

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE.**

TRABAJO FIN DE GRADO

MEDIDAS DE PROLONGACIÓN DE LA EDAD LABORAL.

CURSO ACADÉMICO 2023/2024.

AUTOR: FCO. JAVIER BONMATI MELLADO

TUTOR: JUAN CARLOS MORALES CORTES



ÍNDICE.

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 4 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1.1. Presentación..... | 5 |
| 1.2. Metodología..... | 6 |
| 2. INDICADORES PARA LOS COLECTIVOS DE INTERÉS RELACIONADOS CON EL EMPLEO. COMPARATIVA | 7 |
| 3. LOS MAYORES DE 45 AÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO | 8 |
| 3.1. Población y actividad económica..... | 8 |
| 3.2. Evolución anual de la población..... | 9 |
| 3.3. Población en relación con la actividad económica..... | 10 |
| 4. AFILIACIÓN DE OCUPADOS A LA SEGURDAD SOCIAL | 11 |
| 4.1. Distribución de la afiliación..... | 11 |
| 4.2. Evolución de la afiliación..... | 14 |
| 4.3. Afiliación en relación con la actividad económica..... | 15 |
| 5. CONTRATACIÓN | 15 |
| 5.1. Distribución de la contratación..... | 15 |
| 5.2. Evolución de la contratación..... | 18 |
| 5.3. Contratación en relación con la actividad económica..... | 18 |
| 5.4. Tipología de la contratación..... | 22 |
| 6. DEMANDANTES DE EMPLEO PARADOS | 24 |
| 6.1. Distribución de los demandantes de empleo parados..... | 24 |
| 6.2. Evolución de los demandantes de empleo..... | 27 |
| 6.3. Antigüedad en la demanda y paro de larga duración..... | 28 |
| 6.4. Beneficiarios de prestaciones por desempleo..... | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 7. OCUPACIONES..... | 30 |
| 7.1. Contratación por ocupaciones..... | 30 |
| 7.2. Demanda de ocupación por desempleados..... | 33 |
| 8. LA FORMACION PROFESIONAL..... | 36 |
| 8.1. La formación profesional y la orientación para el empleo..... | 36 |
| 8.2. La orientación profesional para el empleo..... | 39 |
| 9. EL DESEMPLEO DE LARGA DURACION Y SUS EFECTOS..... | 41 |
| 9.1. Causas..... | 42 |
| 9.2. Efectos psicológicos del desempleo de larga duración..... | 43 |
| 10. PROTECCION SOCIAL..... | 44 |
| 10.1. Concepto de Protección Social..... | 44 |
| 10.2. Prestaciones y subsidios a nivel asistencial..... | 45 |
| 10.3. Bonificaciones a la contratación..... | 46 |
| 10.4. La protección social y su marco jurídico..... | 47 |
| 11. MEDIDAS DE PROLONGACION DE LA EDAD LABORAL..... | 47 |
| 12. CONCLUSIONES..... | 49 |
| 13. LEGISLACIÓN..... | 50 |
| 14. BIBLIOGRAFÍA..... | 51 |
| 15. WEBGRAFÍA..... | 52 |

RESUMEN

La situación demográfica actual en España se caracteriza por una baja tasa de natalidad y un considerable aumento en la esperanza de vida, lo que coloca a nuestro país entre los más envejecidos del mundo. Este escenario tiene un impacto directo en el mercado laboral, afectando a su fuerza de trabajo debido al envejecimiento de la población y sus consecuencias. En este contexto, este Trabajo Final de Grado examina los datos históricos recogidos, así como los principales factores que influyen en el mercado laboral de las personas mayores de 45 años, con un enfoque especial en el análisis del desempleo de larga duración y su efecto específico en este grupo. Además, se analiza la protección social proporcionada por las administraciones para este colectivo y la normativa que la respalda. Se concluye resaltando la importancia de que los poderes públicos tomen en consideración esta situación y poniendo en práctica medidas efectivas para abordar la precariedad laboral en este segmento de la población, cobrando una especial importancia las medidas que propicien la prolongación de la edad laboral para este colectivo.

Palabras clave: Mercado laboral, desempleo, Mayores de 45 años, precariedad laboral, prolongación edad laboral.

ABSTRACT

The current demographic situation in Spain is characterized by a low birth rate and a considerable increase in life expectancy, which places our country among the most aged in the world. This scenario has a direct impact on the labor market, affecting its workforce due to the aging population and its consequences. In this context, this Final Degree Project examines the historical data collected, as well as the main factors influencing the labor market for people over 45 years old, with a special focus on the analysis of long-term unemployment and its specific effect on this group. Additionally, it analyzes the social protection provided by the administrations for this collective and the regulations that support it. The conclusion emphasizes the importance of public authorities taking this situation into account and implementing effective measures to address job insecurity in this segment of the population, with special emphasis on measures that promote the extension of the working age for this group.

Keywords: Labor market, unemployment, over 45 years old, job insecurity, extension of working age.

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Presentación.

En el contexto socioeconómico como el actual en España, la protección de los trabajadores mayores de 45 años se ha convertido en un tema de especial relevancia debido a una serie de desafíos demográficos, laborales y de bienestar. A medida que la población envejece y las dinámicas laborales evolucionan, surge la imperante necesidad de implementar políticas específicas que aborden las necesidades y preocupaciones de este segmento de la sociedad.

En este trabajo, se propone analizar y exponer mediante datos contrastados, la situación actual de este colectivo, las políticas de protección, así como las medidas de prolongación de la edad laboral para los mayores de 45 años en España, ofreciendo un análisis detallado de su contexto histórico, las medidas actuales implementadas por los poderes públicos y sus posibles áreas de mejora.

El envejecimiento de la población es un fenómeno global que España no es ajena a experimentar. Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) muestran un aumento constante en la esperanza de vida y una disminución en las tasas de natalidad, lo que da como resultado un cambio significativo en la estructura demográfica del país.

Este cambio demográfico, plantea desafíos importantes en términos de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, acceso a la atención médica y garantía de una calidad de vida digna para los ciudadanos mayores.

Por otro lado, el mercado laboral español, también se enfrenta a desafíos relacionados con la empleabilidad y la discriminación por edad. Los mayores de 45 años, a menudo, se encuentran en una posición vulnerable en el mercado laboral, enfrentando dificultades para encontrar empleo o mantenerse en sus puestos actuales debido a estereotipos y prejuicios relacionados con la edad.

Esta situación no solo afecta al bienestar económico de los individuos mayores, sino que también tiene implicaciones más amplias para la economía en general y el sistema de Seguridad Social.

Ante estos desafíos, el gobierno español ha implementado una serie de políticas y programas destinados a proteger y apoyar a los mayores de 45 años. Estas políticas abarcan distintas áreas, que van desde la inclusión

laboral y la formación continua, así como la atención médica y la protección social. Sin embargo, es crucial evaluar la efectividad y el alcance de estas políticas, identificar posibles brechas o deficiencias y proponer recomendaciones para mejorar el sistema de protección a los mayores de 45 años en España.

A lo largo de este trabajo, se examinarán en detalle las políticas existentes, se analizarán los datos y tendencias relevantes, y se ofrecerán reflexiones críticas sobre el panorama actual y las perspectivas futuras.

El objetivo final es contribuir a un mayor entendimiento de los desafíos y oportunidades en la protección de los mayores de 45 años en España, proponer estrategias para promover su bienestar y prolongación laboral, así como su plena participación en la sociedad.

1.2. Metodología.

La metodología utilizada en este trabajo de fin de grado se basa en la revisión biográfica como enfoque principal para analizar y comprender el tema en cuestión.

Dicha revisión biográfica ha consistido en la revisión y examen documental recogida en artículos académicos y de investigación, informes de administraciones públicas, estadísticas de carácter oficial, etc. Con el fin de examinar y sintetizar toda la información disponible sobre las vidas y obras de autores relevantes en este campo de estudio. Para llevar a cabo esta metodología, se recopilaron diversas fuentes de información, como las bases de datos de Aranzadi, Google académico, así como las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Instituto Nacional de estadística (INE), y Ministerio de Trabajo y Económica Social.

Se seleccionaron cuidadosamente las biografías y las obras relevantes que ofrecen una perspectiva amplia y detallada sobre el tema en cuestión. Además, se aplicaron técnicas de análisis crítico para evaluar la fiabilidad, la relevancia y la objetividad de las fuentes utilizadas. A través de este proceso, se identificaron tendencias, patrones y conexiones significativas entre las experiencias y contribuciones de los individuos estudiados.

Asimismo, se compararon y contrastaron diferentes puntos de vista y enfoques para obtener una visión completa y equilibrada del tema. La revisión biográfica proporcionó una base sólida para el desarrollo de argumentos y conclusiones fundamentados en evidencia histórica y

contextual. Dicha metodología de revisión biográfica, ha permitido explorar en profundidad el tema de estudio y proporcionar una perspectiva informada y enriquecedora sobre el mismo.

2. INDICADORES PARA LOS COLECTIVOS DE INTERÉS RELACIONADOS CON EL EMPLEO. COMPARATIVA.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, definía los colectivos con dificultades de integración en el mercado laboral.

En el siguiente cuadro, se exponen los indicadores clave de población y mercado de trabajo fundamentales de los colectivos de interés para el empleo, que ofrecen por un lado, una visión concreta de cada colectivo, y por otro, una comparativa general entre el colectivo que analizamos en este trabajo y el resto de colectivos, cuyo objetivo es verificar de una forma clara y precisa el funcionamiento del mercado laboral.

| | Mujeres | Mayores de 45 años | Jóvenes | Extranjeros | Personas con discapacidad |
|--|------------|--------------------|------------|-------------|---------------------------|
| POBLACIÓN. Total: 47.475.420 | | | | | |
| Colectivo | 24.210.039 | 23.797.439 | 13.977.323 | 5.542.932 | (2) |
| Tasa colectivo (%) | 50,99 | 50,13 | 29,44 | 11,68 | (2) |
| Variación anual (%) | 0,20 | 1,76 | -0,44 | 1,89 | (2) |
| Variación 2022/07 (%) | 5,90 | 29,60 | -9,26 | 22,64 | (2) |
| AFILIACIÓN DE OCUPADOS. Total: 20.159.317 | | | | | |
| Colectivo ³ | 9.503.495 | 9.932.763 | 3.003.708 | 2.437.038 | 315.850 |
| Tasa colectivo (%) | 47,14 | 49,27 | 14,90 | 12,09 | 1,57 |
| Variación anual (%) | 4,46 | 5,06 | 7,94 | 8,47 | 6,77 |
| Variación 2022/07 (%) | 16,89 | 56,79 | -31,26 | 23,01 | (2) |
| CONTRATACIÓN. Total contratos: 18.310.343 | | | | | |
| Contratos colectivo | 8.445.688 | 4.999.656 | 6.797.198 | 3.901.214 | 314.948 |
| Personas contratadas | 3.656.556 | 2.208.077 | 2.838.961 | 1.640.171 | 159.929 |
| Tasa colectivo (%) ¹ | 46,13 | 27,31 | 37,12 | 21,31 | 1,72 |
| Variación anual (%) ¹ | -2,13 | -4,84 | -1,94 | -1,15 | 2,29 |
| Variación 2022/07 (%) ¹ | -1,40 | 77,36 | -22,57 | -1,42 | 92,00 |
| Tasa de estabilidad (%) ¹ | 36,25 | 37,73 | 37,84 | 48,81 | 31,28 |
| Índice de rotación | 2,31 | 2,26 | 2,39 | 2,38 | 1,97 |
| DEMANDANTES PARADOS. Total: 2.837.653 | | | | | |
| Colectivo | 1.690.148 | 1.601.391 | 409.990 | 359.469 | 140.984 |
| Colectivo sobre total (%) | 59,56 | 56,43 | 14,45 | 12,67 | 4,97 |
| Variación anual (%) | -7,34 | -5,44 | -13,21 | -9,32 | -2,72 |
| Variación 2022/07 (%) | 35,82 | 103,47 | -19,98 | 69,59 | 167,34 |
| Porcentaje larga duración | 45,67 | 55,59 | 15,61 | 30,89 | 54,86 |

¹ Tasas, variaciones e índices de contratación: referidos a las cifras de contratos registrados, no a las personas contratadas.

² Datos no disponibles

3. LOS MAYORES DE 45 AÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO.

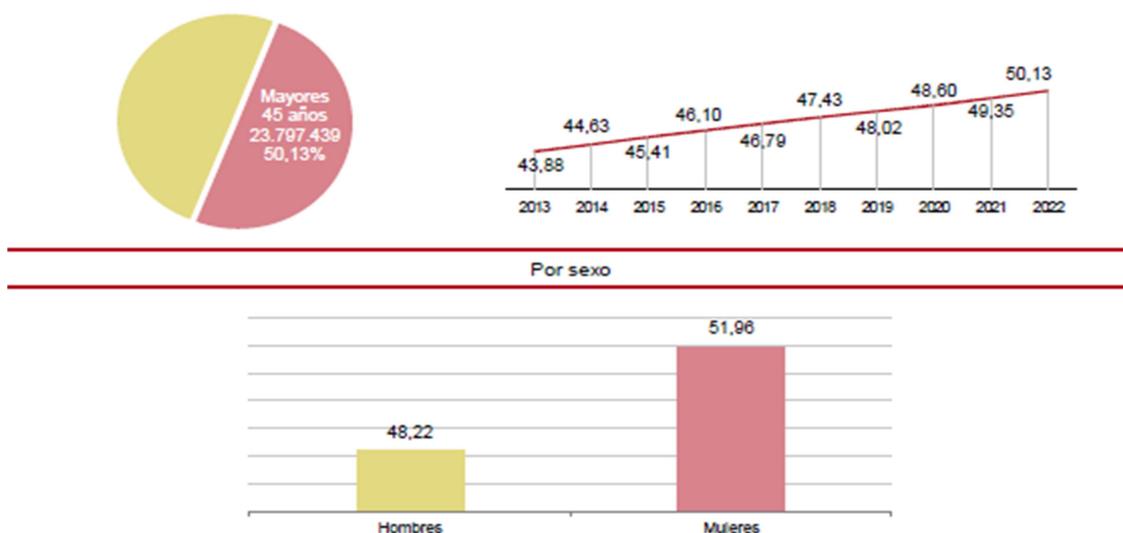
3.1. Población y actividad económica.

Según los datos del Padrón Municipal publicados por el INE a fecha de 1 de enero de 2022, la población de España alcanzaba los 47.475.420 habitantes, lo que representa un aumento del 0,19 % en comparación con el año anterior. Este incremento poblacional se traduce en 12.471 españoles menos y 102.784 extranjeros más. En cuanto al saldo vegetativo en el año 2021, que es el último año disponible, continuó la tendencia negativa de los últimos años, con una tasa de -2,37 por mil habitantes, lo que indica que el número de defunciones superó al de nacimientos.

La población mayor de 45 años en 2022 ascendía a 23.797.439 habitantes, representando el 50,13% de la población total del país. El Gráfico 1, ilustra la importancia de la población mayor de 45 años en el conjunto de la población a lo largo de la última década, evidenciando el progresivo envejecimiento de la población.

En cuanto a la población extranjera mayor de 45 años, en enero de 2022 alcanzaba los 1.793.706 habitantes, lo que supone un aumento de 98.629 personas en comparación con 2021, representando un incremento del 5,82%. Este porcentaje de variación es más alto que el registrado en la población española, que fue del 1,44% (equivalente a 312.971 personas en valores absolutos).

Gráfico 1. Porcentaje de mayores de 45 años sobre la población total.



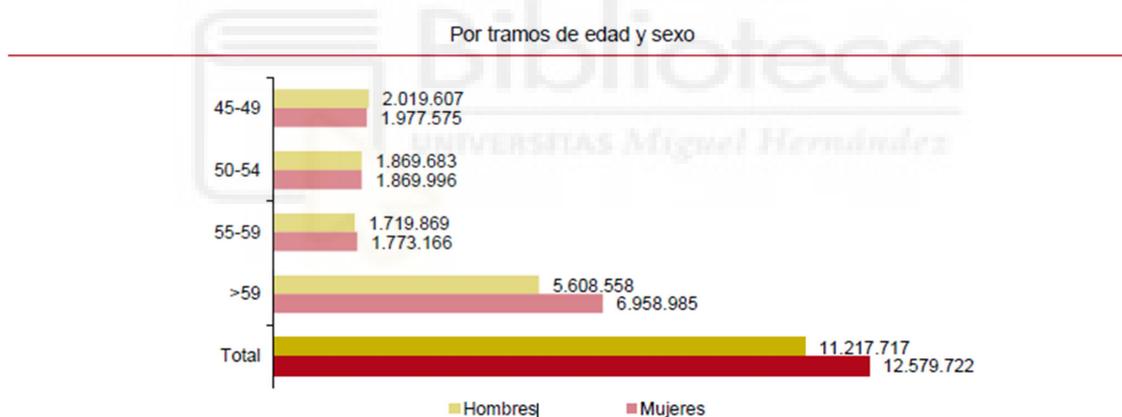
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Padrón Municipal. 1 de enero de 2022; evolución 1 de enero de 2013-2022.

Como se observa en el gráfico anterior de distribución por sexo, el 48,22% de la población masculina y el 51,96% de la población femenina son mayores de 45 años.

La población de este colectivo ha experimentado un incremento del 1,76% respecto al año anterior, lo que equivale a 411.600 personas más. Aunque el aumento ha sido más pronunciado en los hombres (1,84%) que en las mujeres (1,69%), la población femenina sigue siendo mayoritaria, representando el 52,86% de los mayores de 45 años, en comparación con el 47,14% de la población masculina.

Al analizar por tramos de edad, comprobamos que la población masculina supera a la femenina únicamente en el grupo de edad de 45 a 49 años. A medida que aumenta la edad, la proporción de mujeres es mayor, llegando a observarse una diferencia significativa entre los mayores de 59 años, con 1.350.427 más de población femenina.

Grafico 2. Distribución de la población mayor de 45 años por tramos de edad y sexo.



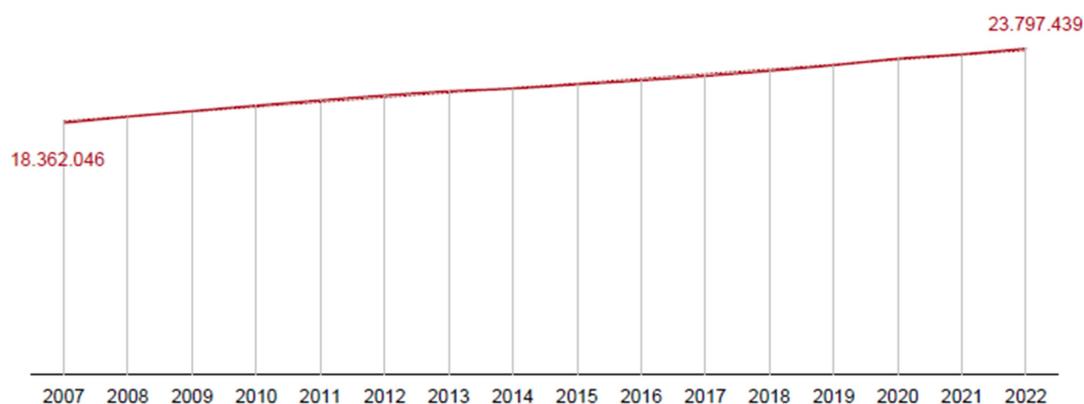
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Padrón Municipal. 1 de enero de 2022.

3.2. Evolución anual de la población.

El siguiente gráfico presenta la evolución de la población mayor de 45 años y muestra la tendencia hacia el envejecimiento de la población.

La población empadronada en España ha experimentado aumentos en todos los años considerados en la serie, excepto en 2013 a 2016 y en 2021. En el caso específico de la población mayor de 45 años, se observa un crecimiento continuo desde 2008, año en el que se registró el mayor incremento relativo del 2,46%.

Grafico 3. Población mayor de 45 años. Evolución anual.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Padrón Municipal. 1 de enero de 2007-2022.

3.3. Población en relación con la actividad económica.

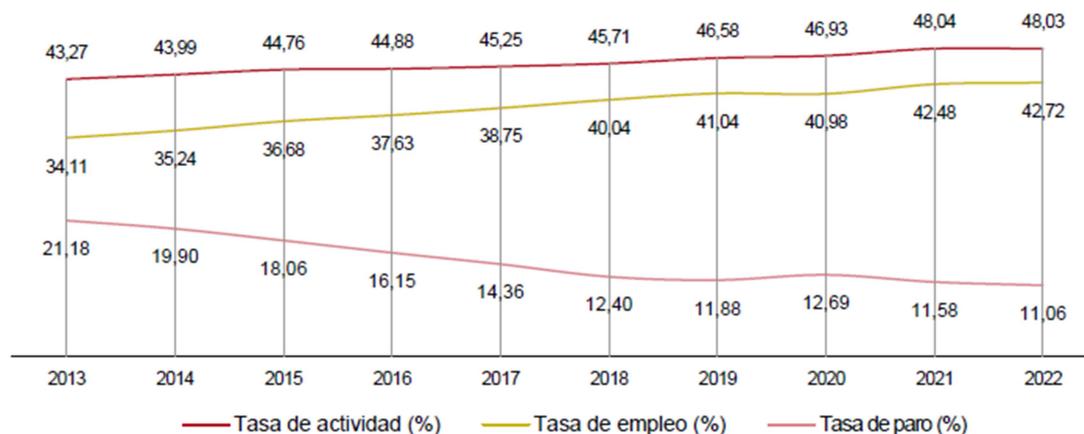
Las cifras de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2022 para el mercado laboral español muestran un balance, en comparación con el mismo trimestre de 2021, de 199.000 activos más, 279.000 ocupados más, 79.800 parados menos y un aumento de 230.400 inactivos.

Esta evolución se refleja también en el mercado laboral de los trabajadores mayores de 45 años; al cierre del año 2022, se observa un incremento de 187.700 activos, 225.400 ocupados más que en el trimestre anterior, una disminución de 37.600 parados y un aumento de 205.500 inactivos.

A continuación, se presenta la evolución de las tasas que reflejan la situación laboral de los mayores de 45 años en el cuarto trimestre de los diferentes años. La tasa de actividad aumentó desde 2013 hasta 2021, alcanzando su punto más alto en ese periodo (48,04%), y se mantiene estable en el último trimestre de 2022 (48,03%).

Tras la anomalía causada por la pandemia en el último trimestre de 2020, las tasas de empleo y desempleo muestran signos de recuperación en el empleo de los mayores de 45 años, aunque el ritmo se desacelera hacia finales de 2022.

Grafico 4. Tasas de actividad, empleo y paro en la población mayor de 45 años. Evolución.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de los años 2013-2022.

Al analizar estos indicadores por grupos de edad, se aprecian altos niveles de actividad y empleo en los grupos de 45 a 59 años, disminuyendo significativamente a partir de los 60 años.

Tabla 1. Tasas relacionadas con la actividad laboral de los mayores de 45 años por tramos de edad.

| Tasas | De 45 a 49 años | De 50 a 54 años | De 55 a 59 años | Mayores de 59 años | Total mayores de 45 años | Total población activa |
|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|--------------------------|------------------------|
| Actividad | 88,82 | 84,28 | 75,73 | 16,23 | 48,03 | 58,52 |
| Empleo | 79,60 | 74,39 | 67,43 | 14,38 | 42,72 | 50,99 |
| Paro | 10,38 | 11,73 | 10,96 | 11,35 | 11,06 | 12,87 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de los años 2013-2022.

4. AFILIACIÓN DE OCUPADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

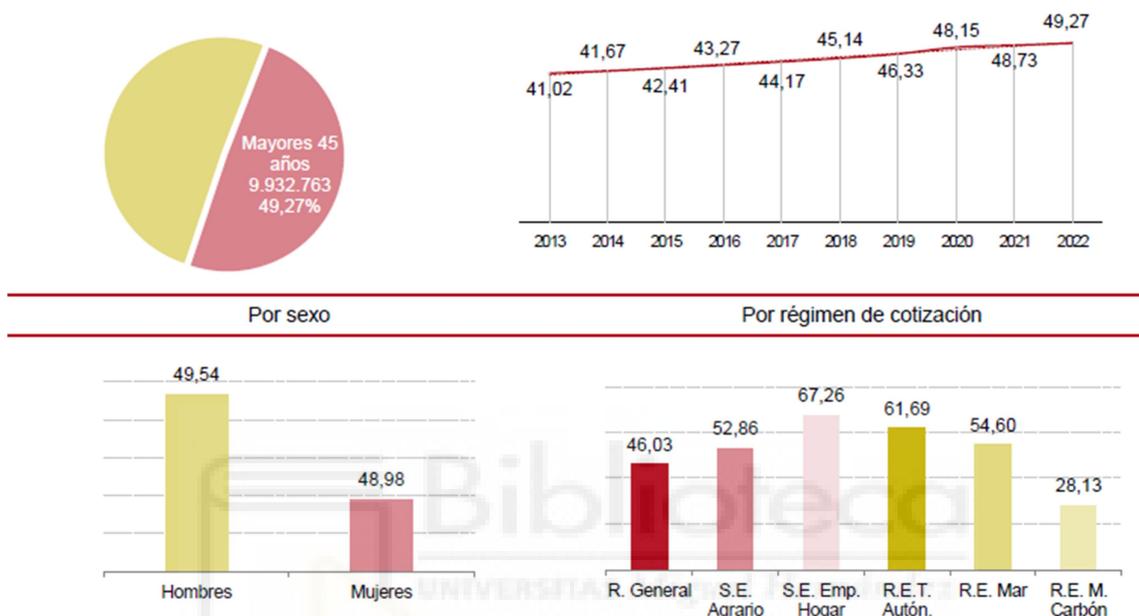
4.1. Distribución de la afiliación.

Hasta el 30 de diciembre de 2022, el número total de afiliados en la Seguridad Social en España alcanzó los 20.159.317 trabajadores. En comparación con la misma fecha de 2021, esto representa un aumento del 3,90 %, lo que equivale a 756.134 afiliados adicionales.

En cuanto al colectivo de trabajadores mayores de 45 años, al cierre del año 2022 se registraron 9.932.763 afiliados, lo que representa el 49,27% del total de trabajadores del sistema.

El gráfico 5, muestra la evolución en los últimos años del peso de la afiliación de los trabajadores de este grupo en el total de afiliados a la Seguridad Social en España. Se observa un aumento gradual a lo largo del periodo, aumentando su participación en su conjunto en 8,25 puntos desde 2013.

Grafico 5. Porcentaje de mayores de 45 años sobre la afiliación total.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MISSM. 30 diciembre de 2022; evolución 30 de diciembre de 2013-2022.

El gráfico de distribución por género muestra que el 49,54% de los hombres afiliados y el 48,98% de las mujeres pertenecen al grupo de mayores de 45 años.

En cuanto al peso de este colectivo sobre el total de afiliados al 30 de diciembre de 2022, se observa un aumento de 0,54 puntos porcentuales en comparación con el año anterior. En términos de regímenes de cotización, el Sistema Especial de Empleadas del Hogar destaca por tener el mayor porcentaje de afiliados mayores de 45 años. Por otro lado, los Regímenes del Carbón y General presentan más afiliados menores de 45 años.

La distribución por género en el conjunto del colectivo se mantiene estable en comparación con años anteriores, con un 53,14% de hombres y un 46,86% de mujeres mayores de 45 años. Esta proporción minoritaria de mujeres afiliadas se refleja en todos los grupos de edad; sin embargo, las trabajadoras del colectivo han experimentado un mayor crecimiento

interanual que los hombres en todos los tramos de edad, al igual que en 2021.

El grupo de edad comprendido entre 45 y 49 años es el que cuenta con más afiliaciones dentro del colectivo, aunque la variación con respecto a 2021 ha sido la más baja de todos los tramos de edad (3,88%). Por otro lado, el grupo de mayores de 59 años es el que tiene menos afiliados, pero ha experimentado el mayor aumento (7,66%).

| Sexo / Tramos de edad | Régimen General | | | Regímenes Especiales | | | Total |
|--------------------------|-------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|--------|----------|-----------|
| | R. General ¹ | S.E.Agrario | S.E.Emp. Hogar ² | Trab. Autón. | Mar | M.Carbón | |
| Hombres | 3.713.452 | 203.614 | 9.738 | 1.324.592 | 26.713 | 253 | 5.278.362 |
| Mujeres | 3.509.371 | 170.480 | 242.828 | 726.017 | 5.672 | 23 | 4.654.391 |
| No consta | 5 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| De 45 a 49 | 2.390.336 | 98.332 | 56.863 | 545.521 | 11.218 | 132 | 3.102.402 |
| De 50 a 54 | 2.049.873 | 99.084 | 64.850 | 523.281 | 10.114 | 74 | 2.747.276 |
| De 55 a 59 | 1.649.253 | 93.851 | 64.546 | 470.491 | 7.632 | 59 | 2.285.832 |
| Mayor de 59 | 1.133.366 | 82.827 | 66.311 | 511.317 | 3.421 | 11 | 1.797.253 |
| Total | 7.222.828 | 374.094 | 252.570 | 2.050.610 | 32.385 | 276 | 9.932.763 |
| % 2022/2021 | 6,57 | -1,94 | 0,62 | 1,86 | 4,84 | 2,99 | 5,06 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MISSM. 30 de diciembre de 2022.

¹ Excluidos los datos de los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.

² Se incluyen los afiliados del extinguido Régimen Especial de Empleados del Hogar (discontinuos).

A partir del 1 de enero de 2012, los regímenes especiales de empleados de hogar y agrario se fusionaron en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la creación de sistemas especiales: el Sistema Especial Agrario y el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

En el Sistema Especial de Empleadas de Hogar, las mujeres constituyen la mayoría con un 96,14%. Por otro lado, el Régimen General y el Sistema Especial Agrario muestran un mayor equilibrio entre sexos, con un 51,41% y un 54,43% de hombres respectivamente, y el resto correspondiente a mujeres.

En comparación con los datos de 2021, se observa un aumento en la afiliación de mayores de 45 años en todos los regímenes, excepto en el Sistema Especial Agrario, que ha experimentado una disminución por segundo año consecutivo. El Régimen General (excluyendo el Sistema Especial Agrario y el Sistema Especial de Empleadas de Hogar) ha tenido el mayor incremento, con 445.107 afiliados más, representando el 72,72% del total del colectivo. El Régimen Especial de Trabajadores Autónomos abarca el 20,64%, con un aumento de 37.421 trabajadores en comparación

con el año anterior. Los demás regímenes representan menos del 4% del total.

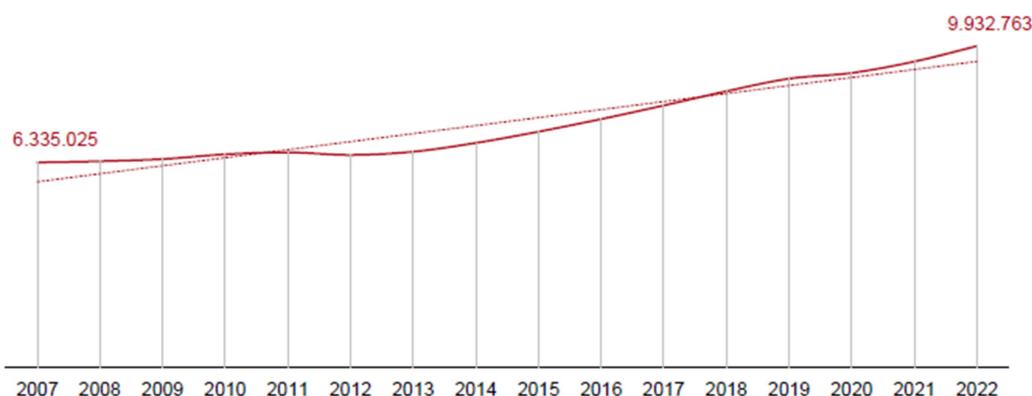
En el caso de los trabajadores autónomos mayores de 45 años, que suman 2.050.610, representando el 61,69% del total de afiliados a este régimen especial, se ha registrado un incremento interanual del 1,86% al cierre de 2022. Este aumento se refleja en 37.421 trabajadores adicionales, de los cuales 20.720 son hombres (1,59%) y 16.701 son mujeres (2,35%). A pesar de que el crecimiento de las mujeres autónomas es mayor, los hombres siguen siendo mayoría en este régimen de cotización, representando el 64,60%.

4.2. Evolución de la afiliación.

La cantidad de afiliados mayores de 45 años al cierre de diciembre de 2022 experimentó un aumento del 5,06% en comparación con el año anterior, lo que se traduce en un incremento de 478.181 afiliados en este grupo durante 2022.

Según se muestra en el gráfico 6, entre 2007 y 2011, la cantidad de afiliados en España en este colectivo tuvo un crecimiento gradual. Sin embargo, en 2012 fue el único año de la serie en el que se registró una disminución del 1,23%, con un total de 6.566.287 trabajadores. A partir de 2013, las cifras han mejorado año tras año, acumulando una variación del 48,95% en la última década.

Grafico 6. Afiliación de mayores de 45 años. Evolución anual.



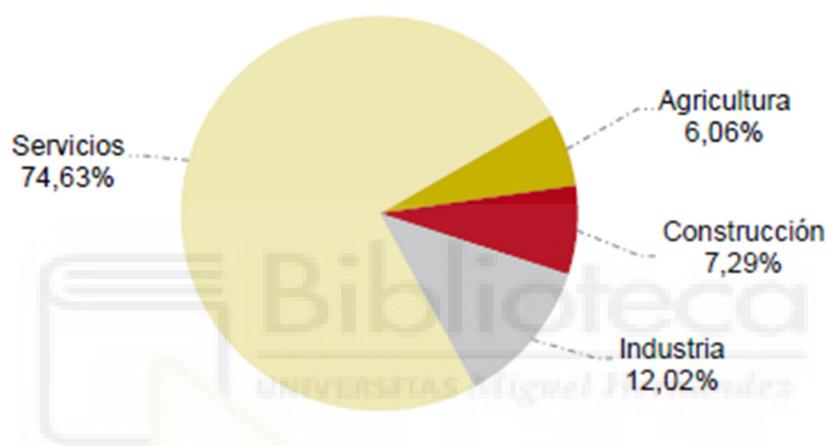
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del MISSM. 30 de diciembre de 2007-2022.

4.3. Afiliación en relación con la actividad económica.

El porcentaje de participación de los sectores económicos entre los trabajadores afiliados mayores de 45 años en nuestro país no experimentó cambios significativos en 2022.

Se observa un aumento en la afiliación de este colectivo en todos los sectores, a excepción de la agricultura, que registró una disminución del 0,93% en comparación con el año anterior. Se destaca especialmente el incremento del 7,82% en el sector de la construcción, mientras que la industria y los servicios aumentaron un 5,11% y un 5,28% respectivamente.

Grafico 7. Distribución de la afiliación de los mayores de 45 años por sector económicos.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 30-12-2022

5. CONTRATACIÓN.

5.1. Distribución de la contratación.

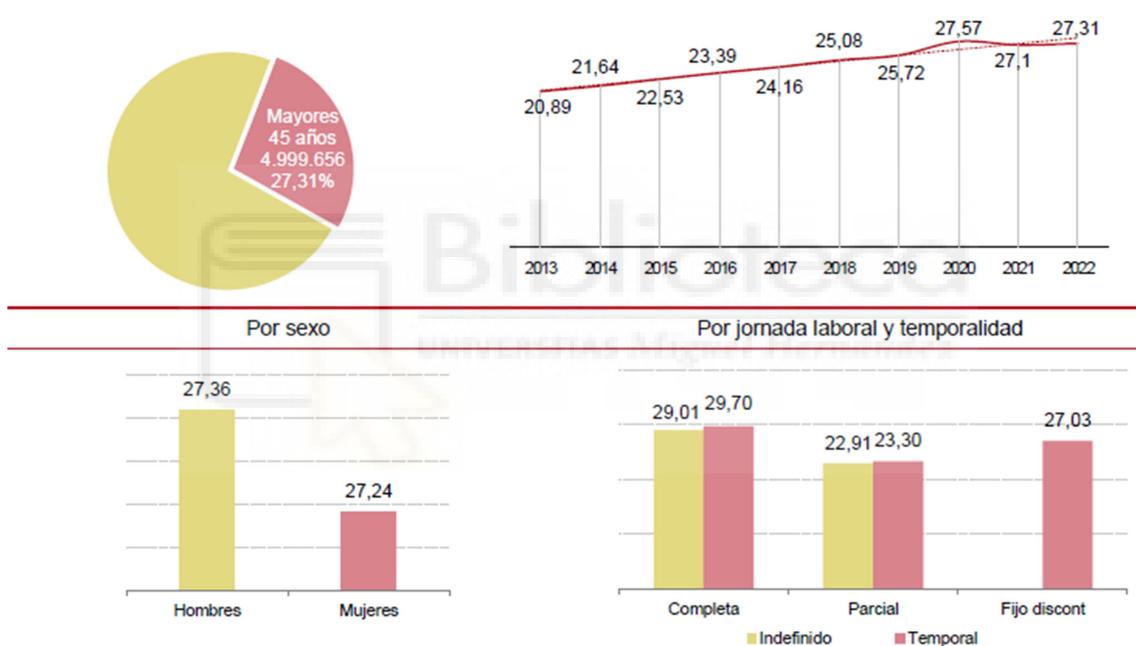
En 2022, se contabilizaron en España un total de 18.310.343 contratos, lo que representa una disminución de 1.074.016 contratos en comparación con 2021, equivalente a una caída del 5,54%. Dentro del colectivo de trabajadores mayores de 45 años, se registraron 4.999.656 contratos, cifra también inferior a la del año anterior, con una reducción del 4,84%, es decir, 254.399 contratos menos en términos absolutos.

Los contratos realizados por los trabajadores mayores de 45 años en 2022 representan el 27,31% del total de contratos registrados por los Servicios Públicos de Empleo.

En el siguiente gráfico se ilustra la evolución del peso de la contratación de los mayores de 45 años en el conjunto de la contratación nacional. Desde 2013 hasta 2020, el porcentaje de representación de este colectivo en la contratación laboral mostraba un crecimiento constante. Aunque en 2021 se observó una ligera disminución, en 2022 se volvió a experimentar un leve incremento.

En cuanto a la distribución por género, los contratos con mujeres del colectivo representan el 27,24% del total de contratación femenina en el país, mientras que los hombres mayores de 45 años constituyen el 27,36% del total de contratos realizados con hombres a nivel nacional.

Grafico 8. Porcentaje de mayores de 45 años sobre la contratación total.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022; evolución 2013-2022.

En el colectivo, la distribución de la contratación por género muestra que el 53,98% de los contratos fueron realizados con hombres y el 46,02% con mujeres. Estos porcentajes son similares a los que se observaban a finales de 2022 en la brecha de afiliación a la Seguridad Social entre hombres (53,14%) y mujeres (46,86%), como se detalla en el apartado de de Afiliación visto anteriormente.

La disparidad es aún más notable al finalizar 2022, con un 40,32% de desempleados mayores de 45 años, donde las mujeres representan el 60% del total de desempleados en este grupo.

En 2022, como se mencionó anteriormente, se observa una disminución del 4,84% en el número de contratos para trabajadores mayores de 45 años, lo que equivale a 254.399 contratos menos en términos absolutos. Esta reducción se distribuye de manera desigual, con una disminución del 8,24% en los contratos de hombres, lo que representa 242.253 contratos menos, y una disminución del 0,52% en los contratos de mujeres, es decir, 12.146 contratos menos en comparación con 2021.

El gráfico anterior muestra los porcentajes de contratos indefinidos y temporales según el tipo de jornada entre los trabajadores de este colectivo en relación con el total de la contratación nacional. Una novedad destacada en comparación con años anteriores es el significativo aumento de contratos indefinidos con jornada fija discontinua, una tendencia que se observa en todo el mercado laboral del país.

En cuanto a la distribución de la contratación por grupos de edad, la mayoría de los contratos para estos trabajadores se concentran tradicionalmente en los grupos de edad de 45 a 49 años, que representan el 40% de los contratos, y de 50 a 54 años, que constituyen el 30% de la contratación. Sin embargo, el grupo de mayores de 59 años es el único que experimentó un aumento en el número de contratos en comparación con 2021.

Al igual que en años anteriores, en los niveles educativos de Bachillerato, Grado Medio y Superior de Formación Profesional, y Universitarios, se observa que se contrata a más mujeres que hombres, una tendencia que se repite en el mercado laboral en general en nuestro país.

Grafico 9. Contratación de mayores de 45 años por sexo por tramos de edad y nivel formativo.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

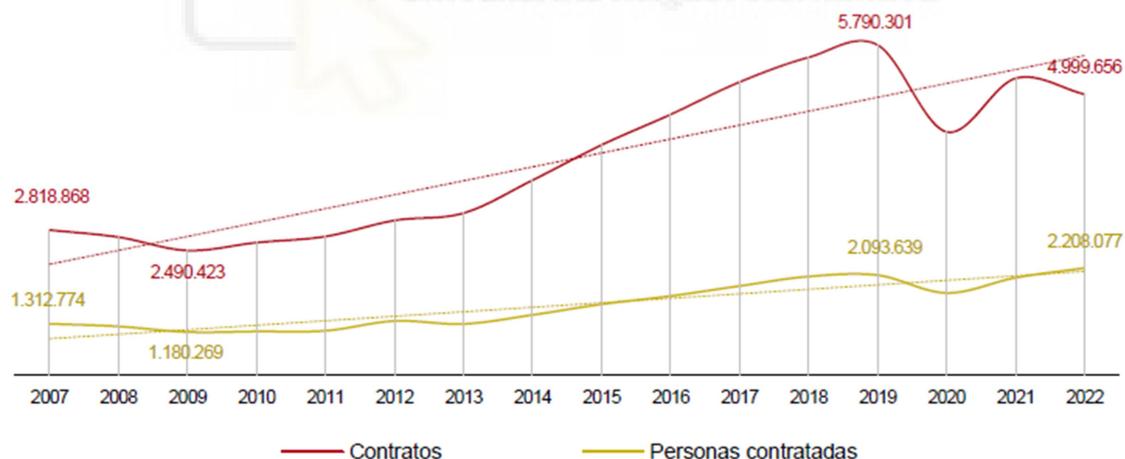
5.2. Evolución de la contratación.

El siguiente gráfico ilustra la evolución anual del número de contratos y de personas contratadas mayores de 45 años. Desde 2010 hasta 2019, el número de contratos para este grupo, en línea con la tendencia del mercado laboral nacional, experimentó un crecimiento constante. Sin embargo, en 2020, el impacto de la pandemia se tradujo en una caída del 24,09% en la contratación de este colectivo. A pesar del aumento del 20% en el número de contratos en 2021, no se logró alcanzar la cifra histórica de contratos de 2019. En 2022, como se ha mencionado, la contratación disminuyó un 4,84%.

Por otro lado, el número de personas contratadas dentro de este grupo muestra un mejor desempeño, como se observa en el gráfico. A excepción de la disminución en 2020, la tendencia histórica muestra un claro aumento, llegando a registrar en 2022 el mayor número de trabajadores mayores de 45 años contratados.

Después de la crisis sanitaria provocada por el coronavirus, se registraron aumentos interanuales en el número de personas contratadas entre los mayores de 45 años del 13,49% en 2021 y del 7,61% en 2022.

Grafico 10. Contratación de mayores de 45 años. Evolución anual.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2007-2022.

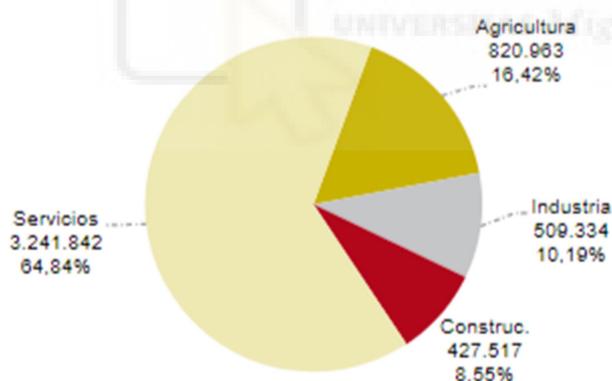
5.3 Contratación en relación con la actividad económica.

Los contratos de puesta a disposición de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) firmados antes del año 2014 se contabilizaban previamente en la actividad 78 (Actividades relacionadas con el empleo). Sin embargo, la Orden ESS/1727/2013, de 17 de septiembre, que modifica

la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo, la cual desarrolla el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, referente a la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, así como el uso de medios telemáticos en relación con ello, ha modificado el procedimiento. A partir de su entrada en vigor el 28 de septiembre de 2013, los contratos de ETT se contabilizan en la actividad económica correspondiente a la empresa donde el trabajador presta sus servicios.

La economía española se caracteriza por ser una economía de servicios, lo que se refleja en su peso predominante en indicadores como el Producto Interior Bruto y la afiliación a la Seguridad Social, tanto de empresas como de trabajadores. La demanda de empleo se dirige mayoritariamente hacia este sector, lo que también se refleja en la contratación laboral, siendo el sector que genera el mayor número de nuevos contratos cada año, incluyendo en el colectivo de trabajadores mayores de 45 años.

Grafico 11. Distribución de la contratación de mayores de 45 años por sectores económicos.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

La distribución de la contratación por sectores económicos ha experimentado cambios en los últimos tres años, siendo el sector servicios el más impactado. Antes de la pandemia, entre los mayores de 45 años, el sector terciario representaba aproximadamente el 63% de la contratación. En 2020, este porcentaje disminuyó al 56,56%, pero se recuperó en más de tres puntos en 2021, alcanzando el 60,18%. En 2022, el porcentaje de

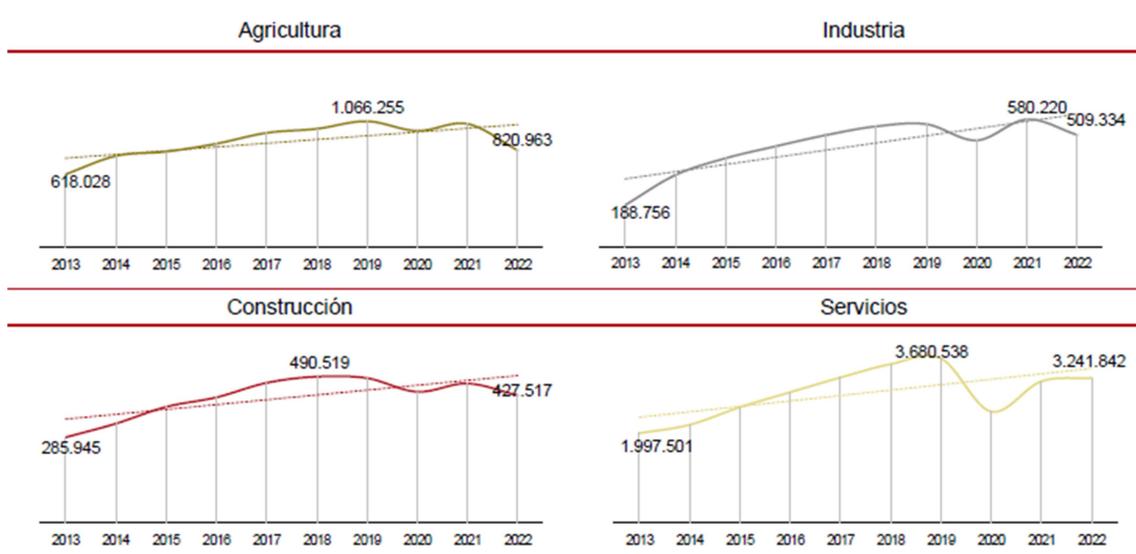
contratación volvió a niveles anteriores a la crisis sanitaria, acumulando casi dos tercios de los contratos del colectivo.

En cuanto a la agricultura, con el 16,42% de los contratos, aún se encuentra por debajo del peso que tenía en 2019, cuando representaba el 18,41% de los contratos de mayores de 45 años. Por otro lado, en 2022, la industria y la construcción superaron ligeramente los porcentajes alcanzados en 2019.

En el gráfico de evolución de la contratación por sectores económicos, se observa que solo el sector servicios ha experimentado un aumento en el último año, con un incremento del 2,52%, lo que equivale a 80.000 contratos más que en 2021. Sin embargo, no se alcanzaron los niveles de contratación récord de los años 2018 y 2019. Cabe destacar que este aumento se dio tanto en hombres como en mujeres, siendo este sector el único donde se contrata más a mujeres que a hombres.

En el sector de la agricultura, se registró una caída interanual del 21,39% en 2022, lo que se traduce en 223.451 contratos menos en términos absolutos. Por su parte, la industria experimentó un descenso de más de 70.000 contratos (-12,22%), mientras que la construcción disminuyó un 8,52% (casi 40.000 contratos menos).

Grafico 12. Contrataciones por sectores de actividad de mayores de 45 años. Evolución.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2013-2022.

En la siguiente tabla se detallan los sectores económicos divididos en divisiones de actividad económica según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009). Es importante señalar que algunas actividades, a pesar de tener un mayor número de contratos, no se incluyen en la selección al no cumplir con la tasa nacional de contratación del colectivo (27,31%). Sin embargo, las actividades mencionadas en la tabla representan el 55,80% de la contratación total de trabajadores mayores de 45 años en 2022.

De las quince actividades analizadas, diez están vinculadas con el sector de servicios. En el año 2022, se destacan los incrementos significativos en Servicios de alojamiento (31,57%), Actividades de seguridad e investigación, y Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical (más del 12%), siendo las que presentaron las variaciones positivas más favorables en comparación con las demás actividades seleccionadas.

Por otro lado, las actividades que experimentaron los mayores descensos en la contratación fueron agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados, actividades postales y de correos, y fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.

Entre las actividades con mayor contratación, se destaca la categoría de actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, donde el 54.67% de los contratos realizados corresponden a trabajadores de este grupo. Le siguen de cerca Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, con una presencia cercana al 48.16% de los contratos.

| TABLA 4. ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS RELEVANTES EN LA CONTRATACIÓN DE MAYORES DE 45 AÑOS | | | |
|--|-----------|---------------------------------|---------------------|
| Actividades económicas ¹ | Contratos | % colectivo por AE ² | % variación 2022/21 |
| Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas | 796.222 | 36,55 | -21,81 |
| Servicios a edificios y actividades de jardinería | 302.312 | 42,84 | -2,00 |
| Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria | 217.747 | 48,16 | -4,72 |
| Construcción de edificios | 217.011 | 46,12 | -8,74 |
| Servicios de alojamiento | 197.125 | 27,45 | 31,57 |
| Actividades de construcción especializada | 191.044 | 36,36 | -8,94 |
| Transporte terrestre y por tubería | 173.828 | 39,45 | 4,07 |
| Asistencia en establecimientos residenciales | 137.723 | 32,89 | 8,16 |
| Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico | 131.298 | 54,67 | 7,35 |
| Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical | 117.331 | 30,63 | 12,05 |
| Actividades de servicios sociales sin alojamiento | 115.446 | 33,30 | -0,75 |
| Actividades postales y de correos | 58.928 | 32,01 | -20,72 |
| Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo | 50.643 | 27,51 | -14,72 |
| Actividades de seguridad e investigación | 44.966 | 37,13 | 12,45 |
| Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización | 38.088 | 39,19 | -1,45 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

¹ Se han seleccionado las quince primeras actividades económicas, que superando la tasa estatal de contratación del colectivo (27,31 %), presentan mayor número de contratos suscritos por mayores de 45 años.

² Porcentaje de contratos suscritos por mayores de 45 años sobre el total de la contratación en esa actividad económica (AE).

5.4. Tipología de la contratación.

En esta sección, se analiza el impacto de las reformas introducidas por el R.D. Ley 32/2021, de 28 de diciembre, que establece medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo en nuestro país.

Una de las principales modificaciones abordadas por esta reforma es la simplificación y reorganización de las modalidades de contratación laboral, con el propósito de establecer de manera adecuada nuevos tipos de contratos, donde el contrato indefinido se convierta en la norma general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal.

En este contexto, desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado, al mismo tiempo que se fortalece el contrato fijo discontinuo al eliminar la distinción artificial en el régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos. La normativa redefine de manera precisa que lo crucial es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, ya sea de carácter estacional, vinculados a actividades productivas de temporada, o para aquellos que, aunque no tengan esa naturaleza, sean de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En 2022, se observa un notable aumento en la contratación indefinida a nivel nacional, con casi cinco millones más de contratos que en 2021, lo que representa un incremento del 232,51% en términos relativos. Además, la contratación indefinida con jornada fija discontinua alcanzó los 2.319.527 contratos, mostrando un incremento del 782,25%, lo que equivale a más de dos millones de contratos adicionales en comparación con 2021, cuando solo se registraron 262.911 contratos de este tipo.

En el colectivo de trabajadores mayores de 45 años, la contratación indefinida en 2022 totalizó 1.886.233 contratos, lo que representa un aumento del 210,78% en comparación con el año anterior, con un incremento absoluto de 1.279.295 contratos.

Los contratos indefinidos fijos discontinuos en este colectivo representan un tercio del total de contratos indefinidos, llegando a 626.991 contratos, lo que supone 546.627 contratos más (un incremento del 680,19% en términos relativos) en comparación con 2021, cuando se registraron 80.364 contratos de este tipo.

Como resultado, el porcentaje de contratos indefinidos aumentó del 11,55% en 2021 al 37,73% en 2022, mientras que la tasa de temporalidad disminuyó al 62,27% en 2022 desde el 88,45% registrado en 2021.

| TABLA 5. CONTRATACIÓN DE MAYORES DE 45 AÑOS POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA LABORAL | | | | | | |
|--|------------------|-------------------|----------------|------------------|-------------------------------|---------------------|
| Modalidad contractual | Contratos | | | | % colectivo por tipo contrato | % variación 2022/21 |
| | Jornada Completa | J. Tiempo parcial | Fijos descont. | Total | | |
| Indefinido ordinario (bonificado/no | 634.418 | 298.402 | 578.185 | 1.511.005 | 26,62 | 338,67 |
| Indefinido personas con discapacidad | 5.038 | 2.553 | 1.086 | 8.677 | 47,46 | 108,58 |
| Conversión ordinaria | 220.886 | 97.945 | 47.720 | 366.551 | 27,50 | 41,90 |
| Total indefinidos | 860.342 | 398.900 | 626.991 | 1.886.233 | 26,84 | 210,78 |
| Obra o servicio | 352.643 | 74.127 | --- | 426.770 | 32,70 | -79,96 |
| Circunstancias de la producción | 1.421.331 | 554.354 | --- | 1.975.685 | 25,50 | -4,14 |
| Sustitución | 264.007 | 169.618 | --- | 433.625 | 28,71 | 12,10 |
| Temporal personas con discapacidad | 8.088 | 3.872 | --- | 11.960 | 47,04 | 20,41 |
| Sustitución jubilación anticipada | 47 | --- | --- | 47 | 42,34 | -79,65 |
| Jubilación parcial | --- | 25.240 | --- | 25.240 | 100,00 | 10,34 |
| Relevo | 1.004 | 2.074 | --- | 3.078 | 36,68 | 6,62 |
| Obtención práctica profesional | 1.032 | 363 | --- | 1.395 | 2,18 | 7,72 |
| Formación en alternancia | 8.300 | --- | --- | 8.300 | 20,60 | -2,48 |
| Investigador predoctoral en formación | 66 | --- | --- | 66 | 1,27 | 20,00 |
| Mejora ocupabilidad, inserción laboral | 111.605 | 12.084 | --- | 123.689 | 60,87 | --- |
| Financiado con fondos europeos | 2.927 | 595 | --- | 3.522 | 15,72 | --- |
| Otros contratos | 76.572 | 23.474 | --- | 100.046 | 30,32 | 321,07 |
| Total temporales | 2.247.622 | 865.801 | --- | 3.113.423 | 27,59 | -33,00 |
| Total contratos | 3.107.964 | 1.264.701 | 626.991 | 4.999.656 | 27,31 | -4,84 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

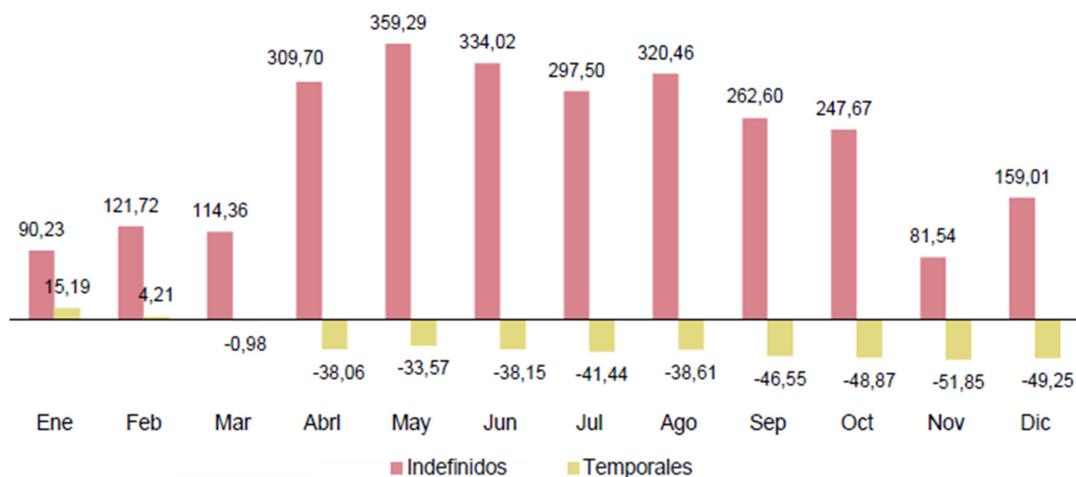
En relación con esto, el número de contratos para obra o servicio indicado en la tabla corresponde a los registros previos a la implementación de la reforma laboral, lo que resulta en una marcada disminución. La mayor parte de la contratación temporal se concentra en el contrato por circunstancias de la producción, el cual, sin embargo, supera en cantidad al total de contratos indefinidos.

De cada cien contratos por circunstancias de la producción suscritos en nuestro país en 2022, veinticinco fueron formalizados por trabajadores mayores de 45 años.

El siguiente gráfico ilustra la evolución mensual de las variaciones interanuales en la contratación indefinida y temporal de los trabajadores mayores de 45 años a lo largo del año. Se observa que a partir de abril, momento en que entró en vigor la reforma laboral que afecta a las modalidades de contratación, se producen significativos incrementos en los

contratos indefinidos, impulsados por el notable aumento de los contratos fijos discontinuos. Por otro lado, la contratación temporal muestra variaciones interanuales negativas incluso desde el mes de marzo.

Grafico 13. Evolución mensual de los contratos temporales e indefinidos de los mayores de 45 años. Variaciones interanuales (%)



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

6. DEMANDANTES DE EMPLEO PARADOS.

6.1. Distribución de los demandantes de empleo parados.

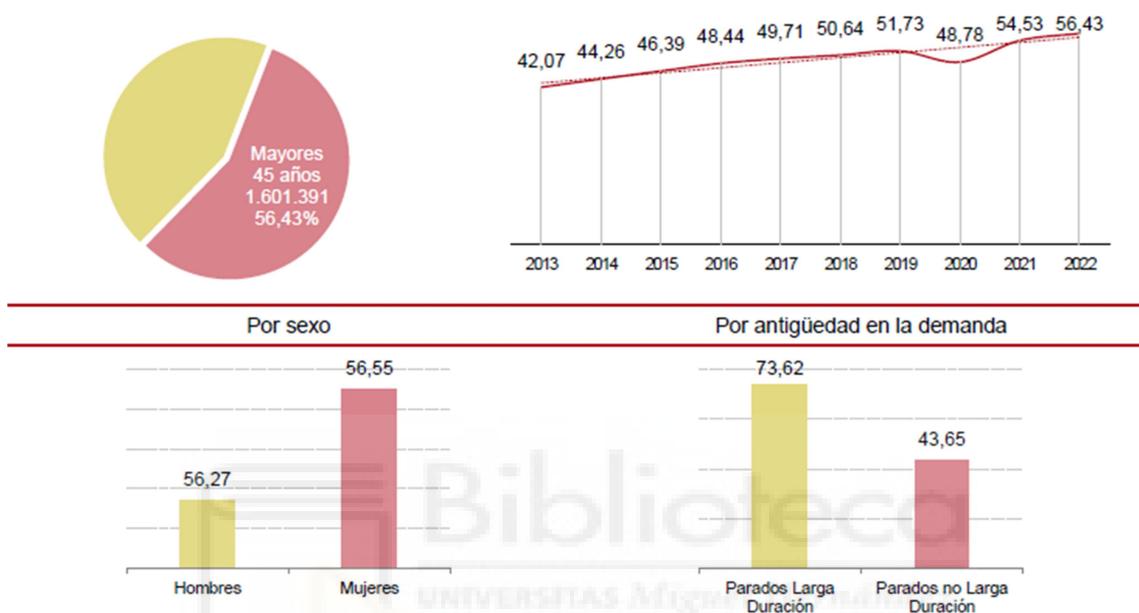
El número total de desempleados registrados en los Servicios Públicos de Empleo de nuestro país alcanzó los 2.837.653 a fecha del 31 de diciembre de 2022. Esto representa una disminución del 8,63% en comparación con la misma fecha en 2021 (-20,12% en 2021), lo que equivale a una reducción de 268.252 desempleados (-782.232 en 2021).

En cuanto a los trabajadores mayores de 45 años, el año 2022 finalizó con 1.601.391 desempleados, lo que significa 92.126 menos que en 2021 (-202.948 en 2021), reflejando una disminución del 5,44%.

El siguiente gráfico muestra la evolución de la proporción de desempleados mayores de 45 años en el total de desempleados registrados. Desde 2013, con la excepción de 2020 debido a circunstancias extraordinarias, el peso de este colectivo en el desempleo registrado ha ido en aumento, influenciado también por el envejecimiento progresivo de la población española.

En cuanto a la distribución por género, las mujeres representan el 56,55% de todos los desempleados mayores de 45 años a nivel estatal, mientras que los hombres de este grupo constituyen el 56,27% del total de desempleados.

Grafico 14. Porcentaje de mayores de 45 años parados en el conjunto de demandantes parados.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2022; evolución 31 de diciembre de 2013-2022.

Por otro lado, se evidencia un desequilibrio en la distribución de desempleados dentro del colectivo por género, ya que las mujeres desempleadas mayores de 45 años representan el 59,60% (58,62% en 2021), mientras que los hombres constituyen el 40,32% (41,66% en 2021). Además, la disminución interanual del desempleo ha sido más pronunciada entre los hombres del colectivo, con un 7,77%, en comparación con la reducción del desempleo femenino del 3,80%.

Dentro de los grupos de interés para el empleo, el de los mayores de 45 años tradicionalmente presenta el porcentaje más alto de desempleados de larga duración, alcanzando el 55,59% a finales de 2022, lo que significa que más de cincuenta y cinco de cada cien desempleados en este grupo llevaban más de un año buscando empleo. El mayor número de desempleados se concentra en el rango de edad de 55 a 59 años, representando el 27,61% de los solicitantes de empleo en este grupo. En este segmento, la variación interanual muestra una disminución del 5,79%

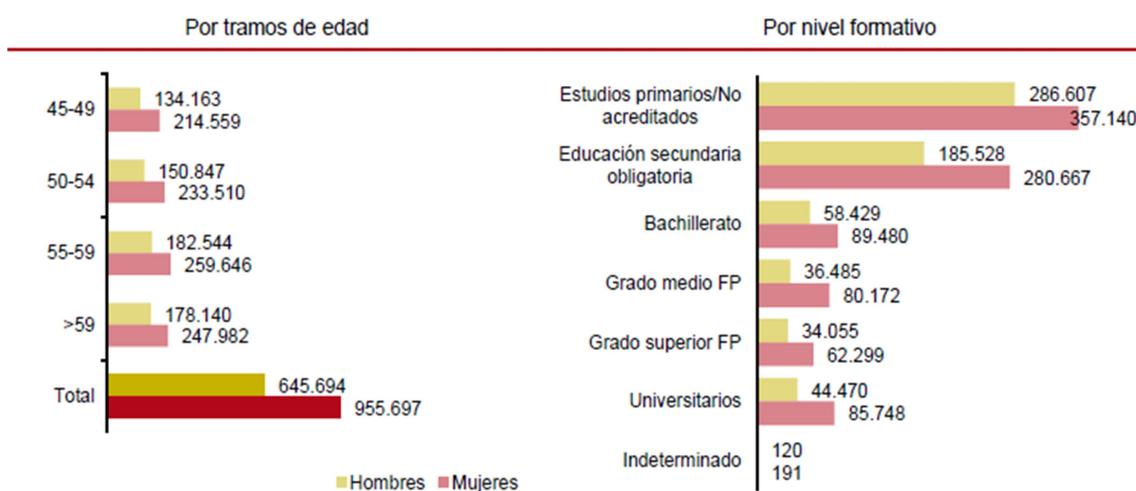
entre los hombres y del 0,15% entre las mujeres, resultando en una reducción conjunta del 2,56% en este tramo.

Es importante destacar la notable disminución del desempleo entre aquellos que tienen entre 45 y 49 años, con una reducción del 11,52%, especialmente significativa en los hombres con un 13,50%.

En cuanto a los niveles formativos, la mayor concentración de desempleados mayores de 45 años se encuentra, de manera coincidente con la tendencia general para todos los desempleados sin distinción de edad, en los niveles formativos inferiores, como la carencia de formación, Estudios Primarios o Educación Secundaria Obligatoria, que representan el 69.31% de los desempleados mayores de 45 años. Del total de este colectivo, el 13,30% tiene Formación Profesional (Media o Superior), el 9,24% cuenta con Bachillerato y el 8,13% posee formación universitaria.

Como se observa en el gráfico 15, en todos los niveles formativos hay más mujeres desempleadas que hombres en esta situación, especialmente notable en los niveles de Formación Profesional y Universitarios, lo cual contrasta con lo observado en el capítulo de Contratos, donde a partir del Grado Medio de Formación Profesional se contrata más a mujeres que a hombres.

Grafico 15. Demandantes parados mayores de 45 años por sexo, tramos de edad y nivel formativo.



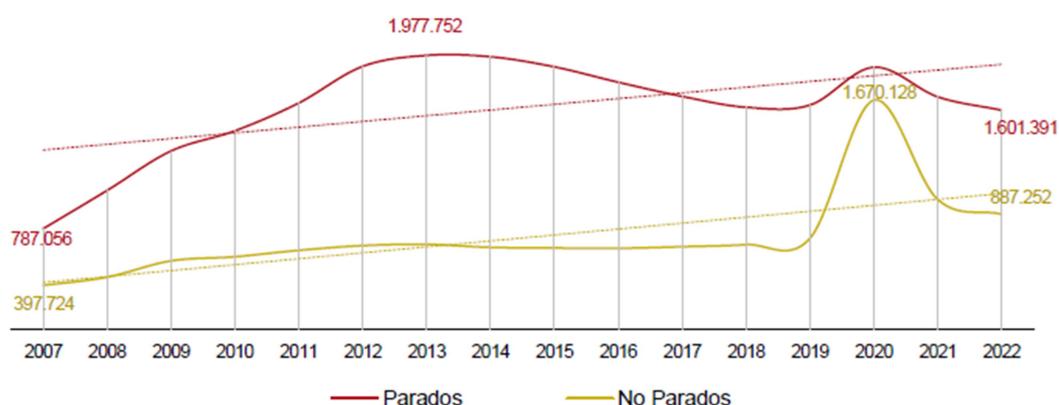
Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2022.

6.2. Evolución de los demandantes de empleo.

En la siguiente gráfica se analiza la evolución de los solicitantes de empleo mayores de 45 años, tanto los desempleados como los empleados. La tendencia del desempleo registrado muestra un aumento constante. Se observa que los períodos de mayor incremento de desempleo en este grupo fueron los años 2008 y 2009, con aumentos del 33% y 26% respectivamente, cifras que se mantuvieron hasta 2013, año en el que se alcanzó el pico de desempleo del período analizado. A partir de 2014, se registró un descenso interanual, con un leve repunte en 2019 y el impacto de la crisis sanitaria en 2020. En 2021 se inició una nueva tendencia a la baja, culminando en diciembre de 2022 con una disminución del desempleo entre los mayores de 45 años del 5,44%.

Por otro lado, el grupo de solicitantes de empleo que no se encuentran desempleados, a pesar de haber experimentado un aumento en su número desde 2017 después de tres años de descenso, no mostró cambios significativos hasta diciembre de 2020, mes en el que aumentó un 131,84% en comparación con el mismo período de 2019. Este fuerte incremento en 2020 se debió a los flujos de entrada y salida del mecanismo de protección de los ERTE, que permitía mantener la inscripción como solicitante de empleo incluso si el trabajador se reincorporaba a su puesto. Los años 2021 y 2022 muestran un descenso significativo, indicando una tendencia a volver a las cifras previas a la pandemia.

Gráfico 16. Demandantes de empleo mayores de 45 años. Evolución anual.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2007-2022.

6.3. Antigüedad en la demanda y paro de larga duración.

Aquí examinaremos la situación de los solicitantes de empleo en función de la antigüedad de su demanda, centrándonos especialmente en los demandantes desempleados de larga duración (PLD), quienes llevan más de 365 días inscritos como solicitantes de empleo.

La siguiente tabla presenta la distribución de los demandantes desempleados mayores de 45 años según grupos de edad y tiempo transcurrido desde que se inscribieron como solicitantes, junto con la variación interanual en cada categoría. Se observa que el porcentaje de desempleados mayores de 45 años con menos de un año de antigüedad en su demanda es más alto en los grupos de edad más jóvenes, a diferencia de aquellos que llevan más de dos años buscando empleo, donde aumenta el número de desempleados a medida que avanza la edad.

A medida que aumenta el tiempo como solicitante, las oportunidades de encontrar empleo disminuyen. El mayor volumen de desempleo se concentra en aquellos que llevan más de doce meses buscando trabajo. Además, más de la mitad de los desempleados en este grupo tienen una antigüedad en su demanda superior a los dos años.

| Antigüedad de la demanda | Tramos de edad | | | | Total | % sobre total | % variación 2022/21 |
|---------------------------------|----------------|---------|---------|---------|-----------|---------------|---------------------|
| | 45-49 | 50-54 | 55-59 | > 59 | | | |
| <= 1 mes | 34.534 | 30.822 | 25.274 | 16.841 | 107.471 | 6,71 | -11,86 |
| >1 y <= 3 meses | 59.698 | 54.255 | 47.219 | 34.008 | 195.180 | 12,19 | -2,65 |
| >3 y <= 6 meses | 50.906 | 49.752 | 46.556 | 36.054 | 183.268 | 11,44 | 13,49 |
| >6 y <= 12 meses | 54.912 | 57.173 | 61.751 | 51.393 | 225.229 | 14,06 | 48,18 |
| Parados no larga duración | 200.050 | 192.002 | 180.800 | 138.296 | 711.148 | 44,41 | 11,83 |
| >12 y <= 24 meses | 43.737 | 50.106 | 59.096 | 52.873 | 205.812 | 12,85 | -26,28 |
| >24 meses | 104.935 | 142.249 | 202.294 | 234.953 | 684.431 | 42,74 | -12,08 |
| Parados de Larga Duración (PLD) | 148.672 | 192.355 | 261.390 | 287.826 | 890.243 | 55,59 | 15,83 |
| Total | 348.722 | 384.357 | 442.190 | 426.122 | 1.601.391 | 100,00 | 5,44 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2022.

Los 890.243 desempleados de larga duración mayores de 45 años al cierre de 2022 representan el 55,59% del total de desempleados en este grupo (1.601.391). Esta cifra es trece puntos porcentuales más alta que la proporción de desempleados de larga duración (42,62%) en el total de desempleo registrado en el país. A pesar de esto, la disminución del

desempleo de larga duración en este colectivo se sitúa por debajo del millón y se acerca a las cifras de 2019 (858.486).

El porcentaje del 55,59% indica que la incidencia del desempleo de larga duración entre los trabajadores mayores de 45 años ha disminuido en siete puntos porcentuales en comparación con el año 2021, cuando representaba el 62,45%.

Grafico 20. Demandantes parados mayores 45 años según antigüedad de demanda. Evolución anual.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2013-2022.

6.4. Beneficiarios de prestaciones por desempleo.

| Sexo / Tramos de edad | Prestación económica | | | | Total | % variación 2022/21 |
|--------------------------|---------------------------|-----------------------|---|---------------------------|-----------|---------------------|
| | Contributiva ¹ | Subsidio ² | Subsidio Eventuales Agrarios ³ | Renta Activa de Inserción | | |
| Hombres | 192.090 | 279.142 | 24.220 | 28.168 | 523.620 | -2,62 |
| Mujeres | 185.722 | 310.308 | 56.270 | 53.437 | 605.737 | 1,27 |
| De 45 a 49 | 112.415 | 57.736 | 9.047 | 30.758 | 209.956 | -6,35 |
| De 50 a 54 | 96.330 | 104.247 | 18.307 | 25.874 | 244.758 | -4,80 |
| De 55 a 59 | 90.299 | 189.092 | 27.245 | 14.338 | 320.974 | 2,05 |
| Mayor de 59 | 78.768 | 238.375 | 25.891 | 10.635 | 353.669 | 4,01 |
| Total | 377.812 | 589.450 | 80.490 | 81.605 | 1.129.357 | -0,57 |
| % colectivo ⁴ | 44,23 | 73,72 | 93,37 | 83,03 | 61,44 | --- |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal. 31 de diciembre de 2022.

¹ Incluye a los trabajadores eventuales agrarios de nivel contributivo.

² Incluye a los beneficiarios de la Renta Agraria —solo para Andalucía y Extremadura—.

³ Trabajadores eventuales agrarios de nivel asistencial incluidos en el Sistema Especial Agrario —solo para Andalucía y Extremadura—.

⁴ Porcentaje de beneficiarios mayores de 45 años sobre el total de beneficiarios de cada tipo de prestación.

Al 31 de diciembre de 2022, el número de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en España alcanzaba 1.838.199 de las cuales, 1.129.357 son mayores de 45 años, representando el 61,44% del total de beneficiarios. En comparación con 2021, hubo una disminución del 0,57% en el número de beneficiarios en este grupo (-12,35% en 2021), lo que se traduce en 6.514 beneficiarios menos.

Las mujeres en este grupo son beneficiarias de prestaciones por desempleo en un 53,64%, mientras que los hombres representan el 46,36%. Con excepción de la prestación contributiva, en las demás modalidades las mujeres superan en número a los hombres. En relación con finales de 2021, se observa un aumento del 1,27% en el número de beneficiarias, mientras que los hombres experimentaron un descenso del 2,62%.

El sistema de protección por desempleo en España para los mayores de 45 años se caracteriza principalmente por ser de tipo asistencial. Solo el 33,45% de los beneficiarios de prestaciones en este grupo reciben una prestación contributiva. Los porcentajes que representan los beneficiarios mayores de 45 años sobre el total de beneficiarios de prestaciones por desempleo en el país respaldan esta afirmación, como se puede verificar en los datos de la última fila de la tabla mencionada. Es importante tener en cuenta que el Subsidio para Eventuales Agrarios es un sistema de protección cerrado, no admitiendo por tanto, nuevas incorporaciones.

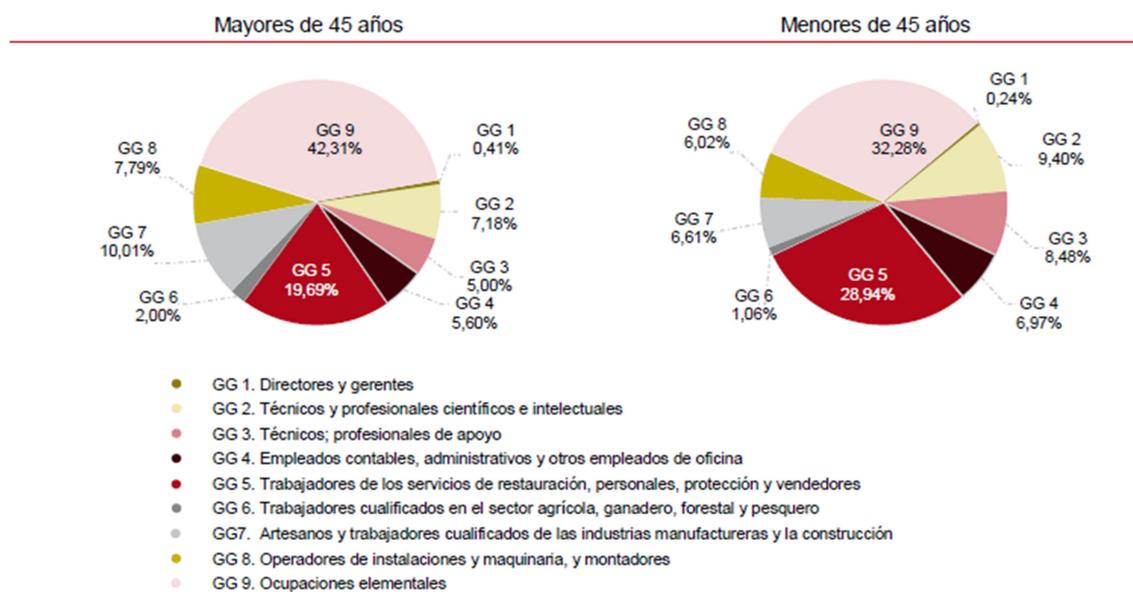
7. OCUPACIONES.

7.1. Contratación por ocupaciones.

Desde la perspectiva de los grandes grupos ocupacionales, el siguiente gráfico revela que el gran grupo 9 (Ocupaciones elementales), continúa siendo el más demandado entre el colectivo. En 2020, este grupo alcanzó su mayor proporción (47,58%) desde 2013. Sin embargo, en 2021 descendió al 45,52% y en 2022 al 42,31%.

Por otro lado, el gran grupo 5 (Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores), tradicionalmente es el segundo grupo más relevante en términos de empleo para los trabajadores del colectivo. Aunque en 2020 cayó al 15,97%, tras la pandemia ha ido recuperando su presencia y en 2022 concentró el 19,69% de los contratos.

Grafico 21. Distribución de la contratación de mayores de 45 años en los grupos ocupacionales.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SFPF a partir de los datos del SISPF Año 2022

TABLA 9. CONTRATACIÓN DE MAYORES DE 45 AÑOS POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES. EVOLUCIÓN

| GGO | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 10.606 | 11.700 | 13.477 | 14.370 | 15.352 | 16.964 | 17.243 | 14.294 | 18.656 | 20.510 |
| 2 | 159.473 | 181.151 | 206.663 | 231.254 | 264.536 | 308.255 | 334.090 | 247.889 | 338.579 | 359.073 |
| 3 | 113.574 | 134.776 | 158.035 | 179.841 | 201.903 | 228.437 | 238.990 | 166.535 | 235.491 | 249.967 |
| 4 | 136.123 | 161.242 | 196.640 | 225.431 | 255.894 | 285.101 | 293.959 | 231.687 | 278.294 | 280.074 |
| 5 | 618.191 | 732.069 | 862.733 | 988.671 | 1.094.645 | 1.183.053 | 1.243.060 | 701.868 | 925.338 | 984.578 |
| 6 | 91.765 | 100.356 | 100.149 | 103.080 | 108.107 | 107.785 | 116.996 | 107.204 | 114.067 | 100.018 |
| 7 | 330.385 | 398.285 | 471.297 | 513.920 | 564.380 | 587.513 | 583.539 | 509.008 | 551.956 | 500.596 |
| 8 | 208.080 | 252.628 | 301.132 | 336.887 | 378.582 | 409.988 | 408.124 | 325.478 | 399.759 | 389.287 |
| 9 | 1.421.851 | 1.646.847 | 1.874.032 | 2.080.366 | 2.311.403 | 2.463.859 | 2.554.159 | 2.091.236 | 2.391.748 | 2.115.414 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2013-2022.

Las ocupaciones agrícolas destacan como las más demandadas para personas mayores de 45 años. En la tabla siguiente se detallan cuatro ocupaciones específicas: Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines), Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines, Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines) y Peones agropecuarios. Estas ocupaciones representan el 15,82% de los contratos, mostrando descensos en comparación con 2021. Lo más notable es el incremento en sus tasas de estabilidad, reflejando una mayor contratación indefinida.

En años anteriores, la temporalidad en las ocupaciones agrícolas solía superar el 90%, llegando en algunos casos a casi el 100%. Sin embargo, en la actualidad se observan tasas de estabilidad del 47,41% para los Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines, y del 33,30% para los Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines).

| TABLA 10. OCUPACIONES CON MAYOR CONTRATACIÓN DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS | | | | | | |
|---|-----------|--------------------------|-------------------------|-------------|----------------------|---------------------|
| Ocupación (Grupo primario) | Contratos | % colectivo ¹ | % sobre total contratos | I. Rotación | Tasa Estabilidad (%) | % variación 2022/21 |
| Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines) | 518.070 | 37,11 | 10,36 | 2,56 | 33,30 | -22,38 |
| Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares | 431.508 | 44,09 | 8,63 | 1,98 | 26,93 | 1,05 |
| Peones de las industrias manufactureras | 294.369 | 22,42 | 5,89 | 2,43 | 19,12 | -17,56 |
| Camareros asalariados | 291.480 | 15,93 | 5,83 | 2,31 | 37,96 | 5,11 |
| Albañiles | 163.840 | 52,30 | 3,28 | 1,49 | 59,94 | -13,83 |
| Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines | 145.764 | 33,07 | 2,92 | 1,84 | 47,41 | -17,35 |
| Vendedores en tiendas y almacenes | 128.430 | 13,49 | 2,57 | 1,44 | 49,60 | 6,30 |
| Empleados domésticos | 123.494 | 55,22 | 2,47 | 1,41 | 88,60 | 7,68 |
| Cocineros asalariados | 116.896 | 36,71 | 2,34 | 1,70 | 48,65 | 10,87 |
| Conductores asalariados de camiones | 114.696 | 48,87 | 2,29 | 1,56 | 63,68 | -1,89 |
| Ayudantes de cocina | 104.363 | 30,96 | 2,09 | 1,57 | 47,33 | 6,59 |
| Trabajadores de los cuidados personales a domicilio | 80.842 | 45,53 | 1,62 | 1,92 | 25,02 | 2,19 |
| Peones de la construcción de edificios | 79.334 | 37,64 | 1,59 | 1,23 | 44,63 | -4,58 |
| Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes | 77.943 | 23,28 | 1,56 | 1,26 | 57,92 | 11,39 |
| Peones del transporte de mercancías y descargadores | 70.699 | 16,67 | 1,41 | 2,03 | 24,85 | -24,84 |
| Otro personal de limpieza | 69.564 | 42,26 | 1,39 | 1,46 | 28,70 | 7,23 |
| Actores | 68.531 | 34,06 | 1,37 | 4,48 | 0,29 | 19,58 |
| Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines) | 65.287 | 44,14 | 1,31 | 1,71 | 27,00 | -16,20 |
| Auxiliares de enfermería hospitalaria | 65.020 | 27,84 | 1,30 | 2,50 | 11,58 | 3,23 |
| Peones agropecuarios | 61.798 | 37,43 | 1,24 | 1,65 | 31,10 | -18,16 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2022.

¹ Porcentaje de contratos suscritos por mayores de 45 años en la ocupación sobre el total contratos registrados en esa ocupación.

El personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares es la segunda ocupación con mayor volumen de contratos entre los mayores de 45 años. En esta ocupación, cuatro de cada diez contratos se realizan con trabajadores de este colectivo. Se ha observado un aumento en el número de contratos en comparación con 2021, y su tasa de estabilidad ha crecido del 9,21% en 2021 al 26,93% en 2022.

En las ocupaciones de Empleados domésticos y Albañiles, más del 50% de los contratos son suscritos por personas mayores de 45 años, y sus tasas de estabilidad han alcanzado el 88,60% (en comparación con el 44,90% en 2021) y el 59,94% (frente al 12,59% en 2021), respectivamente.

Los camareros asalariados han experimentado un aumento significativo en la contratación indefinida, alcanzando un 37,96% en 2022 en comparación con el 7,52% en 2021. Además, la rotación ha disminuido de 2,97 contratos por persona en 2021 a 2,31 en 2022.

Por otro lado, la ocupación de Actores presenta la mayor rotación de todas las ocupaciones mencionadas en la tabla, con un índice de 4,48 en 2022. Sin embargo, su porcentaje de contratos indefinidos es muy bajo, situándose en un 0,29% (frente al 0,09% en 2021).

7.2. Demanda de ocupación por desempleados.

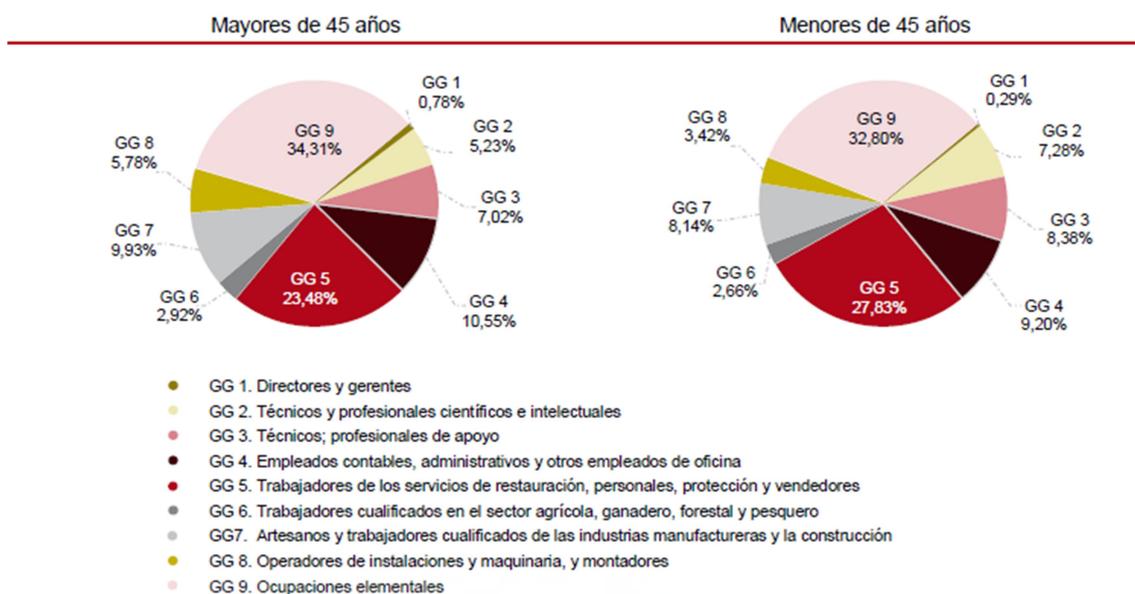
Los datos de Solicitudes de empleo pueden exceder el número total de demandantes desempleados mencionados, ya que una persona puede solicitar trabajo en hasta seis ocupaciones distintas en los Servicios Públicos de Empleo, lo que puede resultar en que un demandante aparezca reflejado en múltiples ocupaciones.

El gráfico muestra la distribución porcentual de las solicitudes de empleo entre los grandes grupos ocupacionales en 2022, mientras que la tabla detalla la evolución desde 2013. Hasta el 31 de diciembre de 2022, se registraron 6.386.219 solicitudes de empleo entre los desempleados de 45 años (1.601.391) en el país, lo que equivale a una media de 3,99 solicitudes de empleo por persona mayor de 45 años.

En 2022, se observó una disminución de 388.789 solicitudes de empleo en este colectivo en comparación con el año anterior. Todos los grandes grupos experimentaron una reducción en el número de demandas de empleo, aunque a diferentes ritmos. El menor descenso, un 3,46%, se registró en el GG4 (Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina), mientras que el mayor, un 9,04%, se observó en el GG8 (Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores). En términos absolutos, los mayores descensos se dieron en el GG9 (Ocupaciones elementales) y el GG5 (Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores), con 132.634 y 75.568 solicitudes menos respectivamente que en el año anterior. Estos dos grandes grupos continuaron concentrando alrededor del 60% de las

solicitudes de empleo de los demandantes desempleados mayores de 45 años.

Grafico 21. Distribución de las solicitudes de empleo de mayores de 45 años en los grandes grupos ocupacionales.



Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2022.

TABLA 11. SOLICITUDES DE EMPLEO DE MAYORES DE 45 AÑOS POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES. EVOLUCIÓN

| GGO | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 63.351 | 62.195 | 58.368 | 54.912 | 52.766 | 50.511 | 53.200 | 60.890 | 52.898 | 49.738 |
| 2 | 310.423 | 317.469 | 319.033 | 314.110 | 308.535 | 306.625 | 317.456 | 374.900 | 348.689 | 334.151 |
| 3 | 460.767 | 468.200 | 458.867 | 444.615 | 429.504 | 417.810 | 432.064 | 512.937 | 470.697 | 448.153 |
| 4 | 613.131 | 636.099 | 631.220 | 635.071 | 622.009 | 615.954 | 636.876 | 739.726 | 698.184 | 674.027 |
| 5 | 1.484.537 | 1.546.507 | 1.559.720 | 1.525.979 | 1.492.934 | 1.465.666 | 1.482.217 | 1.741.933 | 1.575.109 | 1.499.541 |
| 6 | 197.879 | 211.708 | 220.130 | 215.694 | 206.990 | 197.509 | 200.928 | 226.679 | 202.848 | 186.251 |
| 7 | 963.072 | 956.986 | 914.660 | 846.015 | 762.790 | 701.525 | 698.766 | 798.703 | 696.998 | 634.108 |
| 8 | 591.784 | 581.925 | 544.962 | 497.045 | 444.887 | 409.573 | 408.410 | 467.210 | 405.904 | 369.203 |
| 9 | 2.215.851 | 2.323.895 | 2.376.248 | 2.333.524 | 2.265.700 | 2.211.604 | 2.250.122 | 2.589.988 | 2.323.681 | 2.191.047 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2013-2022.

Las ocupaciones más solicitadas por personas mayores de 45 años, según la tabla proporcionada, incluyen Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, Vendedores en tiendas y almacenes, Peones de las industrias manufactureras y Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes, todas con más de doscientas cincuenta mil solicitudes.

Las veinte ocupaciones listadas en la tabla experimentaron una disminución en las solicitudes en comparación con 2021, y trece de ellas pertenecen al sector servicios. Más del 56% de las solicitudes de empleo de personas mayores de 45 años se concentraron en estas veinte ocupaciones mencionadas en la tabla 12.

Las ocupaciones que presentan los mayores porcentajes de solicitudes por parte de este colectivo son Conserjes de edificios y Albañiles, con una presencia del 72,43%, lo que significa que de cada cien solicitudes en estas ocupaciones, más de setenta son realizadas por personas mayores de 45 años.

Estas veinte ocupaciones seleccionadas fueron mayoritariamente solicitadas por demandantes desempleados mayores de 45 años de larga duración, con porcentajes que rondan el 55,59%, que corresponde al porcentaje de desempleados de larga duración en este colectivo durante 2022.

| TABLA 12. OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS POR LOS DEMANDANTES PARADOS MAYORES DE 45 AÑOS | | | | | |
|--|--------------------|--------------------------|---------------------------|-------|---------------------|
| Ocupación (Grupo primario) | Solicitudes empleo | % colectivo ¹ | % sobre total solicitudes | % PLD | % variación 2022/21 |
| Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares | 639.567 | 61,91 | 10,01 | 57,23 | -5,49 |
| Vendedores en tiendas y almacenes | 443.206 | 48,29 | 6,94 | 59,81 | -3,62 |
| Peones de las industrias manufactureras | 363.622 | 58,18 | 5,69 | 57,28 | -6,19 |
| Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes | 257.239 | 59,16 | 4,03 | 58,10 | -3,32 |
| Peones de la construcción de edificios | 158.243 | 59,18 | 2,48 | 57,45 | -9,43 |
| Recepcionistas (excepto de hoteles) | 138.854 | 60,92 | 2,17 | 54,49 | -4,46 |
| Camareros asalariados | 138.745 | 38,92 | 2,17 | 52,11 | -10,55 |
| Conserjes de edificios | 136.063 | 72,43 | 2,13 | 59,57 | -2,40 |
| Peones de obras públicas | 130.128 | 58,66 | 2,04 | 53,64 | -5,11 |
| Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines | 128.531 | 55,81 | 2,01 | 53,92 | -7,26 |
| Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines | 124.752 | 55,21 | 1,95 | 54,36 | -4,22 |
| Ayudantes de cocina | 117.166 | 60,83 | 1,83 | 56,07 | -8,06 |
| Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas | 112.389 | 67,64 | 1,76 | 54,58 | -8,94 |
| Peones del transporte de mercancías y descargadores | 111.912 | 42,18 | 1,75 | 56,58 | -5,76 |
| Cajeros y taquilleros (excepto bancos) | 107.365 | 43,16 | 1,68 | 56,46 | -2,78 |
| Albañiles | 103.632 | 72,43 | 1,62 | 55,37 | -11,51 |
| Cocineros asalariados | 102.635 | 63,08 | 1,61 | 52,16 | -10,42 |
| Ordenanzas | 99.541 | 68,55 | 1,56 | 54,35 | 0,11 |
| Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines) | 87.129 | 56,87 | 1,36 | 54,00 | -7,92 |
| Barrenderos y afines | 86.776 | 56,72 | 1,36 | 55,71 | -4,03 |

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2022.

¹ Porcentaje de mayores de 45 años parados que solicitan la ocupación sobre el total de parados inscritos en esa ocupación.

8. LA FORMACION PROFESIONAL.

8.1. La formación profesional y su orientación para el empleo.

En la actualidad, el mercado laboral requiere habilidades y competencias que han evolucionado significativamente en comparación con el pasado. Se destacan la flexibilidad, la capacidad de adaptación y el dominio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC,s) como requisitos fundamentales para acceder a un empleo, dado el entorno laboral caracterizado por la digitalización y la globalización.

La flexibilidad y la capacidad de adaptación son habilidades clave en un mercado laboral dinámico y competitivo, donde las empresas buscan empleados capaces de ajustarse eficientemente a nuevas situaciones, tareas y entornos laborales. Asimismo, el dominio de las TIC se ha vuelto esencial en prácticamente todos los sectores, dado que la tecnología desempeña un papel fundamental en la productividad, la comunicación y la innovación en las organizaciones.

La actualización tecnológica continua es un aspecto crucial para mantener la relevancia en el mercado laboral actual. Esto implica mantenerse al tanto de las últimas tendencias tecnológicas, adquirir nuevas habilidades digitales y adaptarse a las cambiantes demandas del mercado. La capacitación constante en tecnología se convierte en una herramienta indispensable para asegurar la empleabilidad y la competitividad en un entorno laboral cada vez más digitalizado y exigente.

Además de estas competencias, la formación laboral juega un papel crucial, siendo un factor determinante en la contratación de trabajadores por parte de las empresas. Es importante tener en cuenta que al hablar de formación, no solo nos referimos a la formación profesional orientada al empleo, sino también al nivel educativo general de los trabajadores. El año 2008 marcó un punto de inflexión debido a la crisis económica, observándose un progresivo aumento en el nivel educativo de la población española en respuesta a las nuevas exigencias laborales, especialmente para los trabajadores de mayor edad.

En el año 2021, solo el 35,9% de los trabajadores mayores de 45 años cuentan con estudios superiores, lo que indica que la mayoría, un 64,1%, tienen estudios básicos o carecen de formación educativa. Para este último grupo, la experiencia laboral se convierte en su principal activo, aunque en muchos casos no resulta ser suficiente. En esta situación, la formación profesional emerge como una solución crucial para este colectivo al

combinarse con la experiencia laboral, lo que contribuye a mejorar su posición en el mercado laboral. Según Amber y Domingo (2017), la formación profesional para el empleo se enfoca en satisfacer las necesidades formativas de las personas al alinearlas con las demandas productivas de la sociedad actual.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en España, tiene como objetivos principales mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente aquellos con mayores dificultades para encontrar trabajo, y facilitar a los trabajadores el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación para reducir la brecha digital y garantizar su accesibilidad. Esta legislación se enfoca en atender a grupos considerados "desfavorecidos", como jóvenes que se incorporan al mercado laboral, mujeres, inmigrantes, personas con diversidad funcional y, en particular, los mayores de 45 años, que son el foco de análisis en este contexto.

A pesar de la estrecha relación entre la formación y la experiencia laboral, es relevante señalar que estas cualidades de los trabajadores no siempre son percibidas como ventajosas por los empleadores. Según Yllanes y Tapia (2020) citados en Amber y Domingo (2021), la experiencia profesional puede generar controversias al ser vista tanto como un obstáculo como un valor para la inserción laboral. En el caso de desempleados mayores de 45 años, la tradicional importancia de la experiencia laboral para acceder al empleo se cuestiona en el actual mercado laboral. La amplia experiencia laboral puede ser interpretada como inflexibilidad, resistencia al cambio y generar conflictos en la empresa, además de representar un coste económico que muchas empresas no están dispuestas a asumir.

Esta situación ilustra los desafíos que enfrentan las personas mayores de 45 años en el mercado laboral actual, donde la extensa experiencia laboral acumulada a lo largo de su vida puede obstaculizar su inserción laboral. Investigaciones como la de Sánchez-Martín y Rus (2020) revelan que los empleadores prefieren contratar a trabajadores jóvenes con cierta experiencia en lugar de individuos sin experiencia previa o con una larga trayectoria laboral, ya que consideran que estos últimos pueden adaptarse de manera más favorable a un puesto de trabajo.

La formación profesional para el empleo en España se encuentra ante diversos desafíos que afectan su eficacia, especialmente en el caso de las personas mayores de 45 años. Algunos expertos cuestionan si la inversión

en formación para este grupo es rentable o si se están desperdiciando recursos que podrían dirigirse a otras áreas, dado que muchos de ellos están próximos a la jubilación. Asimismo, se destaca la importancia de alinear la formación con las demandas del mercado laboral para asegurar una inserción exitosa. Expertos como Amber y Domingo (2017) abogan por una oferta formativa adaptada a las necesidades del mercado laboral, lo que podría incrementar la rentabilidad de la formación para las personas mayores de 45 años.

Por otro lado, se menciona la falta de flexibilidad en los cursos de formación profesional, lo que dificulta su seguimiento y aprovechamiento por parte de este grupo. Es esencial actualizar el catálogo de especialidades formativas con la colaboración de agentes sociales y empresas para ofrecer un enfoque más adaptable y ajustado a las necesidades reales. Se plantea la necesidad de superar la rigidez del sistema actual y fomentar una formación más personalizada y actualizada.

Además, se proponen alternativas como la formación en línea, a distancia o semipresencial para facilitar la conciliación de la vida familiar con la formación, especialmente para aquellas mujeres que suelen asumir la mayor parte de las responsabilidades familiares. La adaptación de los métodos educativos a las circunstancias individuales y a la realidad laboral de cada persona se presenta como un aspecto fundamental para mejorar la efectividad de la formación profesional destinada a las personas mayores de 45 años.

El debate sobre el profesorado encargado de impartir cursos de formación profesional es objeto de amplia discusión entre los usuarios, en particular entre aquellos mayores de 45 años. Según estos, los instructores de formación profesional para el empleo deben ser individuos altamente cualificados y especializados en trabajar con adultos. Además de requerir competencia profesional y conocimientos sólidos, los usuarios buscan una relación que fomente el intercambio de opiniones, la participación activa y la discusión sobre los temas y procedimientos, creando un entorno de igualdad donde la distinción entre docente y alumno se desvanezca, permitiendo que el profesorado actúe como mediador del conocimiento y guía para el aprendizaje.

No obstante, los instructores se encuentran cada vez más con el desafío de enseñar a adultos en entornos, grupos y con planes de estudio diseñados originalmente para generaciones anteriores. Es crucial reconocer que las controversias en torno a la formación no siempre se deben

exclusivamente a la calidad de la formación en sí, sino que también pueden surgir del uso inapropiado que algunas personas hacen de ella.

En numerosas ocasiones, la formación profesional para el empleo no logra alcanzar su propósito debido a factores externos, como la falta de orientación previa y la motivación equivocada de asistir a cursos únicamente por cumplir con una obligación, algo especialmente común entre desempleados mayores de 45 años. La orientación laboral previa y la motivación adecuada son elementos fundamentales para el éxito de la formación, ya que es necesario adaptarse a las circunstancias y expectativas individuales para lograr una inserción laboral efectiva.

Por todo esto, la formación profesional para el empleo representa una oportunidad para los adultos mayores de 45 años que buscan reintegrarse en el mercado laboral o mejorar sus habilidades, pero requiere una reestructuración para ajustarse a las necesidades actuales.

8.2. La orientación profesional.

La orientación profesional para el empleo, así como la formación de los trabajadores son factores muy importantes en el ámbito laboral, pero que cobra especial importancia en el colectivo objeto de estudio como lo son los trabajadores mayores de 45 años. Ambos servicios, los de orientación y formación, forman parte de la cartera común de servicios de Sistema nacionales de empleo, regulado en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba dicha cartera común de servicios.

Dejando a un lado el marco normativo y lo establecido en nuestro país en relación con la orientación para el empleo, es esencial abordar el tema desde una perspectiva sociológica, es decir, comprender cómo se percibe realmente la orientación desde la perspectiva de las personas a través de los estudios realizados hasta la fecha, los cuales buscan arrojar luz sobre esta percepción.

La orientación profesional como medio para acceder al empleo tiene un gran potencial, especialmente para las personas mayores de 45 años, ya que puede ayudar a este grupo a redefinir su identidad en el ámbito laboral. Amber y Domingo (2017) describen la orientación utilizando la metáfora del tándem, como una etapa de acompañamiento en la que se trabaja de forma colaborativa para fortalecer las habilidades, la motivación y todos los elementos necesarios, con el fin de evitar que la persona se quede rezagada

o tome decisiones equivocadas que puedan resultar en un desperdicio de esfuerzos y ánimo, permitiendo así concluir exitosamente el proceso.

Sin embargo, al igual que sucede con la formación para el empleo mencionada anteriormente, la orientación profesional también se ve confrontada con posturas que ponen en duda la eficacia de sus servicios. Según Jansen (2016, p. 33), los Servicios de Empleo en España parecen ser el resultado de decisiones rutinarias que se basan en políticas estándar de empleo, en lugar de estar fundamentadas en un análisis profundo de las necesidades de los solicitantes de empleo. En ocasiones, las acciones llevadas a cabo por los líderes políticos en materia de empleo parecen limitarse a meros documentos o disposiciones destinados a cumplir ciertos objetivos, sin abordar la problemática social real que deberían intentar resolver.

En este contexto, Amber y Domingo (2021), en su estudio con expertos, afirman que la orientación profesional es un proceso crucial en la búsqueda de empleo; sin embargo, muchos de ellos señalan la falta de estos servicios y algunos resaltan la aparente inutilidad de los mismos. Además, surgen críticas directas hacia la problemática de la orientación profesional para el colectivo, argumentando que existe una carencia de orientación adecuada para las personas mayores de 45 años (Arribas, 2013).

Además, siguiendo con las críticas hacia los servicios de orientación en España, es relevante abordar la relación entre dos aspectos analizados en este estudio: la formación profesional para el empleo y la orientación profesional para el empleo. En la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, estos dos servicios se consideran como opciones alternativas, lo que significa que las personas pueden optar por uno u otro según sus necesidades o inquietudes en un momento dado. Sin embargo, existen expertos que cuestionan este enfoque de los servicios públicos y sostienen que la orientación profesional no debería ser vista como una alternativa a la formación cuando las personas buscan mejorar su empleabilidad o integrarse en el mercado laboral, sino que debería estar presente desde el inicio del proceso.

En este sentido, una medida propuesta por la mayoría de profesionales en el estudio de Amber y Domingo (2017) para mejorar la gestión de la formación es considerar que la orientación debe preceder a la formación, permitiendo así definir previamente intereses y objetivos para garantizar el éxito en los procesos formativos. De esta manera, la formación y la orientación se convertirían en servicios consecutivos para

establecer desde el principio los intereses de las personas y, al mismo tiempo, aumentar la rentabilidad de los cursos de formación dirigidos a los mayores de 45 años, que han sido objeto de controversia en secciones anteriores.

Jansen (2016) va un paso más allá al proponer una extensión de los servicios de orientación durante las etapas iniciales del empleo.

En resumen, dado que el mercado laboral está en constante evolución, es imperativo que todos los servicios públicos vinculados a este también evolucionen. Actualmente, la orientación profesional apuesta por las "marcas personales" como los modelos actuales para desarrollar una identidad profesional en las personas mayores de 45 años, con el objetivo de hacerlas más atractivas en el mercado laboral actual y destacarlas entre los demás candidatos (Climent-Rodríguez y Navarro-Abal, 2016).

9. EL DESEMPLEO DE LARGA DURACION Y SUS EFECTOS.

En el año 2020, el desempleo en España alcanzó cifras preocupantes, con 3.888.137 personas registradas en los Servicios Públicos de Empleo, representando un aumento del 22,90% en comparación con el año anterior, en gran parte atribuible a la destrucción de empleo causada por la pandemia de COVID-19 y las medidas de confinamiento que afectaron a numerosos sectores que no podían adaptarse al trabajo remoto. Sin embargo, en 2021 se observó una reducción significativa en el desempleo, con un total de 3.105.905 personas registradas como paradas, lo que representó una disminución de 782.232 personas (-20,12%) en comparación con diciembre de 2020, según datos de La Moncloa (2022).

A pesar de esta mejoría general, es importante destacar la situación particularmente preocupante del desempleo en el grupo de mayores de 45 años. Según el informe del SEPE (2021), a finales de diciembre de 2020, había 1.896.465 desempleados mayores de 45 años, lo que representaba casi la mitad del total de desempleados en España, es decir, el 48,78%. Además, el informe señala que un aspecto destacado es el alto porcentaje de desempleados de larga duración (PLD) en este grupo, con un 59,58% de desempleados mayores de 45 años en esta situación en el año 2020.

Por tanto, en 2020, la mitad de las personas desempleadas en España eran mayores de 45 años, y dentro de este grupo, casi tres quintas partes llevaban un año o más en situación de desempleo, lo que subraya la

complejidad y la persistencia de la problemática del desempleo en este segmento de la población.

La situación del desempleo de larga duración en Europa, al igual que en España, presenta cifras preocupantes, según estudios realizados por Eurostat, la oficina estadística de la Unión Europea. En el año 2020, aproximadamente un 46% de los desempleados de entre 50 y 64 años en la UE se encontraban en situación de desempleo de larga duración. Es importante destacar que este porcentaje no incluye a los desempleados de larga duración a partir de los 45 años, por lo que es probable que si se considerara este grupo, el porcentaje sería aún mayor, dado que se ampliaría la muestra de personas en esa situación.

Para obtener datos más actualizados sobre todas las facetas del desempleo en el colectivo de personas mayores de 45 años, será necesario esperar al informe que se publicará en 2022 y que recopilará los datos del año 2021. Aunque existen medios que estudian y publican datos específicos, los informes anuales del SEPE proporcionan un análisis detallado sobre el desempleo en España, lo que permite una comprensión más profunda de la situación laboral de este grupo de la población.

9.1. Causas que provocan el empleo de larga duración.

Una vez analizados los datos sobre el desempleo de larga duración en España, especialmente entre los mayores de 45 años, es crucial identificar las posibles causas que contribuyen a su alta incidencia. Aunque es difícil eliminar por completo esta problemática, al definir las posibles causas del desempleo prolongado podemos trabajar en su identificación y abordaje.

Una de las causas principales está relacionada con la formación, tanto educativa como profesional, para el empleo. La falta o el exceso de formación se engloba en lo que el mercado laboral actualmente considera como "habilidades adquiridas", las cuales evolucionan constantemente y pueden generar una discrepancia entre las habilidades que poseen las personas mayores de 45 años y las que demanda el mercado laboral. Además de la formación, se destacan las "soft skills" como la flexibilidad, el trabajo en equipo y las habilidades digitales, las cuales son valoradas por los profesionales de Recursos Humanos en los procesos de selección.

Otra causa del desempleo prolongado puede ser la actitud de la persona desempleada hacia su situación laboral. La forma en que la persona asume su condición de desempleo puede influir en la duración de esta

situación. Aquellos que culpan a causas externas tienden a tener menos oportunidades de encontrar trabajo en comparación con aquellos que reconocen causas internas y buscan activamente mejorar su empleabilidad.

Además, las prestaciones y subsidios por desempleo pueden ser considerados como una causa del desempleo de larga duración, especialmente una vez agotada la prestación contributiva. La generosidad de estos subsidios puede desincentivar la búsqueda activa de empleo y fomentar la cronicidad del desempleo. Es fundamental replantear el sistema de protección por desempleo para ofrecer incentivos que promuevan la búsqueda y aceptación de empleo, evitando que las personas se acomoden a la asistencia económica indefinida.

En resumen, el desempleo de larga duración entre los mayores de 45 años no es resultado de una única causa, sino de una combinación de factores como la falta de habilidades demandadas, la actitud frente al desempleo y la generosidad de los subsidios, entre otros. Es necesario abordar estas causas de manera integral para reducir la incidencia del desempleo prolongado en este colectivo.

9.2. Los efectos psicológicos que produce el desempleo de larga duración.

El desempleo en cualquiera de sus variantes, pero especialmente el de larga duración, genera efectos psicológicos significativos en los individuos afectados, variando según el grupo demográfico. Para los jóvenes, la experiencia del desempleo implica principalmente una mayor dependencia de los padres y la pérdida del empleo en sí misma, sin mayores consecuencias (Buendía, 2010). En contraste, los adultos enfrentan sentimientos de fracaso, angustia, desesperanza y problemas económicos, lo que puede llevar a trastornos psicológicos y, en casos graves, a trastornos físicos.

El empleo desempeña funciones fundamentales para la estabilidad emocional y psicológica de un individuo, según Jahoda (1987), tales como imponer una estructura de tiempo, proporcionar experiencias sociales, vincular a metas y objetivos, otorgar estatus social y requerir actividad habitual. La pérdida de empleo no solo implica la falta de ingresos, sino también la interrupción de estas funciones sociales y personales esenciales.

El impacto psicológico del desempleo varía a lo largo del tiempo. Algunos estudios sugieren que el malestar psicológico aumenta con la

duración del desempleo, alcanzando su punto máximo entre los 7 y 12 meses, para luego disminuir gradualmente (Estramiana et al., 2012; Sánchez-Martín y Rus, 2020). La transición a la categoría de desempleado de larga duración, generalmente después de 12 meses, puede implicar una aceptación forzada de la situación, debido a la estructura del mercado laboral actual que afecta especialmente a desempleados mayores de 45 años.

Tras la pérdida de empleo, los individuos pueden experimentar diferentes fases psicológicas. Desde el estado de "shock" inicial hasta la fase de aceptación o acomodación, donde se reconoce la identidad como desempleado, se pueden observar cambios en el estado emocional y social de la persona (Garrido, 1996; Buendía, 2010). Este proceso puede afectar no solo al individuo, sino también a su entorno familiar, pudiendo desencadenar conflictos y tensiones en las relaciones familiares.

En cuanto al impacto de género, el desempleo puede tener efectos más negativos en la salud mental de los hombres, debido a las tradicionales responsabilidades de proveedor principal atribuidas a ellos (Parejo et al., 2015). Sin embargo, es importante considerar que la posición de la mujer en la sociedad ha evolucionado, reflejando una diversidad de modelos familiares y roles de género.

En conclusión, el desempleo de larga duración no solo afecta psicológicamente a los individuos, sino que también puede tener repercusiones en la salud física, aumentando la morbilidad cardiovascular y la utilización de servicios sanitarios, e incluso incrementando las tasas de mortalidad. Además, se observa una tendencia a desarrollar trastornos psicofisiológicos y adicciones entre las personas desempleadas de larga duración (Del Pozo et al., 2002; Buendía, 2010).

10. PROTECCION SOCIAL.

10.1. Concepto de Protección Social.

La protección social engloba el conjunto de prestaciones y subsidios proporcionados por el sistema de Seguridad Social y los Servicios Públicos de Empleo (SEPE), con el objetivo principal de mitigar los perjuicios económicos derivados del desempleo en las personas. Este sistema de protección se divide en dos modalidades: la contributiva y la no contributiva o asistencial.

Bajo los principios de universalidad y suficiencia, todos los ciudadanos pueden acceder a esta protección, independientemente de si han contribuido previamente al sistema de la Seguridad Social. En la modalidad contributiva, se protege a los trabajadores que han cotizado al sistema de la Seguridad Social durante un período mínimo antes de quedar desempleados. Aquí se incluye la prestación por desempleo, a la cual se accede tras cumplir ciertos requisitos, como haber trabajado y cotizado al menos 360 días en los 6 años previos al desempleo.

Por otro lado, la modalidad no contributiva o asistencial está dirigida a desempleados que no pueden acceder a la prestación por desempleo debido a la falta de cotizaciones suficientes. En este nivel se encuentran subsidios como el Subsidio por Desempleo, el Subsidio para Mayores de 52 años y la Renta Activa de Inserción (RAI), que son fuentes de ingresos esenciales para desempleados mayores de 45 años que han agotado la prestación por desempleo y enfrentan dificultades para encontrar trabajo. Estos subsidios asistenciales se han diseñado considerando la vulnerabilidad específica del colectivo de mayores de 45 años, lo que resalta la importancia de analizar en detalle cuáles son, sus características y los requisitos para acceder a ellos.

10.2. Prestaciones y subsidios a nivel asistencial.

En este apartado se analizan las prestaciones y subsidios a los que pueden acceder los trabajadores mayores de 45 años desempleados que no cuentan con cotizaciones suficientes o ingresos. Estas ayudas son de carácter estatal y están dirigidas exclusivamente a este colectivo debido a su vulnerabilidad. Sin embargo, existen otros subsidios de naturaleza asistencial que protegen diferentes situaciones, como el subsidio para liberados de prisión, que busca apoyar la reinserción social y asegurar ingresos para prevenir la exclusión, o el subsidio para emigrantes retornados que no tienen derecho a prestaciones contributivas.

Además, hay subsidios como el Ingreso Mínimo Vital o el Subsidio Extraordinario por Desempleo que no se enfocan en colectivos específicos, como los mayores de 45 años, sino que tienen un alcance más general para brindar cobertura social a personas en riesgo de exclusión o con dificultades económicas y laborales.

Es importante destacar que a nivel autonómico, las Comunidades Autónomas tienen competencias en asistencia social, según lo establecido

en el artículo 148.1. 20ª de la Constitución Española. Por ejemplo, la Comunidad Valenciana ofrece ayudas para combatir la exclusión social, como la Renta Valenciana de Inclusión, compatible con el Ingreso Mínimo Vital. Aunque existen más autonomías, este trabajo no profundiza en el estudio de cada una de ellas.

10.3. Bonificaciones e incentivos para la contratación.

En España, existen diferentes fórmulas para incentivar la contratación de colectivos desfavorecidos, como los mayores de 45 años. A nivel estatal, aunque no hay bonificaciones exclusivas para este grupo, persisten dos tipos de bonificaciones que impactan en mayor o menor medida en los mayores de 45 años: las bonificaciones por la contratación de personas desempleadas de larga duración y las bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad mayores de 45 años.

Las bonificaciones por la contratación de personas desempleadas de larga duración, reguladas en el Real Decreto Ley 8/2019, consisten en una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, que varía según el género de la persona contratada y se aplica en contratos indefinidos. Estas bonificaciones pueden disfrutarse durante un período de tres años, con condiciones específicas de mantenimiento del contrato y nivel de ocupación.

Por otro lado, las bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad mayores de 45 años, establecen incentivos en la cuota empresarial a la Seguridad Social, con incrementos adicionales para mujeres discapacitadas. Estas bonificaciones se mantienen durante toda la vigencia del contrato.

A nivel autonómico, algunas regiones como la Comunidad Valenciana han implementado programas de subvenciones, como el programa ECOVUL, destinado a fomentar la contratación indefinida de colectivos vulnerables, incluyendo personas mayores de 50 años y desempleadas de larga duración. Estas subvenciones no están ligadas a un período específico, sino que se conceden por acciones concretas, como la contratación de personas de colectivos vulnerables, y están sujetas a ciertos parámetros de análisis.

Estas medidas buscan promover la inserción laboral de colectivos vulnerables, como los mayores de 45 años, en el mercado laboral, a través de incentivos tanto a nivel estatal como autonómico.

10.4. La protección social y su marco jurídico.

La legislación en protección social es amplia y diversa debido a sus constantes actualizaciones y naturaleza cambiante. En este contexto, se destacan las disposiciones legales clave destinadas a garantizar facilidades a personas mayores de 45 años para su inserción laboral y prevenir la exclusión social.

El artículo 41 de la Constitución Española, fundamental en la política social y económica, establece la base del actual sistema de protección social. Este artículo garantiza un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, asegurando asistencia y prestaciones suficientes, especialmente en situaciones de desempleo, con notas de universalidad y suficiencia.

En cuanto a las normativas específicas relacionadas con la protección social y empleo de mayores de 45 años, se destacan varios decretos y leyes importantes:

- Real Decreto Legislativo 3/2015: Define la política de empleo y prioriza la integración laboral de colectivos con dificultades, incluyendo a los mayores de 45 años.
- Real Decreto Legislativo 8/2015: Regula la protección por desempleo, incluyendo el Subsidio por Desempleo y el Subsidio para Mayores de 52 años, con sus requisitos y condiciones.
- Real Decreto-ley 8/2019: Modifica normativas anteriores para mejorar la protección social y reducir la edad de acceso al subsidio a los 52 años, entre otras medidas.
- Real Decreto 1369/2006: Regula el programa de Renta Activa de Inserción (RAI) para desempleados con necesidades económicas especiales.
- Ley 43/2006: Establece bonificaciones para personas con discapacidad mayores de 45 años, entre otras medidas para fomentar el empleo.

11. MEDIDAS DE PROLONGACION DE LA EDAD LABORAL.

A continuación, se presenta un resumen detallado de las medidas de prolongación de la edad laboral en España:

Reforma del sistema de pensiones: Se han realizado reformas en el sistema de pensiones para incentivar a los trabajadores a retrasar su jubilación. Esto incluye el aumento gradual de la edad de jubilación, la introducción de coeficientes de penalización o bonificación en función de la edad de jubilación, y la revisión de los cálculos para determinar la cuantía de la pensión.

Flexibilidad laboral: Se han promovido medidas de flexibilidad laboral para permitir a los trabajadores mayores adaptar sus condiciones laborales a medida que envejecen. Esto incluye la posibilidad de reducir la jornada laboral, acceder al trabajo a tiempo parcial, teletrabajar, o incluso establecer esquemas de jubilación gradual.

Formación y reciclaje profesional: Se han implementado programas de formación y reciclaje profesional dirigidos a trabajadores mayores, con el objetivo de actualizar sus habilidades y conocimientos para mejorar su empleabilidad. Estos programas pueden incluir cursos de formación específicos, programas de mentoría y oportunidades de aprendizaje continuo.

Incentivos para la contratación de trabajadores mayores: Se han establecido incentivos para fomentar la contratación de trabajadores mayores, como reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para las empresas que contraten a personas de cierta edad. Estos incentivos buscan promover la inclusión laboral de los trabajadores mayores y combatir la discriminación por edad en el mercado laboral.

Promoción de entornos laborales saludables: Se ha puesto énfasis en la promoción de entornos laborales saludables y adaptados a las necesidades de los trabajadores mayores. Esto incluye la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales específicas para este colectivo, así como la promoción de la conciliación laboral y familiar.

Apoyo a emprendedores sénior: Se han desarrollado programas de apoyo específicos para fomentar el emprendimiento entre los trabajadores mayores, brindando asesoramiento, formación y recursos para aquellos que deseen iniciar su propio negocio o actividad profesional.

Estas medidas buscan fomentar la prolongación de la vida laboral de los trabajadores mayores en España, promoviendo su participación activa en el mercado laboral y contribuyendo a la sostenibilidad del sistema de pensiones.

CONCLUSIONES.

En las conclusiones del Trabajo Final de Grado sobre el mercado laboral de los mayores de 45 años, se destacan varios puntos relevantes:

1. Importancia de la formación: Se resalta que la formación es una cualidad valiosa para las personas mayores de 45 años, ya que les proporciona una ventaja en el mercado laboral. Sin embargo, se menciona que la formación puede ser percibida como un factor de inflexibilidad, lo que puede afectar la disposición de las personas a adaptarse a nuevas situaciones. Se sugiere que la experiencia laboral es un activo importante para este grupo, y se plantea la mentoría como una alternativa para que puedan transmitir sus conocimientos a trabajadores más jóvenes.

2. Impacto del desempleo de larga duración: Se señala que el desempleo prolongado afecta negativamente la estabilidad económica y psicológica de las personas mayores de 45 años. Esta situación puede llevar a la pérdida de esperanza en la búsqueda de empleo y a la disminución de habilidades de inserción laboral, lo que a su vez puede tener consecuencias psicológicas significativas.

3. Prestaciones y subsidios en el sistema de protección social: Se plantea que aumentar la cuantía y duración de las prestaciones y subsidios no es la solución ideal para abordar la precariedad laboral de los desempleados mayores de 45 años. Se sugiere que estas medidas deben ser temporales y que las políticas de empleo deben centrarse en facilitar la reinserción laboral de este grupo en el mercado laboral.

4. Economía sumergida y protección social: Se menciona que muchas personas mayores de 45 años recurren a la economía sumergida para obtener ingresos, lo cual puede tener consecuencias negativas tanto en términos laborales como en la futura pensión de jubilación. Se plantea la necesidad de implementar medidas que brinden una protección efectiva a este colectivo, como la creación de reservas de puestos de trabajo para su contratación y la garantía de igualdad y no discriminación en función de la edad.

Podemos concluir por tanto que las políticas de empleo actuales son insuficientes para abordar la situación de los desempleados mayores de 45 años, y se hace un llamado a implementar medidas más efectivas y acordes a la realidad del mercado laboral.

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)

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>

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 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/>

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>

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>

RD 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>

BIBLIOGRAFÍA

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2023). Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años (Datos 2022). SEPE. nipo:120-20-054-0

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., & Jesús, 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

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:10.11144/Javeriana.UPSY12-3.rail

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.

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.

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.

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.

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., & Izquierdo 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>

WEBGRAFÍA

LABORA. (2017, 9 junio). ¿Formación o experiencia laboral? El Blog de LABORA. <http://elblogdelabora.es/es/formacion-experiencia-laboral/>

De la Cruz, D. S. (2022, 11 abril). La OCDE alerta de la generosidad del paro en España. Libre Mercado.

<https://www.libremercado.com/2020-07-10/ocde-generosidad-paro--1276660638/>

SEPE. (2021). Duración de la prestación. Servicio Público de Empleo Estatal. <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. <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. <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad2/P ESS23/PESS82>

GVA. (2022). ECOVUL 2022- Programa de subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida inicial de colectivos vulnerables. Generalitat Valenciana. https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=22314&version=amp

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2021). Esperanza de vida. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

Estadísticas de Educación. EDUCAbase. (2021). EDUCAbase.

<http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/laborales/epa/nivfor&file=pcaxis&l=s0>