

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL MERCADO DE TRABAJO DE LAS
PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS Y
SU PROTECCIÓN SOCIAL**

CURSO ACADÉMICO 2021-2022

AUTOR: ALEJANDRO JOSÉ MOLINA RAITH

TUTOR: JUAN CARLOS MORALES CORTES



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

ÍNDICE

RESUMEN	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN	4
1.2 METODOLOGÍA	6
2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (MARCO TEÓRICO)	7
2.1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO.	7
2.1.1. La Formación Profesional	7
2.1.2. La Orientación Profesional para el Empleo	12
2.2 EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN Y SUS IMPLICACIONES PSICOLÓGICAS.	17
2.2.1 Aproximación al concepto	17
2.2.2. Causas del desempleo de larga duración	19
2.2.3. Efectos psicologicos del desempleo de larga duración	23
2.3 PROTECCIÓN SOCIAL	27
2.3.1 Aproximación al concepto	27
2.3.2 Prestaciones y subsidios del nivel asistencial	28
2.3.3 Bonificaciones a la contratación	32
2.3.4 Marco jurídico de la protección social	34
CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	39
WEBGRAFÍA	40
LEGISLACIÓN	41

RESUMEN

La situación demográfica actual en España está marcada por una tasa de natalidad reducida y una esperanza de vida cada vez mayor, convirtiendo nuestro país en uno de los más envejecidos del mundo. Esta situación se refleja en nuestro mercado de trabajo que ve afectada su fuerza laboral por el envejecimiento poblacional y sus circunstancias. Ante dichos acontecimientos, este Trabajo Final de Grado analiza en sus diferentes apartados los factores principales que están presentes en la configuración del mercado de trabajo de las personas mayores de 45 años, dedicando un amplio apartado dentro de dentro del marco teórico al análisis de desempleo de larga duración y su especial incidencia sobre este colectivo. El trabajo finaliza exponiendo la protección social destinada a este colectivo por parte de las administraciones y la regulación en la que esta se sustenta. Se concluye estableciendo que es necesario que los gobernantes tengan en cuenta toda esta situación e implanten medidas en aras a alcanzar soluciones realmente eficaces para evitar la precariedad laboral del colectivo.

Palabras Clave: Mercado de trabajo; Desempleo; Formación; Mayores de 45 años; Protección social.

ABSTRACT

The current demographic situation in Spain is marked by a reduced birth rate and an increasing life expectancy, making our country one of the oldest in the world. This situation is reflected in our labor market, affected by the aging population and its circumstances. Given these events, throughout its different sections this project analyzes the main factors that are present in the configuration of the labor market of people over 45 years of age, dedicating a wide section within the theoretical framework to the analysis of long-term unemployment and its special impact on this group. The work study ends by exposing the social protection for this group by the administrations and the regulation on which it is based. It concludes by establishing that it is necessary for the rulers to take the situation into account and implement measures in order to reach really effective solutions to avoid the precariousness of the collective's work.

Keywords: Labor market; Unemployment; Training; Over 45 years of age; Social protection.

1. INTRODUCCIÓN

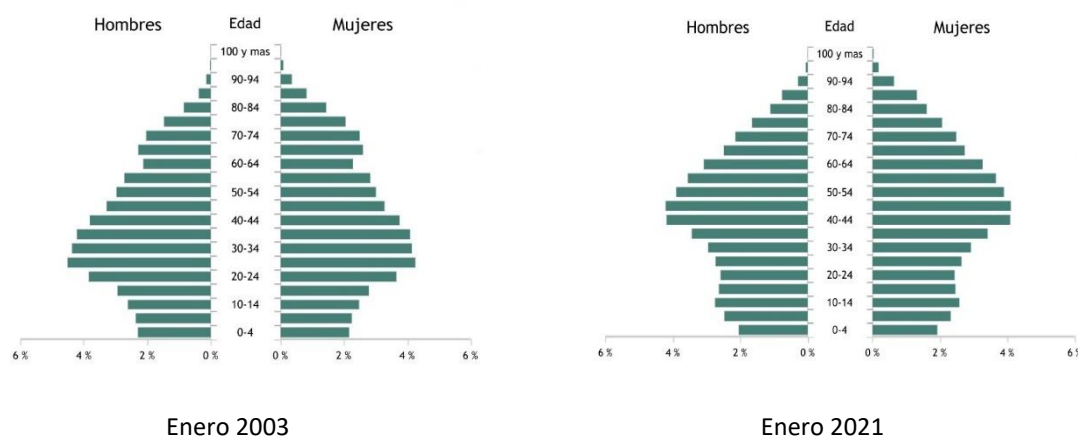
1.1 PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

En España, como en la mayoría de países europeos, se está produciendo un proceso de envejecimiento poblacional que crece a un ritmo exponencial. La esperanza de vida en nuestro país se sitúa en los 83,5 años de media. Según los indicadores demográficos básicos aportados por el INE (2021) “desde 1999 a la actualidad, la esperanza de vida de los hombres ha incrementado de 75,4 a 80,9 años y la de las mujeres de 82,3 a 86,2 años”, convirtiendo a nuestro país en uno de los más longevos no únicamente en Europa, sino en todo el mundo. Si bien, la situación demográfica española no siempre ha sido tan crítica, y así lo exponen Conde-Ruíz y González (2021, p. 2) en su estudio al manifestar que “España empezó el siglo XXI siendo uno de los países más jóvenes gracias al baby boom y el fenómeno migratorio”, sin embargo, también reconocen en su estudio las preocupantes cifras de envejecimiento actual que presenta nuestro país.

Por el contrario, la tasa de natalidad en España tal y como indican los datos proporcionados por el Instituto Vasco de Estadística (2021), es una de las más bajas del espacio europeo, situándose en 7,1 los nacimientos por cada mil habitantes y siendo inferior en dos puntos a la media europea, que se sitúa en 9,1 nacimientos por cada mil habitantes.

Estas variables demográficas, tal y como se indica en los datos anteriores, no siguen una trayectoria lineal y proporcional, sino que desde hace años están experimentando un proceso de desajuste caracterizado por un descenso en las tasas de natalidad, por un lado, y un aumento del envejecimiento de la población, por otro. Las consecuencias del desajuste hacen que la pirámide de población esté perdiendo su forma tradicional y esté progresivamente adoptando una forma inversa como la que se refleja en la evolución de pirámides poblacionales del Gráfico 1.

Gráfico 1. Comparativa de pirámides poblacionales (2003-2021)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE, 2021)

Al observar la pirámide poblacional del año 2021, se puede observar como la base va ensanchándose y el grueso poblacional se encuentra en rangos de edad más avanzados y en torno a los 45 años o más. Esta situación demográfica no constituye un hecho aislado, pues tiene un gran impacto sobre muchas esferas y especialmente sobre el mercado de trabajo en España, que al igual que su población, se encuentra en proceso preocupante de envejecimiento.

Son todos estos cambios los que han motivado la realización del presente Trabajo Final de Grado. Cambios demográficos que reflejan la actual realidad del mercado de trabajo en España y que obligan a reflexionar sobre el futuro de este y como gestionar una fuerza laboral representada en gran parte por personas mayores de 45 años. Por ello, el objetivo de este trabajo es analizar, a través de lo recogido en otros estudios, como se enfrentan las personas mayores de 45 años al mercado de trabajo en España, comprobar si las acciones destinadas a facilitar su acceso al mercado laboral son efectivas o una simple cortina de humo, determinar las principales ventajas del colectivo, así como la problemática a la que se enfrentan y analizar la huella psicológica que toda esta vorágine ocasiona en la persona.

En cuanto a la estructura del TFG, este cuenta con tres partes o bloques principales. Un primer bloque dedicado a la formación profesional y la orientación laboral, en el que, en primer lugar, se aborda la formación como oportunidad y a la vez amenaza para el acceso al empleo de las personas mayores de 45 años y seguidamente,

se expone y cuestiona la efectividad de la orientación laboral para el colectivo. Un segundo bloque enfocado al desempleo de larga duración como principal hándicap del colectivo, así como los efectos psicológicos de este y sus distintas fases en la persona.

El tercer apartado trata la protección social enfocada a proteger a los mayores de 45 años tanto de forma directa, a través de prestaciones y subsidios, como de forma indirecta mediante la concesión, por parte de las distintas administraciones, de bonificaciones o subvenciones para fomentar su contratación. Finalmente, en este último bloque se recoge el marco jurídico de la protección social, resaltando la normativa principal en esta materia y el papel fundamental de la Constitución Española en materia social como norma suprema del ordenamiento jurídico español.

1.2 METODOLOGÍA

El tipo de estudio o investigación elegido para la realización de este trabajo es la revisión bibliográfica. Consiste en una revisión documental que permite la obtención de información recogida en documentos de otros autores, artículos de investigación, informes de distintas administraciones, estadísticas oficiales, etc., y que destaca por su facultad para profundizar sobre los diversos apartados que son propios de este trabajo.

La información utilizada, ha sido recopilada a través de las bases de datos Scopus, Sociological Abstracts, Dialnet y ProQuest. También he hecho uso de la versión académica de Google para la búsqueda de artículos científicos, así como de las páginas del SEPE, la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Estadística o la Eurostat para la obtención de informes y datos cualitativos y cuantitativos.

En cuanto a la normativa, el trabajo se centra en el análisis de la situación de los mayores de 45 años en el actual mercado laboral en España, por lo que la legislación a emplear tendrá un ámbito de aplicación general para todo el territorio español, sin perjuicio de que se pueda recurrir a una normativa autonómica específica con el objetivo de ilustrar el análisis que se esté llevando a cabo en un determinado apartado y poder ahondar así en la materia. Para ello he acudido al Boletín Oficial del Estado, el cual está dedicado a la publicación de leyes, disposiciones y otros actos normativos, y en su caso, a las páginas autonómicas oficiales en las cuales se recojan los textos o disposiciones normativas que se consideren relevantes para el mejor desarrollo de los contenidos que pretenden ser analizados.

2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (MARCO TEÓRICO)

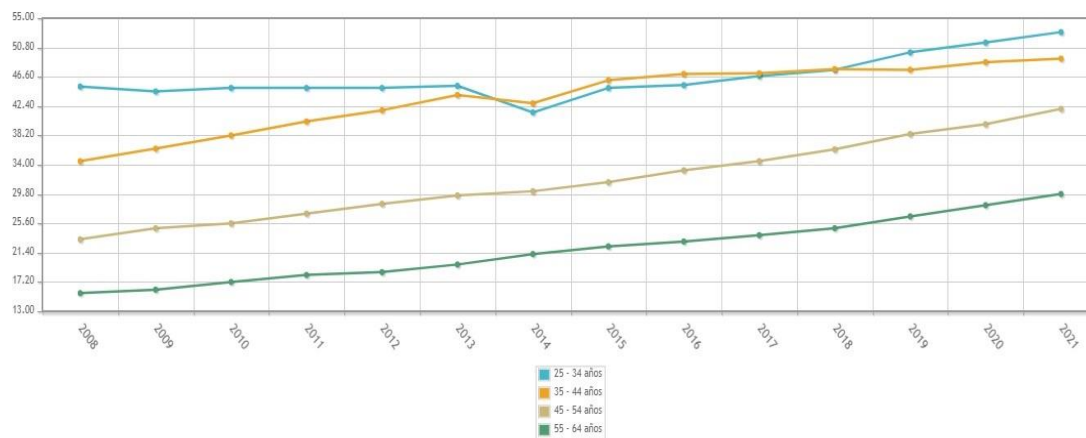
2.1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO.

2.1.1. La Formación Profesional

El mercado laboral en nuestro país actualmente reclama unas competencias y unas habilidades que distan mucho de las requeridas hace unos años. La flexibilidad, la capacidad de adaptación y el manejo de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) son ahora las características que priman y que se tienen en cuenta para encontrar un empleo. Cuando se recurre a las TIC, se pretende resaltar la necesidad de una actualización tecnológica continua que permita adaptarse a los requerimientos del nuevo mercado laboral (Amber y Domingo, 2017).

Junto a estas competencias, la formación para el trabajo adquiere también un papel fundamental puesto que es un elemento determinante en el que los empresarios se apoyan a la hora de incorporar a los trabajadores en la plantilla. No obstante, hemos de tener en cuenta que al hablar de formación estamos haciendo referencia no solo a la formación profesional enfocada al empleo, sino que también es conveniente englobar en este término la vertiente educativa, es decir, el nivel educativo de la persona trabajadora (Sánchez-Martín y Izquierdo Rus, 2020). Si cogemos como referencia el año 2008 como punto de inflexión del actual mercado laboral debido a la crisis económica, podemos analizar cómo hasta la actualidad se ha ido sucediendo un progresivo aumento del nivel de formación de la población española (Gráfico 2), circunstancia que puede resultar bastante evidente debido a las nuevas exigencias para los trabajadores de más edad y al normal desarrollo

Gráfico 2. Nivel de formación superior y período.



Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

de los más jóvenes. Prestando atención al gráfico 2 se puede observar cómo entre los grupos de personas con menor edad existe en mayor medida una tendencia estable hacia la formación educativa mientras que en la población adulta de mayor edad existe una tendencia al alza entre los años 2008 y 2021. Esa diferencia, atendiendo a los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional reflejados en el gráfico, se hace patente a partir de la edad de los 45 años. La explicación de ello se sustenta principalmente en variables demográficas, es decir, las personas de menor edad han nacido en un entorno o próximas a un entorno en el que las circunstancias de este y los cambios sociales requieren competencias que no estaban presentes años atrás, lo que determina que colectivos de trabajadores como en este caso los de mayor edad hayan tenido que emprender acciones de formación educativa en mayor medida. De media, únicamente el 35,9% de los trabajadores mayores de 45 años en 2021 poseen estudios superiores por lo que el 64,1% restantes que conforman la gran mayoría, poseen estudios básicos o directamente no poseen formación educativa alguna. Para estos últimos, la única vía de acceso al mercado de trabajo es la experiencia laboral que puedan acreditar pero que en muchos casos tampoco es suficiente. La formación profesional en este caso se postula como la solución para este colectivo que, junto a la experiencia profesional, supone una gran fuente de valor que puede situar a los desempleados mayores de 45 años en una posición más beneficiosa. Según Amber y Domingo (2017, p.122) “la formación profesional para el empleo pretende dar respuesta a las necesidades formativas de las personas para su inclusión en el mercado de trabajo, en sincronía con las necesidades productivas de la sociedad actual”.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral en España dispone de una serie de fines u objetivos entre los que destaca “mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de inserción laboral” o “acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas” (art. 2 Ley 30/2015 de 9 de septiembre). Al hacer referencia la Ley a trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral, esta pretende abordar a determinados grupos considerados “desfavorecidos” como pueden ser en este caso los jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado laboral, las

mujeres, los inmigrantes, las personas con diversidad funcional y especialmente los mayores de 45 años debido al tema objeto de análisis (Izquierdo, 2015).

A pesar de lo analizado con respecto a la formación y su estrecho vínculo con la experiencia laboral, es necesario resaltar que no siempre estas cualidades de la persona trabajadora son vistas por los empresarios como ventajosas. En este sentido, Yllanes y Tapia (2020) citado en Amber y Domingo (2021) afirmaron en su estudio lo siguiente:

La experiencia profesional también genera controversias, pues puede ser percibida como un obstáculo o como un valor para la inserción laboral. La tradicional valía de la experiencia profesional para el acceso al empleo se pone en cuestión para los desempleados mayores de 45 años. En el actual mercado de trabajo la alta experiencia laboral puede ser entendida como un indicativo de inflexibilidad, resistencia al cambio y como una fuente de conflictos y rebelión en la empresa. La experiencia tiene además un coste económico que muchas empresas no están dispuestas a asumir (pg. 17).

De la cita anterior se desprende parte de la realidad a la que se enfrentan los mayores de 45 años en el actual mercado de trabajo. La experiencia profesional que estas personas se han ido forjando a lo largo de toda su vida laboral parece ahora ser un factor más para dificultar la inserción laboral del colectivo. Estudios como el de Sánchez-Martín y Rus (2020) revelan que a los empresarios no les interesa personas sin experiencia previa ni ciudadanos con una extensa vida laboral, sino que prefieren trabajadores jóvenes con algo de experiencia con la que puedan incorporarse en mejores condiciones a un empleo.

La formación profesional para el empleo en nuestro país no sólo se enfrenta a hándicaps como el mencionado en el párrafo anterior, sino que se encuentra con una problemática de variadas cuestiones que repercuten en el verdadero valor que la misma puede aportar a los mayores de 45 años. Algunos expertos en la materia cuestionan si la formación para este grupo de interés resulta rentable o si por el contrario se produce un derroche de recursos económicos que podrían destinarse a sufragar otras partidas. Son estos propios expertos los que aseveran que se están produciendo recortes en la inversión destinada a la formación de este colectivo debido a que la misma no va a poder ser rentabilizada por la cercanía de la mayoría de estas personas a la edad de jubilación (Amber y Domingo, 2021). En la misma línea, autores como Bentolila *et al.* (2018, p.32) sostienen que “la rentabilidad de la inversión en formación tiende a reducirse con la edad,

ya sea porque le quedan menos años hasta la jubilación o por un posible deterioro cognitivo”.

Otro aspecto puesto en cuestión sobre la formación tiene que ver con el ajuste de esta a la oferta y la demanda de empleo del mercado laboral. No se trata de ofertar cursos de formación profesional que no tienen cabida en determinado sector por el simple hecho de cumplir con ciertos estándares predefinidos. Quiere decirse con esto que la formación tiene un papel mucho más trascendental a todo eso y pretende cumplir con uno de sus objetivos básicos: aportar los conocimientos prácticos y teóricos requeridos por el actual mercado de trabajo que permitan a la persona insertarse con éxito al mismo. De las referencias extraídas del discurso de nueve expertos en el estudio de Amber y Domingo (2017), se observa como todos ellos apuestan por planificar una oferta formativa para el empleo que vaya de la mano con las exigencias y necesidades del mercado de trabajo. En cierta medida, esta cuestión está inversamente ligada con la anterior, puesto que puede interpretarse como una medida tendente a potenciar la rentabilidad de la formación para las personas mayores de 45 años, planteada desde una perspectiva que permita una gestión eficaz de los recursos económicos destinados a la propia formación.

Siguiendo con los cuestionamientos extendidos acerca del actual modelo formativo dirigido especialmente hacia las personas de mayor edad, es también fundamental conocer los obstáculos o inconvenientes con las que se encuentran y que determinan el correcto seguimiento y aprovechamiento de los cursos. Uno de los más destacados por los usuarios es la nula flexibilidad con la que cuentan a la hora de emprender acciones formativas. La razón por la que esto sucede se debe a que la formación profesional para el empleo mantiene una configuración generalista y desactualizada, que no considera suficientemente las necesidades del colectivo y que generalmente no tiene en cuenta su disponibilidad (Amber y Domingo, 2021). En su Informe, Gómez (2018) recoge en una de sus propuestas de soluciones para mejorar la formación para el empleo en España:

Revisar y actualizar el catálogo de especialidades formativas con la participación de los Agentes Sociales (a través de las comisiones paritarias sectoriales) y empresas prestadoras de servicios de formación con el objetivo de: Construir un auténtico “Catálogo de Referencia”, flexible, transparente y

en permanente adaptación, en lugar de la rigidez y la falta de prospectiva del catalogo actual. (p. 33)

Autores como Amber y Domingo (2017, p. 132) ya conocidos debido a las menciones realizadas a sus obras en este trabajo, exponen en su estudio que “supone una incoherencia aplicar reglas y horarios para jóvenes a personas mayores”. De la misma forma recogen la opinión de algunos expertos, los cuales proponen como alternativas a esta situación impartir la formación profesional en modalidad online, a distancia, semipresencial o incluso tutorizada. Estas alternativas cobran si cabe más importancia y fortaleza cuando surgen discursos sobre la conciliación de la vida familiar con la formación de las personas, ya se encuentren estas en situación de desempleo (que es la circunstancia más común) o se encuentren en activo. En este caso, son en su mayoría las mujeres las que aducen que necesitan conciliar la formación con el cuidado de sus hijos, esto es, con su “vida familiar” y no tanto los hombres, pues así lo reflejan los datos de la EPA para el cuarto trimestre de 2018 en el que tan solo “el 4,9% de los padres varones asalariados (con hijos de cero a cuatro años) trabajaban a tiempo parcial, mientras que en el caso de las madres ese porcentaje era del 29,2%” (Fernández-Cornejo et al., 2021). Si bien, es cierto que estos datos hacen referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral, pero hemos de tener en cuenta que al hablar de formación estos datos en mayor o menor medida, pueden ser extrapolados debido a que el término conciliación no discrimina en función de hombres o mujeres, aunque la realidad social y biológica sea muy distinta.

El profesorado encargado de impartir los cursos de formación profesional es también un tema de debate bastante extendido entre los usuarios y asistentes a estos cursos. Según los mayores de 45 años, los profesores de formación profesional para el empleo han de ser personas cualificadas y especializadas en trabajar con adultos. Los usuarios, tal y como afirman en su estudio con respecto al equipo docente Amber y Domingo (2021):

Les exigen, por supuesto, competencia profesional y conocimiento, pero también demandan una relación que permita el intercambio de opiniones y la participación, que admita la discusión sobre las líneas temáticas y procedimientos, generando una relación entre iguales, como adultos y profesionales, en la que la frontera docente y discente se diluya, y el

profesorado actúe como mediador del conocimiento, guía para el aprendizaje. [...] No obstante, los formadores se enfrentan al reto cada vez más frecuente de impartir docencia a adultos en establecimientos, grupos y con planes formativos diseñados para otras generaciones. (p. 15-16)

Por otro lado, es también de justicia destacar que las controversias que suscita la formación no siempre le son atribuibles a la misma, sino que también pueden ser achacadas a las personas que hacen un uso indebido de esta. En muchas ocasiones la formación profesional para el empleo no logra cumplir con su cometido por circunstancias que le son ajenas y que suelen estar relacionadas con dos aspectos: La mala orientación previa y la idea de acudir a los cursos de formación por el simple hecho de hacer algo, que se da en desempleados mayores de 45 años. Con respecto al primer aspecto referente a la orientación laboral previa cabe destacar que la labor de los orientadores es tan importante como la formación, debido a que se actúa en función de las circunstancias presentes y las expectativas de la persona que desea iniciar la formación para posteriormente insertarse de nuevo en el mercado laboral. El segundo aspecto para el cual la formación es considerada un pasa tiempos, está estrechamente vinculado con los efectos psicológicos que provoca el desempleo en los mayores de 45 años, ya que muchas de estas personas acuden a los cursos para huir de la depresión y el desánimo. Sobre estos dos aspectos incidiré más adelante.

En definitiva, la formación profesional para el empleo es una vía de acceso al mercado de trabajo para los adultos mayores de 45 años que desean volver a trabajar o perfeccionar sus competencias, pero requiere de una reformulación en la manera en la que está estructurada para poder atender a las necesidades del colectivo y a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo en España.

2.1.2. La Orientación Profesional para el Empleo

La orientación profesional para el empleo es un factor tan importante como lo es la formación para todos los ciudadanos, pero especialmente y por el tema objeto de estudio, para el colectivo de personas mayores de 45 años. Ambos servicios se encuentran recogidos en la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo que regula el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Este Real Decreto, en su artículo octavo proporciona una definición en la que expone que es lo que la normativa entiende por orientación profesional. Según este, el Servicio de Orientación Profesional es un servicio integral que tiene por objeto “la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida”. Dentro de este Servicio de orientación objeto de estudio, encontramos una serie de actividades que son prestadas por los Servicios Públicos de Empleo o a través de entidades colaboradoras debidamente acreditadas.

A continuación, se refleja en la Tabla 1 cuáles son estas actividades que están comprendidas en el Servicio de Orientación Profesional, así como los usuarios que son beneficiarios de este.

Tabla 1

Usuarios y Actividades del Servicio de Orientación Profesional

Usuarios	
<ul style="list-style-type: none"> - Personas desempleadas u ocupadas. (Pueden ser demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios). Para estas personas se garantizará el acceso en condiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación. - Empresas con independencia de su personalidad jurídica. (Pueden ser oferentes de empleo o bien solicitantes de servicios). 	
Actividades	Contenido
Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil:	Atención específica al usuario para identificar: Habilidades; Competencias; Formación y Experiencia; Intereses; Situación Familiar; Oportunidades profesionales. Con ello se elaborará el perfil del usuario.
Diseño del itinerario personalizado para el empleo:	Elaboración y comunicación al usuario del proceso más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo a su perfil y expectativas (Mediante criterios técnicos y estadísticos). Para la realización de este itinerario es necesaria la firma entre usuario y Servicio Público de Empleo. El itinerario deberá incorporar: 1. Identificación de alternativas profesionales.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Identificación de itinerario formativo (propuestas de acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral). 3. Identificación de actuaciones de búsqueda activa de empleo (Obligatorio para el Usuario).
Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad:	<p>Seguimiento individual y personalizado por parte de un tutor (orientador) de las actuaciones que el usuario vaya llevando a cabo en su itinerario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión y actualización de este; Fijación y supervisión de cumplimiento de etapas y obligaciones; etc.
Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de su currículum para que refleje su perfil profesional en cuanto a competencias profesionales a destacar. Comprende información, asesoramiento y provisión de instrumentos y técnicas para su elaboración. 2. Aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo. Comprende la información y manejo básico de técnicas y herramientas para la búsqueda autónoma de empleo.
Información y asesoramiento adicional sobre:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Situación del mercado de trabajo, políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes de la cartera. (Datos útiles para incrementar las oportunidades de inserción). 2. Oferta formativa y programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas. Comprende actuaciones de asesoramiento especializado sobre formación en atención a las necesidades de los sectores y las posibilidades existentes a nivel europeo.
Apoyo a la gestión de la movilidad laboral:	<p>Información, asesoramiento y apoyo a la movilidad geográfica y funcional tanto nacional como internacional. Información sobre circunstancias laborales en la UE a través de la red EURES.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del RD 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Lo expuesto en la Tabla 1 pretende recoger de manera general, resumida y lo más ilustrativamente posible lo dispuesto en el artículo octavo del Real Decreto 7/2015 acerca de las actividades llevadas a cabo por el Servicio de Orientación Profesional. No obstante, la guía o cuerpo legal al que corresponde desarrollar cada una de estas actividades se encuentra recogida en la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la cartera común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, por lo que para conocer cómo se regula por la normativa la orientación para el empleo, se deberá tener en cuenta estos dos textos normativos.

Dejando de lado el marco normativo y lo que en nuestro país se recoge sobre la orientación para el empleo, es preciso abordar el tema desde la perspectiva sociológica, es decir, conocer como es realmente la percepción que se tiene sobre la orientación desde el punto de vista de las personas a través de alguno de los estudios realizados hasta la fecha y que pretenden arrojar algo luz a como esta es percibida.

La orientación profesional como vía de acceso al empleo es una propuesta con mucho potencial, sobre todo para las personas mayores de 45 años ya que puede ayudar al colectivo a redefinir su identidad de cara al empleo. Amber y Domingo (2017) se refieren a la orientación empleando la metáfora del tándem, es decir, como una fase de acompañamiento en la que se ha de trabajar mano a mano, de manera conjunta para reforzar las habilidades, la motivación y todos los elementos necesarios, con tal de evitar que la persona se “descuelgue” o de pasos en falso que le hagan malgastar esfuerzos y ánimos, consiguiendo por tanto que se pueda culminar el proceso.

Ahora bien, tal y como sucede con la formación para el empleo analizada previamente, la orientación profesional también se enfrenta a posturas que cuestionan la efectividad de sus servicios. Para autores como Jansen (2016, p. 33), “los Servicios de Empleo en España parecen ser el resultado de decisiones rutinarias de remisión a políticas estándar de empleo, en lugar de estar basadas en un análisis en profundidad de las necesidades de los solicitantes de empleo”, esto es, que en determinadas ocasiones las acciones llevadas a cabo por los gobernantes políticos en materia de empleo parece que se quedan en simples textos o disposiciones dictadas para cumplir con ciertos objetivos pero que obvian la problemática social que realmente existe y que se supone deben intentar suplir. En relación con esto, Amber y Domingo (2021) en su estudio realizado a

expertos establecen que la orientación profesional es un proceso fundamental en el proceso de búsqueda de empleo, no obstante, muchos de ellos, y expuesto con sus propias palabras “denuncian la carencia de estos servicios y otros resaltan la percibida inutilidad de los mismos”. También surgen voces que se dirigen directamente a la problemática de la orientación profesional para el colectivo y que consideran que existe una falta de orientación adecuada para las personas mayores de 45 años. (Arribas, 2013).

Así mismo, continuando con los cuestionamientos críticos a los servicios de orientación en España, también resulta conveniente comentar el matiz que emerge con respecto a la relación entre dos de los bloques analizados en este estudio: la formación profesional para el empleo y la orientación profesional para el empleo. Para la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, estos dos servicios se entienden como alternativos, es decir, las personas pueden acceder a uno o a otro en función de sus necesidades o inquietudes en un momento determinado. Hay autores que cuestionan esta manera de funcionamiento de los servicios públicos y que consideran que la orientación profesional no debe actuar como un servicio alternativo en el transcurso en el que las personas buscan mejorar su empleabilidad o insertarse al mercado de trabajo, sino que debe estar presente desde el inicio del proceso. En esta línea, una de las medidas propuestas por la mayoría de profesionales en el estudio de Amber y Domingo (2017) para mejorar la gestión de la formación consiste en entender que la orientación ha de ser un paso previo a la formación y así poder previamente definir intereses y objetivos para posteriormente asegurar el éxito en los procesos formativos. En este caso la formación y la orientación pasarían a ser servicios consecutivos para así poder definir desde un inicio los intereses de las personas y, además, potenciar la rentabilidad de los cursos de formación orientados a los mayores de 45 años que tanta problemática y cuestionamiento suscitaban en el bloque anterior. Jansen (2016) va todavía más allá, proponiendo una continuación de los servicios de orientación durante las etapas iniciales del trabajo.

En definitiva, el mercado de trabajo evoluciona, por lo que es necesario que evolucionen todos los servicios públicos relacionados con este. Las “marcas personales” son los modelos actuales por los que la orientación profesional apuesta para construir una identidad profesional de las personas mayores de 45 años a fin de que estas puedan ser más demandadas en el actual mercado de trabajo y por tanto destacables del resto de candidatos (Climent-Rodríguez y Navarro-Abal 2016).

2.2 EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN Y SUS IMPLICACIONES PSICOLÓGICAS.

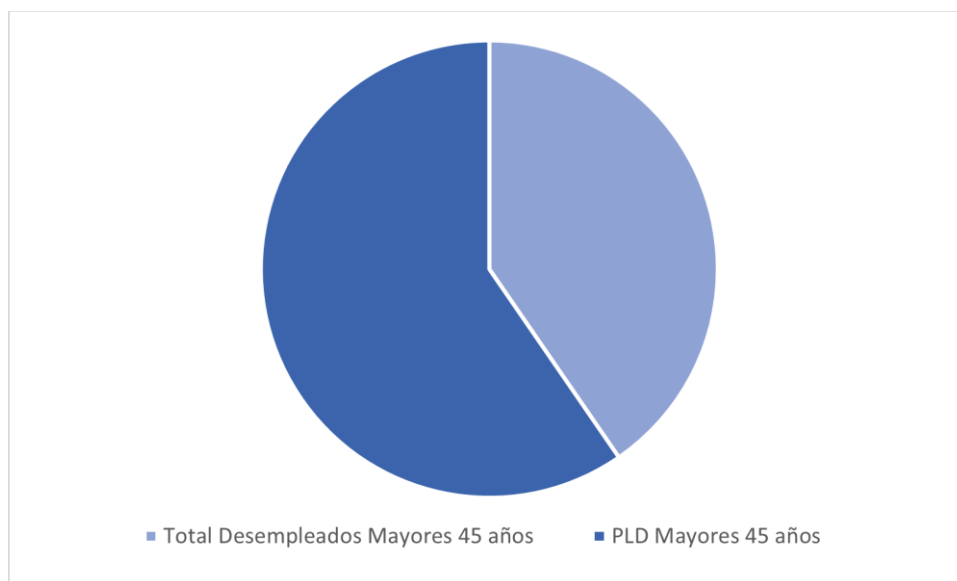
2.2.1 Aproximación al concepto

El desempleo es una realidad preocupante en nuestro país. En el año 2020, el número de parados según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) alcanzaba las 3.888.137 personas, cifra que aumentó un 22,90% con respecto al año 2019 y que en menor o mayor medida puede atribuirse a la destrucción de empleo provocada por la COVID-19 debido a los continuos confinamientos y restricciones que obligaron a cerrar muchos negocios, pues no para todas las profesiones era factible el trabajo a distancia o teletrabajo. Para el año 2021 la cifra de desempleo se redujo considerablemente, siendo el total de paro registrado de 3.105.905 personas, produciéndose así un descenso en dicha cifra de 782.232 personas (-20,12%) con respecto al mes de diciembre de 2020 tal y como indica los datos proporcionados por La Moncloa (2022).

No obstante, y sin obviar los datos ni la información anterior, existe una realidad más preocupante si cabe y que surge al observar los datos sobre las cifras de desempleo del colectivo objeto de estudio en el presente trabajo. Según el informe del SEPE (2021) “a finales de diciembre de 2020 los parados mayores de 45 años eran 1.896.465, cifra que representa casi la mitad del total de paro en España, el 48,78 %”, por lo que, en el año 2020, la tasa de desempleados mayores de 45 años era prácticamente la mitad del total de desempleados para esa fecha. Además, dicho informe también analiza las características más específicas con respecto al desempleo del colectivo de mayores de 45 años, entre las que sin duda destaca el elevado porcentaje de parados de larga duración (PLD), o lo que es lo mismo, personas que se encuentran en situación de desempleo durante al menos un año y que no han ejercido trabajo alguno durante todo ese tiempo.

Tal y como indica el informe, el porcentaje de PLD mayores de 45 años para el año 2020 fue de 59,58% (mirar gráfico 3), por lo que atendiendo de manera objetiva a los datos proporcionados y analizados con respecto al desempleo para el colectivo de mayores de 45 años, la realidad está clara y se puede definir de la siguiente manera: En el año 2020 la mitad del total de personas desempleadas en España eran mayores de 45 años y de esa mitad que conforma el conjunto de desempleados mayores de 45 años, dos terceras partes llevaban un año o más en situación de desempleo.

Gráfico 3. Total Desempleados Mayores 45 años vs. PLD Mayores 45 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años. SEPE,2021.

Por su parte, la situación en Europa tampoco arroja datos esperanzadores y que contradigan las cifras de desempleo de larga duración existentes en nuestro país, sino todo lo contrario, ya que esos datos obtenidos mediante la media del resto de países que conforman la UE son similares a los de España. Estudios realizados por la Eurostat, la oficina estadística de la Unión Europea encargada de publicar estadísticas e indicadores de alta calidad a escala europea y que permite hacer comparaciones entre países y regiones, reflejan que en el año 2020 casi un 46% de los desempleados entre 50 y 64 años se encontraban en situación de desempleo de larga duración. Este porcentaje fruto de los análisis llevados a cabo por la Eurostat no tiene en cuenta a los desempleados de larga duración a partir de la edad de los 45 años, por lo que resulta obvio considerar que si se tuviesen en cuenta, el porcentaje sería superior al contener la muestra a más personas en la misma situación.

Para conocer de manera más actualizada los datos sobre todas las manifestaciones del desempleo presente en el colectivo de personas mayores de 45 años, tendremos que esperar al inminente informe que se publica este año 2022 y que recogerá los datos del año 2021. Existen medios que estudian y publican datos concretos, pero que no realizan un estudio detallado sobre el desempleo como lo hacen los informes anuales del SEPE.

2.2.2. Causas del desempleo de larga duración

Una vez revisados los datos que arroja el desempleo de larga duración en nuestro país y en particular entre los mayores de 45 años, es necesario delimitar cual o cuales pueden ser las causas que den lugar a que el mismo cuente con una incidencia elevada. Claro está que resultaría prácticamente imposible suprimir esta problemática, pero definiendo las posibles causas del desempleo de larga duración podremos contribuir a identificarlas y a actuar sobre las mismas.

La primera de las causas está muy ligada a un aspecto ya tratado con anterioridad en este trabajo y que tiene que ver con la formación, tanto educativa como profesional, para el empleo. La escasez o el exceso de formación se engloba actualmente dentro de lo que el mercado de trabajo denomina como “habilidades adquiridas” las cuales varían continuamente a lo largo del tiempo y pueden producir una alteración entre las que posee una persona y entre las que demanda el mercado de trabajo. Así pues, puede ocurrir que el mercado de trabajo en España demande o requiera unas habilidades que el colectivo de personas mayores de 45 años no posee o les sea complicado poseer, pues no únicamente se hace referencia a la formación cuando se habla de habilidades, sino que se apunta a un conjunto de estas denominadas “soft skills” que tienen un gran valor y que los propios profesionales de Recursos Humanos tienen en cuenta en los procesos de selección de personal en las distintas empresas del país, a la hora de contratar personas en las organizaciones.

Estas *soft skills* o también conocidas como habilidades blandas atendiendo a su traducción literal al castellano, son muchas y muy variadas, aunque por la peculiaridad del colectivo objeto de estudio, son tres las que destacan por su generalizada ausencia: La flexibilidad, el trabajo en equipo y las habilidades digitales. Estas habilidades en mayor o menor medida ya han sido tratadas previamente al mencionar la problemática del colectivo para el acceso al empleo, sin embargo, con respecto a las habilidades tecnológicas, De la Rica y Brindusa (2014) manifiestan que:

La cada vez mayor demanda de trabajos cualificados debido al cambio tecnológico en detrimento de trabajos que son en gran medida sustituibles por máquinas provoca que los individuos que tradicionalmente han realizado dichos trabajos pierdan sus empleos y se enfrenten a enormes dificultades de recolocación. (p. 11)

Otra de las causas que puede determinar el desempleo de larga duración es la conducta o actitud de la persona con respecto a su condición de parado, es decir, será la actitud con la que la persona asuma su situación laboral la que determine que esta misma se prolongue más o menos en el tiempo.

En relación con lo anterior, hay personas que culpan de su situación a causas externas mientras que otras son conscientes de que su situación no deriva tanto de causas externas, sino internas, y por ello llevan a cabo una serie de acciones para intentar revertir sus circunstancias tal y como afirman Izquierdo Rus & López Martínez (2013, p. 913) considerando que “la manifestación de determinadas actitudes es fundamental en la inserción profesional, ya que toda persona que emprenda una búsqueda activa de empleo pondrá en marcha toda una serie de conductas con vistas a lograr su inserción laboral”. En este sentido, la búsqueda activa de empleo surge como voluntad de invertir la posición que se ocupa en el mercado laboral, ya que no solo consiste en ejercitar acciones para encontrar empleo, sino también en mejorar la empleabilidad con la finalidad de ser más atractivo, y ello es más probable cuando la persona reconoce parte de su responsabilidad y detecta las posibles causas internas que la han podido conducir al desempleo, intentando corregirlas a fin de evitar que este se demore de más en el tiempo.

Son varios los autores que ponen de manifiesto la importancia de la actitud para el logro de una exitosa inserción laboral entre los mayores de 45 años. Para Izquierdo Rus y Farias Gragmena (2018, p. 31) “la actitud hacia las condiciones de empleabilidad y hacia el trabajo en general [...] juegan un papel muy importante a la hora de evaluar objetivamente éxitos o fracasos en la búsqueda de empleo”.

Sin embargo, con carácter general cuando una persona se encuentra en situación de desempleo, y especialmente entre el colectivo de mayores de 45 años, se tiende a adoptar una actitud victimista y a culpabilizar a factores externos, como en su caso puede ser la edad, de los perjuicios laborales que puedan sufrir. Según Arribas (2013, p.4) “este recurso de culpabilizar a su edad (como factor de desventaja social) lleva a este colectivo a adoptar una actitud pasiva a la hora de buscar un empleo o a la hora de recibir formación”. Así, el desempleado de larga duración y que además tiene más de 45 años, se enfrenta a una dificultad añadida debido al tiempo que se encuentra en paro, ya que las actitudes tienden a empeorar gradualmente a medida que aumenta el período de desempleo.

En resumen, “tienen menos oportunidades de encontrar trabajo quienes culpan de su situación de desempleo a causas externas (crisis económica, edad, etc.) que quienes creen que se debe a causas internas (limitada experiencia laboral, falta de formación, poco esfuerzo en buscar trabajo, etc.)” (Izquierdo Rus & López Martínez, 2013, p. 914).

Continuando con las causas que dan lugar al paro de larga duración, surge el debate acerca de las prestaciones y los subsidios por desempleo debido a su aparente generosidad. En España la prestación por desempleo en su modalidad contributiva toma de referencia los seis años anteriores a la situación de desempleo o el momento de nacimiento de la prestación de desempleo anterior (SEPE, 2021). Con carácter general y sin entrar en matices, contando con que la persona no ha cobrado antes prestación alguna por desempleo, serán los días cotizados incluidos en ese período de seis años los que determinen la duración de dicha prestación, pudiendo alcanzarse un máximo de setecientos veinte días (dos años). Después del tiempo durante el cual la persona tiene derecho a percibir dicha cuantía correspondiente al 70% de su base reguladora, minorada posteriormente al 50% con el máximo de los dos años, la modalidad contributiva del sistema de la Seguridad Social deja de ser el pilar de sustento económico y en ese preciso momento es cuando entra en juego la modalidad no contributiva o asistencial del sistema.

El origen de que lo anteriormente mencionado sea considerado como una de las causas del desempleo de larga duración se encuentra principalmente una vez la persona accede a los subsidios de la modalidad contributiva, es decir, una vez agotada la modalidad contributiva. Según De la Rica y Brindusa (2014):

Puede suceder que en algunos casos, y en particular tras una moderación salarial como la ocurrida en muchos países europeos en recesión, los individuos que pueden acceder a los subsidios asistenciales se encuentren en una situación más favorable como parado que como ocupado, lo que fomenta que la situación de parado se torne en crónica. (p.12)

Hay que destacar que en la cita anterior lo que los autores pretenden es cuestionar la generosidad de los subsidios de desempleo, pues en el mismo estudio declaran que “otro de los factores que pueden formentar el desempleo de larga duración es la generosidad de los subsidios de desempleo” (De la Rica y Brindusa, 2014, p. 12).

Estos y otros autores van más allá y no únicamente identifican la generosidad de los subsidios de desempleo como una causa, sino que también establecen en su análisis

la manera de evitar que la persona se instale en la rutina y la comodidad del modelo asistencial. De conformidad con lo que expresa Sánchez de la Cruz (2020), “el sistema español de protección por desempleo debería ser replanteado para ofrecer incentivos que favorezcan la búsqueda y aceptación de empleo”. Este autor también critica que en España, a diferencia de lo que sucede en otros países, no sea posible compatibilizar el subsidio de desempleo con un contrato a tiempo parcial. En la misma línea, De la Rica y Brindusa (2014) consideran que es necesario instrumentar sistemas o estructuras que den preferencia a que las personas se encuentren ocupadas, de manera que ante una oferta de trabajo, el parado opte por esta en lugar de permanecer parado.

Por tanto, es necesario dejar claro que las prestaciones económicas de esta naturaleza, ya sean contributivas o asistenciales, son necesarias para garantizar la protección social de las personas que no tienen empleo ni expectativas de encontrarlo. Sin embargo, no es esa la cuestión que aquí se discute. Lo que se pretende aclarar es que los subsidios deben ser definidos de manera que constituyan un apoyo económico temporal y no indefinido y para ello es necesario que, en primer lugar, los servicios de empleo (orientación y formación profesional) operen de manera eficaz atendiendo a las peculiaridades de los mayores de 45 años y del resto de personas, y en segundo lugar, se adopten mecanismos para fomentar la actitud proactiva y motivadora de las personas a fin de que estas se muestren más optimistas a la hora de iniciar la búsqueda o aceptar ofertas de empleo.

Finalmente, las altas cotizaciones a la Seguridad Social satisfechas por parte de los empresarios, es otra de las causas que potencian el desempleo. Tal y como señala Alba (2021) “el tipo impositivo medio pagado por un empresario en España asciende al 29,9%. Sólo hay seis países donde se paga más [...] y la media es mucho más baja: del 16,3% para el conjunto de la OCDE”. Estos elevados costes laborales que deben asumir los empresarios españoles repercute de manera directa sobre el empleo, produciendo un descenso en la demanda de trabajo y contribuyendo a que las personas desempleadas continúen en situación de desempleo.

Esta situación se complica todavía más cuando los desempleados son trabajadores que pertenecen al colectivo de mayores de 45 años debido a todos los factores a los que se alude en este trabajo por afectar de manera negativa a su correcta inserción laboral. De ahí que resulte evidente que existan determinados beneficios para los empresarios que

deciden contratar personas pertenecientes a colectivos desfavorables como los desempleados de larga duración, en su mayoría, conformados por mayores de 45 años. Más adelante se recogen las ayudas destinadas al colectivo y a su contratación, entre las que encontramos las bonificaciones a los empresarios en el pago de las cuotas sociales.

En conjunto, como hemos podido presenciar, el desempleo de larga duración no es un hecho aislado, sino que es el resultado de un conjunto de causas de distinta índole que en muchas ocasiones se combinan entre sí y que dan como resultado una elevada incidencia del mismo.

2.2.3. Efectos psicológicos del desempleo de larga duración

El desempleo en general, y especialmente el de larga duración, provoca en los individuos que lo experimentan en primera persona, unos efectos y unas consecuencias a nivel psicológico que varían en función del colectivo de personas al que afecte. Para los jóvenes, la vivencia del desempleo dista mucho de como es percibida por los adultos, ya que en la mayoría de los casos se prolonga la dependencia de los padres y no conlleva muchas más consecuencias que la pérdida en sí misma del empleo (Buendía, 2010). Sin embargo, los efectos psicológicos para los adultos son bien distintos. Mientras que los jóvenes afrontan la situación en primer lugar con hostilidad y enfado y en segundo lugar con pasividad, los adultos muestran sentimientos de fracaso, angustia y desesperanza, además de problemas económicos, que les conduce a trastornos psicológicos y en los casos más graves, también a trastornos físicos.

La importancia de tener empleo va mucho más allá del plano económico como medio para lo que vulgarmente se conoce como ganarse la vida. Para Jahoda (1987) el empleo cumple cinco funciones primordiales que aseguran al individuo una estabilidad emocional y psicológica. Impone una estructura de tiempo; Implica experiencias compartidas y contactos con la gente fuera del núcleo familiar; Vincula a individuos a metas y objetivos; Proporciona un estatus social y te identifica como persona; Requiere una actividad habitual y cotidiana. Por todo ello, parece evidente comprender el motivo por el que aparecen los problemas psicológicos, pues no únicamente se pierde el empleo, sino que con esa pérdida la persona deja de llevar a cabo una serie de funciones que le permiten convivir en sociedad y desarrollarse como ser humano.

Hay autores que entienden que durante el tiempo en desempleo los parados van transitando por diferentes fases a nivel psicológico. Para algunos, cuanto mayor tiempo

permanece la persona en desempleo, mayores son los efectos del mismo. En los resultados de su estudio Estramiana et al. (2012), establecieron que “los trabajadores desempleados españoles muestran un deterioro algo más acusado según transcurre el tiempo de permanencia en situación de desempleo”. Otros autores consideran que el tiempo en desempleo y los efectos psicológicos de este no guardan una relación lineal ni proporcional, sino que dependen de determinados momentos. De acuerdo a lo recogido en su estudio, Sánchez-Martín y Rus (2020) consideran que:

El deterioro del malestar psicológico aumenta con la duración del desempleo, no de modo lineal, sino que tiene su pico de los 7 a los 12 meses de paro, y disminuye en períodos más largos, pudiéndose dar un proceso de acomodación a partir del año de desempleo. (p. 4)

En la cita anterior se menciona el período temporal de los 7 a los 12 meses durante los cuales la persona se encuentra en situación de desempleo, como momento más crítico a nivel psicológico. Resulta curioso que sea también a partir de los 12 meses cuando un desempleado pasa a ser considerado como de larga duración. No quiere decirse en la cita que a partir de los 12 meses los efectos psicológicos desaparezcan, sino que estos van aumentando, aunque con menor velocidad, hasta un punto en el que puede producirse una aceptación, que no es otra cosa que asumir la realidad y aceptar que la situación es la que es y no tiene intención de cambiar. Es fundamental destacar que esa acomodación no es voluntad de la persona, sino una imposición del sistema debido a la manera en la que se estructura nuestro actual mercado de trabajo y que afecta sobre todo a un gran porcentaje de desempleados mayores de 45 años.

En cuanto a las fases vivenciales que se manifiestan tras la pérdida de empleo, hay autores que identifican cada una de estas durante el transcurso hacia el desempleo de larga duración, para determinar cuáles son las razones por las que se transita de una fase a la siguiente. Varios autores (Garrido, 1996; Buendía, 2010) han afirmado que la primera reacción de la persona ante el desempleo es un estado de “shock” que se acompaña de desorientación y de confusión y que suele durar poco más de una semana (Buendía, 2010). Tras este primer contacto, aparece una segunda fase o etapa considerada como de recuperación, en la cual la persona experimenta un optimismo irreal. Se toma la situación como un acontecimiento temporal y efímero, que en muchas ocasiones se equipara erróneamente con unas vacaciones debido al espíritu optimista que se apodera de la

persona. En la tercera fase del transcurso, que puede prolongarse durante varios meses, el optimismo desaparece y el miedo de no volver a encontrar un empleo produce en el individuo una reacción tendente a la búsqueda desesperada de un nuevo empleo que, por lo general, fracasa y ocasiona los primeros trastornos psicológicos.

La última fase conocida como de aceptación o acomodación, se caracteriza por el reconocimiento por parte del sujeto de su propia identidad como parado, con todas las consecuencias psicológicas que ello conlleva. Es ya en esta fase donde el aislamiento social aparece como una de las consecuencias más frecuentes debido al estado de ansiedad e irritabilidad en el que se encuentra la persona. En este punto del transcurso, aparecen los conflictos con las redes más cercanas, como la familia y los amigos, debido a la tensión que produce en el sujeto su situación, que amenaza el principal apoyo de que dispone la persona y que hace incrementar su inestabilidad psicológica.

Para los desempleados mayores de 45 años, que por lo general tienen más posibilidades de contar con cargas familiares que los colectivos más jóvenes, los efectos psicológicos del desempleo afectan de manera indirecta sobre el resto de esferas que conforman núcleo familiar y personal. En muchos casos, este problema es tan grave que está obligando a las familias a abandonar sus hogares debido a que no pueden seguir pagando la hipoteca o el alquiler ante la pérdida del sustento económico principal aportado por el empleo. Además, la situación insostenible a todos los niveles que provoca el desempleo acaba repercutiendo en las relaciones de pareja, ocasionando discusiones maritales y en muchos casos la ruptura de la unidad familiar, que supone un perjuicio para la integridad psicológica de todos los miembros de la misma y agrava la de la persona desempleada, por apoderarse de esta un sentimiento de culpa debido al devenir de los sucesos.

En relación con lo expuesto en el párrafo anterior con respecto a los efectos psicológicos del desempleo en el núcleo familiar, ciertos autores han tratado de analizar el impacto que este tiene en función de si afecta a hombres o a mujeres. Conforme a lo establecido en el estudio de Parejo et al. (2015):

El desempleo tiene más efectos negativos en la salud mental en el hombre que en la mujer, debido a que las responsabilidades de principal proveedor de la familia se suelen atribuir al hombre. La estabilidad del hogar siempre ha girado en torno a la ocupación del varón, y por tanto, cuando es el hombre el

que pierde el trabajo, la propia relación tiene muchas más dificultades de mantenerse como estaba (p. 107).

Al hilo de lo expuesto en la cita anterior y atendiendo a lo dispuesto por Buendía (2010, p. 37), “tener un empleo no significa, desgraciadamente todavía en determinados sectores, lo mismo para la mujer que para el hombre, no parece ser tan indispensable en la representación social del concepto de mujer, como lo es en el caso del hombre”. En efecto, en muchos países desarrollados en el mundo, incluyendo España, se sigue concibiendo el trabajo de la mujer como algo secundario, conservándose la idea en muchos hogares de que el papel de la mujer es atender a las tareas domésticas y a los hijos. Sin embargo, la posición actual de la mujer en la sociedad española dista mucho a como era antaño, gracias a los cambios legislativos y sociales propiciados por los diversos movimientos feministas. Además, en los últimos años el modelo de familia ha cambiado y actualmente existen muchos modelos diferentes como las familias monoparentales, biparentales, homoparentales, familias sin hijos, familias numerosas, familias con hijos de acogida, etc., por lo que, al estudiar los efectos psicológicos del desempleo sobre las familias, no únicamente ha de hacerse referencia al modelo clásico de familia, sino a los diversos modelos existentes.

Finalmente, resulta necesario reflejar en este apartado, que los efectos del desempleo de larga duración en las personas no son exclusivamente psicológicos y se manifiestan a través de trastornos psicológicos como las depresiones, sino que en los casos más graves se extienden al ámbito de la salud física. Del Pozo et al. (2002, p. 440) manifiestan que “los estudios longitudinales presentan evidencia suficiente de que el desempleo provoca una mayor morbilidad cardiovascular, un aumento en la utilización de servicios sanitarios y mayores tasas de mortalidad”. La situación de irritabilidad y la hostilidad de las personas en desempleo constituyen, tal y como afirma Buendía (2010), factores clave que pueden provocar en el sujeto trastornos cardiovasculares y pueden poner en riesgo su vida.

Además, y a modo de conclusión, este autor también apunta hacia la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos como el insomnio, la inhibición sexual, vértigos, cefaleas, dolores reumáticos, entre otros. Igualmente, menciona la elevada tendencia a las adicciones como por ejemplo el tabaquismo, el alcohol o el resto de drogas, que subyace entre el colectivo de personas en desempleo de larga duración.

2.3 PROTECCIÓN SOCIAL

2.3.1 Aproximación al concepto

La protección social hace referencia al conjunto de prestaciones y subsidios que ofrece nuestro sistema de Seguridad Social, así como los Servicios Públicos de Empleo (SEPE), y tienen como objetivo último reducir al máximo posible los perjuicios económicos que trae consigo la situación de desempleo en las personas. Como previamente se ha expuesto, el sistema de protección de la Seguridad Social cuenta con dos modalidades o niveles: La modalidad contributiva y la modalidad no contributiva o asistencial. A esta protección, en mayor o menor medida, acceden todos los ciudadanos, hayan contribuido o no al sistema de la Seguridad Social, en base a los principios de universalidad y suficiencia que le son característicos.

Por un lado, la modalidad contributiva protege a la persona trabajadora siempre y cuando esta haya contribuido previamente al sistema de la Seguridad Social, es decir, siempre y cuando la persona cuente con una carencia o un período mínimo de cotización anterior y previo a la situación de desempleo. Es en este nivel donde se ubica la prestación por desempleo a la cual tiene acceso la persona una vez se queda en situación de desempleo y dicha situación no deriva de una decisión voluntaria. Además de todos los requisitos que la persona debe cumplir, resulta fundamental acreditar haber trabajado y cotizado al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación de desempleo (SEPE, 2021).

Por otro lado, la modalidad no contributiva o asistencial está destinada a desempleados que no han podido volver a trabajar o no han podido acceder a la prestación por desempleo debido a la inexistencia de cotizaciones suficientes para optar a dicha prestación (Seguridad Social, 2022). Encontramos en este nivel diferentes subsidios como el Subsidio por Desempleo, el Subsidio para Mayores de 52 años o la Renta Activa de Inserción (RAI). Estos subsidios, por su naturaleza asistencial, se convierten en fuente de ingresos indispensable para un gran porcentaje de desempleados mayores de 45 años que han agotado la prestación por desempleo y no encuentran un nuevo oficio debido a toda la problemática a la que se tiene que enfrentar el colectivo, y que ya ha sido expuesta en apartados anteriores.

La Ley ha configurado estos subsidios asistenciales atendiendo a la vulnerabilidad del colectivo de mayores de 45 años específicamente, por ello resulta imprescindible

analizar en este trabajo cuáles son estos subsidios, que elementos los caracterizan y cuáles son los requisitos exigidos y que dan derecho al acceso a los mismos.

2.3.2 Prestaciones y subsidios del nivel asistencial

Las prestaciones o subsidios que se analizan en este apartado, a las cuales pueden acceder los trabajadores mayores de 45 años desempleados que carecen de cotizaciones suficientes o de rentas, son de carácter estatal y están destinadas en exclusividad al colectivo, por su ya expuesta vulnerabilidad. No obstante, no son los únicos subsidios de naturaleza asistencial que podemos encontrar, ya que existen multitud de ellos que tratan de proteger distintas situaciones, como por ejemplo ocurre con el subsidio para liberados de prisión, que trata de amparar a la persona reinsertada y asegurarle unos ingresos a fin de evitar su exclusión social o el subsidio para emigrantes retornados, cuando, tras su regreso a España no tuviesen derecho a la prestación contributiva. También subsidios como el Ingreso Mínimo Vital o el Subsidio Extraordinario por Desempleo que no se dirigen a colectivos específicos, como en este caso los mayores de 4, sino que tienen un radio de protección más generalizado para dar cobertura social a todas aquellas personas en riesgo de exclusión social o con grandes dificultades económicas y para encontrar empleo.

Conviene mencionar que, a nivel autonómico, las distintas Comunidades Autónomas tienen atribuidas competencias en materia asistencial. Tal y como dispone el artículo 148.1. 20ª CE, las comunidades autónomas podrán asumir la competencia en materia de asistencia social. La Comunidad Valenciana en este caso, cuenta con una serie de ayudas para combatir la exclusión social en su territorio, entre las que destaca la Renta Valenciana de Inclusión que además es compatible con el Ingreso Mínimo Vital en virtud de lo dispuesto en el Decreto ley 7/2020, de 26 de junio, del Consell, de modificación de la Ley 19/2017, de 20 de diciembre, de renta valenciana de inclusión. Existen más autonomías, pero no constituye objeto de este trabajo el estudio de cada una de ellas.

En las siguientes tablas se muestran las tres prestaciones y subsidios más importantes a los que las personas desempleadas mayores de 45 años pueden acceder. Se recoge en estas también los requisitos y cuantías de cada una de ellas, así como determinados aspectos específicos que caracterizan cada tipo de prestación asistencial.

Tabla 2*Subsidio Por Desempleo*

El subsidio por desempleo que se muestra en la presente tabla está configurado de manera que accedan al mismo los desempleados que tengan 45 años y carezcan de cargas familiares. Podrán acceder también aquellos que, sin tener los 45 años, cuenten con cargas familiares, pero ello no constituye el objeto de estudio.	
Requisitos Generales	<ul style="list-style-type: none"> • Tener 45 años y carecer de cargas familiares • Estar en desempleo y haber agotado prestación por desempleo (Contributiva) • Figurar inscritos como demandantes de empleo durante 1 mes posterior a la finalización de la prestación y no haber rechazado oferta adecuada de empleo ni haber negado acciones de formación o reconversión profesional • Carecer de rentas superiores al 75% del SMI • Suscribir compromiso de actividad
Hecho Causante	La fecha del hecho causante será la del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes
Cuantía y Duración	<p><u>Cuantía:</u> 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para el año 2022 el IPREM mensual es de 579,02€ (579,02*80% = 463,21€) <p><u>Duración:</u> 6 meses prorrogables por períodos semestrales hasta un máximo de 18 meses. Excepciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de al menos 120 días: Máximo 24 meses • Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación por desempleo de al menos 180 días: Máximo 36 meses
Suspensión o Extinción	<p><u>Suspensión:</u> Podrá suspenderse por la obtención, en un período inferior a 12 meses, de rentas superiores al 75% del SMI</p> <p><u>Extinción:</u> Cuando la obtención de rentas supere los 12 meses</p>
Cotización	No cotiza para la jubilación

Fuente: Elaboración propia a partir del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Arts. 274 a 280).

Tabla 3*Subsidio para mayores de 52 años*

Los menores de 52 años podrán acceder a este subsidio, cuando ininterrumpidamente hayan estado inscritos como demandantes de empleo hasta cumplir los 52 años	
Requisitos Generales	<ul style="list-style-type: none"> • Tener 52 años o más en la fecha en que se cumplan los requisitos. • Estar en desempleo y haber agotado la prestación por desempleo (Contributiva) o el subsidio. Si la persona no tiene derecho a la prestación contributiva, deberá acreditar haber cotizado por desempleo al menos entre 90 y 359 días • Figurar inscritos como demandantes de empleo durante un mes posterior a la finalización de la prestación y no haber rechazado oferta adecuada de empleo ni haber negado acciones de formación o reconversión profesional • Carecer de rentas superiores al 75% del SMI • Suscribir compromiso de actividad • Haber cotizado por jubilación 15 años, 2 de los cuales dentro de los últimos 15, así como un mínimo de 6 años en total por desempleo
Hecho Causante	El día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes o cuando la persona cumpla 52 años
Cuantía y Duración	<p><u>Cuantía:</u> 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para el año 2022 el IPREM mensual es de 579,02€ (579,02*80% = 463,21€) <p><u>Duración:</u> Hasta alcanzar la edad ordinaria exigida para acceder a la pensión contributiva de jubilación</p>
Cotización	<p>Cotiza por jubilación al 125% del tope mínimo de cotización (Para el año 2022 el tope mínimo es de 1.166,70€)</p> <p>La solicitud de la jubilación deberá hacerse dentro del plazo de 3 meses desde la extinción del subsidio</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Arts. 274 a 280) y de los datos del SEPE (2021).

Tabla 4*Renta Activa de Inserción*

La Renta Activa de Inserción exige como requisito de edad ser menor de 65 años, no obstante, cuando se trata de parados de larga duración, podrán ser beneficiarios todos aquellos que tengan más de 45 años de edad y menos de 65	
Requisitos Generales	<ul style="list-style-type: none"> • Tener 45 años o más pero menos de 65 • Haber agotado la prestación contributiva o el subsidio por desempleo / No tener derecho a prestaciones o subsidios por desempleo • Figurar inscritos como demandantes de empleo durante 12 meses o más y no haber rechazado oferta adecuada de empleo ni haber negado acciones de formación o reconversión profesional (La inscripción como demandante de empleo se considerará ininterrumpida cuando se haya trabajado un período acumulado de 90 o más días en los 365 anteriores a la solicitud) • Carecer de rentas superiores al 75% del SMI (Individuales o de la suma de la unidad familiar) • Suscribir compromiso de actividad • No haber sido beneficiario de la RAI en los 365 días anteriores a la fecha de solicitud • No haber sido beneficiario de tres derechos al programa de la RAI
Hecho Causante	A partir del día siguiente a aquel en que se solicite
Cuantía Y Duración	<p><u>Cuantía:</u> 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para el año 2022 el IPREM mensual es de 579,02€ (579,02*80% = 463,21€) <p><u>Duración:</u> Duración máxima de 11 meses</p>
Cotización	No cotiza para la jubilación

Fuente: Elaboración propia a partir del RD 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

2.3.3 Bonificaciones a la contratación

En España, además de la protección social que se brinda de manera directa a determinadas personas por sus dificultades a la hora de encontrar empleo a través de los diferentes, existen otras fórmulas que permiten incentivar la contratación de los colectivos más desfavorecidos.

Las bonificaciones a la contratación se presentan como fórmulas indirectas, ya que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral, como en este caso son los mayores de 45 años.

Actualmente, pese a la vulnerabilidad y las dificultades a las que se enfrentan los mayores de 45 años en el mercado laboral, no existen bonificaciones que se dirijan en exclusividad a este colectivo. Cabe mencionar que la Ley 43/2006 recogía en su artículo 2.1 d) una bonificación para fomentar la contratación indefinida de mayores de 45 años de 1.200 euros, la cual se prolongaba durante toda la vigencia del contrato, sin embargo, esta se derogó. No obstante, persisten a nivel estatal dos tipos de bonificaciones que, en mayor o menor grado, inciden sobre el colectivo de mayores de 45 años: Las bonificaciones por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración y las bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad mayores de 45 años.

Por lo que se refiere a las bonificaciones por la contratación de personas desempleadas de larga duración, es necesario recordar que estas tienen una especial relevancia para el colectivo de estudio, puesto que como se ha recogido en apartados anteriores, es el colectivo más expuesto y con los mayores índices de paro de larga duración en nuestro país. Es por ello por lo que resulta imprescindible, por la incidencia que pueden tener sobre el colectivo, exponer en qué consisten estas bonificaciones.

Se encuentran reguladas en el Real Decreto Ley 8/2019 y consisten en una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 108,33 euros al mes (1300 euros al año) o de 125 euros al mes (1500 euros al año) cuando la contratación se celebre con mujeres. Estas bonificaciones se tendrán en cuenta para la contratación indefinida y siempre y cuando las personas trabajadoras se encuentren inscritas como demandantes de empleo y en situación de desempleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la celebración del contrato indefinido. Así mismo, el Real Decreto permite la aplicación de estas bonificaciones en contratos celebrados a tiempo parcial,

accediendo en ese caso a los incentivos de manera proporcional a la jornada acordada. Además, las bonificaciones para la contratación de parados de larga duración podrán disfrutarse durante un período de tres años, con la condición de que se mantenga el contrato de la persona durante todo ese tiempo y que la persona empleadora mantenga el mismo nivel de ocupación tras finalizar el contrato durante un mínimo de dos años.

Con respecto a las bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad mayores de 45 años, se ha de tener en cuenta que se trata de un colectivo muy específico y con una dificultad añadida para el acceso al empleo, que radica en la existencia de una discapacidad en la persona. Pese a ello, lo que pretende la Ley 43/2006 es garantizar una protección a las personas discapacitadas, que además tienen la condición de mayores de 45 años. En su artículo segundo dispone un incentivo en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 375 euros al mes (4500 euros anuales), que se incrementan en 100 euros mensuales (1200 euros anuales) si en el momento de la contratación indefinida la persona tiene 45 o más años. En el caso de tratarse de una mujer discapacitada, el incentivo inicial se incrementa en 70,83 euros mensuales (859 euros anuales) sin que puedan compatibilizarse los incrementos mencionados y en todos los casos dichas bonificaciones se mantienen durante toda la vigencia del contrato.

A nivel autonómico, puede suceder que las distintas Comunidades o Ciudades Autónomas, decidan regular estas fórmulas indirectas para el fomento de la contratación de personas que forman parte de colectivos vulnerables como al que se alude durante todo este trabajo. Tomando como referencia la Comunidad Valenciana, tal y como se ha hecho en el apartado anterior sobre prestaciones y subsidios, destaca el programa de subvenciones ECOVUL destinado a fomentar la contratación indefinida de colectivos vulnerables, regulado en la Orden 10/2018, de 12 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Estas subvenciones están destinadas a las entidades empleadoras que cuenten con centro de trabajo en territorio valenciano siempre y cuando contraten inicialmente, y de manera indefinida, a personas en situación de riesgo de exclusión social, personas mayores de 50 años, personas desempleadas de larga duración o aquellas personas con diversidad funcional, así como cuando cumplan con el resto de requisitos establecidos en el programa. En relación a la cuantía abonada a las entidades empleadoras que cumplan los requisitos y que previamente hayan solicitado la subvención en plazo, el importe

abonado por la Generalitat para este año 2022 es de 25.200 euros, cantidad económica que se ha incrementado en 1.260 euros con respecto al programa de subvenciones aprobado el año anterior.

Finalmente, a diferencia de lo que ocurre con las bonificaciones, el derecho a beneficiarse de las subvenciones del programa ECOVUL no está ligado a un período de duración específico, sino que se trata de una cuantía anual que se concede por una determinada acción, como es la contratación de personas pertenecientes a colectivos vulnerables, y que en este caso depende de otros parámetros que consisten en analizar la tasa de incremento neto de la plantilla debido a la contratación en comparación con la plantilla media o que la misma se mantenga cuando el puesto se hubiera quedado vacante por baja voluntaria, muerte, etc. de la persona trabajadora.

2.3.4 Marco jurídico de la protección social

La normativa en materia de protección social es muy extensa y variada debido a las continuas actualizaciones y a la naturaleza cambiante que posee, por ello en este apartado no se pretende realizar un estudio exhaustivo de toda la normativa existente en torno a este fenómeno, sino hacer mención a las principales disposiciones legales en materia de protección social destinadas a promover garantías y facilidades a las personas mayores de 45 años con el fin de promover la inserción laboral y evitar el riesgo de exclusión social.

El artículo 41 de la Constitución Española recogido en el Capítulo III de los principios rectores de la política social y económica del Título I, se configura como la base de la que parte el modelo actual de protección social, ya que es de la redacción de este artículo de donde nace todo el entramado asistencial y de protección social que conocemos actualmente. Este artículo dispone que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”. Tras la lectura del artículo es más fácil comprender la importancia que otorga nuestra norma suprema a la protección social y al desempleo de colectivos en situación de necesidad. También este artículo goza de un protagonismo especial al establecer la existencia del sistema de la Seguridad Social instrumentado por las notas de universalidad y suficiencia que le son propios.

Una vez tratada la importancia que merece el artículo 41 de la CE en materia de protección social, se procede a analizar las disposiciones de rango normativo inferior más importantes vinculadas a la protección en materia social y de empleo de los mayores de 45 años.

- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo: El artículo 1 define la política de empleo como el conjunto de medidas adoptadas para desarrollar programas tendentes al pleno empleo y a la protección de las situaciones de desempleo. Seguidamente, el apartado d) del artículo segundo de esta ley tiene como objetivo general asegurar políticas para la integración laboral de colectivos con mayores dificultades, atendiendo especialmente a los parados de larga duración y a los mayores de 45 años. También destaca el artículo 30 de esta Ley por considerar como colectivos prioritarios y principales beneficiarios de los programas de fomento de empleo a los mayores de 45 años y los parados de larga duración, entre otros.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Los artículos 266 a 273 del Capítulo II del Título III sobre protección por desempleo, recogen las consideraciones relativas a la prestación por desempleo del nivel contributivo, mientras que los artículos 274 a 280 del Capítulo III se dirigen a regular la protección por desempleo del nivel asistencial.

Es en esta recopilación de artículos donde encontramos el Subsidio por Desempleo y el Subsidio para Mayores de 52 años, así como los requisitos y demás condiciones y peculiaridades para el acceso a los mismos.

- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo: Mediante este Real Decreto se modifica el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, que aumentó la edad de acceso al subsidio de los 52 a los 55 años y redujo el tipo mínimo de cotización de 125% al 100%.

El Real Decreto-ley 8/2019 se caracteriza por reducir la edad de nuevo a los 52 años, permitir el acceso sin la necesidad de tener cumplida la edad exigida e incrementar la cuantía de cotización por jubilación del 125%. También otorga a las personas mayores de 52 años en situación de desempleo una protección prioritaria.

Así mismo, en su artículo octavo se establece una bonificación para la contratación indefinida de desempleados de larga duración, representados en su gran mayoría por personas de 45 años o más.

- Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción (RAI) para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo: La disposición final octava del texto refundido de la LGSS habilita al gobierno a regular una ayuda específica dirigida a desempleados con necesidades económicas y dificultades para encontrar un empleo denominada RAI. Esa ayuda se plasma en este Real Decreto, en el que se recogen las peculiaridades para su acceso expuestas previamente.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo: En el artículo 2 se establece una bonificación especial para personas con discapacidad mayores de 45 años. Esta ley disponía en su articulado una diversidad mayor de bonificaciones tendentes a fomentar el empleo del colectivo que se han ido derogando, tal y como se ha indicado en el apartado anterior sobre bonificaciones a la contratación.

CONCLUSIONES

A lo largo de todo el análisis llevado a cabo en este Trabajo Final de Grado en torno al mercado laboral de los mayores de 45 años, se han tratado una serie de apartados que tienen una especial relevancia por el contenido que en estos se refleja ya que, en mayor o menor medida, dichos apartados contienen los elementos que condicionan que el mercado de trabajo para este colectivo presente unas determinadas características. Respetando el orden seguido en el trabajo en cuanto a la exposición de los contenidos, se detallan a continuación las conclusiones que destacaría como más relevantes.

En primer lugar, ha quedado reflejado en este estudio que la formación es una de las cualidades que más valor tiene para la persona mayor de 45 años ya que la posiciona en una situación ventajosa. No obstante, esta cualidad actúa como arma de doble filo al ser considerada, por un lado, como vía de acceso al empleo, pero por el otro, como sinónimo de inflexibilidad al considerar que a mayor formación menor será la disposición de la persona de dar un brazo a torcer. El término formación engloba los reconocimientos académicos de la persona, así como los conocimientos sobre la profesión que han sido adquiridos a lo largo de su vida laboral. Es precisamente esta experiencia laboral la que sitúa a los mayores de 45 años en esa posición ventajosa a la que se ha hecho alusión, al

poseer este colectivo unas altas tasas de mano de obra cualificada que se están perdiendo y es necesario recuperar. Por ello, la mentoría se posiciona como una de las alternativas para potenciar el protagonismo en el mercado laboral de los mayores de 45 años, al permitir que estos sean los responsables de transmitir su experiencia a colectivos de trabajadores más jóvenes.

Seguidamente, el desempleo de larga duración es una situación que merma la estabilidad económica y psicológica de los mayores de 45 años. Está claro que cualquier persona que sufre las consecuencias del desempleo atraviesa una etapa de desconcierto y desesperación, pero el desempleo de larga duración provoca en el colectivo objeto de estudio unas consecuencias, que, en la mayoría de los casos, son irreparables. La persona pierde progresivamente la esperanza de encontrar un nuevo empleo y también las habilidades de inserción, provocando todo ello que las consecuencias psicológicas de sentirse inservible cobren mayor importancia si cabe que las económicas.

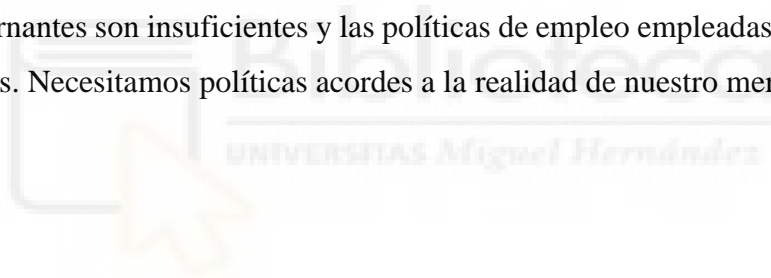
En cuanto a las prestaciones y subsidios incluidos en el sistema de protección social, son muchas las voces las que consideran que la solución para acabar con el problema que supone la precariedad laboral de los desempleados mayores de 45 años es aumentar la cuantía y duración de estos. Sin embargo, esta no es la solución al problema, ya que lo único que se conseguiría sería potenciar la dependencia que la persona tiene hacia dichos subsidios además de contribuir a su malestar psicológico tal y como he expuesto en el párrafo anterior. Por lo tanto, resulta necesario cuestionar la generosidad de los subsidios y así poder plantear otras alternativas. Las prestaciones y los subsidios han sido configurados como medidas temporales de tipo económico y así deben seguir estando configuradas. Son las políticas de empleo las encargadas de hacer posible una pronta reinserción de los mayores de 45 años en el mercado laboral.

Aunque las cifras oficiales muestren una realidad preocupante con respecto a las cifras de desempleo del colectivo, hemos de tener en cuenta que esos datos no terminan de reflejar la verdadera situación del colectivo. Muchas personas mayores de 45 años se ven obligadas a recurrir a la economía sumergida, con los perjuicios que ello supone, para tratar de revertir su situación y poder obtener ingresos que le permitan subsistir. La precariedad laboral que supone la economía sumergida obliga a estas personas a realizar largas jornadas de trabajo mal remuneradas y que en la mayoría de ocasiones, se llevan a cabo en malos ambientes de trabajo. El hecho de prestar servicios sin estar de alta en el

sistema de la Seguridad Social, además de ser una prohibición expresa por ley para el empresario, perjudica a la futura pensión de jubilación de la persona, la cual se determina en función de los años cotizados, es decir, serán los años en los que la persona ha prestado servicios estando de alta en el sistema, los que determinen el derecho y la cuantía de la misma.

Existen diversas formas de otorgar una protección mayor y real al colectivo objeto de estudio tal y como sucede con otros colectivos vulnerables. Implantar una reserva de puestos de trabajo en determinadas empresas en función de su tamaño para la contratación de mayores de 45 años en situación de desempleo podría ser un ejemplo de ello. También, y aprovechando el auge de los planes de igualdad, se podría garantizar la igualdad y no discriminación en función de la edad. Está claro que la igualdad entre hombres y mujeres es una prioridad, ¿pero únicamente existe derecho a igualdad de trato y de oportunidades en función del sexo? ¿qué ocurre con la discriminación en función de la edad?

En definitiva, los esfuerzos llevados a cabo para eliminar esta situación por nuestros gobernantes son insuficientes y las políticas de empleo empleadas hasta la fecha son mejorables. Necesitamos políticas acordes a la realidad de nuestro mercado laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- Amber, D., & Domingo, J. (2021). Triple Triangulación Compleja: análisis de discursos de formación y empleo. *Educação & Realidade*, 46(1). doi:http://dx.doi.org/10.1590/2175-6236106754
- Amber, D., & Jesus, D. (2017). Desempleo y precariedad laboral en los mayores de 45 años desde la voz de los expertos: Una luz al final del túnel. *Sociología, problemas e prácticas*(84), 27-41. doi:10.7458/SPP201787397
- Amer, D., & Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 73(1), 121-140. doi:1022-6508
- Bentolila, S., García-Pérez, J. I., & Jansen, M. (2018). El paro de larga duración de los mayores de 45 años. *Papeles de economía española*(156). doi:0210-9107
- Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo* (2ª ed.). Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de publicaciones. doi:978-84-8371-941-1
- Climent-Rodríguez, J. A., & Navarro-Abal, Y. (2016). Nuevos retos en orientación laboral: De itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(2), 126-133. doi:1989-7448
- Conde-Ruiz, J. I., & González, C. I. (2021). El proceso de envejecimiento en España. *FEDEA*, 1-23.
- De la Rica, S., & Brindusa, A. (2014). Los Parados de Larga Duración en España en la crisis actual. *FEDEA. Estudios sobre la economía española*, 1-30.
- Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2), 440-443. doi:0214-9915
- Estramiana, J. L., Gondum, S. M., Luque, A., Luna, A., & Dessen, M. (2012). Desempleo y Bienestar psicológico en Brasil y España: Un estudio comparativo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 5-16. doi:1884-6657
- Gómez, V. (2017). *La formación para el empleo en España. Propuestas para consolidar un sistema de formación para el empleo de calidad, eficiente, competitivo y profesionalizado*.
- Izquierdo Rus, T. (2015). Duración del desempleo y actitudes de los mayores de 45 años en Portugal y España: Un estudio comparativo. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 16(1), 21-29. doi:1315-9518
- Izquierdo Rus, T., & Farías Gragmena, A. J. (2018). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 29(2), 29-40. doi:1989-7448
- Izquierdo Rus, T., & López Martínez, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12(3), 911-922. doi:doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-3.rail

- Jansen, M. (2016). El reto de la inserción de los desempleados de larga duración. *Fedea Policy Paper*, 1-84.
- Parejo Ortega, A., Sánchez, R., Vázquez Gil, A., & Valero Pizarro, I. (2015). Efectos del desempleo en las relaciones de pareja, en el ambiente familiar y en la salud mental. *Revista electrónica de investigación y Docencia Creativa (ReiDoCrea)*, 4(15), 106-111.
- Rubio Arribas, F. J. (2013). Tengo 50 ¿Y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4). doi:http://dx.doi.org/10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338
- Sánchez-Martín, M., & Izquiero Rus, T. (2020). Demandas de los empresarios en la contratación de los mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 19, 1-12. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy19.decm>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2021). *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años*. SEPE. doi:120-20-054-0

WEBGRAFÍA

- Estadísticas de Educación. EDUCAbase*. (2021). EDUCAbase. Recuperado 30 de marzo de 2022, de <http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/laborales/epa/nivfor&file=pcaxis&l=s0>
- LABORA. (2017, 9 junio). *¿Formación o experiencia laboral?* El Blog de LABORA. Recuperado 2 de abril de 2022, de <http://elblogdelabora.es/es/formacion-experiencia-laboral/>
- ¿Por qué los hombres no utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar?* (2019, 10 noviembre). Solidaridad Intergeneracional. Recuperado 3 de abril de 2022, de <https://solidaridadintergeneracional.es/wp/por-que-los-hombres-no-utilizan-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar/>
- El paro registrado baja en 76.782 personas en diciembre y cierra 2021 con el nivel más bajo en este mes desde 2007 [Prensa/Actualidad/Trabajo y Economía Social]*. (2022). La Moncloa. Recuperado 10 de abril de 2022, de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2022/040122-paro-diciembre.aspx>
- Eurostat (2022). *Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex, age and citizenship*. Data Browser. Recuperado el 13 de abril de 2022, de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_UPGAN_custom_2486189/default/line?lang=en

- De la Cruz, D. S. (2022, 11 abril). *La OCDE alerta de la generosidad del paro en España*. Libre Mercado. Recuperado 15 de abril de 2022, de <https://www.libremercado.com/2020-07-10/ocde-generosidad-paro--1276660638/>
- SEPE. (2021). *Duración de la prestación*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado 20 de abril de 2022, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/duracion-prestacion-contributiva.html>
- SEPE. (2021). *He trabajado más de un año*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado 2 de mayo de 2022, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/he-trabajado-mas-de-un-ano.html>
- Seguridad Social. (2022). *Aula de la Seguridad Social*. Recuperado 2 de mayo de 2022, de <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad2/PESS23/PESS82>
- GVA. (2022). *ECOVUL 2022- Programa de subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida inicial de colectivos vulnerables*. Generalitat Valenciana. Recuperado 5 de mayo de 2022, de https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=22314&version=amp
- INE - Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Esperanza de vida*. Recuperado 19 de mayo de 2022, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout
- Eustat. (2021, 27 diciembre). *Tablas estadísticas: Tasa de natalidad en la UE 27 (por 1.000 hab.). 2009–2020*. Recuperado 19 de mayo de 2022, de https://www.eustat.eus/elementos/ele0009800/ti_tasa-de-natalidad-en-la-ue-27-por-1000-hab-2009-2020/tbl0009916_c.html
- INE - Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Pirámide de la población empadronada en España*. INE. Recuperado 19 de mayo de 2022, de <https://www.ine.es/covid/piramides.htm>

LEGISLACIÓN

- Constitución Española. *Boletín Oficial de Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 290, de 5 de diciembre de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/11/24/1369>

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 312, de 30 de diciembre de 2006.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>
- Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. *Boletín oficial del estado*, 31, de 5 de febrero de 2015.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2015/01/16/7>
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 217, de 10 de septiembre de 2015.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2015/09/09/30>
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 2555, de 24 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/3>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>
- Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía Técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 91, de 14 de abril de 2018.
<https://www.boe.es/eli/es/o/2018/04/10/ess381>
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 61, de 12 de marzo de 2019.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>