajo con diferentes organizaciones empresariales y del tercer sector expertas en el desempleo en personas de 45 años. Esto permitió debatir de manera colaborativa sobre medidas específicas que serían necesarias llevar a cabo para mejorar la empleabilidad de las personas de 45 o más años. Las recomendaciones generadas en la mesa, versan sobre tres aspectos principales: revisión de la legislación y de las Políticas Activas de Empleo, medidas de sensibilización dentro el tejido empresarial y medidas dirigidas hacia la orientación laboral realizada con las personas desempleadas de 45 o más años.

A continuación, podemos ver las principales recomendaciones:

REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN Y LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

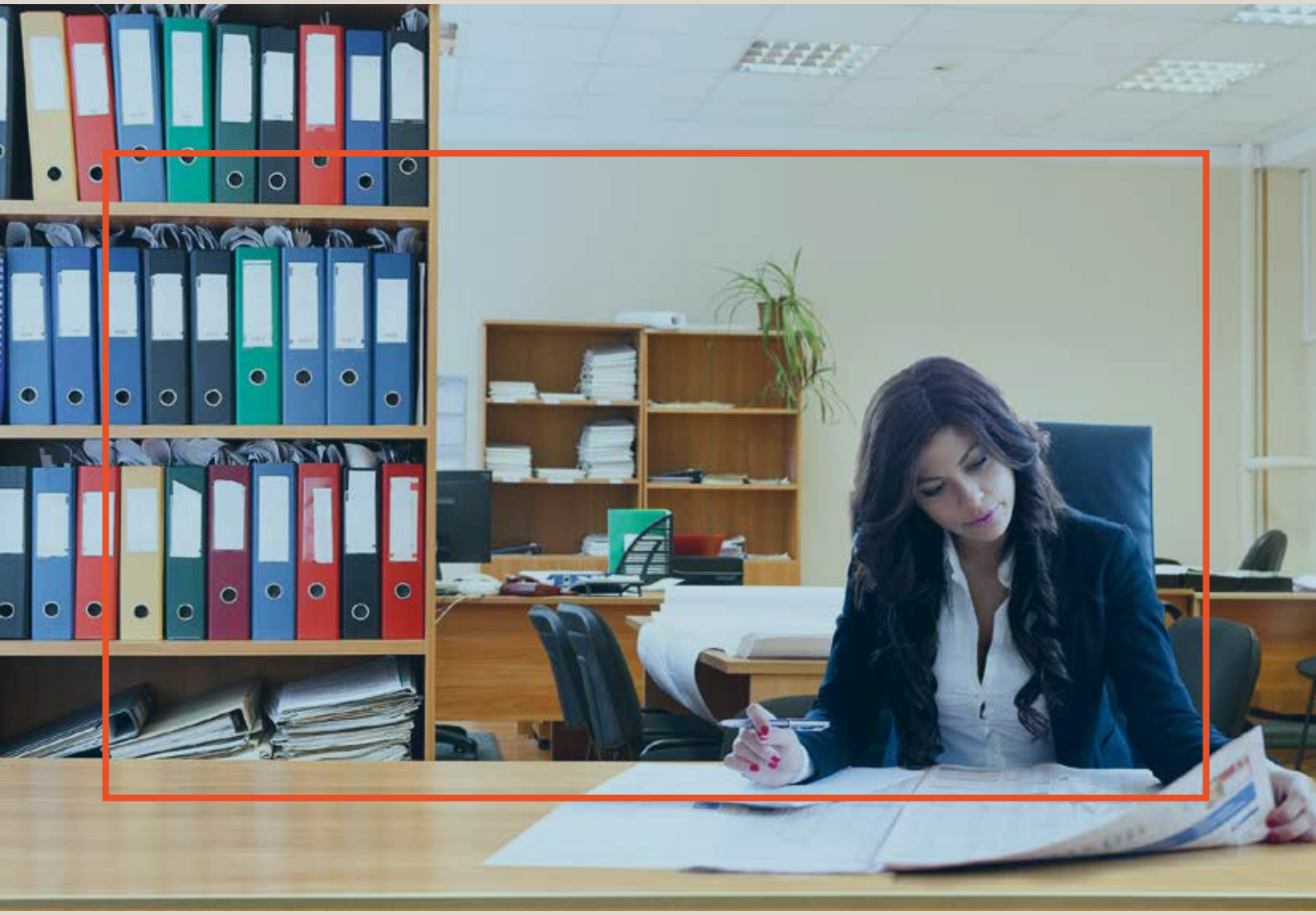
1. Cambiar el marco normativo para penalizar la discriminación en el tejido empresarial por cuestiones de edad.
2. Fomentar el cambio en las Políticas Activas de Empleo, para desarrollar planes específicos destinados a personas de 45 o más años (como es el caso de la Garantía Juvenil para la población joven).
3. Fomentar los incentivos y bonificaciones a la contratación para mayores de 45 años. Se percibe que en la actualidad los incentivos no son suficientes, como sí ocurre en el caso del desempleo juvenil.
4. Revisar los modelos de contratación para personas de 45 o más años.
5. Crear cuotas de reserva dentro de las empresas para la contratación de personas de 45 años o más años.

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN HACIA EL TEJIDO EMPRESARIAL

1. Desarrollar campañas de sensibilización con el empresariado para acabar con la discriminación por edad.
2. Crear portales de empleo específicos para las personas de 45 años, con el objetivo de visibilizar los perfiles de cara al tejido empresarial.
3. Llevar a cabo programas con las empresas sobre las relaciones intergeneracionales.
4. Visibilizar casos específicos de trabajadores mayores de 45 años dentro del tejido empresarial para poner en valor al colectivo.
5. Desarrollar programas dentro de las empresas que trabajen la diversidad, así como programas de *mentoring* de los que todas las personas de la organización puedan beneficiarse.

MEDIDAS DESDE LA ORIENTACIÓN LABORAL

1. Diseñar intervenciones específicas según las necesidades y dificultades de cada persona.
2. Trabajar la brecha digital para mejorar la empleabilidad de las personas de 45 o más años.
3. Fomentar el reciclaje profesional hacia formaciones basadas en las necesidades específicas de las personas.
4. Favorecer la coordinación y la cooperación entre los diferentes agentes implicados en el desempleo de personas de 45 o más años.
5. Visibilizar la situación desigual de las personas desempleadas de 45 o más años.
6. Realizar más intermediación laboral entre las empresas y las personas desempleadas de 45 o más años. Se percibe que la intervención generalmente se enfoca en mayor medida solo a la orientación laboral.
7. Fomentar los currículums ciegos.



8. Conclusiones

8. CONCLUSIONES

A continuación, presentamos a modo de resumen las principales conclusiones de la investigación realizada:

* A partir de la encuesta realizada hemos podido corroborar una **alta centralidad laboral** en las personas desempleadas mayores de 45 años. Los resultados muestran que el 88% de las personas desempleadas de este grupo atribuyen al trabajo una valoración por encima de 7, siendo 0 nada importante y 10 muy importante.

* Esto se debe a que el trabajo cumple con una serie **de funciones psicosociales** esenciales para la vida de las personas. No solo provee de recursos económicos, sino que cubre aspectos relacionados con la utilidad, la autorrealización personal o el establecimiento de contactos e interacciones sociales.

* Las situaciones de desempleo desembocan en múltiples **necesidades que no son cubiertas, tanto para el/la desempleado/a como para otras personas que son dependientes en el hogar.** Concretamente en 2018, el 40,06% de los hogares tiene como sustentador/a principal a una persona entre los 45 y 64 años de edad. Por lo que se trata de un grupo que **asume importantes responsabilidades familiares.** Esto además puede generar sentimientos de culpabilidad en las personas desempleadas por no cumplir con las expectativas deseadas.

* Un periodo **prolongado de socialización en el trabajo**, como es el caso de la mayoría de personas de 45 o más años, tiene resultados en una mayor identificación con el mismo. Por lo que la pérdida de empleo suele conllevar consecuencias negativas en este sentido, viéndose perjudicadas la autoestima, la percepción de la posición social o la prospección vital con respecto al futuro.

* También podemos encontrar dificultades relacionadas con la **pensión de jubilación** al tratarse de una situación de desempleo en los últimos años con posibilidad de cotización, generando una presión añadida para encontrar trabajo en las personas desempleadas.

* Por todo ello, a partir de una adaptación del cuestionario de Salud General (General Health Questionnaire, GHQ) de David Golberg (1988), hemos podido comprobar que las **personas desempleadas que superan la edad de los 45 años presentan en términos globales una peor salud mental**.

* Según la encuesta, **las evidencias de depresión,** ya sean de carácter leve o grave tienen lugar hasta en un **41,48% de los casos**. En concreto el 62,71% declara que recientemente ha perdido sueño por las preocupaciones, el 59,05% manifiesta haberse sentido constantemente agobiados y en tensión y el 43,60% que se ha sentido infeliz o deprimido/a.

* En cuanto a la percepción de las barreras de cara a encontrar un empleo, **casi ocho de cada diez personas** desempleadas mayores de 45 años piensan que **su edad es una barrera para acceder al mercado laboral.** La percepción de esta característica como dificultad, puede tener consecuencias en la manera de considerar las posibilidades reales de inserción; creyendo en numerosas ocasiones que independientemente de lo que ellos/as puedan hacer para mejorar su empleabilidad, no van a salir de la situación de desempleo en la que se encuentran.
* La segunda barrera que se declara como más importante es **el tiempo en desempleo.** Es visto como una problemática en mayor medida que por parte del resto de grupos de edad. Asimismo, un largo tiempo en esta situación, refuerza la idea de que el principal motivo por

el que no se encuentra trabajo es por la edad; pudiendo esto tener repercusiones negativas para llevar a cabo una búsqueda de empleo efectiva. Encontramos, además, una **mayor desmotivación** en el caso de los desempleados/as mayores de 45 años, ya que se percibe un mayor pesimismo a la hora de creer encontrar un trabajo en los próximos meses.

* La **barrera formativa** a veces puede ser considerada como un obstáculo, aunque en menor proporción si lo comparamos con los demás grupos. Aparentemente es dato contradictorio, ya que los/as mayores concentran porcentajes más elevados de bajos niveles de estudios. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que, el 87,87% de los/as mayores de 45 años tiene predisposición a invertir tiempo en formación para acceder a un empleo. Aun así, cabe señalar que en ocasiones la formación no es percibida como un medio útil para incorporarse al mercado laboral.

* Las **tasas de desempleo e inactividad superiores que presentan las mujeres** son reflejo en numerosas ocasiones de una **falta de corresponsabilidad en el hogar.** Esto supone en su caso una mayor problemática para conciliar la vida laboral y familiar. En concreto, el apoyo a la conciliación es considerado por las mujeres desempleadas mayores de 45 años como la segunda necesidad más valorada en lo que respecta a la mejora de su empleabilidad. Dicha problemática conlleva además una **desactualización del mercado de trabajo**, con las consecuencias negativas que esto supone en el proceso de búsqueda de empleo. Hemos encontrado también testimonios que hacen referencia a una discriminación laboral por los prejuicios existentes hacia el rol familiar de las mujeres.

* La **edad es considerada como uno de los principales motivos de discriminación** en los procesos de selección. La discriminación por edad es la muestra de los prejuicios y estereotipos existentes sobre cómo son los/as trabajadores/as mayores, independientemente de que estas percepciones se correspondan o no con la realidad.

* El **83,33% de las empresas encuestadas cree que el proceso de contratación a personas de 45 o más años es discriminatorio**. Sin embargo, cuando preguntamos sobre si han percibido esta desigualdad dentro de las empresas en las que han trabajado, la proporción desciende considerablemente hasta un 53,33%. Por su parte, tan solo en un 16,67% se llevan a cabo medidas específicas para favorecer la puesta en valor de los/as trabajadores/as mayores de 45 años.

* Con el propósito de comprender las razones que son atribuidas a que la edad sea una barrera de acceso al mercado laboral, hemos planteado un modelo que por un lado incluye, percepciones que hacen alusión a **características de las propias personas** (causas internas), y por otro a causas que no dependen de los/as desempleados/as como **los estereotipos o prejuicios** que les son atribuidos (causas externas).

* A partir de la **encuesta realizada a empresas**, podemos constatar que el 61,11% de los/as encuestados/as cree que la **principal dificultad para las personas desempleadas de 45 o más años son los prejuicios existentes** por parte del tejido empresarial. Seguido de las habilidades y competencias digitales que son consideradas en un 44,44% de los casos.

* A pesar de ello, también son **numerosas las creencias** que aluden a que la problemática tiene lugar en **características que dependen de la edad de los/as trabajadores/as**. Así por ejemplo encontramos atribuciones a que tienen expectativas salariales más elevadas, son menos adaptables al cambio y tienen una menor capacidad de aprendizaje, presentan un menor desarrollo de las habilidades en competencias digitales e idiomas, muestran un deterioro de las capacidades tanto cognitivas como físicas, así como consideraciones acerca de su difícil integración en equipos de trabajo compuestos por personas más jóvenes.

* Las principales **recomendaciones para mejorar la empleabilidad de las personas de 45 o más años**, deben estar dirigidas hacia la revisión de la legislación y las Políticas Activas de Empleo, la sensibilización, visibilización y puesta en valor de las personas de 45 o más años dentro del tejido empresarial, la coordinación y cooperación entre todos los agentes que intervienen en el proceso y el diseño e implementación de programas de orientación laboral centrados en las necesidades reales de las personas desempleadas de 45 o más años.

9. Bibliografía

9. BIBLIOGRAFÍA

Blanco, A., Caballero, A., & de la Corte, L. (2005). *Psicología de los grupos.* Madrid: PEARSON EDUCACIÓN S.A.

CIS. (2016). *Percepción de la discriminación en España (II).* Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

CIS. (2019). *Barómetro de febrero 2019.* Obtenido de Centro de Investigaciones Sociológicas: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3240_3259/3240/es3240mar.pdf

Fundación Santa María La Real. (2019). *Laboratorio de Empleabilidad. Investigación sobre el desempleo de larga duración en Castilla La Mancha, Extremadura y Región de Murcia.* Madrid.

Goldberg, D. (1978). *Manual of the General Healthcare Questionnaire.* Windsor: NFER Publising Company.

INE. (2018). *Encuesta de presupuestos familiares* . Obtenido de Distribución según sexo y edad del sustentador principal: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=24982&L=0

INE. (1 de Enero de 2019). *Cifras de población*. Obtenido de Población residente por fecha, sexo, grupo de edad y nacionalidad: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9674&L=0

INE. (2019). *Encuesta Activa de Población*. Obtenido de Parados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6392&L=0

INE. (2019). *Encuesta Activa de Población*. Obtenido de Activos por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6363&L=0

INE. (27 de Junio de 2019). *Encuesta de Condiciones de Vida.* Obtenido de: https://www.ine.es/prensa/ecv_2018.pdf

INE. (2019). *Encuesta de población activa.* Obtenido de Tasas de paro por sexo y grupo de edad: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4086&L=0

INE. (2019). *Encuesta de Población Activa.* Obtenido de Población de 16 o más años de edad por grupo decenal de edad y relación con la actividad económica en el trimestre actual según relación con la actividad económica en el trimestre anterior: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=8116

INE. (2019). *Encuesta de Población Activa*. Obtenido de Parados por tiempo de búsqueda de empleo, sexo y grupo de edad: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4901&L=0

INE. (2019). *Encuesta de Población Activa*. Obtenido de Inactivos por sexo y grupo de edad : https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4920&L=0

INE. (2019). *Encuesta de Población Activa*. Obtenido de Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y grupo de edad: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4155&L=0

INE. (2019). *Encuesta de población activa*. Obtenido de Ocupados por sexo y grupo de edad: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4076

INE. (2019). *Encuesta de población activa*. Obtenido de Parados por sexo y grupo de edad: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084&L=0

INE. (2019). *Encuesta de Población Activa*. Obtenido de Inactivos por su vinculación con la actividad, sexo y grupo de edad: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4164&L=0

INE. (2019). *Encuesta de Población Activa.* Obtenido de Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4050&L=0

INE. (1 de Enero de 2019). *Estadística del padrón continuo.* Obtenido de Edad media por nacionalidad y sexo: https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p04/provi/l0/&file=0ccaa009.px

INE. (2019). *Proyecciones de población.* Obtenido de Población residente en España a 1 de enero, por sexo, edad y año: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/p278/p01/2018-2068/pob/l0/&file=01001.px&L=0

Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años.* Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Seguridad Social*. Obtenido de: http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Seguridad Social*. Obtenido de: http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475/6159

Observatorio de las ocupaciones. (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años.* Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.

Observatorio de las ocupaciones. (2019). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal.* Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.

Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo.* Madrid: Síntesis S.A. .

Servicio Público de Empleo Estatal. (2019). *Estadísticas de prestaciones por desempleo.* Obtenido de Prestaciones por desempleo. Resumen de datos: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/informe-prestaciones.html

Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales.* Barcelona: Herder.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Pirámide de población española 2019 (miles de personas)....11
Gráfico 2. Pirámide de población española 2040 (miles de personas)....12
Gráfico 3. Evolución de la tasa de actividad de personas de 45 o más años por sexo (%)....14
Gráfico 4. Personas activas de 45 o más años y total de personas activas por nivel de estudios (%)....16
Gráfico 5. Evolución de la tasa de empleo de personas de 45 o más años por sexo (%)....17
Gráfico 6. Personas ocupadas que en el trimestre anterior estaban desempleadas por grupo de edad (%)....18
Gráfico 7. Evolución de los contratos y de las personas contratadas de 45 o más años (nº absoluto)....19
Gráfico 8. Contrataciones en 2018 de personas de 45 o más años por sector económico (%)....20
Gráfico 9. Evolución de las personas desempleadas de 45 o más años respecto al total del desempleo (%)....22
Gráfico 10. Evolución de la tasa de desempleo de personas de 45 o más años por sexo (%)....23
Gráfico 11. Personas desempleadas por nivel de estudios (%)....24
Gráfico 12. Personas desempleadas de 45 o más años por sector económico y sexo (%)....25
Gráfico 13. Evolución de personas desempleadas de 45 o más años por tiempo en desempleo (miles de personas)....27
Gráfico 14. Distribución del desempleo en personas de 45 o más años por tiempo en desempleo (%)....28
Gráfico 15. Distribución del desempleo de larga duración en personas de 45 o más años por sexo (%)..29
Gráfico 16. Personas de 45 o más años desempleadas de larga duración por tiempo en desempleo y edad (%)....30
Gráfico 17. Personas de 45 a 69 años inactivas por razón de inactividad y sexo (%)....32
Gráfico 18. Centralidad laboral absoluta (distribución de puntuaciones)....34
Gráfico 19. Centralidad laboral relativa (medias)....35
Gráfico 20. Situación laboral familiar (%)....37
Gráfico 21. Percepción de la salud mental: comparativa por edad (%)....39
Gráfico 22. Percepción de la salud mental: comparativa por red de apoyos (%)....41
Gráfico 23. Percepción de las barreras de acceso al mercado laboral (%)....44
Gráfico 24. Percepción de la situación laboral: comparativa por edad (%)....46
Gráfico 25. Percepción de la situación futura: comparativa por tiempo en desempleo (%)....48
Gráfico 26. Disposición a formarse (%)....49
Gráfico 27. Percepción de discriminación en la contratación por parte del tejido empresarial a personas de 45 o más años (%)....54
Gráfico 28. Percepción de discriminación en la contratación en las empresas en las que ha trabajado a personas de 45 o más años (%)....55
Gráfico 29. Empresas encuestadas que tienen medidas para favorecer la integración o puesta en valor de las personas trabajadoras de 45 o más años (%)....56
Gráfico 30. Experiencia laboral (%)....59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Organizaciones participantes en la mesa de trabajo.....**9**
Tabla 2. Personas activas de 45 o más años.....**15**
Tabla 3. Personas ocupadas de 45 o más años.....**18**
Tabla 4. Tipología de contratos registrados en 2018 personas de 45 o más años por sexo.....**20**
Tabla 5. Ocupaciones con mayor contratación en 2018 a personas de 45 o más años (% respecto al total de contratos de cada grupo de ocupación).....**21**
Tabla 6. Personas desempleadas de 45 o más años.....**24**
Tabla 7. Personas desempleadas de 45 o más años registradas en SEPE que perciben prestación (nº absoluto).....**26**
Tabla 8. Personas beneficiarias de 45 o más años por modalidad de prestación por desempleo.....**26**
Tabla 9. Personas inactivas de 45 a 69 años.....**31**

Más información

Fundación Santa María la Real | Área de Empleo y Emprendimiento

Sede Madrid
C/Marqués de Valdeiglesias 5
2º Dcha. 28004 Madrid
Teléfono: 91 522 12 62
E-mail: areaempleo@santamarialareal.org

@AreaEmpleoFSMLR

Área de Empleo y Emprendimiento

www.santamarialareal.org/empleo-y-emprendimiento

Santa María la Real fundación | empleo y emprendimiento

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD | SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL