

Situación laboral del colectivo de personas mayores de 45 años. Propuestas de intervención para mejorar su empleabilidad

GABINETE DE ESTUDIOS CC.OO. NAVARRA-INAFRE
COLABORACIÓN: Eva Perjuániz Bermúdez (Socióloga)

Observatorio Navarro de Empleo de SNE: OBNE 2015

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA. _____	4
INTRODUCCIÓN. _____	4
OBJETIVOS. _____	6
METODOLOGÍA. _____	7

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS EN NAVARRA _____ 15

1. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS EN EL MERCADO LABORAL . PRINCIPALES CIFRAS. _____	16
1.1. POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA (EPA). _____	18
1.2. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. _____	21
1.3. POBLACIÓN ACTIVA (EPA). _____	25
1.4. POBLACIÓN INACTIVA (EPA). _____	30
1.5. POBLACIÓN OCUPADA (EPA). _____	35
1.6. POBLACIÓN DESEMPLEADA (EPA). _____	47
2. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO REGISTRADO EN EL COLECTIVO DE MAYORES DE 45 AÑOS. _____	58
3. EL COMPORTAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN EN LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS. _____	87
4. GRADO DE CONOCIMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO. _____	103

ANÁLISIS CUALITATIVO. CONTRASTE DEL DIAGNÓSTICO. _____ 112

1. EL COLECTIVO; PERFILES. _____	113
2. OTRAS CARACTERÍSTICAS "GENERALES" DEL COLECTIVO. _____	123
3. CÓMO LES HA AFECTADO LA CRISIS. _____	126
4. PRINCIPALES PROBLEMAS/DIFICULTADES. _____	129

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DEL COLECTIVO _____ 133

1. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN. _____	134
1.1. ACTUACIONES EN MATERIA DE INSERCIÓN. _____	134
1.2. FORMACIÓN, RECUALIFICACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN. _____	141
1.3. ACTUACIONES PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN. _____	148
1.4. ACTUACIONES PARA FOMENTAR SU PERMANENCIA EN EL EMPLEO. _____	150
1.5. ACTUACIONES EN MATERIA DE AUTOEMPLEO. _____	153
1.6. ACTUACIONES DE CARÁCTER TRANSVERSAL Y VERTEBRAL. _____	156
1.7. ALGUNOS APUNTES EN MATERIA DE POLÍTICAS PASIVAS. _____	159
1.8. ALGUNOS APUNTES EN MATERIA DE PREJUBILACIONES. _____	161
2. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS. _____	162
3. CUADRO RESUMEN CON LAS PRINCIPALES PROPUESTAS. _____	166

ANEXOS.	168
ANEXO 1. BIBLIOGRAFÍA.	169
ANEXO 2. RECURSOS E INFORMACIÓN DE INTERÉS.	172
ANEXO 3. PREDISEÑO DE LA FASE DE CONTRASTE. PROPUESTA INICIAL DE GRUPOS DE DISCUSIÓN Y ENTREVISTAS.	176
ANEXO 4. REGISTRO DEL TRABAJO DE CAMPO.	179
PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES COMO INFORMANTES CLAVE:	179
PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES PERTENECIENTES AL COLECTIVO OBJETO DE ESTUDIO:	181
ANEXO 5. GUIONES DE TEMAS PARA LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN-TRABAJO Y ENTREVISTAS.	184
GUIONES INFORMANTES CLAVE:	184
GUIONES COLECTIVO DE PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS:	186
ANEXO 6. SUBÁREAS DE LA ESTRATEGIA TERRITORIAL DE NAVARRA.	188
ANEXO 7. ÍNDICE DE TABLAS.	196
ANEXO 8. ÍNDICE DE GRÁFICOS.	197

INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

INTRODUCCIÓN.

El envejecimiento de la población y el incremento del desempleo durante la crisis han dado lugar a una mayor concienciación sobre la problemática de las personas desempleadas mayores de 45 años.

El interés de este proyecto surge por tanto tras constatar la **preocupante situación** en la que se encuentra este colectivo y la ineficacia de las políticas de empleo para mejorar sus opciones de empleabilidad.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA II trimestre de 2014), el número de desempleados/as mayores de 45 años se ha incrementado en Navarra en un 188% desde el inicio de la crisis (II trimestre 2008) mientras que el incremento del desempleo a nivel general ha sido del 171%. Así, durante la crisis, el número de personas paradas mayores de 45 años ha pasado de 4.900 a 14.100. En la Comunidad Foral casi el 26% de las personas que se encuentran en situación de desempleo son mayores de 45 años.

Estos datos constatan que se trata de **uno de los colectivos con mayores dificultades de acceso/permanencia en el mercado laboral** y que por tanto pertenece al grupo de los denominados colectivos desfavorecidos ante el empleo, junto con los/as jóvenes, las mujeres y las personas inmigrantes. *"Si para los jóvenes el desempleo supone, ante todo, un problema de inserción y para las mujeres un problema de segregación, para los mayores de 45 años se presenta como un riesgo de exclusión"* (IZQUIERDO RUS, T; *El desempleo en los mayores de 45 años*, Consejo Económico y Social de Jaén, 2008).

La gravedad de la situación radica en la **tendencia a la cronificación de su situación de desempleo**, con lo que ello implica de riesgo de exclusión del mercado laboral. De hecho, el desempleo de larga duración tiene un peso importante en este colectivo. Según la investigación realizada por este Gabinete de Estudios de CC.OO. titulada *"El desempleo de larga duración en Navarra en el marco de la crisis"* (OBNE 2013), el 50% de las personas desempleadas de larga duración tienen más de 45 años. *"Del total de parados/as registrados/as mayores de 45 años en Navarra aproximadamente el 30% llevan en paro más de 2 años y si nos ajustamos a la definición de paro de larga duración (más de 1 año en desempleo) el porcentaje se eleva hasta el mencionado 50%, 16 puntos más que la media del conjunto del desempleo"*. Otro aspecto clave en este colectivo es su escaso nivel

de estudios; *"casi un 77% posee únicamente estudios básicos. Esta circunstancia representa un importante hándicap que contribuye a su menor empleabilidad"*.

También hay que tener en cuenta que aunque este colectivo ha sido tradicionalmente destinatario de políticas de empleo (subvenciones a la contratación, bonificaciones en las cotizaciones sociales...) y de medidas de tipo asistencial, las últimas reformas laborales han ido eliminando la mayor parte de estas ayudas reduciendo también su protección social. A pesar de la aprobación de medidas como la "Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y Trabajadoras de Más Edad 2012-2014" (Estrategia 55 y más), las "Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de más edad y promover el envejecimiento activo" (RD-ley 5/2013 de 15 de marzo), o el reciente "Programa extraordinario de activación para el empleo dirigido a personas paradas de larga duración", **las actuales políticas activas de empleo no parecen estar interviniendo eficazmente sobre la situación de este colectivo**. Precisamente el proyecto que se propone a continuación pretende ir más allá de la caracterización o análisis de la situación en la que se encuentra este colectivo dentro del mercado laboral y quiere aportar como valor añadido el estudio sobre las políticas activas de empleo que les afectan; más concretamente sobre su conocimiento y participación en ellas para averiguar si realmente están siendo eficaces en sus objetivos y poder plantear con ello alternativas y propuestas de intervención que mejoren los niveles de empleabilidad y la calidad del empleo en las personas mayores de 45 años.

En este sentido, el proyecto consta de varias actuaciones, partiendo de un **diagnóstico sobre la situación de este colectivo en Navarra** (análisis de fuentes secundarias, explotación y análisis de las bases de desempleo y contratos de SNE). En segundo lugar se propone la realización de **dinámicas grupales y entrevistas para el contraste** de la información recogida y presentada en el diagnóstico. Con ello obtendremos además información de carácter cualitativo sobre el conocimiento y nivel de participación de colectivo en las distintas políticas activas existentes en nuestra comunidad (acciones de formación para desempleados/as, programas mixtos de empleo y formación, formación práctica con compromiso de empleo, acciones de orientación, de intermediación laboral, acompañamiento personalizado, programas experimentales, etc.).

La tercera actuación que comprende este proyecto consiste en una **recopilación de propuestas de actuación** para cumplir con el objetivo de mejorar la empleabilidad de este colectivo. Todo ello se completaría con una campaña final de **difusión de los resultados del proyecto**.

OBJETIVOS.

Objetivo general.

Analizar la situación sociolaboral de las personas mayores de 45 años en Navarra profundizando en el estudio de sus trayectorias laborales y en su participación y grado de conocimiento sobre las políticas activas de empleo, con la finalidad última de plantear propuestas de intervención que mejoren su empleabilidad.

Objetivos específicos.

Los objetivos que específicamente se pretenden alcanzar son los que se recogen a continuación:

- **Diagnosticar** la situación sociolaboral de las personas mayores de 45 años en Navarra:
 - Caracterizar al colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años a través del análisis de las bases de datos de desempleo y contratación de SNE (características personales y laborales, evolución a lo largo de la crisis, análisis de sus trayectorias laborales y definición de perfiles).
 - Analizar su nivel de participación en las distintas políticas activas de empleo desarrolladas desde el SNE (acciones de formación para desempleados/as, programas mixtos de empleo y formación, formación práctica con compromiso de empleo, acciones de orientación, de intermediación laboral, acompañamiento personalizado, programas experimentales, etc.).

- **Contrastar** la información resultante del diagnóstico con los agentes, entidades, asociaciones, administraciones, etc., implicados en el desarrollo de políticas activas de empleo con este colectivo:
 - Contrastar los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial del proyecto a través de la interacción directa con el colectivo y con las personas que trabajan en el entorno de las políticas activas y pasivas de empleo, de las que hacen uso estas personas.

- Recabar información descriptiva del perfil de personas que no se puede obtener a través de las fuentes secundarias y que nos permita una definición más real de todo el "colectivo".
 - Analizar las problemáticas y particularidades del mismo desde el ámbito de la empleabilidad.
-
- **Recabar propuestas de intervención** para la mejora de la empleabilidad del colectivo a través de fuentes secundarias y también de las opiniones de las propias personas mayores de 45 años e informantes clave quienes conocen y llevan a cabo en este momento las políticas activas que afectan al colectivo.
 - **Difundir** entre los agentes, entidades, asociaciones, administraciones, etc. implicados en el desarrollo de políticas activas de empleo con el colectivo de mayores de 45 años, las conclusiones y propuestas resultantes.

METODOLOGÍA.

Fase 1. Diagnóstico.

Con el objetivo de justificar y contextualizar el objeto de estudio, y antes de entrar más en profundidad en el análisis sobre la situación laboral de las personas mayores de 45 años, se ha hecho un esfuerzo de **RECOPILOCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE FUENTES SECUNDARIAS**. Con ello se ha podido conocer cuál es, a grandes rasgos, la posición que ocupa este colectivo dentro del mercado laboral de Navarra.

En este punto es preciso aclarar que cuando nos referimos al colectivo de mayores de 45 años nos estamos refiriendo a las personas que tienen entre 45 y 64 años ya que son las que nos interesan en términos de empleo.

Así pues, se han analizado datos procedentes de fuentes **estadísticas oficiales** como la Encuesta de Población Activa (EPA) (datos y análisis de microdatos sobre actividad, ocupación y desempleo), la Seguridad Social (datos sobre afiliación), las estadísticas de Servicio Navarro de Empleo (SNE) (datos generales sobre desempleo y contratación en este colectivo), así como otras estadísticas procedentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (datos sobre prestaciones por desempleo). También se ha recogido información

procedente de Eurostat, con la finalidad de hacer comparativas sobre la situación de las personas mayores de 45 años en relación a la Unión Europea.

Además, se ha realizado un importante esfuerzo de búsqueda de información sobre las personas mayores de 45 años, recogiendo también aquellos **estudios e investigaciones** existentes acerca de este colectivo y que aparecen recogidos en el *ANEXO 1. BIBLIOGRAFÍA* al final de este documento.

Tanto las estadísticas como el resto de la información recopilada nos han permitido hacer una primera aproximación al colectivo, estructurar los datos a presentar y de esta forma tener una información previa al análisis más exhaustivo de sus trayectorias laborales en términos de desempleo y contratación.

La segunda fuente de información utilizada para este diagnóstico han sido las **BASES DE DATOS DE DEMANDANTES DE EMPLEO Y DE CONTRATOS** que han sido solicitadas al SNE para su tratamiento y posterior análisis. Concretamente se ha trabajado con la información sobre el total de personas registradas como desempleadas y sobre el total de contratos realizados en el periodo marzo 2008 – marzo 2015. A partir de esta información, se ha seleccionado al colectivo objeto de estudio, es decir, a las personas mayores de 45 años y se ha hecho una **selección y tratamiento de las variables de interés** para nuestro estudio (depuración de datos, conversión de las unidades de medida a través de la agregación de datos, creación y recodificación de variables...) a través del paquete estadístico SPSS. De esta forma se han creado varias bases de datos ya depuradas, tanto de desempleo como de contratación, listas para su **explotación y posterior análisis** teniendo en cuenta los objetivos del estudio.

Para entender mejor el trabajo realizado, vamos a explicar más detalladamente el proceso seguido con cada una de las bases utilizadas. Concretamente, la base de contratos facilitada por el SNE contiene información relativa tanto a los contratos en sí mismos (fecha de inicio y fin, tipología, ocupación...) como información acerca de las personas contratadas (sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios...) y también sobre las empresas contratantes (sector de actividad, localidad...). En este caso se ha hecho un trabajo de reconversión de los contratos registrados en personas contratadas siguiendo una metodología que este Gabinete de Estudios ya ha venido realizando en numerosas investigaciones¹. Teniendo en cuenta que cada persona puede llegar a tener varios contratos y por tanto aparecer en esa base de contratos varias veces durante el periodo analizado, se ha hecho una transformación de las

¹ En el estudio "*Análisis de la temporalidad en Navarra*" (2005) realizado por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra en el marco del Observatorio Navarro de Empleo, se recoge una explicación detallada sobre esta metodología.

bases originales de contratos con el objetivo de crear otras nuevas donde la unidad de análisis han pasado a ser las personas contratadas. Esta transformación se ha podido realizar agregando los registros de contratos a través de la variable de identificación de las personas (DNI)². De este modo, en la nueva base de datos se han analizado los casos de personas contratadas en Navarra a lo largo del periodo analizado. En el caso específico de este proyecto, se han seleccionado posteriormente a aquellas personas contratadas pertenecientes al colectivo de mayores de 45 años.

En cuanto a la base de desempleo, su tratamiento no ha sido tan complejo puesto que la unidad de medida en este caso ya eran las personas.

Por último, ambas bases (desempleo y contratación), se han vinculado de tal forma que se ha podido explotar la información relativa a las características de las personas mayores de 45 años desde la perspectiva de la contratación y desde la perspectiva del desempleo.

Todo este trabajo nos ha permitido poder también agrupar a la población mayor de 45 años según diversas características y obtener finalmente los perfiles mayoritarios del colectivo que al mismo tiempo han permitido poder concretar los grupos y las entrevistas a realizar en la fase posterior de contraste.

Fase 2. Contraste.

La metodología de la fase de contraste se ha pivotado en torno a **dos técnicas de investigación cualitativas: ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD Y GRUPOS DE DISCUSIÓN**, que en esta ocasión hemos denominado grupos de discusión-trabajo. Estos grupos son diferentes a los grupos de discusión, en cuanto a que son más numerosos en participantes, y están más dirigidos por el/la investigador/a con el objetivo de que en el discurso salgan todos los temas que interesa abordar. No debemos olvidar que esta parte del estudio tiene un objetivo claro de contraste y extracción de propuestas de intervención, y que por tanto no es un estudio en sí mismo.

En una fase previa, se elaboró un documento en el que se definió, de manera inicial, el trabajo de esta fase. Este documento se contrastó con el Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra y concretamente con los/as técnicos/as que llevan a cabo este proyecto. (VER ANEXO 3. PREDISEÑO DE LA FASE DE CONTRASTE. PROPUESTA INICIAL DE GRUPOS DE DISCUSIÓN,

² Todo ello cumpliendo con lo establecido por la Ley de Protección de Datos sobre el tratamiento de información de carácter personal.

ENTREVISTAS Y GUIONES). Para esta definición previa del trabajo de campo se analizaron los resultados obtenidos en la primera parte de esta investigación. Tanto la definición de perfiles, como los temas a abordar, se han delimitado en función a los datos obtenidos a través del análisis de fuentes secundarias.

Para ello se ha contado con la participación de **dos tipos de perfiles** con el objetivo de obtener información de primera mano. Por un lado los denominados **INFORMANTES CLAVE**, que son aquellos que participan en el diseño, ejecutan y/o hacen efectivas las políticas de empleo y/o los servicios de los que dispone el colectivo; y por otro lado las **PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS**, y dentro de ellas los perfiles más significativos que se han extraído de la fase de diagnóstico.

Para definir el trabajo de campo con las personas de entre 45 y 64 años se tuvieron en cuenta las siguientes variables: el sexo, la edad, el nivel educativo y la situación laboral, variables que se han extraído de la definición de perfiles perfilada en la primera parte de este estudio, ya que todas ellas contribuyen a delimitar grupos mayoritarios dentro de este "colectivo".

Concretamente se han hecho **3 grupos de discusión**, dos de ellos referidos al "colectivo" objeto de estudio, y otro con informantes clave. Los grupos de discusión se han complementado con **8 entrevistas** (una de ellas dual), 5 de ellas (incluida la dual) a informantes clave, y las otras cuatro a personas mayores de 45 años de diferentes perfiles y zonas de Navarra.

GRUPOS DE DISCUSIÓN-TRABAJO:

1) Grupo de discusión-trabajo de MUJERES (*realizado el 1 de octubre de 2015*). En este primer grupo se incluyeron todos los perfiles contemplados tanto para el grupo como para las entrevistas, de ahí que el grupo fuera más numeroso de lo inicialmente previsto. (VER ANEXO 3. PREDISEÑO DE LA FASE DE CONTRASTE. PROPUESTA INICIAL DE GRUPOS DE DISCUSIÓN, ENTREVISTAS Y GUIONES). La edad, el nivel de estudios y la situación laboral han sido las variables definitorias de los grandes perfiles dentro de este grupo.

Concretamente participaron 10 mujeres:

- Mujer **desempleada** de 63 años, con estudios primarios. 9 años en desempleo. Sector de búsqueda de empleo:servicios. Comarca de Pamplona.

- Mujer **desempleada-inactiva** de 64 años, con estudios básicos. Más de 3 años en desempleo. No está buscando empleo pero mantiene su prestación por desempleo para mayores de 52 años. Comarca de Pamplona.
- Mujer **desempleada** de 45 años, con nivel formativo básico: EGB. 5 años en desempleo. Sector de búsqueda de empleo: hostelería. Zona Media.
- Mujer de 44 años, con estudios superiores, Licenciatura en Psicología. **Autónoma**. Eugi.
- Mujer de 49 años, con Diplomatura, **empleada por cuenta ajena** con contrato indefinido. Sector bancario. Comarca de Pamplona.
- Mujer de 53 años con estudios básicos, **empleada por cuenta ajena** con contrato fijo-discontinuo. Sector de hostelería. Comarca de Pamplona.
- Mujer de 54 años, con estudios básicos, **pensionista**. Experiencia laboral anterior como autónoma en el sector de hostelería. Cendea de Iza.
- Mujer de 64 años, **prejubilada**. Formación Profesional en farmacia. Experiencia laboral en el sector farmacéutico. Comarca de Pamplona.
- Mujer de 56 años, **"inactiva"**, dedicada en exclusiva al trabajo familiar y doméstico, con estudios superiores, Diplomatura de Magisterio. Comarca de Pamplona.
- Mujer de 48 años **desempleada**, con F.P.1. en Administrativo. 4 años en desempleo. Salinas.

2) Grupo de discusión-trabajo de INFORMANTES CLAVE (realizado el 6 de octubre de 2015). Estuvo formado por personal técnico que trabaja directa o indirectamente con el colectivo y que tiene, en cualquier caso, un amplio conocimiento del mismo desde distintos ámbitos siempre relacionados con el empleo y los recursos en materia de políticas activas existentes en Navarra, la orientación laboral, la formación, el autoempleo, etc.

En este grupo participaron 11 expertos/as:

- SNE. Personal técnico del área de formación.

- *Fundación ADECCO. 2 personas: la coordinadora de la Fundación ADECCO en Navarra y una consultora-técnica de la Fundación que trabaja con el colectivo.*
- *Fundación Gaztelan. 2 personas: una técnica de orientación y una técnica de autoempleo.*
- *CEIN. La Responsable del área de creación de empresas.*
- *CEN. El Responsable de Formación.*
- *UPD-INAFRE. La directora.*
- *CENTRO INTEGRAL DE EMPLEO DE UGT. Responsable del Centro Integral.*
- *FOREM. 2 personas. El director y la Responsable de Orientación.*

3) Grupo de discusión-trabajo de HOMBRES (realizado el 7 de octubre de 2015). En este grupo se dio un mayor peso al colectivo de personas desempleadas, ya que durante el trabajo de campo se fue viendo que era necesario ahondar en sus distintas situaciones y casuísticas, y además hacerlo con un grupo algo más reducido, para poder centrar más el discurso en estas personas.

En el grupo participaron 7 hombres:

- Hombre **desempleado de larga duración** (más de 3 años en desempleo) de 53 años, con estudios primarios. Sector de búsqueda de empleo: industria y servicios. Pamplona.
- Hombre **desempleado** de 48 años con Graduado Escolar. Un año en desempleo. Nivel de estudios: Graduado Escolar. Sector de búsqueda de empleo: construcción. Comarca de Pamplona.
- Hombre **autónomo-micropyme** de 47 años licenciado en Ingeniería. 27 años como autónomo. Pamplona.
- Hombre **jubilado** de 64 años de edad con estudios primarios. Tiempo jubilado: 1 año. Sector de procedencia: Administración Local.

- Hombre **empleado por cuenta ajena** de 57 años de edad con estudios primarios. Sector industrial. Comarca de Pamplona.
- Hombre **desempleado** (5 meses en paro) procedente del sector del transporte, donde era autónomo dependiente (TRADE). Nivel de estudios primarios. Edad 47 años. Sector de búsqueda de empleo: transporte. Posibilidad de emprender. Pamplona.
- Hombre **desempleado** (6 meses en paro) de 46 años de edad y con estudios primarios. Inmigrante. Pamplona.

ENTREVISTAS:

En total se han realizado 7 entrevistas, 3 de las cuales se llevaron a cabo antes de la realización de los grupos (una a un informante clave y dos a personas pertenecientes al colectivo), con el objetivo de tener una visión global que nos permitiera además de extraer información, conseguir afinar más en la definición de los grupos de discusión-trabajo, tanto en lo relativo a las temáticas como a los perfiles.

Estas tres primeras entrevistas se hicieron a:

- **Fundación Adecco** como una entidad que nos podía dar una información general y global, ya que ha trabajado con programas específicos para este colectivo. Esta fue una entrevista dual, ya que en ella participaron la Responsable de la Fundación en Navarra y a una técnica de orientación-consultora que trabaja directamente con estas personas.
- Mujer de 64 años, con estudios primarios, **trabajadora del sector servicios:** cocina de colectividades. Con contrato indefinido (fijo-discontinuo) y más de 20 años de experiencia en la empresa. Comarca de Pamplona.
- Mujer de 45 años, con estudios primarios, **autónoma** del sector servicios: panadería-cafetería. Zona Media (Tafalla).

El resto de entrevistas se desarrollaron paralelamente a los grupos de discusión, y dos a posteriori, con el objetivo de completar y contrastar información obtenida en los grupos:

- Director de prestaciones del **Servicio Público de Empleo Estatal**.
- Miembro de la **Federación de Pensionistas** de CC.OO. de Navarra.
- Directora del **Servicio Navarro de Empleo**.
- Coordinador de un **Servicio Social de Base**.
- **Hombre de 57 años**, con estudios primarios. Sector: **comercio agrario**. Contrato indefinido. Zona de la Ribera (Cabanillas).

**Para una mayor concreción de las personas que han colaborado en el trabajo de campo VER EL ANEXO 4. REGISTRO DEL TRABAJO DE CAMPO.*

FICHA TÉCNICA DEL TRABAJO DE CAMPO:

Entrevistas en profundidad	1 entrevista dual
	7 entrevistas individuales
Grupos de trabajo-discusión	1 grupo con 10 mujeres de diferentes perfiles entre 45 y 64 años
	1 grupo con 7 hombres de diferentes perfiles entre 45 y 64 años
	1 grupo con informantes clave de distintos ámbitos que trabajan directamente con el colectivo.
Entidades participantes	Fundación ADECCO
	Servicio Social de Base del Ayuntamiento de Orkoien y Cendea de Olza
	FOREM Navarra
	Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
	Servicio Navarro de Empleo (SNE)
	Fundación GAZTELAN
	Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra (CEIN)
	Confederación de Empresarios de Navarra (CEN)
Servicio Integral de Empleo de UGT Navarra	

Fase 3. Propuestas de actuación.

Las propuestas de intervención dirigidas a mejorar la empleabilidad del colectivo se han obtenido de las actuaciones realizadas en la fase anterior de contraste, es decir, de la información recogida de las **entrevistas en profundidad y grupos de trabajo** realizados. Es decir, la metodología empleada ha servido tanto para profundizar en las características y problemáticas que definen al colectivo de personas mayores de 45 años (fase de contraste) como para obtener una relación de propuestas de intervención para el mismo (fase de propuestas).

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN
SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES
DE 45 AÑOS EN NAVARRA

Esta primera actuación del proyecto consiste en la elaboración de un **diagnóstico** sobre la situación laboral del colectivo de personas mayores de 45 años. Realizaremos un recorrido por las principales cifras de empleo (actividad-ocupación-paro) que nos aportan las estadísticas oficiales (EPA y Seguridad Social) y a continuación nos centraremos en un análisis más completo sobre las situaciones de desempleo y contratación por las que ha pasado este colectivo a lo largo del periodo 2008-2015. Concretamente, analizaremos la información que se recoge en las bases de datos de demandantes de empleo y de contratos de SNE, tomando como referencia el mes de marzo de 2008 y el mismo mes del año 2015.

1. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS EN EL MERCADO LABORAL . PRINCIPALES CIFRAS.

El objetivo de este apartado es conocer cuál es el **nivel de participación** que tienen las personas mayores de 45 años dentro de nuestro mercado laboral a través del análisis de diferentes datos estadísticos procedentes de fuentes oficiales. Concretamente, a través de los datos que nos ofrece al respecto la **Encuesta de Población Activa** (EPA) del INE y de la información sobre personas afiliadas que recoge la **Tesorería General de la Seguridad Social**. Veremos cuál es el peso del colectivo de mayores de 45 años dentro de la población potencialmente activa (de 16 a 64 años), de la afiliación a la Seguridad Social, y de la población activa, inactiva, ocupada y parada. En todos los casos analizaremos la situación actual en la que se encuentra este colectivo y su evolución desde el año 2008 (IT2008-IT2015) para ver qué efectos ha provocado la crisis en estas personas. En el caso de la población ocupada y desempleada nos detendremos en ver las características que presentan según variables tanto sociodemográficas como laborales y compararemos esos datos con los del total de edades para ver las diferencias y especificidades del colectivo objeto de estudio.

Pero antes de entrar más en detalle sobre todos estos aspectos, vamos a presentar de manera resumida las principales cifras que analizaremos, con el fin de mostrar **una primera fotografía sobre la situación del colectivo de mayores de 45 años en el mercado laboral.**

Tabla 1. Actividad, Ocupación y Paro ≥45 años y total. 2008-2015.

	≥45 años		Total		Proporción ≥45 (%)	
	IT2008	IT2015	IT2008	IT2015	IT2008	IT2015
Población Ocupada	102.900	114.000	297.400	258.200	34,6	44,2
Población Desempleada	4.000	13.100	19.500	47.900	20,5	27,3
Población Activa	106.900	127.100	316.900	306.100	33,7	41,5
Tasa de Actividad	42,35	44,27	61,83	58,67		
Tasa de Empleo	40,77	49,49	58,04	39,71		
Tasa de Paro	3,74	10,31	6,16	15,65		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 y IT2015.

En Navarra contamos con un total de **127.100 personas activas mayores de 45 años** que representan el **73,2%** del total de las que son potencialmente activas. De ellas, **casi 9 de cada 10 están ocupadas** (114.000 personas) y **el 10% restante están en situación de desempleo** (13.100). En el conjunto de la población, el porcentaje de personas ocupadas es algo menor; un 84,3%, por lo que la proporción de personas en desempleo aumenta hasta el 15,6%.

Mientras que para la población total, el número de personas activas y de personas ocupadas ha descendido con la crisis, en el caso del colectivo de mayores de 45 años **se ha producido un incremento tanto en términos absolutos como en relación a las tasas de actividad y empleo**. Concretamente, la tasa de empleo es la que más se ha incrementado en relación a este colectivo. De hecho, mientras la tasa de actividad de los/as mayores de 45 años es más baja que en el total de tramos de edad, en el caso de la tasa de empleo, ésta es más elevada (49,49% frente al 39,71%).

Hay que destacar por tanto el **incremento en el peso que las personas mayores de 45 años tienen entre la población ocupada y entre la población activa con respecto al año 2008**. En el caso del desempleo, el incremento ha sido generalizado tanto en este colectivo como en la población total, aunque entre los/as mayores de 45 años **la tasa de paro se ha incrementado en menor proporción** que para el conjunto de tramos de edad.

Tabla 2. Evolución de las Tasas de Actividad, Ocupación y Paro de las personas ≥45 años. 2008-2015.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tasa de Actividad	42,35	43,14	42,19	43,79	45,63	46,10	45,39	44,27
Tasa de Empleo	40,77	39,65	37,94	39,18	40,68	39,67	40,50	49,49
Tasa de Paro	3,74	8,09	10,07	10,53	9,86	13,95	10,86	10,31

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). I Trim. de cada año.

Las personas mayores de 45 años cuentan con tasas de actividad y paro más bajas que las del conjunto de la población mientras que, por el contrario, presentan una tasa de empleo más elevada que en el total de edades. La crisis ha provocado un **descenso en las tasas de actividad y empleo de los hombres y un incremento en el caso de las tasas femeninas**. Y es que la pérdida de empleo ha provocado una retirada temprana del mercado laboral, sobre todo en el caso de los hombres, debido al importante descenso de sus tasas de empleo. Esta realidad explicaría también la menor tasa de paro de los/as mayores de 45 años a pesar de que en estos últimos años haya aumentado de forma significativa respecto a los niveles anteriores a la crisis.

Por tanto, habría una relación entre la situación económica y la participación laboral. Esto también explicaría el incremento en el número de personas inactivas dentro de la categoría de "desanimados/as" (no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar). El **aumento de los/as inactivos/as desanimados/as mayores de 45 años** es un fenómeno preocupante tal y como veremos más adelante.

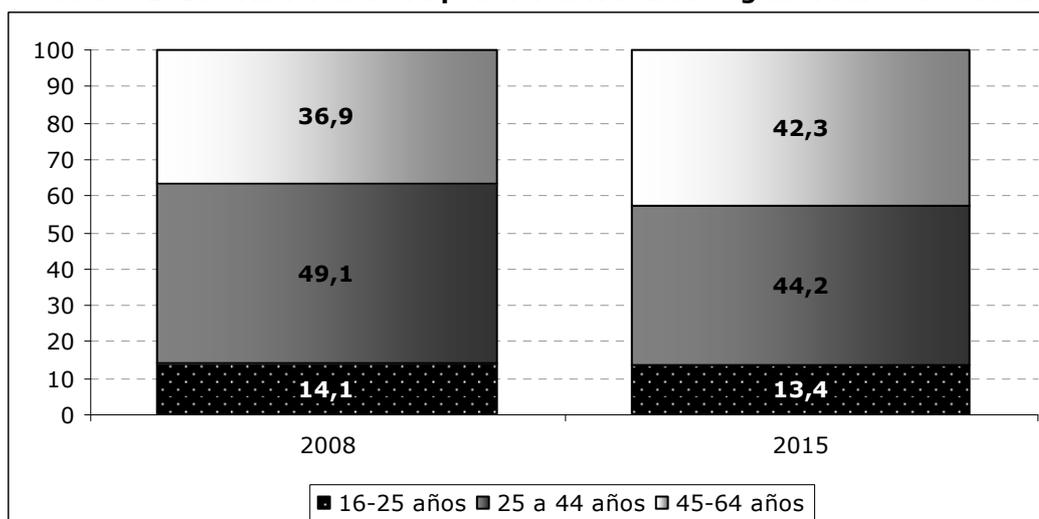
1.1. POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA (EPA).

Las personas ≥ 45 años son el único tramo de edad que en los últimos años ha incrementado su representatividad dentro de la población potencialmente activa (de 16 a 64 años).

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), en Navarra existen 172.200 personas entre 45 y 64 años que representan el **42,3%** del total de la población potencialmente activa (16-64 años).

Aunque el tramo de edad con mayor representatividad en el total de la población potencialmente activa sigue siendo el de las personas entre 25 y 44 años, los/as mayores de 45 años han incrementado su peso en los últimos años. De hecho, es el único tramo de edad que ha aumentado desde el año 2008. Así, la población potencialmente activa total ha disminuido con la crisis un 1,2% (4.800 personas menos) mientras que el colectivo de mayores de 45 años **se ha incrementado un 13,5%** (20.500 personas más). De esta forma la representatividad del colectivo en términos relativos ha aumentado 5 puntos porcentuales pasando del 36,9% de 2008 al 42,3% de 2015.

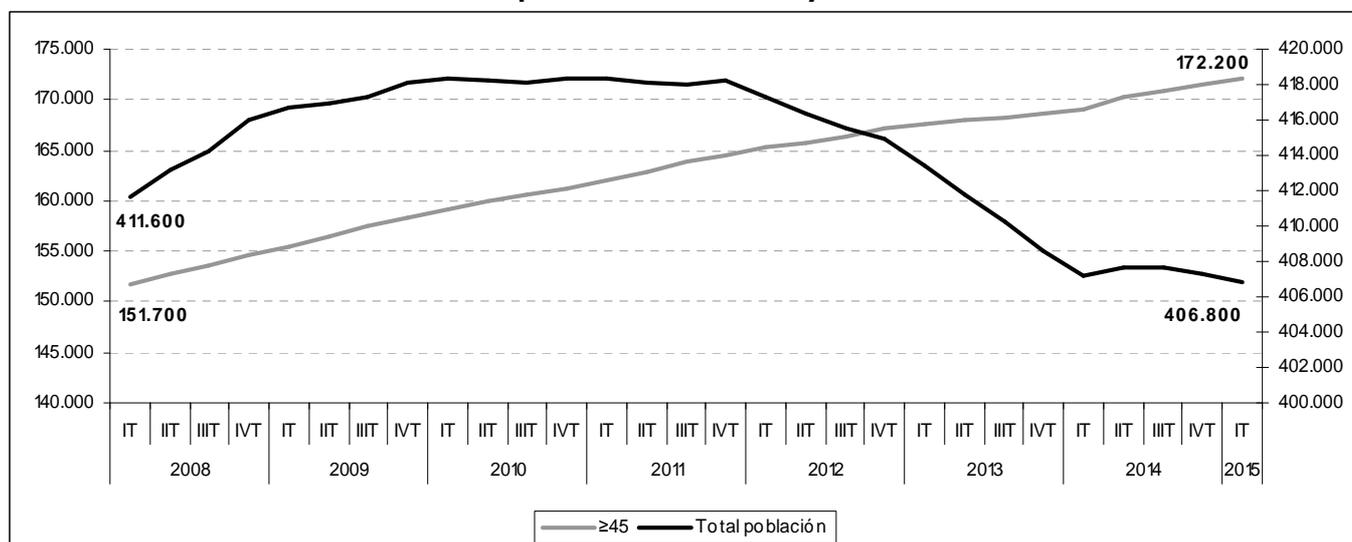
Gráfico 1. Distribución de la población Navarra según tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

Como puede observarse en el siguiente gráfico, la población mayor de 45 años ha seguido una tendencia de ascenso continuado mientras que la población total ha sufrido más altibajos a lo largo de estos últimos años, con un claro descenso sobre todo a partir del año 2012 y que posteriormente se ha suavizado en 2014.

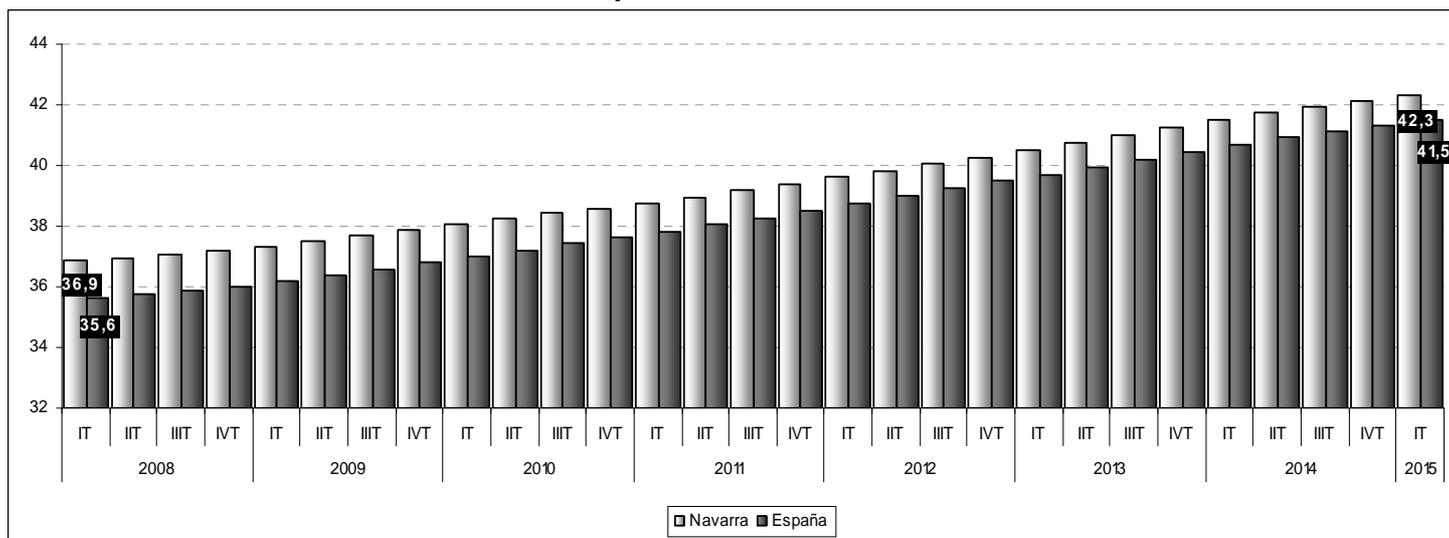
Gráfico 2. Evolución de la población ≥45 años y total en Navarra 2008-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

El peso de la población mayor de 45 años no solo se ha incrementado en Navarra sino que también lo ha hecho en el conjunto del Estado aunque en este último caso el incremento ha sido algo más alto (casi 6 puntos porcentuales). A pesar de esto, en España el colectivo de mayores de 45 años tiene una representatividad algo menor (el 41,5%) que en la Comunidad Foral (42,3%).

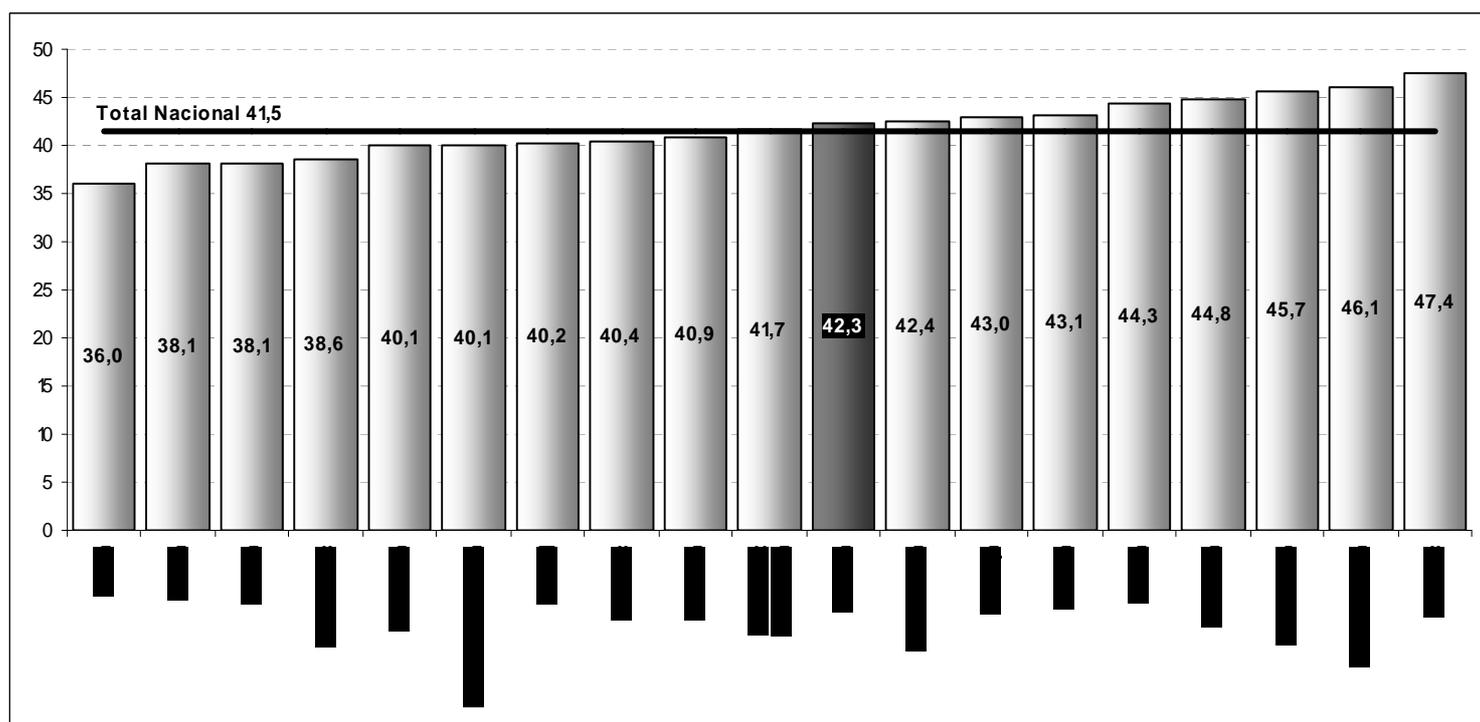
Gráfico 3. Evolución del peso de la población ≥ 45 años con respecto al total. Navarra y España. 2008-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

Si comparamos los datos con el resto de CC.AA. vemos que Navarra se encuentra entre las Comunidades cuya proporción de personas mayores de 45 años está ligeramente por encima de la media nacional que se sitúa en el 41,5%. Las CC.AA. con mayor proporción de personas mayores de 45 años (por encima del 44% de representatividad sobre el total) son: Asturias (47,4%), Castilla y León (46,1%), País Vasco (45,7%), Cantabria (44,8%) y Galicia (44,3%). Por su parte, las Comunidades con menor peso de la población mayor de 45 años (por debajo del 40%) son: Illes Balears (38,6%), Murcia y Melilla (38,1%) y Ceuta (36%).

**Gráfico 4. Proporción de personas ≥ 45 años sobre el total de la población.
Datos por CC.AA.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2015.

En cuanto al **sexo**, hay que decir que la distribución de hombres y mujeres tanto en la población potencialmente activa total como dentro del grupo de mayores de 45 años es prácticamente similar con un ligero mayor peso de los hombres; 51% frente al 49% de mujeres.

1.2. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

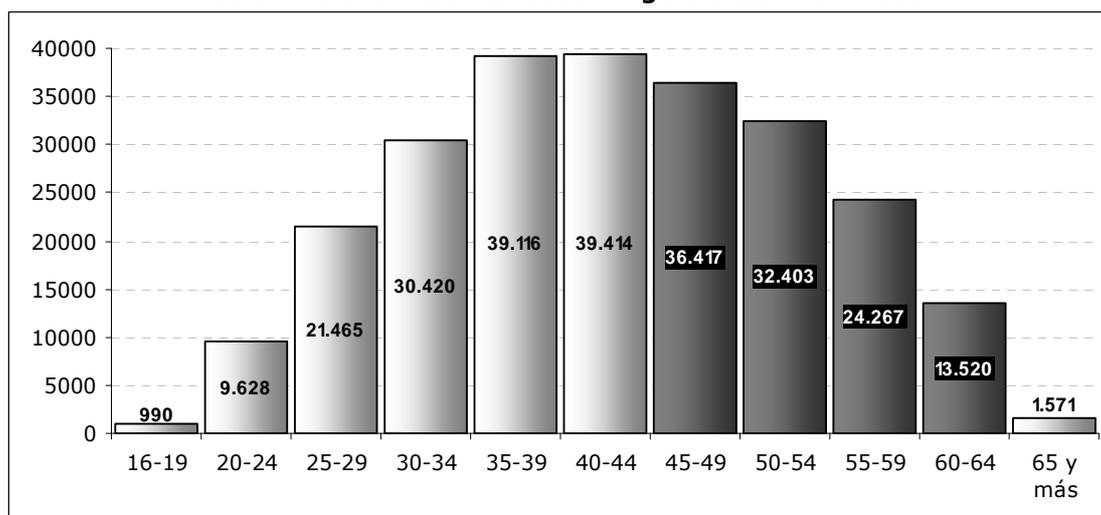
Incremento de la afiliación entre las personas mayores de 45 años a pesar del descenso generalizado en el total de tramos de edad.

Mayor peso del trabajo autónomo en este colectivo.

La afiliación femenina es algo menor entre las personas mayores de 45 años que en total de afiliados/as aunque su peso se ha incrementado en los últimos años debido al empuje de las mujeres dentro de la población trabajadora.

De las casi 250.000 personas afiliadas a la Seguridad Social (datos a 31 de diciembre de 2014), 106.607 tienen entre 45 y 64 años, lo que supone el **42,8%** del total. Dentro de este tramo de edad destaca el subgrupo de personas afiliadas entre 45 y 49 años que representan el 14,6% del total de la afiliación, seguido del subgrupo de 50 a 54 años con una representatividad del 13%.

Gráfico 5. Personas afiliadas según tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Seguridad Social. Diciembre 2014.

En términos evolutivos, **las personas afiliadas mayores de 45 años se han incrementado en Navarra** durante el periodo 2008-2014 un 10,8% (10.398 afiliados/as más) **mientras que la afiliación total ha descendido** un 8,6% (23.364 afiliados/as menos). Por tanto, es preciso destacar el papel que está teniendo este colectivo en cuanto a su aportación a la Seguridad Social.

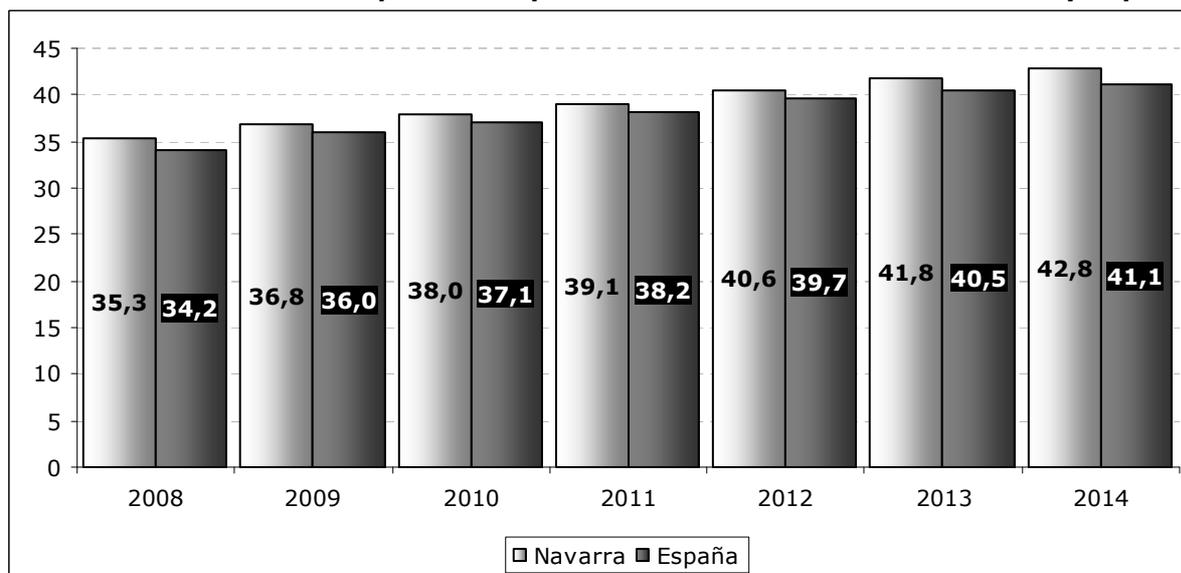
La proporción de personas afiliadas mayores de 45 años sobre el total de la afiliación no ha dejado de aumentar en estos últimos años, y en Navarra de un modo especial, con un incremento de 7,5 puntos porcentuales frente a los 6,9 puntos de incremento a nivel nacional.

Tabla 3. Evolución de la afiliación en Navarra 2008-2014.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
≥45 años	96.209	97.544	99.898	100.711	100.906	101.992	106.607
Total afiliación	272.575	264.841	263.148	257.893	248.633	243.745	249.211
Proporción ≥45 (%)	35,3	36,8	38,0	39,1	40,6	41,8	42,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 31 de diciembre de cada año.

Gráfico 6. Evolución del peso de la población afiliada ≥ 45 años. Navarra y España.



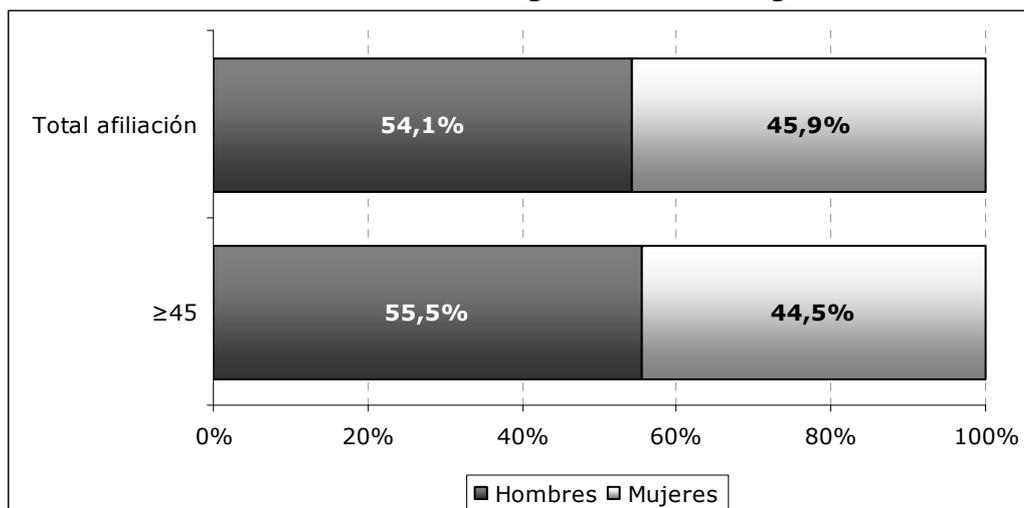
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 31 de diciembre de cada año.

Al segregar por género observamos que no existen diferencias significativas entre la distribución de la población afiliada total y las personas afiliadas mayores de 45 años, aunque sí que **la afiliación femenina es algo menor entre los/as mayores de 45 años (44,5%) que en el total (45,9%).**

No obstante, también hay que tener en cuenta cómo han evolucionado las cifras de afiliación en los últimos años ya que comparando estos porcentajes con los correspondientes al 2008, comprobamos que **la proporción de mujeres afiliadas mayores de 45 años se ha incrementado en estos años** reduciéndose por tanto el peso de los varones. En 2008, las mujeres mayores de 45 años representaban el 39,1% del total de la afiliación, llegando a representar en 2014 el 44,5%.

Por tanto, aunque el número de varones afiliados (59.143) sigue siendo superior al de mujeres (47.464), los porcentajes entre unos y otras se van acercando debido al **empuje de las mujeres dentro de la población trabajadora.**

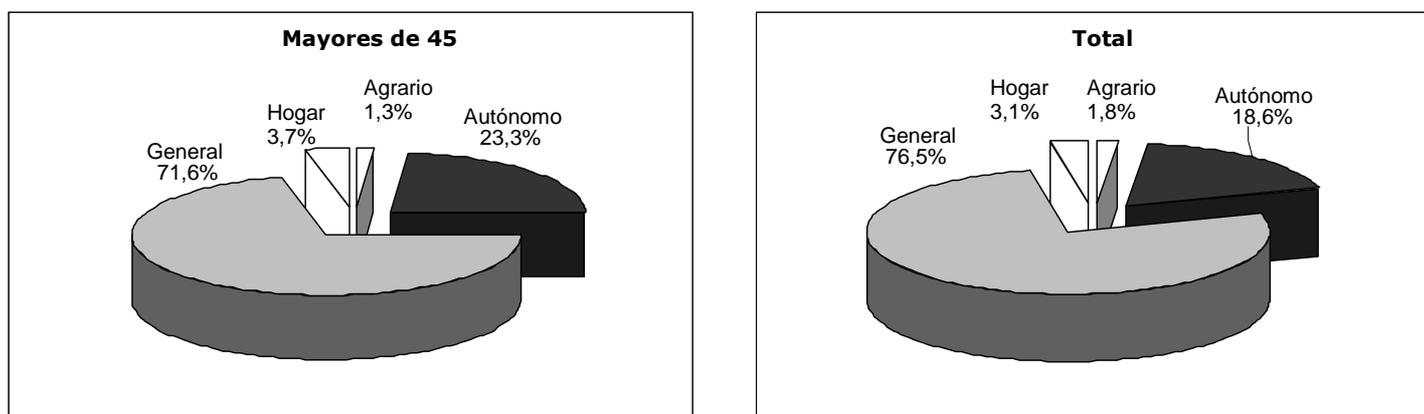
Gráfico 7. Afiliación a la Seguridad Social según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Seguridad Social. Diciembre 2014.

Aunque la **distribución de la población afiliada según régimen cotización** es parecida entre ambos grupos, existe una **mayor representatividad del trabajo autónomo entre el colectivo de personas mayores de 45 años**. En este grupo la afiliación al Régimen Especial de Autónomos/as supone el 23,3% del total mientras que para el conjunto de afiliados/as de Navarra representa el 18,6%. Por el contrario, el porcentaje de mayores de 45 años dentro de la afiliación al Régimen General es menor que para el total de tramos de edad. Estos datos permiten constatar la importancia que tiene el trabajo autónomo en este colectivo tal y como veremos más adelante.

Gráfico 8. Afiliación a la Seguridad Social según régimen de cotización. ≥45 años y total.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Seguridad Social. Diciembre 2014.

1.3. POBLACIÓN ACTIVA (EPA).

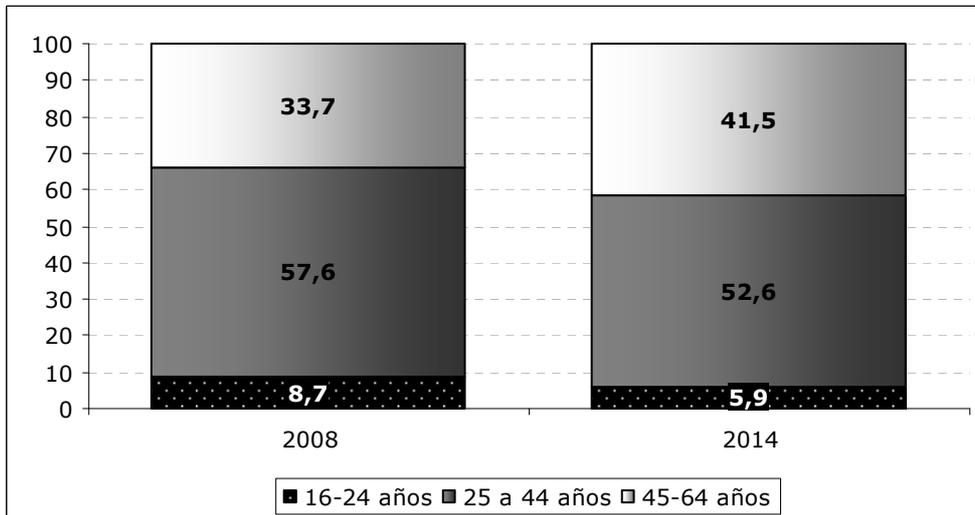
A pesar de la crisis, las personas mayores de 45 años han seguido incorporándose a la vida activa (sobre todo en el caso de las mujeres), aunque sus tasas de actividad sigan estando por debajo de las del conjunto de la población.

El número de **personas activas mayores de 45 años** asciende a 127.100, lo que supone el **41,5%** del total de la población activa; es decir, de cada 10 personas activas que hay en Navarra, algo más de 4 pertenecen a este colectivo.

Al igual que hemos visto en el caso de la población potencialmente activa, aunque el grupo de edad con mayor peso es el de las personas entre 25 y 44 años (52,6% del total de activos/as), **el tramo de los 45 a los 64 años es el único que ha visto incrementada su representatividad en el total de la población activa** en el periodo 2008-2015 pasando del 33,7% a un 41,5% en 2015.

En el caso de los/as jóvenes, su peso dentro de la población activa ha disminuido (del 8,7% al 5,9%) porque en muchos casos han alargado su estancia en el sistema educativo retrasando así su entrada en el mercado laboral y contabilizándose por tanto dentro de la población inactiva.

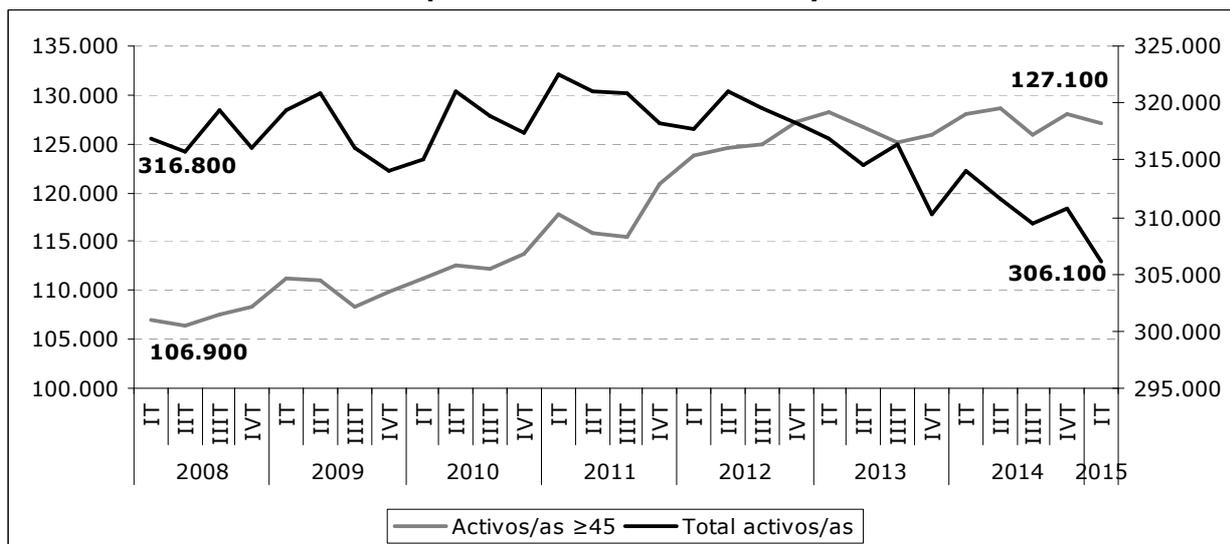
Gráfico 9. Distribución de la población activa según tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

En el siguiente gráfico se muestra cómo ha evolucionado la población activa en estos años de crisis y cómo el comportamiento del colectivo de personas activas mayores de 45 años ha sido diferente al de la población activa total.

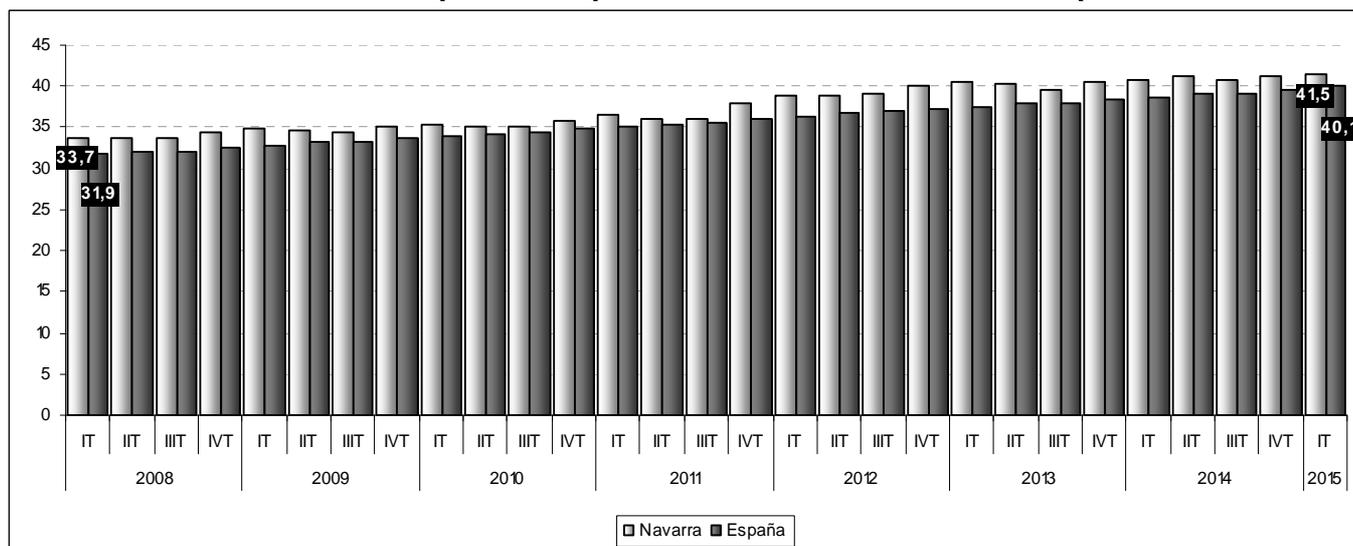
Gráfico 10. Evolución de la población activa ≥45 años y total en Navarra 2008-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 - IT2015.

Se constata que, mientras que la población activa mayor de 45 años ha aumentado desde 2008 un 18,9% (20.200 personas más), la población activa total ha descendido en 10.700 personas (un 3,4%). Esto quiere decir que, **a pesar de la crisis, las personas mayores de 45 años han seguido incorporándose a la vida activa**. De hecho, la población activa mayor de 45 años ha ido adquiriendo mayor peso dentro de la población activa total por lo que podríamos decir que nuestra población activa "se ha envejecido". Esto ha ocurrido tanto en Navarra como en el conjunto del Estado, tal y como puede apreciarse en el siguiente gráfico.

Gráfico 11. Evolución del peso de la población activa ≥45 años con respecto al total.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 - IT2015.

En términos de tasas, la tasa de actividad del colectivo de mayores de 45 años es más baja (44,27%) que la correspondiente al total de edades (58,67%), lo que viene a significar que existe menos gente mayor de 45 años que esté trabajando o buscando empleo que en el conjunto de la población potencialmente activa; en definitiva, que **su participación en el mercado de trabajo es menor**.

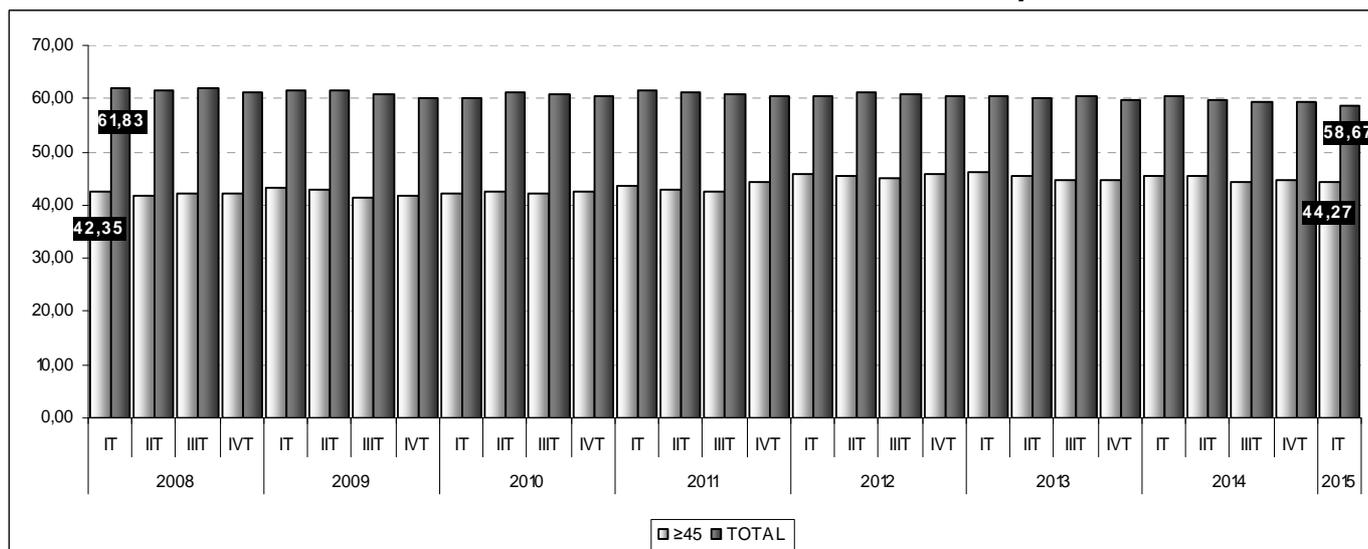
En general, las tasas de actividad de las personas mayores de 45 años siempre han sido inferiores a las del total de la población, aunque en los últimos años y debido a la crisis, las distancias se han reducido. Y es que **la tasa de actividad de las personas mayores de 45 años ha aumentado con la crisis** casi 2 puntos porcentuales mientras que la del conjunto de la población ha disminuido (3 puntos).

Tabla 4. Población activa ≥ 45 años y total y tasas de actividad por trimestres.

		>45 AÑOS			TOTAL		
		Activos/as	Pobl 16 y más años	Tasa Actividad	Activos/as	Pobl 16 y más años	Tasa Actividad
2008	IT	106.900	252.400	42,35	316.800	512.400	61,83
	IIT	106.400	253.800	41,92	315.700	514.100	61,41
	IIIT	107.600	255.300	42,15	319.400	516.000	61,90
	IVT	108.400	256.800	42,21	316.100	518.000	61,02
2009	IT	111.300	258.000	43,14	319.300	519.100	61,51
	IIT	111.000	259.300	42,81	320.800	520.000	61,69
	IIIT	108.400	260.800	41,56	316.100	520.900	60,68
	IVT	109.900	262.400	41,88	314.100	522.000	60,17
2010	IT	111.200	263.600	42,19	315.000	522.700	60,26
	IIT	112.500	265.000	42,45	321.000	523.300	61,34
	IIIT	112.100	266.400	42,08	318.800	523.900	60,85
	IVT	113.700	267.700	42,47	317.300	524.800	60,46
2011	IT	117.800	269.000	43,79	322.500	525.100	61,42
	IIT	115.900	270.300	42,88	321.000	525.500	61,08
	IIIT	115.500	271.700	42,51	320.900	525.900	61,02
	IVT	120.800	273.100	44,23	318.200	526.700	60,41
2012	IT	123.700	271.100	45,63	317.700	526.100	60,39
	IIT	124.600	275.000	45,31	321.100	525.600	61,09
	IIIT	124.900	276.200	45,22	319.500	525.300	60,82
	IVT	127.300	277.400	45,89	318.200	525.100	60,60
2013	IT	128.300	278.300	46,10	316.900	524.200	60,45
	IIT	126.600	279.200	45,34	314.600	523.100	60,14
	IIIT	125.200	280.200	44,68	316.300	522.300	60,56
	IVT	126.000	281.100	44,82	310.300	520.900	59,57
2014	IT	128.000	282.000	45,39	314.100	520.100	60,39
	IIT	128.600	283.800	45,31	311.500	521.400	59,74
	IIIT	125.900	285.000	44,18	309.500	521.700	59,33
	IVT	128.100	286.100	44,77	310.700	521.800	59,54
2015	IT	127.100	287.100	44,27	306.100	521.700	58,67

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

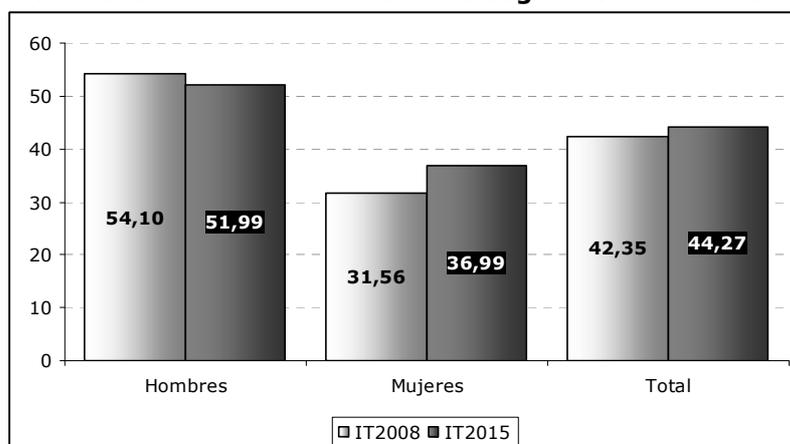
Gráfico 12. Evolución de la tasa de actividad ≥45 años y total.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

Teniendo en cuenta la **distribución de la población activa según sexo**, vemos que de las 128.100 personas activas mayores de 45 años que hay en Navarra, 71.700 son varones (el 56%) y 56.400 mujeres (el 44%). En 2008 las mujeres activas suponían el 38,9% del total por lo que su representatividad dentro de la población activa ha aumentado en estos años. Y es que, como consecuencia de la crisis, muchas mujeres han salido a buscar trabajo para compensar la pérdida de empleo de sus cónyuges y ayudar así a la economía familiar. De hecho, también **la tasa de actividad femenina ha ido aumentando en los últimos años** pasando del 31,56% de 2008 al 37% de 2015. En el caso de los varones, y a pesar de que su tasa de actividad siempre ha estado por encima de la femenina, han pasado del 54% al 52%.

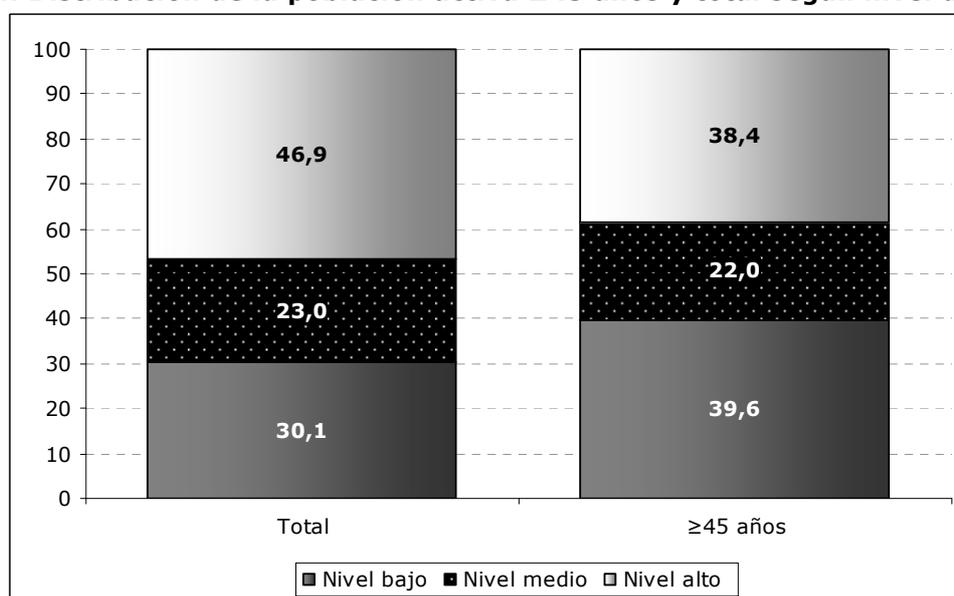
Gráfico 13. Tasas de Actividad ≥45 años según sexo. IT2008 – IT2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2015.

En cuanto a la **distribución según nivel de estudios**, casi la mitad de la población activa cuenta con un nivel formativo alto, mientras que en el caso del colectivo de mayores de 45 años ese porcentaje se reduce hasta el 38,4%. En este grupo de edad adquieren un mayor protagonismo los niveles formativos más bajos: Preprimaria, Primaria, ESO y Certificados de Profesionalidad de nivel 1 y 2. Casi cuatro de cada diez personas activas mayores de 45 años tienen este nivel formativo. Precisamente los/as mayores de 45 años representan el 54,5% dentro del grupo de personas activas con nivel formativo bajo. Hay que tener en cuenta que esta falta de formación es uno de los grandes problemas a los que se enfrenta este colectivo y sobre el que habría que incidir a la hora de plantear propuestas.

Gráfico 14. Distribución de la población activa ≥ 45 años y total según nivel de estudios³



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de los Microdatos de la EPA (INE). IT2015.

³ Nivel bajo: Preprimaria, Primaria, ESO, Certificados de Profesionalidad nivel 1 y 2.
 Nivel medio: Bachillerato, FP Grado Medio, Certificado de Profesionalidad nivel 3.
 Nivel alto: FP Grado Superior, Titulación Universitaria.

1.4. POBLACIÓN INACTIVA (EPA).

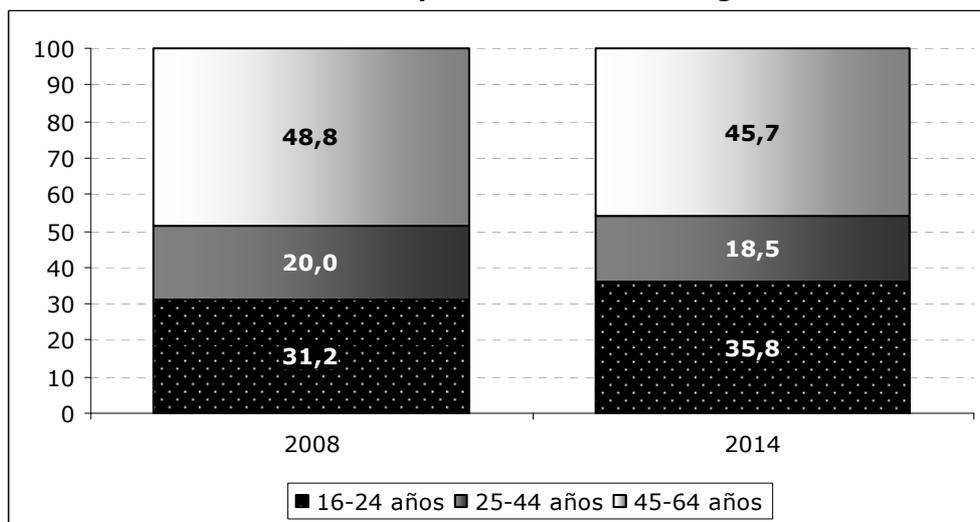
Casi la mitad de las personas inactivas son mayores de 45 años (la mayoría de ellas mujeres), aunque con la crisis ha aumentado el número de hombres inactivos y descendido el de mujeres.

En este colectivo existe una mayor proporción de inactivos/as desanimados/as (no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar).

Existen dos principales motivos de la inactividad: la dedicación a las labores del hogar (más vinculada a las mujeres) y la jubilación o prejubilación (más habitual en los hombres inactivos).

Cuando hablamos de personas inactivas nos estamos refiriendo a aquellas que se ocupan de su hogar, jubiladas o retiradas, pensionistas, estudiantes o personas incapacitadas para trabajar. De las 102.000 personas inactivas⁴ que registra la EPA en Navarra, 46.600 son mayores de 45 años lo que supone un porcentaje sobre el total del **45,7%**. Por tanto, casi la mitad de las personas inactivas que hay en nuestro mercado laboral son mayores de 45 años; **la mayoría** de ellas **mujeres** (el 65,2%).

Gráfico 15. Distribución de la población inactiva según tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 y IT2015.

Mientras que la población inactiva total se ha incrementado muy ligeramente desde 2008, en el caso del colectivo de mayores de 45 años ha descendido casi un 6%. También ha descendido levemente la población inactiva entre 25 y 44 años, mientras que la crisis ha

⁴ La población inactiva es la que comprende las siguientes categorías:

- personas que se ocupan de su hogar
- estudiantes
- jubilados/as o prejubilados/as
- personas que reciben una pensión distinta de la de jubilación y prejubilación
- personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc.
- incapacitados/as para trabajar
- personas que sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquellas que no están incluidas en ninguna de las categorías anteriores.

traído consigo un aumento en la proporción de jóvenes inactivos/as menores de 25 años. Estos datos vienen a corroborar ese fenómeno ya mencionado anteriormente de alargamiento de los/as jóvenes en el sistema educativo y por tanto, de retraso en su incorporación al mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta la **evolución de la población inactiva según sexo**, se observa que el número de varones inactivos se ha incrementado con la crisis un 15% mientras que en el caso de las mujeres, éstas han descendido casi en la misma proporción (un 14,5%). Este descenso de la inactividad femenina se traduce, como veremos más adelante, en un incremento de su participación en el mercado de trabajo, es decir, en un aumento de sus tasas de empleo.

Tabla 5. Población inactiva según sexo. IT2008 y IT2015.

	IT2008			IT2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Población inactiva total	34.500	63.100	97.500	40.500	61.600	102.000
Población inactiva ≥45	13.900	33.700	47.600	16.200	30.400	46.600

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 y IT2015.

Atendiendo al tipo de inactividad, hay que distinguir entre 3 grupos de inactivos/as:

- Inactivos/as 1 (desanimados/as): son aquellas personas sin trabajo, pero disponibles para trabajar, que no buscan empleo porque creen que no van a encontrarlo. En Navarra se registran 5.234 personas inactivas dentro de esta categoría, de las cuales 3.799 tienen entre 45 y 64 años; el 72,6%.
- Inactivos/as 2: personas sin trabajo, pero disponibles para trabajar, que no buscan empleo porque:
 - No creen que haya ninguno disponible en los alrededores
 - No creen que ninguno se adapte a su cualificación
 - Están afectadas por una Regulación de Empleo y creen no poder reincorporarse de nuevo a su trabajo
 - No saben dónde dirigirse para encontrarlo
 - Esperan que llegue la estación del año con mayor actividad
 - Esperan los resultados de gestiones anteriores
 - Esperan reanudar su actividad por cuenta propia

8 de cada 10 personas inactivas que pertenecen a esta categoría son mayores de 45 años.

Estas dos primeras categorías de inactivos/as conforman lo que la EPA denomina "activos/as potenciales". El resto de inactivos/as (Inactivos/as 3), serían las personas sin trabajo, pero disponibles para trabajar, y que no están buscando empleo porque se lo impiden razones personales o familiares, o simplemente no necesitan trabajar o pertenecen a alguna de las siguientes categorías: personas enfermas o discapacitadas, estudiantes o personas jubiladas. En este caso, el grupo de edad mayoritario sigue siendo el de las personas mayores de 45 años pero con una representatividad mucho menor; en torno al 43%, siendo también importante la proporción que dentro de esta categoría tienen los/as jóvenes entre 16 y 24 años (38,7%). Este último grupo estaría conformado principalmente por estudiantes.

Hay que destacar que, aunque en todos los tramos de edad, el grupo mayoritario es el de los/as Inactivos/as 3, si comparamos el tramo de mayores de 45 años con el total de edades, vemos que existe una **mayor proporción de Inactivos/as 1 (desanimados/as)**. Por tanto, hay que tomar en consideración a esas 3.799 personas mayores de 45 años que aún estando disponibles para trabajar, no buscan empleo porque creen que no van a encontrarlo.

Tabla 6. Población inactiva según tramos de edad y tipo de inactividad.

	16-24	25-44	45-64	Total	Proporción ≥45 (%)
Inactivos/as 1 (desanimados/as)	537	898	3.799	5.234	72,6
Inactivos/as 2	0	791	3.017	3.808	79,2
Activos/as potenciales (inactivos/as 1 y 2)	537	1.689	6.816	9.042	75,4
Inactivos/as 3 (resto de inactivos/as)	35.996	17.237	39.791	93.024	42,8
Total	36.533	18.926	46.607	102.066	45,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de los Microdatos de la EPA (INE). IT2015.

La EPA también permite conocer los **motivos que explican las situaciones de inactividad**, es decir, las razones por las cuales las personas mayores de 45 años no participan en el mercado de trabajo (lo que se denomina *inactividad autopercibida*).

El principal motivo de la inactividad, tanto en el colectivo de mayores de 45 años como en el total de grupos de edad, es la **dedicación a las labores del hogar**. Sin embargo, entre los/as mayores de 45 años, el segundo motivo es la *jubilación o prejubilación* mientras que para la población inactiva total lo es el *estar estudiando*.

Tabla 7. Población inactiva según motivos de la inactividad.

	≥45 años	Total
Estudiante aunque esté de vacaciones	3,8	38,8
Percibía una pensión de jubilación o unos ingresos de prejubilación	20,0	9,1
Dedicación a las labores del hogar	67,3	45,8
Incapacidad permanente	5,1	3,2
Percibiendo una pensión distinta a la de jubilación o prejubilación	1,7	0,8
Otras situaciones	2,1	2,2
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de los Microdatos de la EPA (INE). IT2015.

A continuación, vamos a ver si existen **diferencias según sexo**. En el caso de las mujeres, el principal motivo de la inactividad es la *dedicación a las labores del hogar*; 8 de cada 10 mujeres mayores de 45 años son inactivas por este motivo. Este dato no resulta llamativo dada la alta proporción de mujeres inactivas y la tendencia todavía presente de dedicación exclusiva de la mujer al hogar.

En cuanto a los varones, también es éste el principal motivo pero en igual proporción que la situación de *jubilación o prejubilación*: un 38,7% en ambos casos. Este dato resulta interesante dado que el colectivo que nos ocupa (de 45 a 64 años), no se encuentra todavía en la edad legal de jubilación, lo que viene a mostrar que la inactividad en este caso se produce por un ascenso anticipado a la jubilación. Y es que, sobre todo en el caso de los hombres, la pérdida de empleo y el alargamiento en el tiempo de su situación de desempleo (paro de larga duración que ya analizaremos más adelante), ha provocado que muchos de ellos hayan accedido de forma anticipada a la jubilación. Por tanto, este fenómeno se convierte también en un elemento característico de la población mayor de 45 años sobre el que habrá que profundizar.

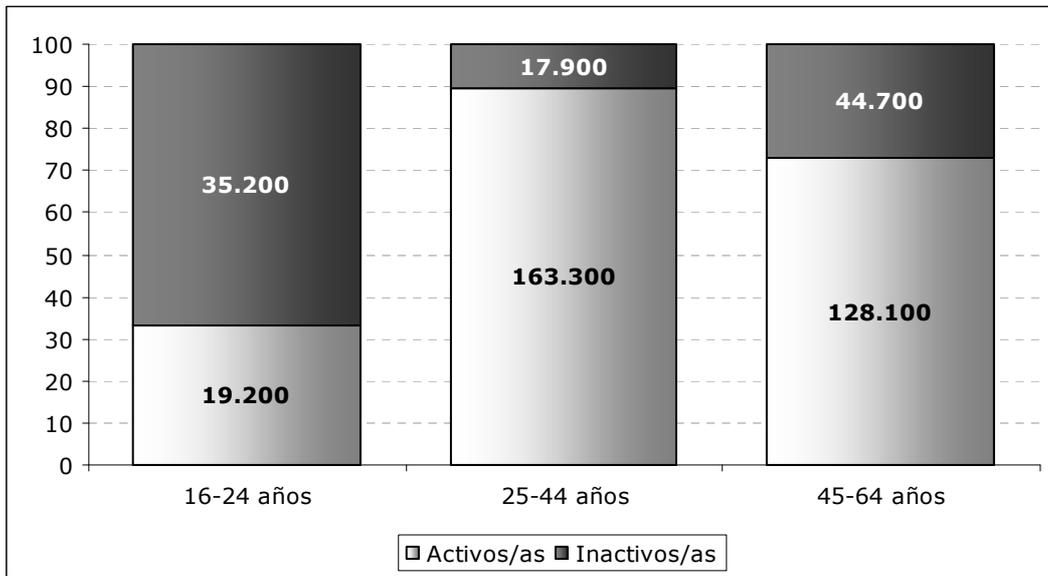
Tabla 8. Motivos de la inactividad en las personas mayores de 45 años según sexo.

	Hombres	Mujeres	Total ≥ 45
Estudiante aunque esté de vacaciones	5,0	3,2	3,8
Percibía una pensión de jubilación o unos ingresos de prejubilación	38,7	10,3	20,0
Dedicación a las labores del hogar	38,7	82,1	67,3
Incapacidad permanente	10,4	2,3	5,1
Percibiendo una pensión distinta a la de jubilación o prejubilación	2,5	1,3	1,7
Otras situaciones	4,8	0,7	2,1
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de los Microdatos de la EPA (INE). IT2015.

No obstante, aunque como hemos comentado, casi la mitad de las personas inactivas que hay en Navarra son mayores de 45 años, éste no es el colectivo mayormente afectado por la inactividad, ya que la distribución de la población activa e inactiva dentro de cada tramo de edad así lo indica. El siguiente gráfico muestra claramente el **peso tan importante que tiene la población inactiva entre los/as jóvenes menores de 25 años**. El 67% del total de la población de ese tramo de edad se encuentra en situación de inactividad. En el caso de las personas mayores de 45 años, son inactivas casi 3 de cada 10 (el 27%).

Gráfico 16. Distribución de la población activa e inactiva según tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

1.5. POBLACIÓN OCUPADA (EPA).

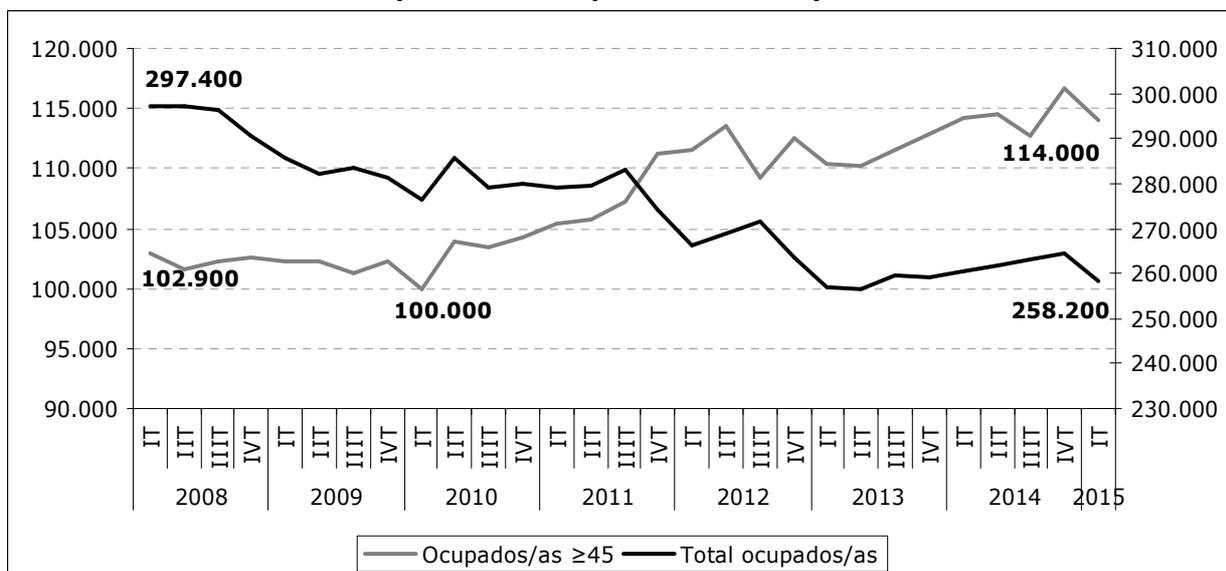
La crisis ha provocado un aumento en el nivel de participación en el mercado de trabajo de las personas ≥ 45 años; presencia progresivamente más elevada de mujeres y reducción en el nivel de participación de los hombres.

Es el tramo de edad donde más empleo se ha generado desde 2008; sobre todo empleo femenino.

De nuevo, el colectivo de mayores de 45 años es el **único grupo poblacional que ha aumentado su representatividad dentro de la población ocupada** de Navarra, a pesar de que el tramo de edad de los 25 a los 44 años siga siendo el que concentra el grueso del empleo.

Las personas ocupadas mayores de 45 años (114.000) representan ya el **44,2%** del total de ocupados/as (258.200). Desde el año 2008 este colectivo ha aumentado en Navarra un 10,8% (11.100 personas más) mientras que la población ocupada total ha descendido casi en 40.000 personas, lo que supone una caída del 13,2%.

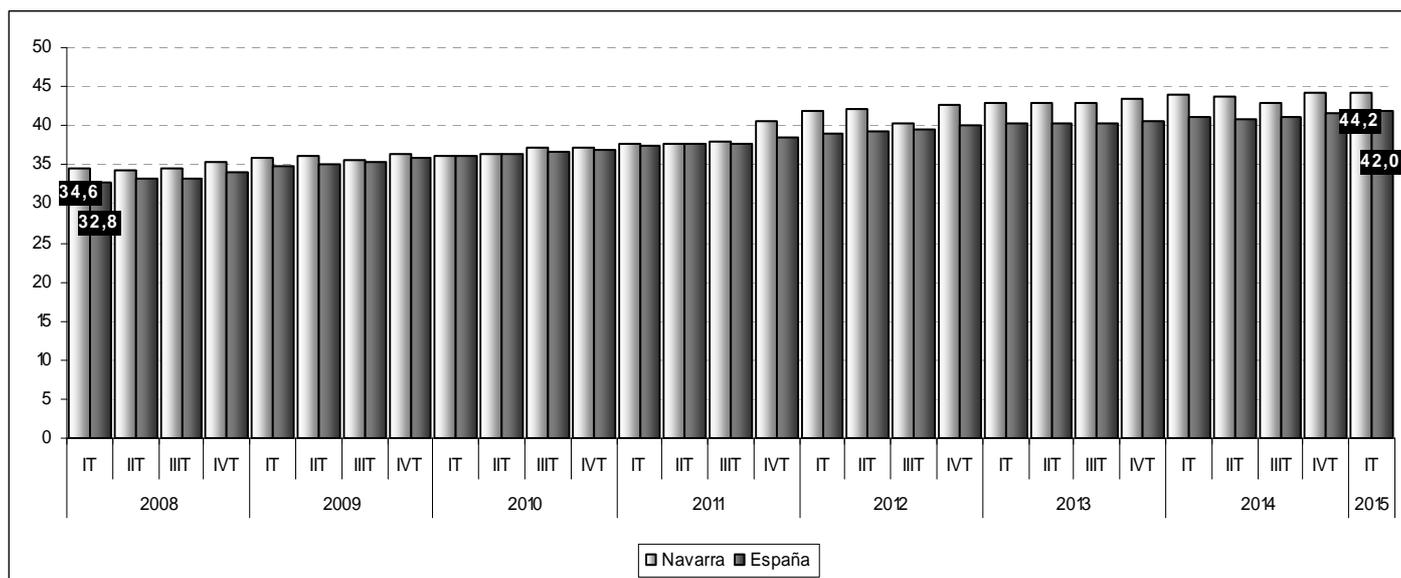
Gráfico 17. Evolución de la población ocupada ≥ 45 años y total en Navarra 2008-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 - IT2015.

Tal y como se refleja en el siguiente gráfico, el peso de la población ocupada mayor de 45 años se ha incrementado casi en la misma proporción en Navarra y en España con un aumento en torno a 9 puntos porcentuales.

Gráfico 18. Evolución del peso de la población ocupada ≥45 años con respecto al total de la ocupación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

Teniendo en cuenta el **sexo**, vemos que de las 114.000 personas ocupadas mayores de 45 años que hay en Navarra, el 57,9% son varones (66.000) y el 42,1% mujeres (48.000).

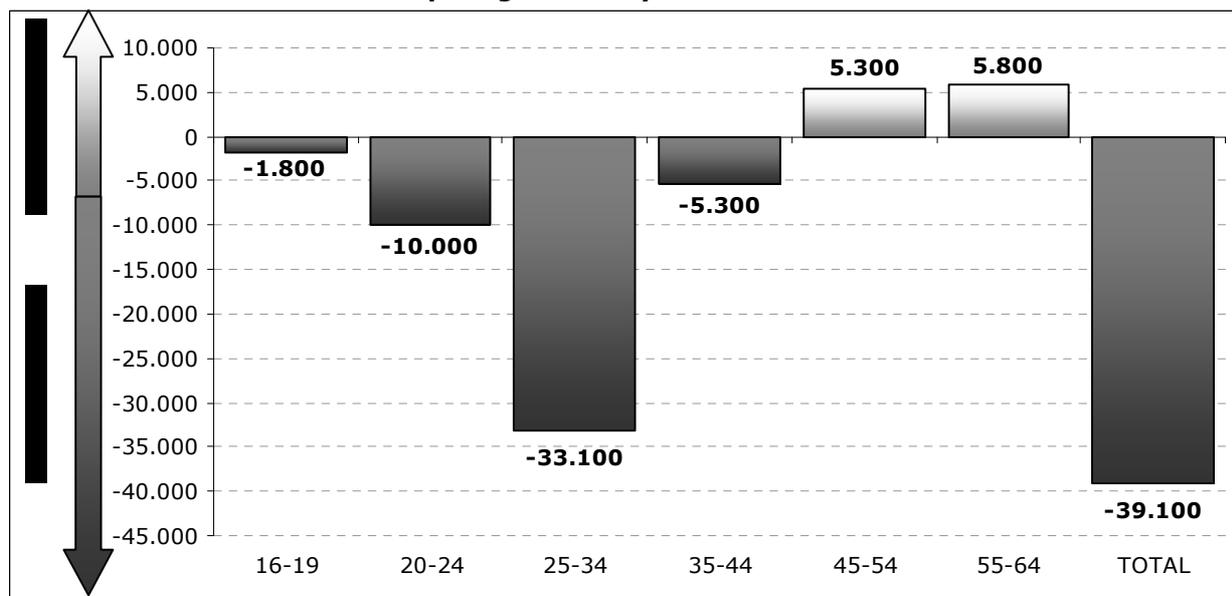
En los últimos años se observa una **presencia progresivamente más elevada de mujeres** que han visto incrementados sus niveles de empleo (3,5 puntos porcentuales en el periodo 2008-2015) incluso a pesar de la crisis. En el caso de los varones, el efecto ha sido el contrario ya que se ha reducido su representatividad dentro de la población ocupada en la misma proporción pasando el 61,5% de 2008 al 57,9% registrado en el primer trimestre de 2015.

Este diferente comportamiento de hombres y mujeres podría explicarse en el primer caso (descenso de la representatividad masculina) por el efecto que están provocando las jubilaciones anticipadas en este colectivo. Nos referimos a aquellos varones que, tras perder su empleo y al encontrarse en edades cercanas a la edad legal de jubilación (pero sin llegar todavía a ella), deciden prejubilarse abandonando así el mercado de trabajo. En el caso de las mujeres, ha podido ser precisamente esa pérdida de empleo de sus cónyuges masculinos lo que ha hecho que salgan al mercado laboral buscando un trabajo con el que poder apoyar la economía familiar.

En lo que se refiere a la **creación/destrucción de empleo** durante el periodo analizado, en **el tramo de más de 45 años es donde más empleo se ha generado** desde el año 2008; concretamente 11.100 empleos más, mientras que en el resto de tramos de edad la

crisis ha traído consigo una importante destrucción de empleo. Podríamos afirmar por tanto que **el colectivo de mayores de 45 años está resistiendo mejor la crisis** que el resto de trabajadores/as de nuestra Comunidad. Sin embargo, aunque se ha generado empleo en el colectivo, sería necesario profundizar más en el análisis para determinar en qué condiciones se ha producido y cuáles son las características de esos nuevos empleos.

Gráfico 19. Empleo generado y destruido IT2008-IT2015.



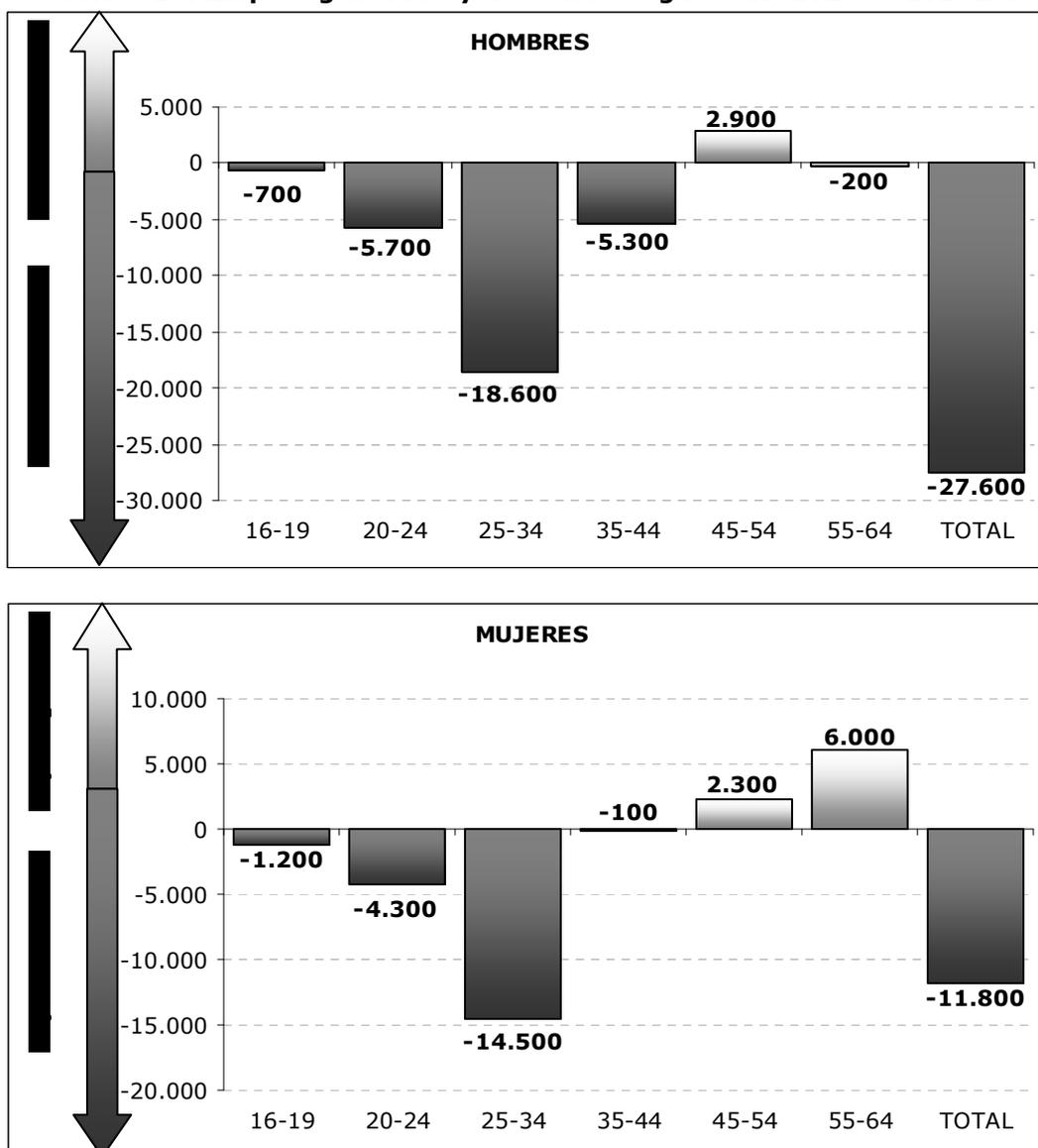
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

A continuación, vamos a ver si en este comportamiento detectado existen **diferencias según género**.

En términos generales, la destrucción de empleo ha sido más grave si cabe en el caso de los varones (27.600 empleos menos) que entre las mujeres (-11.800). Sin embargo, **en el caso de los/as mayores de 45 años, sí se ha generado empleo y sobre todo empleo femenino**. La explicación de este fenómeno se encuentra en *"la mayor concentración de los hombres en sectores muy castigados por la crisis como la construcción o la automoción, lo que los ha convertido en grandes víctimas de la destrucción de empleo. Las mujeres, por el contrario, han centralizado su presencia en sectores más dinámicos como los servicios o la hostelería, que han capeado mejor el huracán económico"*⁵.

⁵ Fundación ADECCO (2015), *II Informe sobre la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral*.

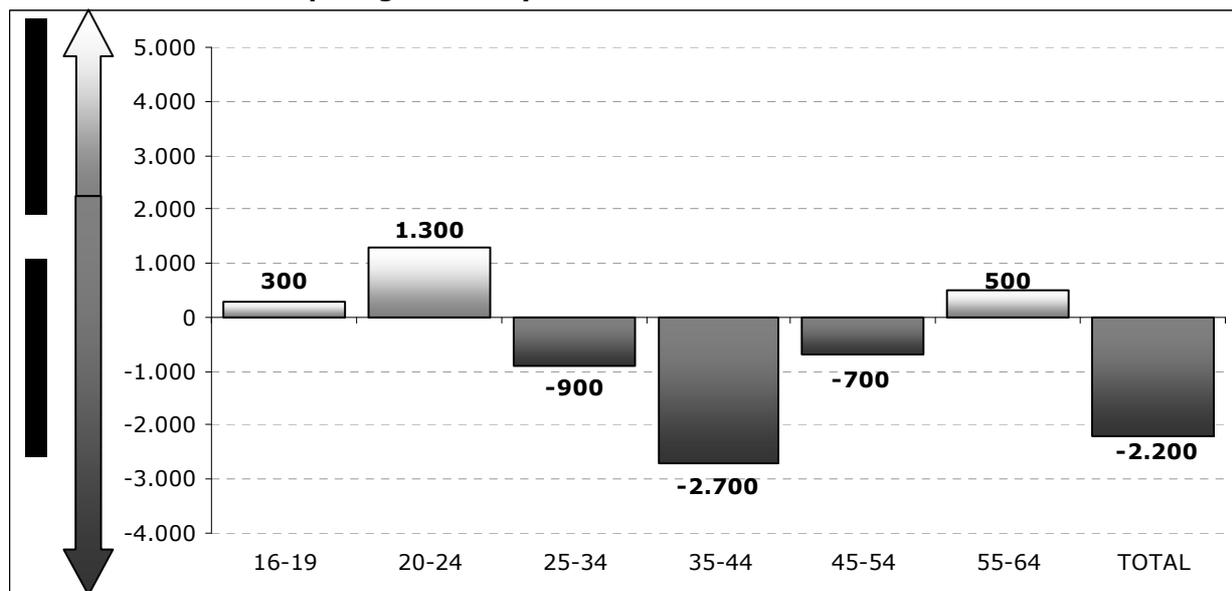
Gráfico 20. Empleo generado y destruido según sexo IT2008-IT2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

En cuanto al **empleo generado y destruido en el último año** (IT2014-IT2015), hay que decir que se han destruido un total de 2.200 empleos en Navarra. Esta caída se ha concentrado sobre todo en los tramos de edad centrales (de 25 a 54 años) mientras que se ha generado empleo entre los/as jóvenes de 16 a 24 años (1.600 empleos más) y también en el tramo de edad de los 55 a 64 años (500 empleos más).

Gráfico 21. Empleo generado y destruido en el último año IT2014-IT2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2014 – IT2015.

En lo que se refiere a la **tasa de empleo de las personas mayores de 45 años**, ésta es 10 puntos inferior a la del conjunto de la población ocupada y se encuentra en niveles más o menos similares a los que había inmediatamente antes de la crisis; en torno al **40%**. Es decir, los niveles de empleo de este colectivo todavía se encuentran lejos de alcanzar el objetivo del 50% marcado por la Comisión Europea para el año 2010 (Consejo Europeo de Estocolmo, 2001⁶).

En el caso de la población ocupada total, la tasa de empleo ha descendido por lo que la distancia entre las tasas de la población total y de las personas mayores de 45 años se ha reducido. La tasa de empleo para el colectivo de mayores de 45 años ha disminuido 1 punto mientras que la tasa de empleo total lo ha hecho en 8,6 puntos.

Una de las causas por las que la tasa de empleo de las personas mayores de 45 años es inferior a la total podría estar de nuevo en el fenómeno de la jubilación anticipada que, como ya hemos visto, afecta de manera destacada a este colectivo.

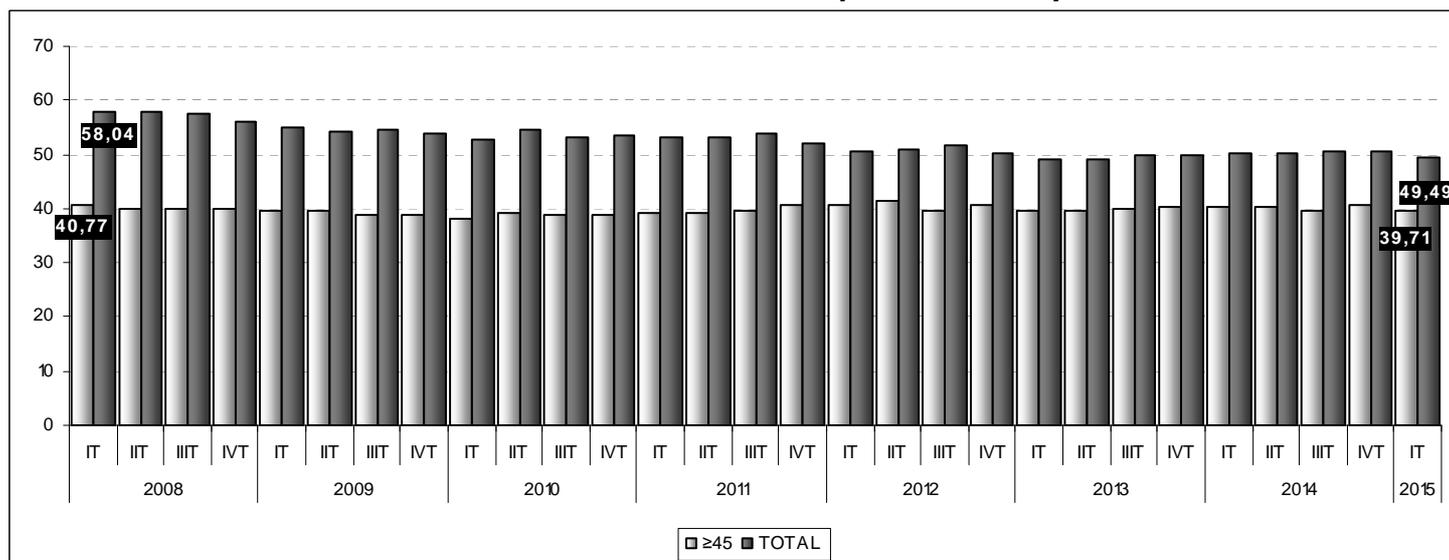
⁶ En el Consejo Europeo de Estocolmo celebrado en 2001 se acordó fijar para la UE el objetivo de aumentar la tasa media de empleo de las personas más edad hasta el 50% para el año 2010.

Tabla 9. Evolución de la tasa de empleo ≥ 45 años y total por trimestres.

		≥ 45 AÑOS			TOTAL		
		Ocupados/as	Pobl 16 y más años	Tasa Empleo	Ocupados/as	Pobl 16 y más años	Tasa Empleo
2008	IT	102.900	252.400	40,77	297.400	512.400	58,04
	IIT	101.600	253.800	40,03	297.400	514.100	57,85
	IIIT	102.200	255.300	40,03	296.300	516.000	57,42
	IVT	102.600	256.800	39,95	290.400	518.000	56,06
2009	IT	102.300	258.000	39,65	285.700	519.100	55,04
	IIT	102.200	259.300	39,41	282.300	520.000	54,29
	IIIT	101.300	260.800	38,84	283.500	520.900	54,43
	IVT	102.300	262.400	38,99	281.100	522.000	53,85
2010	IT	100.000	263.600	37,94	276.200	522.700	52,84
	IIT	103.900	265.000	39,21	285.700	523.300	54,60
	IIIT	103.500	266.400	38,85	278.900	523.900	53,24
	IVT	104.300	267.700	38,96	279.900	524.800	53,33
2011	IT	105.400	269.000	39,18	278.900	525.100	53,11
	IIT	105.700	270.300	39,10	279.700	525.500	53,23
	IIIT	107.300	271.700	39,49	283.200	525.900	53,85
	IVT	111.200	273.100	40,72	274.300	526.700	52,08
2012	IT	111.500	274.100	40,68	266.200	526.100	50,60
	IIT	113.500	275.000	41,27	268.700	525.600	51,12
	IIIT	109.300	276.200	39,57	271.600	525.300	51,70
	IVT	112.600	277.400	40,59	263.600	525.100	50,20
2013	IT	110.400	278.300	39,67	256.800	524.200	48,99
	IIT	110.300	279.200	39,51	256.700	523.100	49,07
	IIIT	111.600	280.200	39,83	259.700	522.300	49,72
	IVT	112.900	281.100	40,16	259.300	520.900	49,78
2014	IT	114.200	282.000	40,50	260.300	520.100	50,05
	IIT	114.500	283.800	40,35	262.000	521.400	50,25
	IIIT	112.700	285.000	39,54	263.300	521.700	50,47
	IVT	116.700	286.100	40,79	264.300	521.800	50,65
2015	IT	114.000	287.100	39,71	258.200	521.700	49,49

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 - IT2015.

Gráfico 22. Evolución de la tasa de empleo ≥45 años y total.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

En relación a las **tasas de empleo según sexo**, aunque la tasa de los hombres supera a la de las mujeres en casi 12 puntos porcentuales, dentro del colectivo de mayores de 45 años la diferencia entre las tasas masculina y femenina es mucho más amplia con un 47,65% para los varones y un 32,28% para las mujeres.

La tasa de empleo de los hombres ha descendido durante la crisis mientras que la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado. Aunque hemos visto que efectivamente, se ha creado empleo femenino en términos absolutos, en el caso de las tasas el aumento se debe también a que hay más mujeres activas que han llegado al tramo de edad de más de 45 años. En general, se trataría de mujeres con bajos niveles formativos que se retiraron del mercado de trabajo para dedicarse al cuidado de la familia y que años más tarde han decidido reincorporarse a la actividad como forma de compensar la reducción de ingresos en el hogar (por la pérdida de ocupación masculina).

Características de la Población Ocupada.

Las personas mayores de 45 años tienen un menor nivel de estudios, un mayor protagonismo dentro del empleo en el sector agrícola (aunque la mayoría trabaja en el sector Servicios) y un mayor peso dentro del empleo autónomo.

La temporalidad les afecta menos que al resto de tramos de edad y también trabajan en menor medida a tiempo parcial.

A continuación vamos a ver cómo se distribuye la población ocupada según diferentes variables y cuál es el peso que tienen las personas mayores de 45 años dentro de cada una de ellas para poder conformar un perfil mayoritario de personas ocupadas dentro de este colectivo.

Tabla 10. Distribución de la población ocupada ≥ 45 años y total.

		≥ 45 años	Total	Proporción ≥ 45 (%)
Sexo	Hombres	65.200	142.900	45,6
	Mujeres	47.400	115.200	41,1
	Total	112.600	258.100	43,6
Edad	16-19	-	900	-
	20-24	-	10.000	-
	25-34	-	51.300	-
	35-44	-	82.000	-
	45-54	72.600	72.600	-
	55 y más	41.400	41.400	-
	Total	114.000	258.200	44,2
Nivel de estudios	Nivel bajo	42.700	70.900	60,2
	Nivel medio	24.500	57.100	42,9
	Nivel alto	46.800	130.200	35,9
	Total	114.000	258.200	44,2
Sector de actividad	Agricultura	6.100	9.200	66,3
	Industria	23.600	64.300	36,7
	Construcción	7.500	15.300	49,0
	Servicios	75.300	169.400	44,5
	Total	112.500	258.200	43,6
Situación profesional	Empresario/a (con o sin asalariados/as)	27.100	49.100	55,2
	Asalariado/a sector público	22.900	42.800	53,5
	Asalariado/a sector privado	61.800	163.900	37,7
	Cooperativista, ayuda familiar y otras situaciones	700	2.400	29,2
	Total	112.500	258.200	43,6
Antigüedad en el establecimiento	Menos de 1 año	6.300	31.800	19,8
	De 1 a 4 años	10.200	40.300	25,3
	De 5 a 14 años	27.200	90.800	30,0
	15 ó más años	68.900	95.300	72,3
	Total	112.600	258.200	43,6
Tipo de contrato	Indefinido	96.300	197.300	48,8
	Temporal	8.100	46.800	17,3

	Sin especificar	8.200	14.100	58,2
	Total	112.600	258.200	43,6
Tipo de jornada	Tiempo completo	97.300	211.600	46,0
	Tiempo parcial	15.200	46.600	32,6
	Total	112.500	258.200	43,6
Nº horas de trabajo a la semana	Hasta 15 horas	4.200	13.900	30,2
	De 15 a 29 horas	9.600	26.000	36,9
	De 30 a 39 horas	29.900	57.400	52,1
	40 ó más horas	68.900	160.900	42,8
	Total	112.600	258.200	43,6
	Media de horas a la semana	36,3 h	34,5 h	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA. Instituto de Estadística de Navarra. Explotación detallada último trimestre. IT2015.

Teniendo en cuenta la distribución de la población ocupada según **sexo**, se observa que los hombres tienen una mayor representatividad dentro del colectivo de mayores de 45 años (57,9%) que entre la población ocupada total (55,4%). Precisamente es en el grupo de los varones donde las personas mayores de 45 años adquieren un mayor peso; el 45,6% de los hombres ocupados pertenecen a este tramo de edad.

Según la **edad**, los/as mayores de 45 años representan el 44,2% del total de personas ocupadas y es el subgrupo inicial de 45 a 54 años el que concentra el grueso de este colectivo; el 63,7%.

Si nos fijamos en la distribución de la población ocupada según **nivel de estudios** vemos que el 50% del total de ocupados/as tienen un nivel alto (FP Superior o Titulación universitaria), mientras que en el colectivo de mayores de 45 años este porcentaje se reduce hasta el 41,1% siendo el siguiente grupo, y muy cercano al primero, el de las personas ocupadas con nivel de estudios bajo que representan el 37,5%. Por eso es preciso hacer hincapié en el peso que tiene el colectivo de mayores de 45 años dentro de cada nivel formativo. Los datos muestran que 6 de cada 10 personas ocupadas con nivel de estudios bajo pertenecen a este tramo de edad. Por tanto, se constata que en líneas generales este colectivo está escasamente formado, con los efectos negativos que ello provoca en el empleo. Y es que, tal y como muestran los datos de la EPA (que analizaremos más adelante), la formación incrementa las probabilidades de estar ocupado/a, o lo que es lo mismo, a mayor nivel formativo menor tasa de paro.

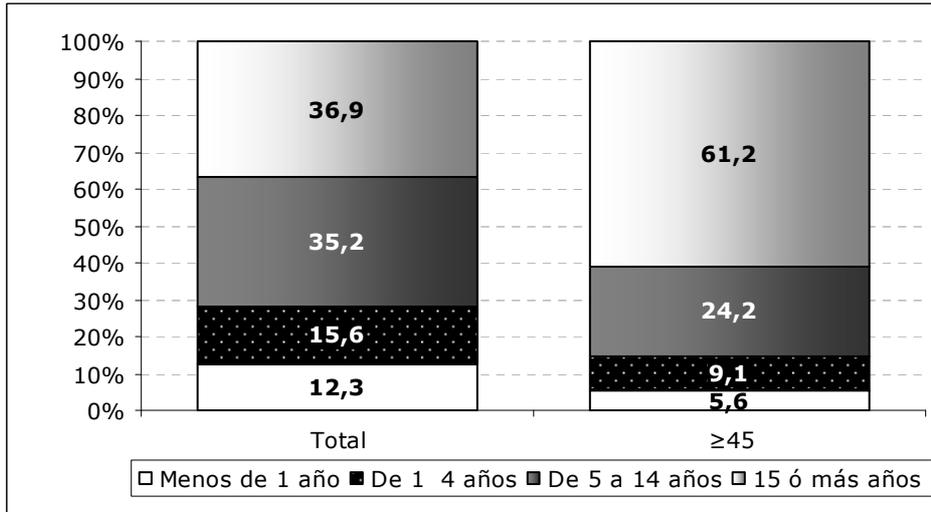
En cuanto al **sector de actividad**, se observa que la distribución de la ocupación de las personas trabajadoras mayores de 45 años sigue pautas similares a las del conjunto de la población ocupada, siendo el sector Servicios el que aglutina la mayor parte del empleo. Por eso, también en el colectivo de personas ocupadas mayores de 45 años, estaríamos

hablando de una "*terciarización del empleo*". En este punto es necesario tener en cuenta la mayor participación femenina dentro de este sector, lo que vendría a explicar ese incremento del peso de la ocupación femenina que hemos comentado anteriormente. En segundo lugar se encuentra el sector de la Industria con un mayor porcentaje de personas ocupadas entre la población total que dentro del grupo de mayores de 45 años. Por su parte, en los sectores de la Construcción y la Agricultura sí que se observa un mayor peso del colectivo objeto de estudio sobre todo dentro del sector Agrícola donde el 66,3% de las personas ocupadas son mayores de 45 años.

Atendiendo a la **situación profesional**, la mayoría de las personas ocupadas trabajan en empleos por cuenta ajena; más concretamente son asalariadas del sector privado. No obstante, en el grupo de mayores de 45 años se observa una proporción más elevada de empleo por cuenta propia tal y como ya se ha constatado en el análisis sobre la afiliación a la Seguridad Social. Recordemos que un 28,3% de las personas mayores de 45 años están afiliadas al RETA mientras que entre la población total la afiliación a este régimen supone el 18,6%. En el caso de los datos sobre población ocupada, el 24,1% de las personas mayores de 45 años trabajan por cuenta propia mientras que en el conjunto de tramos de edad el porcentaje desciende hasta el 19%. Asimismo, se constata un mayor peso del empleo asalariado en el sector público entre las personas mayores de 45 años; incluso podríamos señalar que el empleo público va creciendo con la edad, o lo que es lo mismo, que conforme avanza la edad, aumenta el número de personas ocupadas en el ámbito del empleo público. Esto podría explicarse debido a que la pérdida de empleo producida durante la crisis se ha concentrado más en el sector privado, aunque también hay que precisar que el empleo asalariado en el sector público ya era más elevado en este colectivo antes de la crisis. En términos generales, la población asalariada mayor de 45 años representa el 41,1% del total de asalariados/as de Navarra y hay que destacar que durante la crisis su peso en el total de ocupados/as ha aumentado en un 13,4% (10.100 asalariados/as más de 2008 a 2015), mientras que en el total de ocupados/as las personas asalariadas han descendido casi en la misma proporción (un -13,6%).

Al hablar de la **antigüedad** es cuando encontramos mayores diferencias entre la población ocupada total y las personas mayores de 45 años. La población ocupada total se reparte más igualitariamente entre quienes llevan de 5 a 14 años en la misma empresa y quienes tienen una antigüedad de 15 ó más años; la suma de ambos grupos alcanza el 72% del total. Sin embargo, entre la población ocupada mayor de 45 años esta suma llega al 85% siendo las personas con una antigüedad de 15 ó más años el grupo mayoritario (61,2%). Y es que en general, este colectivo suele tener una elevada experiencia en el mismo puesto de trabajo.

Gráfico 23. Ocupados/as según antigüedad en el establecimiento.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA. Instituto de Estadística de Navarra. Explotación detallada último trimestre. IT2015.

La **temporalidad** afecta menos al colectivo de mayores de 45 años que al resto de la población ocupada y además se ha reducido con la crisis por la pérdida generalizada de empleos, es decir, la crisis en su trayectoria de caída del empleo ha destruido tanto empleos indefinidos como temporales. Así, el peso de los contratos temporales alcanza el 7,2% entre las personas mayores de 45 años mientras que en el total de edades llega hasta el 18,1%. En este sentido, casi la mitad de los contratos indefinidos corresponden a personas ocupadas mayores de 45 años. En cuanto a las tasas de temporalidad, y teniendo en cuenta únicamente a la población asalariada, se observa esa menor incidencia comentada anteriormente. La tasa de temporalidad en el mercado laboral de Navarra se sitúa en el I trimestre de 2015 en el 22,6% mientras que la tasa para el grupo de mayores de 45 años es del 9,6%. En consecuencia, podemos afirmar que en este sentido existe una mayor "estabilidad laboral" para las personas mayores de 45 años que para el resto de trabajadores y trabajadoras.

En posteriores apartados analizaremos más detenidamente cuál ha sido el comportamiento de la contratación en los últimos años y qué características específicas tiene para el colectivo que nos ocupa.

Tabla 11. Asalariados/as según tipo de contrato y Tasas de temporalidad.

	Indefinido	Temporal	Total	Tasa de temporalidad
≥45 años	76.600	8.100	84.700	9,6%
Total	159.900	46.800	206.700	22,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA. Instituto de Estadística de Navarra. IT2008 y IT2015.

En relación al **tipo de jornada**, no se observan diferencias muy significativas aunque sí que el empleo a tiempo parcial tiene un menor peso entre la población ocupada mayor de 45 años, a pesar de que este tipo de jornada podría considerarse una opción interesante para estas personas que suelen tener más cargas y responsabilidades familiares. Si analizamos los datos relativos al año 2008, vemos que el peso del empleo a tiempo parcial ha crecido con la crisis para el conjunto de la población ocupada mientras que su peso entre la población ocupada mayor de 45 años ha disminuido del 14,3% al 13,5%. Pero lo más significativo de la jornada parcial y sobre lo que nos tenemos que detener es sobre su involuntariedad tanto en el caso de la población ocupada total como dentro del colectivo de mayores de 45 años. En ambos casos casi 6 de cada 10 personas que trabajan a jornada parcial lo hacen por no haber encontrado un trabajo a jornada completa, aunque también habría que tener en cuenta que un 13% de las personas mayores de 45 años que trabajan a jornada parcial lo hacen por no querer un trabajo a jornada completa. Este porcentaje es algo menor (un 7%) para el total de la población ocupada.

Tabla 12. Motivos de trabajar a jornada parcial.

	≥45 años	Total
Seguir cursos de enseñanza o formación	0,0	4,2
Enfermedad o incapacidad propia	0,8	0,5
Cuidado de niños/as o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	8,2	14,1
Otras obligaciones familiares o personales	5,3	3,4
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	57,2	58,9
No querer un trabajo de jornada completa	12,9	7,0
Otras razones	15,6	11,9
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de los Microdatos de la EPA (INE). IT2015.

La distribución según el **número de horas de trabajo a la semana** es bastante similar entre ambos colectivos aunque dentro de los/as mayores de 45 años destacan algo más quienes trabajan de 30 a 39 horas semanales; la mitad de las personas que trabajan en este tramo son mayores de 45 años. No obstante, el grupo mayoritario sigue siendo el de quienes trabajan 40 ó más horas semanales.

1.6. POBLACIÓN DESEMPLEADA (EPA).

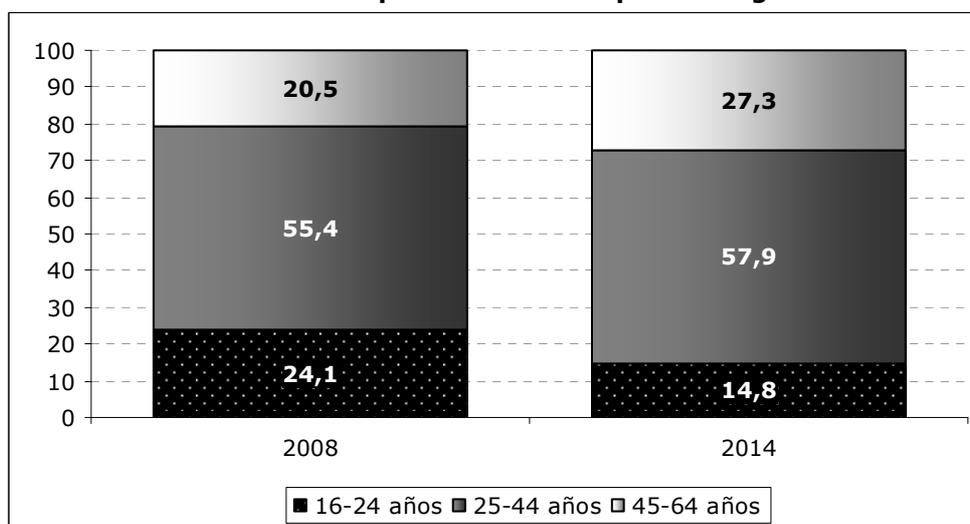
El incremento del desempleo ha sido todavía más notable entre el colectivo de personas mayores de 45 años aunque sus tasas de paro siguen siendo significativamente menores que las del conjunto de la población activa.

Aunque su tasa de paro es inferior a la de los/as jóvenes menores de 25 años, su peso en el conjunto del desempleo, en términos absolutos, es mayor.

Existe una relación inversa entre formación y desempleo: conforme se incrementa el nivel de estudios, desciende la tasa de paro.

Los/as desempleados/as mayores de 45 años alcanzan en el I trimestre de 2015 la cifra de **13.100 personas**, lo que supone el **27,2%** del total de la población desempleada de Navarra. Cabe señalar que dentro del grupo de personas desempleadas, la EPA diferencia entre quienes buscan su primer empleo y quienes ya han trabajado con anterioridad, y que en el caso del colectivo que nos ocupa, todas ellas pertenecen al grupo de parados/as que han trabajado antes.

Gráfico 24. Distribución de la población desempleada según tramos de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2015.

De esas 13.100 personas, 5.900 son varones (el 45,4%) y 7.100 mujeres (54,6%) por lo que la incidencia del desempleo es mayor en éstas últimas. De hecho, el número de mujeres desempleadas se ha incrementado desde el año 2008 un 273,7% (5.200 mujeres desempleadas más) mientras que el incremento en el caso de los varones ha sido menor; un 195% (3.900 hombres desempleados más).

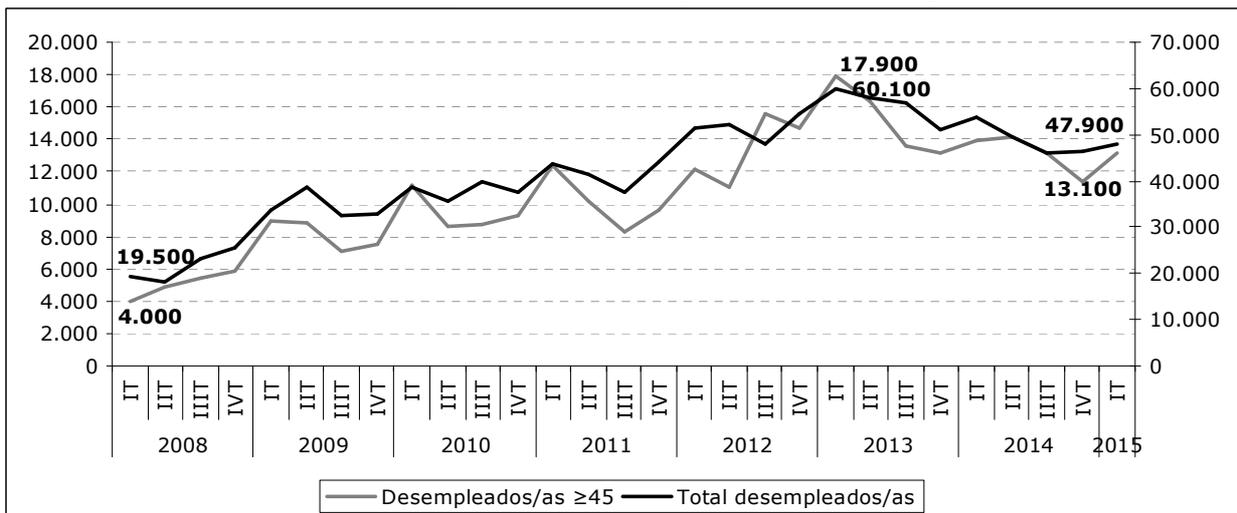
No obstante, es el tramo de 25 a 44 años el que concentra la mayor parte del desempleo. Este tramo de edad, junto con el de las personas mayores de 45 años son los que más han

incrementado su representatividad en los últimos años, mientras que el grupo de desempleados/as menores de 25 años ha descendido su proporción.

En cuanto a la evolución de las cifras de paro, el incremento durante la crisis ha sido todavía más pronunciado para el colectivo objeto de análisis por lo que su situación resulta si cabe más preocupante. Así, el desempleo total ha aumentado un 145,6% desde el año 2008 mientras que en el caso de las personas mayores de 45 años dicho aumento ha sido mucho mayor; un **227,5%**, lo que supone un total de 9.100 personas desempleadas más dentro de este tramo de edad.

En el gráfico se observan los picos de desempleo en el primer trimestre del año 2013 tanto para la población total (60.100 desempleados/as) como para el colectivo de mayores de 45 años, llegando en este último caso a alcanzar la cifra de casi 18.000 desempleados/as.

Gráfico 25. Evolución de la población desempleada ≥45 años y total en Navarra.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 - IT2015.

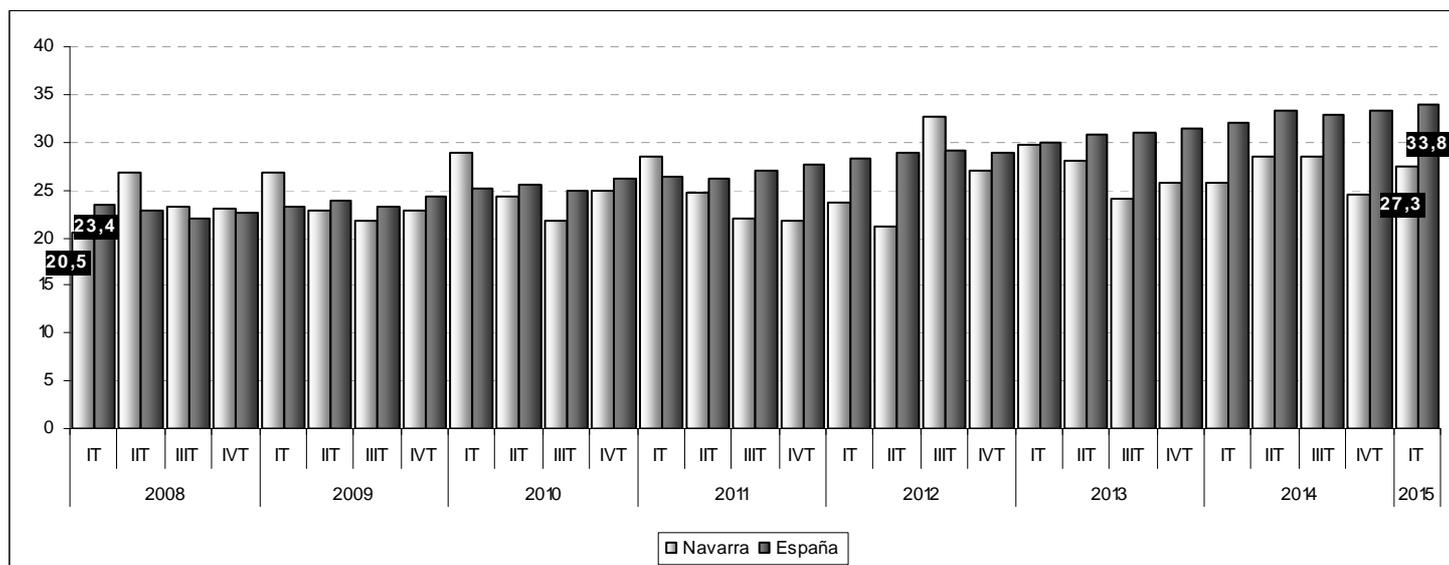
Tabla 13. Evolución de la población desempleada ≥ 45 años y total. Navarra y España.

		Navarra			España		
		≥ 45 años	Total desempleo	Proporción ≥ 45 (%)	≥ 45 años	Total desempleo	Proporción ≥ 45 (%)
2008	IT	4.000	19.500	20,5	512.500	2.190.500	23,4
	IIT	4.900	18.300	26,8	543.000	2.385.700	22,8
	IIIT	5.400	23.200	23,3	571.300	2.600.700	22,0
	IVT	5.900	25.700	23,0	723.500	3.206.800	22,6
2009	IT	9.000	33.600	26,8	932.400	4.018.200	23,2
	IIT	8.800	38.500	22,9	989.000	4.139.600	23,9
	IIIT	7.100	32.600	21,8	960.600	4.121.400	23,3
	IVT	7.500	33.000	22,7	1.051.700	4.335.000	24,3
2010	IT	11.200	38.800	28,9	1.157.300	4.617.700	25,1
	IIT	8.600	35.400	24,3	1.189.100	4.655.300	25,5
	IIIT	8.700	39.900	21,8	1.143.300	4.585.400	24,9
	IVT	9.300	37.400	24,9	1.231.100	4.702.200	26,2
2011	IT	12.400	43.600	28,4	1.298.500	4.921.200	26,4
	IIT	10.200	41.300	24,7	1.268.400	4.844.200	26,2
	IIIT	8.300	37.700	22,0	1.346.400	4.998.000	26,9
	IVT	9.600	43.900	21,9	1.466.100	5.287.300	27,7
2012	IT	12.200	51.500	23,7	1.599.600	5.667.900	28,2
	IIT	11.100	52.300	21,2	1.655.800	5.731.000	28,9
	IIIT	15.600	47.800	32,6	1.700.800	5.824.200	29,2
	IVT	14.700	54.600	26,9	1.744.400	6.021.000	29,0
2013	IT	17.900	60.100	29,8	1.876.800	6.278.200	29,9
	IIT	16.300	57.900	28,2	1.861.000	6.047.300	30,8
	IIIT	13.600	56.700	24,0	1.848.000	5.943.400	31,1
	IVT	13.100	51.000	25,7	1.870.700	5.935.600	31,5
2014	IT	13.900	53.800	25,8	1.905.900	5.933.300	32,1
	IIT	14.100	49.500	28,5	1.873.700	5.622.900	33,3
	IIIT	13.200	46.200	28,6	1.787.200	5.427.700	32,9
	IVT	11.400	46.400	24,6	1.817.700	5.457.700	33,3
2015	IT	13.100	47.900	27,3	1.841.700	5.444.600	33,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

A pesar de estas cifras, **la incidencia del desempleo en el colectivo de mayores de 45 años es algo menor en Navarra que en el conjunto del Estado**. En Navarra, la proporción de personas desempleadas de este tramo de edad es del 27,3% mientras que en España alcanza el 33,8%. Y es que la evolución a nivel estatal ha sido mucho más agresiva para este colectivo que ha aumentado su representatividad en el total del desempleo 10 puntos porcentuales.

Gráfico 26. Evolución del peso de la población desempleada ≥ 45 años con respecto al total del desempleo. Navarra y España.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

Antes de entrar a analizar más en detalle las cifras sobre tasas de paro, vamos a ver cómo se distribuye la población desempleada en función de su inscripción o no en las Oficinas Públicas de Empleo. Según los microdatos de la EPA, el 94,6% de las personas desempleadas mayores de 45 años se encuentran inscritas en la oficina de empleo correspondiente. Este porcentaje se reduce hasta el 83% para el total de la población desempleada. Casi 6 de cada 10 personas desempleadas mayores de 45 años estaban inscritas como demandantes de empleo pero sin recibir ningún tipo de prestación o subsidio, aunque **es dentro del grupo de quienes están inscritos/as y perciben algún tipo de ayuda donde el colectivo de mayores de 45 años adquiere una mayor representatividad**; casi el 42%.

En posteriores apartados entraremos con mayor profundidad a analizar el tema de las prestaciones por desempleo en este colectivo.

Tabla 14. Distribución de la población desempleada según inscripción en Oficina Pública de Empleo.

	≥ 45 años	Total	Proporción >45 (%)
Estaba inscrito/a como demandante y recibía algún tipo de prestación o subsidio	5.030	12.058	41,7
Estaba inscrito/a como demandante sin recibir prestación ni subsidio	7.298	27.675	26,4
No estaba inscrito/a como demandante	710	8.078	8,8
No sabe / No contesta	0	132	0,0
Total	13.038	47.943	27,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de los Microdatos de la EPA (INE). IT2015.

En términos de tasas, la **Tasa de Paro** de las personas mayores de 45 años en Navarra es del **10,31%** lo que significa que de cada 10 personas mayores de 45 años que participan en el mercado de trabajo de la Comunidad Foral, 1 no accede al empleo. Esta tasa de paro es **significativamente menor a la que se registra para el conjunto de la población activa** (15,65%).

Pero esta menor tasa no indica que se trate de un colectivo poco afectado por el desempleo, tal y como hemos visto anteriormente; lo que hay que tener en cuenta es la importancia, es decir, el peso que tiene el desempleo dentro de este colectivo en relación con el total y cómo ha cambiado en estos años de crisis.

Tabla 15. Tasas de Paro y proporción en el total del desempleo de los/as jóvenes <25 años y las personas ≥45 años.

	Total	16-24 años			45-64 años		
		16-24 años	Peso en el total del desempleo	Tasa de Paro	45-64 años	Peso en el total del desempleo	Tasa de Paro
IT2008	19.500	9.200	47,2	33,50	4.000	20,5	3,74
IT2015	47.900	7.100	14,8	39,44	13.100	27,3	10,31

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE), IT2008 y IT2015.

Comparando las tasas de paro del colectivo objeto de estudio con el colectivo de jóvenes (los dos grandes grupos poblacionales con mayor incidencia del desempleo), vemos que en el caso de los mayores de 45 años **la tasa es inferior a la de los/as jóvenes aunque lo importante es que su peso en el total de personas desempleadas en términos absolutos es mayor**. En el caso de los/as jóvenes menores de 25 años ocurre lo contrario; aunque sus tasas de paro son mucho más elevadas, el peso que tiene este grupo sobre el total del desempleo es menor.

Con la crisis, la proporción de personas mayores de 45 años en el total del desempleo ha aumentado casi 7 puntos mientras que en el caso de la población joven ha disminuido considerablemente en 32,4 puntos. Por eso, el desempleo en el colectivo de mayores de 45 años es tan preocupante o más que el desempleo juvenil y esto es lo más importante a la hora de analizar su verdadero impacto. Así, parece existir una relación entre la situación económica y la participación laboral; la crisis ha provocado un descenso de la participación laboral de los/as mayores de 45 años. En muchos casos la pérdida de empleo se ha traducido en una retirada más temprana del mercado de trabajo y por eso también el paro en este grupo es algo más bajo que a nivel general.

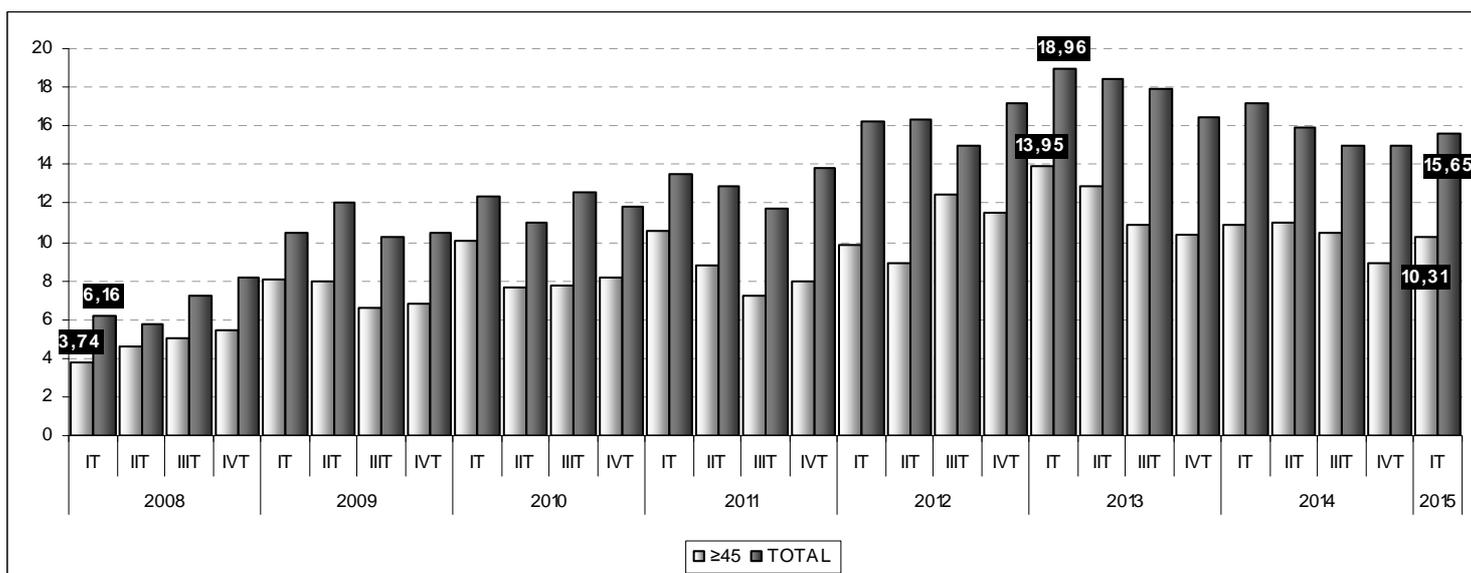
Comparando ahora las tasas de paro de la población mayor de 45 años con la población activa total, vemos que su incremento durante la crisis ha sido algo menos pronunciado; 6,6 puntos porcentuales frente a los 9,5 puntos de incremento para el total de tramos de edad. De todas formas, aunque menor, sí que se ha producido un aumento que, en este colectivo, podría estar provocado por la propia dinámica de la economía que, como ya hemos visto anteriormente, ha hecho aumentar el volumen de población activa correspondiente a este grupo de edad.

Tabla 16. Evolución de la tasa de Paro ≥45 años y total por trimestres.

		≥45 AÑOS			TOTAL		
		Parados/as	Activos/as	Tasa Paro	Parados/as	Activos/as	Tasa Paro
2008	IT	4.000	106.900	3,74	19.500	316.800	6,16
	IIT	4.900	106.400	4,61	18.300	315.700	5,80
	IIIT	5.400	107.600	5,02	23.200	319.400	7,26
	IVT	5.900	108.400	5,44	25.700	316.100	8,13
2009	IT	9.000	111.300	8,09	33.600	319.300	10,52
	IIT	8.800	111.000	7,93	38.500	320.800	12,00
	IIIT	7.100	108.400	6,55	32.600	316.100	10,31
	IVT	7.500	109.900	6,82	33.000	314.100	10,51
2010	IT	11.200	111.200	10,07	38.800	315.000	12,32
	IIT	8.600	112.500	7,64	35.400	321.000	11,03
	IIIT	8.700	112.100	7,76	39.900	318.800	12,52
	IVT	9.300	113.700	8,18	37.400	317.300	11,79
2011	IT	12.400	117.800	10,53	43.600	322.500	13,52
	IIT	10.200	115.900	8,80	41.300	321.000	12,87
	IIIT	8.300	115.500	7,19	37.700	320.900	11,75
	IVT	9.600	120.800	7,95	43.900	318.200	13,80
2012	IT	12.200	123.700	9,86	51.500	317.700	16,21
	IIT	11.100	124.600	8,91	52.300	321.100	16,29
	IIIT	15.600	124.900	12,49	47.800	319.500	14,96
	IVT	14.700	127.300	11,55	54.600	318.200	17,16
2013	IT	17.900	128.300	13,95	60.100	316.900	18,96
	IIT	16.300	126.600	12,88	57.900	314.600	18,40
	IIIT	13.600	125.200	10,86	56.700	316.300	17,93
	IVT	13.100	126.000	10,40	51.000	310.300	16,44
2014	IT	13.900	128.000	10,86	53.800	314.100	17,13
	IIT	14.100	128.600	10,96	49.500	311.500	15,89
	IIIT	13.200	125.900	10,48	46.200	309.500	14,93
	IVT	11.400	128.100	8,90	46.400	310.700	14,93
2015	IT	13.100	127.100	10,31	47.900	306.100	15,65

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

Gráfico 27. Evolución de la Tasa de Paro ≥ 45 años y total por trimestres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

En cuanto a las **tasas de paro según sexo**, tanto en la población total como dentro del colectivo de mayores de 45 años, la tasa de paro femenina es superior a la masculina, a pesar de que, como ya hemos visto, la destrucción de empleo durante la crisis ha sido mucho mayor en el caso de los hombres. Así, la tasa de paro de las mujeres mayores de 45 años es casi 5 puntos porcentuales mayor que la de los hombres de ese mismo segmento de edad. Y es que, como ya se ha venido explicando en varias ocasiones, la crisis ha provocado una situación de *igualdad a la baja* en la que los hombres han empeorado su situación de forma significativa mientras que las mujeres lo han hecho pero en menor medida por lo que sus posiciones finalmente se han ido acercando.

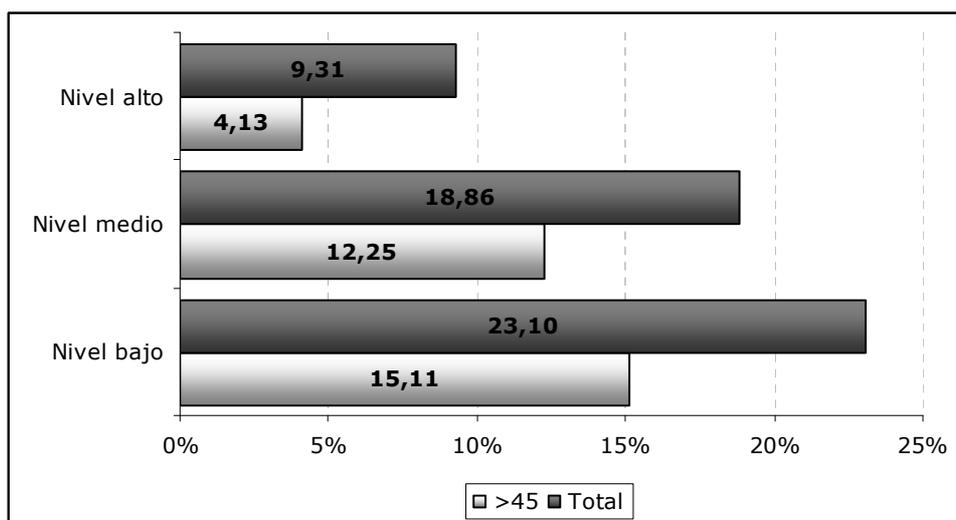
Tabla 17. Tasas de Paro ≥ 45 años y total según sexo.

	IT2008			IT2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
≥ 45 años	3,06	4,57	3,74	8,19	12,91	10,31
Total	5,28	7,3	6,16	14,43	17,11	15,65

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2008 – IT2015.

Teniendo en cuenta el **nivel de estudios**, tanto en el colectivo de mayores de 45 años como en el total de tramos de edad, existe una relación inversa entre formación y desempleo. En el siguiente gráfico se muestra claramente esta tendencia; **conforme se incrementa el nivel de estudios, desciende la tasa de paro.**

Gráfico 28. Tasas de Paro ≥45 años y total según nivel de estudios⁷



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de los Microdatos de la EPA (INE). IT2015.

Por tanto, dado que la formación condiciona especialmente la permanencia en el mercado de trabajo, las personas mayores de 45 años son especialmente proclives a estar desempleadas debido precisamente a que cuentan con niveles formativos más bajos. Aunque tienen experiencia laboral, no cuentan con un título que les acredite su cualificación y por eso tienen más dificultades para cumplir con los requisitos que actualmente exige el mercado laboral sobre todo en materia de idiomas y nuevas tecnologías.

¿A qué se debe ese menor nivel de formación? Por un lado, a los sectores de procedencia de la mayoría de las personas desempleadas mayores de 45 años que suelen tener unos requerimientos formativos y de cualificación más bajos (por ejemplo, el sector de la Construcción) y por otro lado por las menores y muy diferentes oportunidades educativas que ha tenido esta generación de personas y las circunstancias familiares o personales que tuvieron en su juventud en el momento de formarse.

Pero las personas desempleadas mayores de 45 años no solo cuentan con niveles formativos más bajos sino que además suelen participar menos en programas de formación no reglada. Y es que según los datos que ofrece la EPA al respecto, el porcentaje de personas desempleadas mayores de 45 años que participan en acciones de formación no reglada se sitúa en el 3% mientras que para la población total alcanza el 7,8%.

⁷ Nivel bajo: Preprimaria, Primaria, ESO, Certificados de Profesionalidad nivel 1 y 2.
Nivel medio: Bachillerato, FP Grado Medio, Certificado de Profesionalidad nivel 3.
Nivel alto: FP Grado Superior, Titulación Universitaria.

Teniendo en cuenta estos datos, podemos concluir que el nivel formativo inicial es una variable que influye de forma determinante en el nivel de participación en acciones de formación no reglada. Por eso las personas desempleadas mayores de 45 años, que en general cuentan con un nivel de estudios más bajo, participan menos en acciones formativas. No obstante, según las estadísticas de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, las personas mayores de 45 años han ido incrementando su nivel de participación en acciones formativas en los últimos años, llegando a representar en 2012 (último dato que ofrece esta fuente) el 27,6% del total de personas participantes. En el periodo 2008-2012 el incremento se cifra en un importante 86,2%.

Tabla 18. Participantes en acciones de formación para el empleo. Fundación Tripartita. 2008-2013.

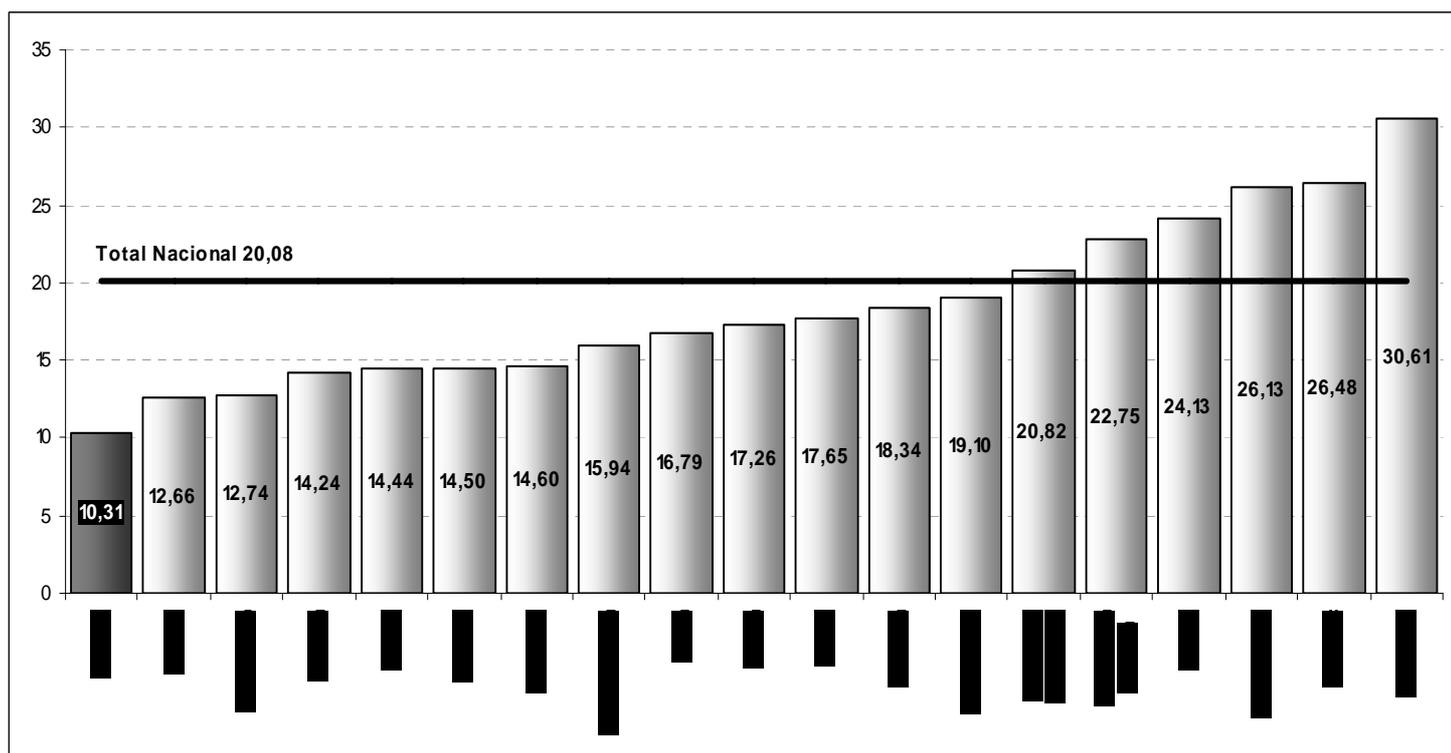
	≥45 años	Total	Proporción ≥45 (%)
2008	8.008	41.227	19,4
2009	9.345	44.208	21,1
2010	11.168	47.430	23,5
2011	12.696	50.951	24,9
2012	14.001	50.821	27,5
2013	14.909	50.980	29,2

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Estadísticas.

Por último, vamos a ver la posición que ocupa Navarra en relación a las **tasas de paro de las personas mayores de 45 años con respecto al total estatal y al resto de CCAA. Navarra es la Comunidad Autónoma con menor tasa de paro para el colectivo de mayores de 45 años**; el 10,31%, mientras que Andalucía es la que registra la mayor tasa con un 30,61%, diez puntos por encima de la media nacional que se sitúa en el 20,08%. Como ya hemos venido comentando en numerosos análisis realizados por este Gabinete Estudios, la menor tasa de paro en Navarra se explica por un mayor peso del sector industrial⁸ y de actividades con más valor añadido, una menor presencia del trabajo no declarado, niveles de cualificación más elevados e incluso también los propios efectos positivos que está generando en nuestra Comunidad la Concertación Social. Un ejemplo sería el último *Acuerdo para la Reactivación de la actividad económica y el empleo 2015-2017* firmado recientemente por el Gobierno de Navarra y los Interlocutores Sociales (CEN, UGT y CCOO) en el marco de dicha Concertación Social.

⁸ Numerosos análisis estadísticos han demostrado que este mayor peso del sector industrial es lo que ha favorecido que en Navarra contemos con una tasa de paro menor que en el resto de CC.AA. "Aquellas Comunidades Autónomas con una mayor presencia industrial, son las que tienen menores tasas de desempleo. Por el contrario, aquellos territorios con menos industria son los que sufren unas mayores tasas de paro". (extracto del informe "Indicadores Sociolaborales de Navarra", OBNE, marzo 2015).

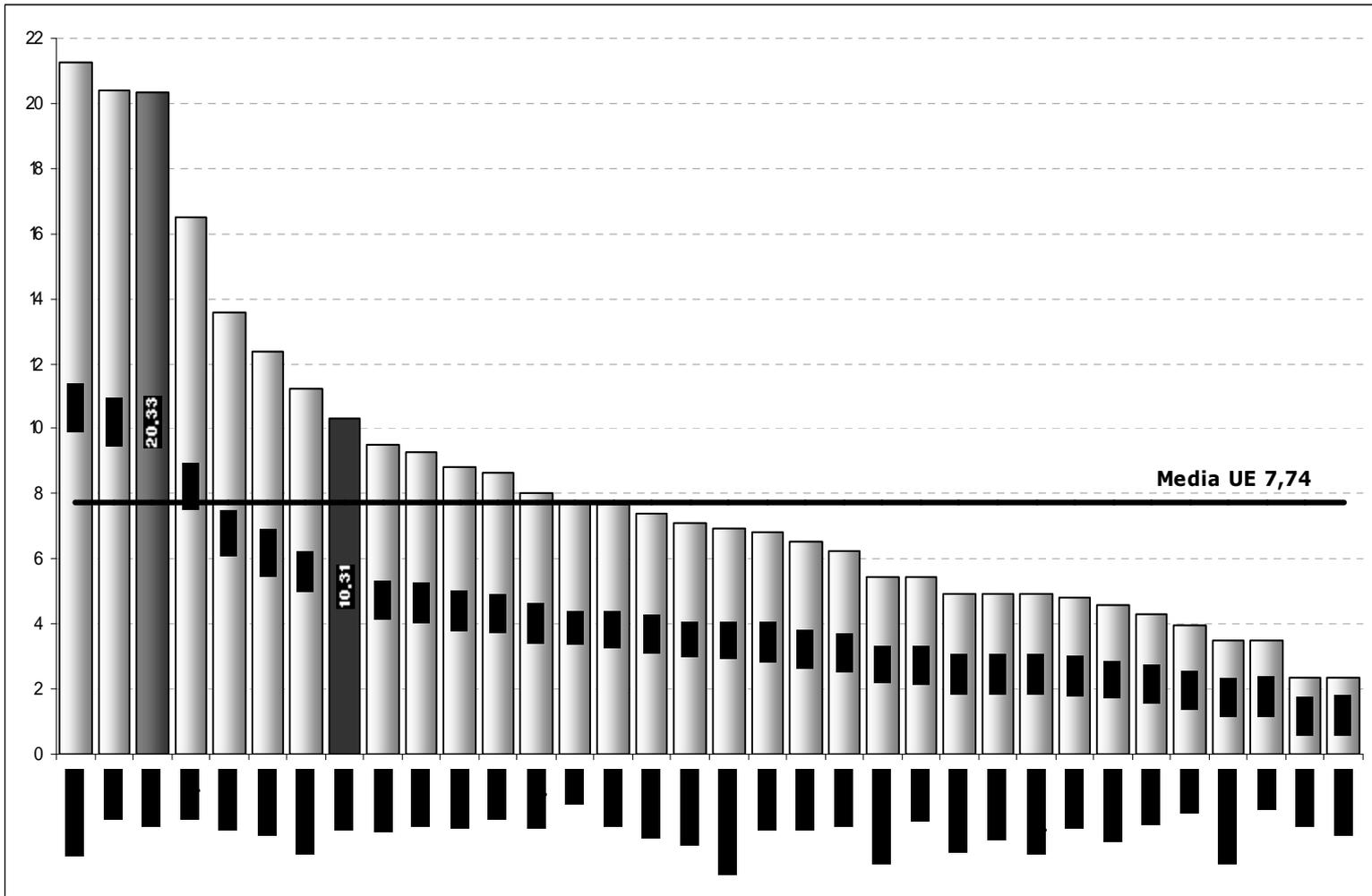
Gráfico 29. Tasas de Paro ≥ 45 años por CCAA.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE). IT2015.

La situación cambia radicalmente cuando analizamos las cifras sobre **tasas de paro a nivel europeo**. Aunque hemos visto que Navarra es la comunidad española con menor tasa de paro, si la comparamos con las tasas de los países de la UE, vemos que nos encontramos por encima de la media. La situación en el caso de España es mucho más grave puesto que la tasa de paro supera el 20% mientras que la media de la UE es del 7,74%. Así, España es el tercer país, por detrás de Macedonia y Grecia, con la tasa de paro más elevada para las personas mayores de 45 años.

Gráfico 30. Tasas de Paro ≥ 45 años en los países de la UE.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de EUROSTAT. IT2015.

2. ANÁLISIS DEL DESEMPLEO REGISTRADO EN EL COLECTIVO DE MAYORES DE 45 AÑOS.

Incremento en el nivel de representatividad de este colectivo en el total del desempleo registrado.

La mayor parte del desempleo registrado en este tramo de edad se corresponde con el perfil de mujeres, entre 45 y 49 años, con estudios secundarios y que proceden mayoritariamente del sector de la industria manufacturera.

Demandan principalmente empleo dentro de ocupaciones elementales y como trabajadores/as de los Servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as.

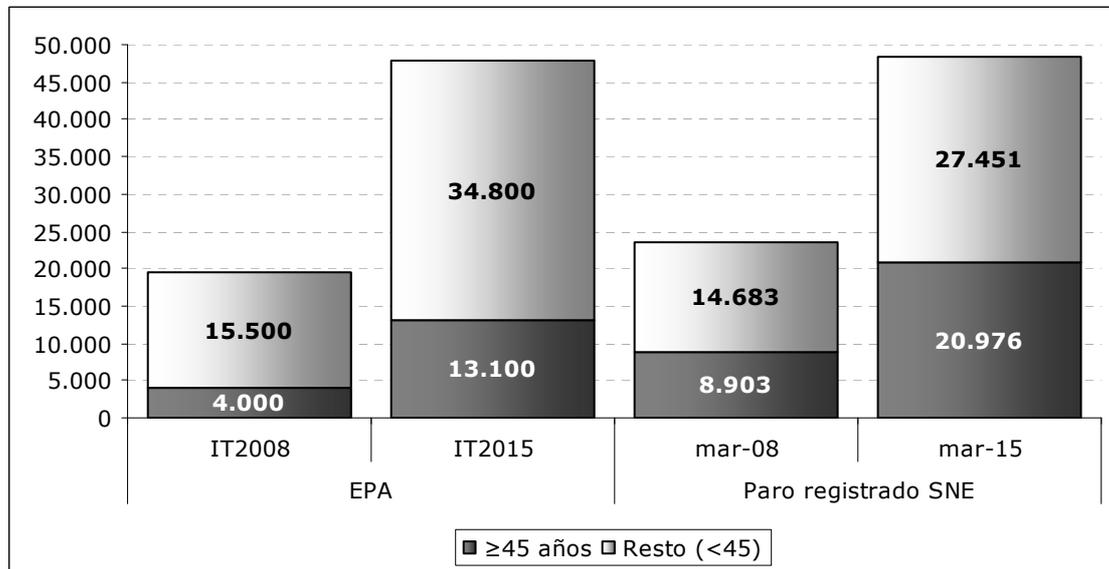
Aunque en el primer apartado de este informe ya se han analizado los datos sobre desempleo procedentes de la EPA, a continuación nos vamos a detener en un análisis más exhaustivo sobre el **desempleo registrado** procedente de la base de datos de demandantes de empleo del Servicio Navarro de Empleo. Analizaremos las características del colectivo de desempleados/as mayores de 45 años y sus diferencias con respecto a la población desempleada total. Además, echaremos la vista atrás para conocer cuál ha sido su evolución desde que comenzó la crisis.

Pero antes, vamos a hacer una **comparativa** sobre las dos fuentes de información existentes para el análisis del desempleo: la **EPA** y el **Paro registrado** ya que los datos cambian de forma significativa en uno y otro caso. Hay que tener en cuenta que la información que una y otra fuente ofrece es marcadamente distinta; la EPA es una encuesta y por tanto ofrece datos aproximados relativos a una muestra representativa de personas, mientras que el Paro registrado se refiere a datos reales sobre personas demandantes de empleo registradas en los servicios públicos de empleo, en nuestro caso en el Servicio Navarro de Empleo (SNE).

Para el grupo de mayores de 45 años **las cifras de paro registrado son más elevadas que las que recoge la EPA**, mientras que para el total de edades las cifras de la EPA son las más altas. En términos porcentuales, el grupo de mayores de 45 años adquiere la máxima representatividad dentro del paro registrado (43,3%) mientras que su peso en el total de desempleados/as de la EPA es 16 puntos menor (un 27,3%). En términos generales, el menor volumen de personas desempleadas registradas respecto al número de parados/as que ofrece la EPA, suele achacarse a un menor interés por inscribirse en las oficinas públicas de empleo sobre todo en el caso de personas que llevan más tiempo en desempleo y ya han agotado todas las prestaciones y subsidios que les corresponden. Teniendo en cuenta esta explicación, el colectivo de mayores de 45 años, que como

veremos más adelante, se encuentra en mayor medida afectado por el paro de larga duración, debería tener ese menor interés en inscribirse y sin embargo la realidad es la contraria y su peso dentro del paro registrado es mayor que dentro de los datos que recoge la EPA.

Gráfico 31. Comparativa Desempleo EPA y Paro registrado SNE.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EPA (INE), IT2008 y IT2015, y del Paro registrado (SNE), marzo 2008 y marzo 2015.

Si analizamos la evolución de las cifras durante la crisis, vemos que el mayor incremento se da en los datos de la EPA. Desde el I Trimestre de 2008 el número de personas paradas mayores de 45 años que se contabilizan ha aumentado un 227,5% mientras que el Paro registrado ha aumentado en estos años un 135,6%.

Respecto a la **situación actual**, el registro de demandantes de empleo del SNE cifra en **20.976** las personas mayores de 45 años en situación de desempleo, lo que supone el **43,3%** del total del paro registrado en Navarra en el mes de marzo de 2015. En 2008 las personas desempleadas mayores de 45 años representaban el 37,7% del total del paro por lo que la crisis ha provocado un aumento en su nivel de representatividad de 5,6 puntos porcentuales.

Tabla 19. Personas desempleadas ≥45 años y total. Evolución 2008-2015.

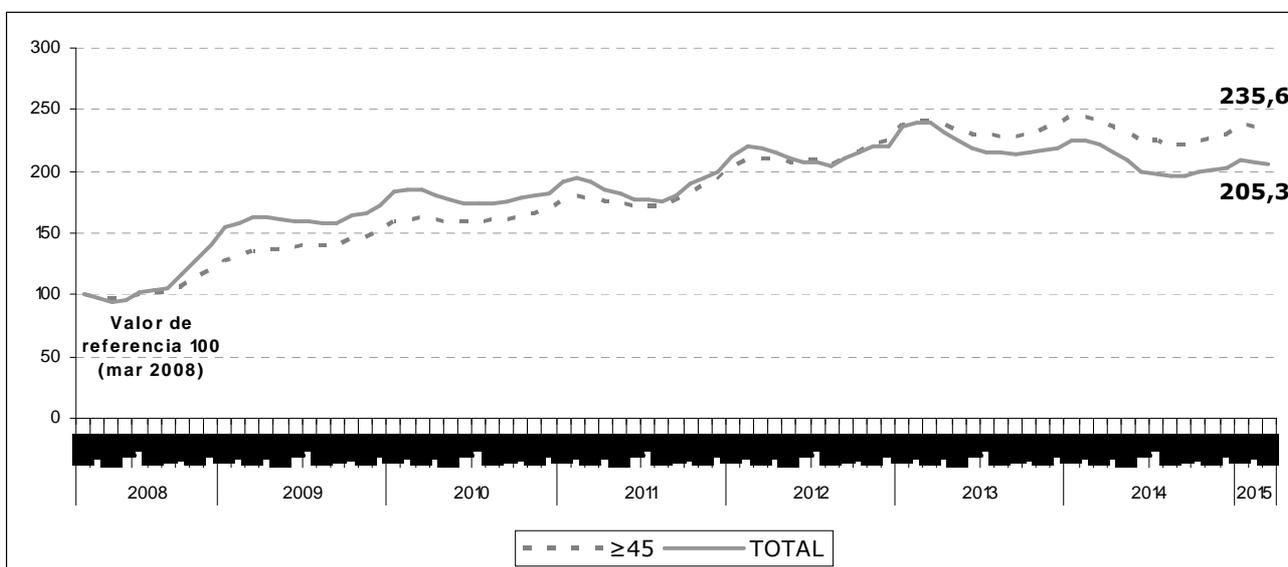
	mar-08		mar-15	
	Nº	%	Nº	%
≥45 años	8.903	37,7	20.976	43,3
Total	23.586		48.427	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Paro registrado (SNE). Marzo 2008 y marzo 2015.

En términos absolutos, el número de personas desempleadas mayores de 45 años ha pasado en estos años de 8.903 a casi 21.000 personas, lo que supone un incremento porcentual del **135,6%**, por encima del producido entre la población desempleada total (105,3%).

El siguiente gráfico muestra cómo el incremento del desempleo entre la población total ha sido más pronunciado hasta el mes de marzo de 2013, momento a partir del cual se produce un cambio de tendencia haciéndose más pronunciado el incremento dentro del colectivo de mayores de 45 años hasta llegar a una diferencia de 30 puntos porcentuales.

Gráfico 32. Evolución del desempleo total y de las personas ≥45 años. Variación porcentual (valor de referencia 100=mar08).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Paro registrado (SNE). Marzo 2008 - Marzo 2015.

¿Qué características presentan las personas desempleadas mayores de 45 años?

En primer lugar presentaremos los datos que reflejan la situación de estas personas según variables sociodemográficas, para seguidamente hacer lo propio con los datos sobre variables de tipo laboral.

Aunque la distribución del paro registrado según **sexo** es bastante similar, en el caso de las personas mayores de 45 años el peso de las mujeres desempleadas es algo mayor (54,3%) que en el conjunto de la población desempleada (53,5%). Es decir, el desempleo en el colectivo de mayores de 45 años afecta más a las mujeres que a los hombres.

En cuanto a la **edad**, el tramo más numeroso es el que corresponde a las personas de entre 45 y 49 años que representa casi el 30% del total de desempleados/as objeto de estudio.

Atendiendo a la **nacionalidad**, los/as parados/as de nacionalidad extranjera tienen un menor peso dentro de las personas desempleadas mayores de 45 años; un 11,6% frente al 17,8% que representan a nivel general. No obstante hay que destacar que el 46,5% de las personas desempleadas de nacionalidad española que hay en Navarra tienen 45 ó más años. La representatividad en este grupo está por encima de la media del colectivo de mayores de 45 años.

La crisis ha provocado que el volumen de personas desempleadas sea elevado para todos los tramos de edad y todos los **niveles formativos**. El mayor porcentaje de personas desempleadas mayores de 45 años se registra en el nivel de estudios secundarios (el 68,5%).

Tabla 20. Distribución del paro registrado según variables sociodemográficas. ≥45 años y total.

		≥45 años	Total	Proporción ≥45 (%)
Sexo	Hombres	9.593	22.502	42,6
	Mujeres	11.383	25.925	43,9
	Total	20.976	48.427	43,3
Edad	16-19	-	1.042	-
	20-24	-	3.640	-
	25-29	-	4.512	-
	30-34	-	5.405	-
	35-39	-	6.490	-
	40-44	-	6.362	-
	45-49	6.251	6.251	-
	50-54	5.536	5.536	-
	55-59	5.611	5.611	-
	60-64	3.578	3.578	-
Total	20.976	48.427	43,3	
Nacionalidad	Española	18.544	39.841	46,5
	Extranjera	2.432	8.586	28,3
	Total	20.976	48.427	43,3
Nivel de estudios	Sin estudios/Básicos/Primaria	1.473	3.448	42,7
	Secundaria	14.378	30.026	47,9
	Bachillerato	1.382	2.973	46,5
	Formación Profesional e Inserción laboral FP Grado Medio	1.357	3.547	38,3
	FP Grado Superior	902	3.269	27,6
	Titulación Universitaria	1.484	5.164	28,7
	Total	20.976	48.427	43,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Paro registrado (SNE). Marzo 2015.

Atendiendo a la **distribución territorial** del desempleo, y aunque la mayoría de personas desempleadas mayores de 45 años se encuentran en la zona de Pamplona, vemos que la zona de Tierra Estella es la que registra una mayor proporción de este colectivo; casi la mitad de las personas desempleadas pertenecen a este tramo de edad (concretamente el 48,6%). En el otro extremo se sitúa la zona de la Ribera Alta donde las personas desempleadas mayores de 45 años no llegan al 40%.

Tabla 21. Distribución del paro registrado según Zonas de Navarra (Zonificación 2000)

Zona	≥45 años	Total	Proporción ≥45 (%)
Noroeste	1.438	3.137	45,8
Pirineo	308	694	44,4
Pamplona	11.674	27.501	42,4
Tierra Estella	1.273	2.621	48,6
Navarra Media Oriental	870	1.956	44,5
Ribera Alta	1.701	4.317	39,4
Tudela	3.712	8.201	45,3
Total	20.976	48.427	43,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Paro registrado (SNE). Marzo 2015.

Pero además, la base de datos de demandantes de empleo utilizada para el análisis nos ha permitido conocer cómo se distribuyen las personas desempleadas según **subáreas de la Estrategia Territorial de Navarra**⁹. En este caso no se han tenido en cuenta los valores absolutos puesto que en algunas subáreas la cifra de desempleados/as es muy reducida, aunque sí su distribución porcentual la cual nos indica que la incidencia del desempleo es muy similar entre la población desempleada total y el colectivo de mayores de 45 años, concentrándose el grueso del desempleo, como es lógico, en los núcleos con mayor densidad de población. Por eso vamos a centrar la atención en el peso que el grupo de mayores de 45 años tiene dentro de cada zona (porcentajes horizontales), donde sí podemos destacar algunas diferencias.

Por ejemplo, la zona de la SIERRA DE LÓQUIZ-Allín es la que registra un mayor peso de la población desempleada mayor de 45 años; en este caso el 57,5% del total de personas desempleadas en esta zona tiene entre 45 y 64 años. Esta subárea pertenece a la zona de Tierra Estella donde hemos visto que la proporción de desempleados/as mayores de 45 años era más alta.

Por su parte la subárea con un menor peso de este grupo en el total del desempleo de la zona es la subárea de EBRO ALTO-Lodosa con un porcentaje del 32,7%.

⁹ En el Anexo 6 de este informe se recoge la relación de municipios que conforman cada una de las 40 subáreas utilizadas en el análisis.

Si atendemos a los principales núcleos poblacionales, vemos que Pamplona aglutina al 55,5% del total de parados/as mayores de 45 años que hay en Navarra, Tudela al 7,9%, Estella al 3% y Tafalla-Olite al 2,1%.

Tabla 22. Distribución del paro registrado según subáreas de Navarra (Estrategia Territorial de Navarra).

SUBÁREA - Cabecera de subárea	≥45 años	Total	Proporción ≥45 (%)
1. VALLE DE ERRO - Erro	0,1	0,1	43,2
2. VALLE DE AEZKOA - Orbaizeta	0,1	0,1	35,9
3. VALLE DE SALAZAR - Ochagavía/Otsagabia	0,0	0,1	54,2
4. VALLE DE RONCAL - Isaba/Izaba	0,0	0,0	43,5
5. CUENCA DE AOIZ/AGOITZ - Aoiz/Agoitz	0,5	0,6	50,6
6. CUENCA DE LUMBIER - Lumbier	0,2	0,2	42,5
7. BAZTÁN - Baztán	0,7	0,6	41,3
8. BORTZIRIAK - Bera	0,7	0,7	44,7
9. MALERREKA - Doneztebe/Santesteban	0,7	0,6	40,6
10. LEITZARAN-ALTO URRUMEA - Leitza	0,5	0,5	50,0
11. VALLES DE ARAXES-LARRAUN - Lekunberri	0,2	0,2	42,9
12. SAKANA OCCIDENTAL - Altsasu/Alsasua	1,9	2,1	47,2
13. SAKANA CENTRAL Y ORIENTAL - Etxarri-Aranatz	1,2	1,3	46,7
14. VALLES DEL NORTE - Ultzama	0,4	0,4	50,3
15. VALLES INTERMEDIOS - Esteribar	0,7	0,8	44,6
16. ORIENTE DE LA CUENCA - Monreal	0,2	0,2	40,9
17. ÁREA METROPOLITANA DE PAMPLONA - Pamplona/Iruña	55,5	54,2	42,3
18. VALDETXAURI - Etxauri	0,2	0,2	50,0
19. VALDIZARBE - Puente la Reina/Gares	0,9	1,0	48,5
20. YERRI-GUESÁLAZ - Yerri/Deierri	0,4	0,4	51,2
21. SIERRA DE LÓQUIZ - Allín	0,5	0,7	57,5
22. MONTEJURRA SUR - Arróniz	0,7	0,8	54,1
23. ÁREA URBANA DE ESTELLA - Estella/Lizarra	3,0	3,0	44,3
24. LOS ARCOS - Los Arcos	0,3	0,4	53,9
25. ARGA MEDIO - Larraga	0,7	0,8	45,7
26. VALDORBA - Barásoain	0,3	0,2	38,3
27. TAFALLA-OLITE - Tafalla	2,1	2,1	43,9
28. SIERRA DE UJUÉ - Pitillas	0,2	0,2	42,7
29. AIBAR-CÁSEDA - Cáseda	0,2	0,3	50,9
30. ÁREA DE SANGÜESA - Sangüesa/Zangoza	0,7	0,7	45,3
31. EBRO BAJO NORTE - Castejón	2,6	2,4	40,8
32. ALHAMA - Corella	3,7	3,9	45,7
33. QUEILES - Cascante	1,4	1,7	51,1
34. EBRO BAJO SUR - Ribaforada	2,1	2,4	48,6
35. ÁREA URBANA DE TUDELA - Tudela	7,9	8,0	43,9
36. ARGA - Peralta	2,6	2,6	42,9
37. ARAGÓN - Caparros	1,3	1,2	40,0
38. VIANA-MENDEAVIA - Viana	1,1	1,1	44,1
39. EBRO ALTO - Lodosa	1,3	0,9	32,7
40. EGA - San Adrián	2,2	2,0	39,4
TOTAL NAVARRA	100	100	43,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Paro registrado (SNE). Marzo 2015.

Tabla 23. Distribución del paro registrado según variables laborales. ≥45 años y total.

		≥45 años	Total	Proporción ≥45 (%)
Rama de actividad de procedencia	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	971	2.704	35,9
	Industrias extractivas	31	65	47,7
	Industria manufacturera	3.553	6.925	51,3
	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	19	30	63,3
	Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	156	345	45,2
	Construcción	2.251	4.336	51,9
	Comercio al por mayor y al por menor	2.345	5.741	40,8
	Transporte y almacenamiento	589	1.186	49,7
	Hostelería	1.749	4.280	40,9
	Información y comunicaciones	183	506	36,2
	Actividades financieras y de seguros	157	291	54,0
	Actividades inmobiliarias	62	113	54,9
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	891	1.950	45,7
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	2.527	6.238	40,5
	Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	1.468	2.924	50,2
	Educación	452	1.174	38,5
	Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.315	2.761	47,6
	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	420	1.047	40,1
	Otros servicios	505	1.134	44,5
	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	548	1.161	47,2
	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2	19	10,5
	Sin empleo anterior	782	3.497	22,4
Total	20.976	48.427	43,3	
Ocupación demandada	Ocupaciones militares	0	5	0,0
	Directores/as y gerentes	179	257	69,6
	Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	1.291	4.613	28,0
	Técnicos/as; profesionales de apoyo	1.334	3.305	40,4
	Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	1.839	3.416	53,8
	Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	3.524	8.511	41,4
	Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	163	396	41,2
	Artesanos/as y trabajadores/as cualif ind manuf y la const, excepto oper de inst y maquin	2.820	5.783	48,8
	Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	1.504	2.553	58,9
	Ocupaciones elementales	8.322	19.588	42,5
	Total	20.976	48.427	43,3
Tiempo en desempleo	≤6 meses	6.582	22.291	29,5
	>6 ≤12 meses	2.858	7.483	38,2
	>1 ≤2 años	3.578	7.403	48,3
	>2 ≤3 años	2.417	4.110	58,8
	>3 ≤4 años	1.745	2.547	68,5
	>4 años	3.796	4.593	82,6
	Total	20.976	48.427	43,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Paro registrado (SNE). Marzo 2015.

La tabla anterior refleja la distribución del paro según variables de tipo laboral; concretamente se han analizado 3 variables de interés para la investigación: el sector de procedencia, la ocupación que demandan estas personas desempleadas y el tiempo que llevan en el desempleo.

En cuanto al **sector de procedencia**, tanto para la población desempleada total como para el colectivo de desempleados/as mayores de 45 años, la *Industria manufacturera* es el sector de procedencia mayoritario aunque todavía lo es más entre las personas mayores de 45 años. Es preciso destacar que en este sector la mitad de las personas desempleadas (el 51,3%) tienen más de 45 años. Y es que la crisis se ha cebado especialmente con las personas mayores de 45 años que trabajaban en este sector; el desempleo representa en este colectivo el 17,9% mientras que en el total de edades el porcentaje desciende 3 puntos. Estaríamos hablando de personas con largas trayectorias laborales en este sector, gran experiencia profesional pero bajo nivel de cualificación que han caído en el desempleo como consecuencia de los cierres de empresas y expedientes de regulación de empleo que ha provocado la crisis en nuestra Comunidad.

El sector de la *Construcción* es otro ejemplo de mayor incidencia del desempleo entre las personas mayores de 45 años; su peso es del 10,7% mientras que para el total de edades se sitúa en el 9%. En este caso también se trataría de personas con bajo nivel de cualificación que comenzaron a trabajar en este sector desde muy jóvenes y a los que la crisis les ha llegado cuando ya alcanzan edades superiores a los 45 años.

Ambos sectores (*Industria y Construcción*) se encuentran entre aquellas actividades donde existe una mayor proporción de personas desempleadas mayores de 45 años; 51,3% y 51,9% respectivamente.

Otras actividades donde la proporción de desempleados/as mayores de 45 años es superior al 50%, son *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (63,3%), Actividades inmobiliarias (54,9%), Actividades financieras y de seguros (54%) y Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria (50,2%)*, actividades con un componente quizá menos dinámico.

También habría que destacar el caso de las personas *sin empleo anterior* que en el colectivo de mayores de 45 años suponen un porcentaje menor (3,7%) que para el total del desempleo (7,2%). Como hemos comentado, este grupo poblacional suele tener mayor experiencia laboral y en la mayoría de los casos ya han trabajado anteriormente antes de encontrarse en desempleo.

Como hemos visto, no se trata de grandes diferencias pero sí suficientes como para afirmar que entre las personas mayores de 45 años el paro está más concentrado y precisamente lo está en aquellas actividades mayormente afectadas por la crisis. Además, la experiencia en este caso no facilita la reincorporación al mercado de trabajo y el escaso nivel de cualificación dificulta todavía más la salida de la situación de desempleo.

En segundo lugar nos vamos a detener en los datos relativos a la distribución del desempleo según **ocupación demandada**. La distribución de las personas desempleadas mayores de 45 años es muy similar a la que se da para el conjunto de la población desempleada. En ambos casos las ocupaciones más demandadas son las Ocupaciones elementales y los/as Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as. Por tanto, podemos comprobar cierta correlación entre este tipo de ocupaciones demandadas y el bajo nivel formativo que tiene el colectivo.

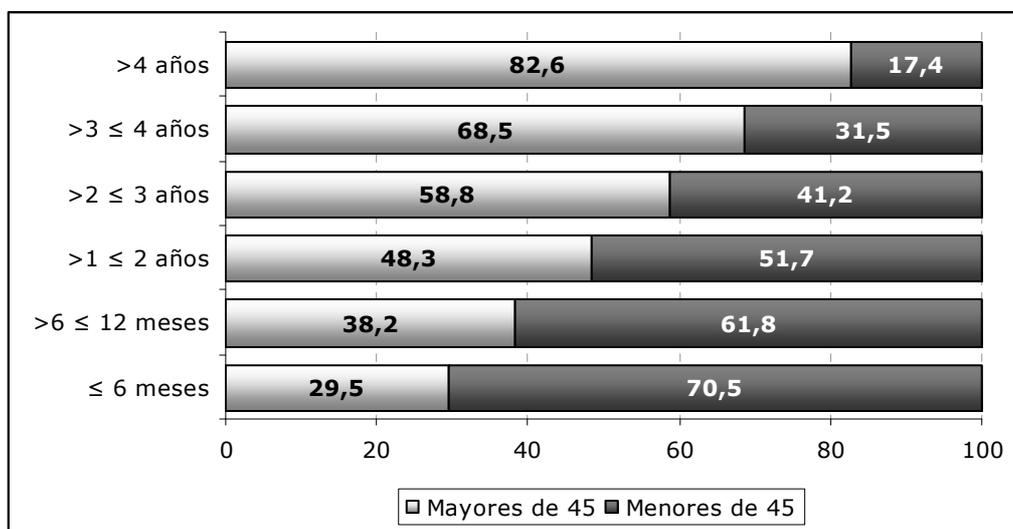
No obstante, existen 3 ocupaciones especialmente demandadas por las personas desempleadas mayores de 45 años. Dentro de cada una de estas ocupaciones el colectivo representa más del 50% del total. Se trata de las ocupaciones de *Directores/as y gerentes* (casi 7 de cada 10 personas que demandan empleo en esta ocupación son mayores de 45 años), *Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as* (58,9%) y *Empleados/as contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina* (53,8%). De entre todas ellas cabe destacar que casi 7 de cada 10 personas que demandan empleo como *Directores/as y gerentes* son mayores de 45 años.

Por último, los datos demuestran que el peso de las personas desempleadas mayores de 45 años aumenta conforme lo hace el **tiempo que llevan en el desempleo**, o lo que es lo mismo, la duración media de la demanda de empleo aumenta conforme lo hace la edad. Así, casi la mitad de las personas que llevan entre 1 y 2 años en paro son mayores de 45 años y este porcentaje va aumentando hasta alcanzar el 82,6% dentro de quienes llevan más de 4 años en el paro. De hecho, este grupo de desempleados/as es el segundo en importancia representando el 18% del total de personas desempleadas mayores de 45 años. Tanto a nivel general como entre los/as desempleados/as mayores de 45 años, el grupo más numeroso es el de quienes llevan 6 meses o menos en paro aunque dentro de nuestro colectivo objeto de estudio el peso es menor.

Para las personas mayores de 45 años el paro se está convirtiendo en algo prácticamente irreversible con una fuerte incidencia del paro de larga duración ya que el mercado laboral está siendo incapaz de absorber de nuevo a estos/as trabajadores/as.

Según el Observatorio Laboral de la Crisis de FEDEA, (en su boletín del 4º trimestre de 2014), "la duración del desempleo sigue siendo el factor clave que dicta la facilidad o dificultad de acceso a un empleo. La probabilidad de acceso al empleo decrece de modo muy sustancial a medida que la duración del desempleo se incrementa. (...) se observa que los desempleados que llevan parados menos de 3 meses presentan una probabilidad de salida del desempleo que es más de 4 veces mayor que la de un desempleado de similares características que lleva más de un año parado. (...) Sin duda, la duración del desempleo es el factor que en mayor medida determina la facilidad de salida hacia un empleo".

Gráfico 33. Distribución del paro registrado según duración de la demanda.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Paro registrado (SNE). Marzo 2015.

El paro de larga duración adquiere tal protagonismo en este colectivo, que se ha considerado necesario profundizar en él y realizar un **análisis más específico sobre las características propias de las personas paradas de larga duración mayores de 45 años.**

Análisis del Paro de Larga Duración (PLD).

La duración media de la demanda de empleo aumenta con la edad por lo que la incidencia del paro de larga duración es mayor en este colectivo.

6 de cada 10 parados/as de larga duración y 7 de cada 10 parados/as de muy larga duración (más de dos años en desempleo), son mayores de 45 años.

Una de las dificultades más graves a las que se enfrenta el colectivo de mayores de 45 años es el alargamiento en el tiempo de su situación de desempleo, y por tanto, la mayor incidencia del paro de larga duración. En el mes de marzo de 2015, se contabilizan un total **11.536 desempleados/as de larga duración mayores de 45 años**, lo que supone el 55% del total de personas desempleadas en este tramo de edad. Por otra parte, **6 de cada 10 parados/as de larga duración en Navarra son mayores de 45 años**. Teniendo en cuenta el peso relativo de este tramo de edad sobre el total del desempleo (43,3% para el IT2015), podemos hacernos una idea de la magnitud que adquiere este fenómeno en el colectivo.

La **tasa de desempleo de larga duración** para el conjunto de la población desempleada (desempleados/as que llevan 1 año o más en paro respecto a la población activa) es del 6,1%, mientras que en el caso de las personas desempleadas mayores de 45 años el porcentaje se eleva hasta el **9,1%**.

Pero si estas cifras resultan preocupantes, todavía lo es más la proporción de personas paradas de **muy larga duración**. En Navarra casi 4.000 personas mayores de 45 años llevan más de 4 años en el desempleo; suponen el grupo más numeroso mientras que para el total del desempleo el mayor volumen de personas se concentra en el tramo inicial de 1 a 2 años en paro. Así, casi el **70%** del total de parados/as de larga duración mayores de 45 años llevan **más de 2 años en el desempleo** (7.958 personas). Para el conjunto de tramos de edad, el paro de muy larga duración supone el 60%.

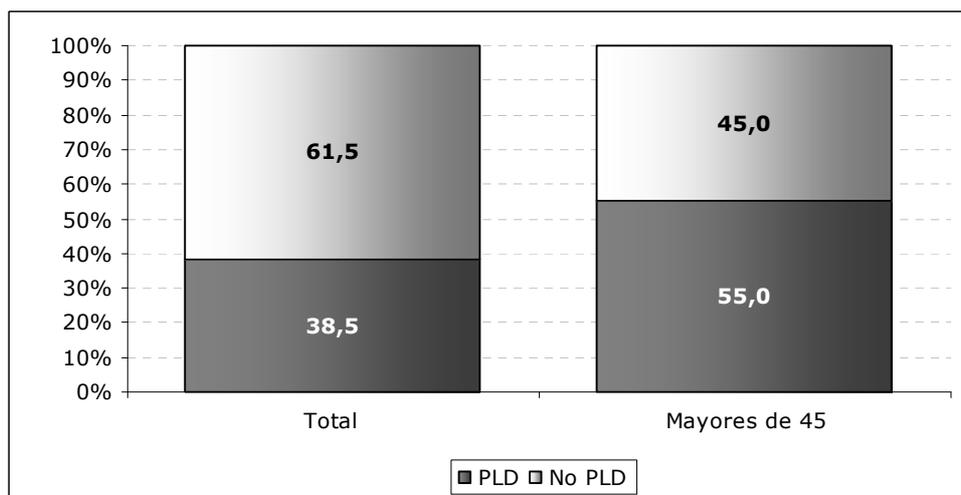
Tabla 24. Distribución del PLD según tiempo en el desempleo.

	≥45 años	Total
>1 y ≤2 años	3.578	7.403
>2 y ≤3 años	2.417	4.110
>3 y ≤4 años	1.745	2.547
>4 años	3.796	4.593
Total	11.536	18.653

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de demandantes de empleo de SNE. Marzo 2015.

En el siguiente gráfico podemos ver la incidencia que efectivamente tiene el paro de larga duración tanto en el conjunto de la población desempleada como entre las personas desempleadas mayores de 45 años. Se puede constatar cómo el paro de larga duración tiene una mayor incidencia dentro del colectivo de mayores de 45 años alcanzando el 55%, mientras que para la población desempleada total es del 38,5%.

Gráfico 34. Incidencia del PLD en el total de la población parada y en el colectivo de parados/as mayores de 45 años (marzo 2015).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de demandantes de empleo de SNE. Marzo 2015.

La gravedad de todas estas cifras radica en la **correlación directa que existe entre el tiempo en desempleo y las posibilidades de reinserción laboral**. *"Se ha evidenciado que a mayor tiempo en paro, más complicado resulta encontrar un empleo, por lo tanto, las probabilidades de encontrar trabajo se reducen considerablemente en los casos del desempleo de más larga duración y sobre todo para determinados perfiles como las personas desempleadas mayores de 45 años"* *"La combinación de una edad avanzada con el desempleo de larga duración hace complicada su reinserción en el mundo laboral, circunstancia que no solo implica problemas en el corto plazo ante la finalización de prestaciones, subsidios y ayudas, sino que implica otro elemento que agrava todavía más el problema; el cómputo de la base de cotización para la pensión se basa desproporcionadamente en los últimos años de la vida laboral de los trabajadores de forma que quienes no coticen los últimos años antes de la jubilación percibirán una pensión menor independientemente de los años que lleven cotizados. Una situación que además de ser injusta, prolongará las situaciones de precariedad, vulnerabilidad y exclusión"¹⁰*. Conviene

¹⁰ Extracto del estudio "El desempleo de larga duración en Navarra en el marco de la crisis", OBNE 2013.

tener en cuenta que esta situación podría volverse estructural y crónica para este colectivo con lo que todo ello conlleva.

Pero, ¿por qué las personas mayores de 45 años resultan ser las más afectadas por el paro de larga duración? Según diferentes estudios consultados¹¹, las empresas se muestran reacias a contratar a estas personas por diferentes estereotipos y prejuicios relacionados con su edad tales como: el miedo o resistencia al cambio, menor motivación, necesidad de reciclaje tecnológico y en idiomas, menos flexibilidad y disponibilidad para viajar (debido a sus responsabilidades familiares), hábitos adquiridos y sobrecualificación. Profundizaremos en todas estas cuestiones en la parte de análisis cualitativo dentro de la fase de contraste de este estudio.

A continuación recogemos la distribución del paro de larga duración total y para el colectivo de mayores de 45 años según **variables de tipo sociodemográfico**.

Tabla 25. Distribución del PLD según variables sociodemográficas. ≥45 años y total.

		≥45 años	Total	Proporción ≥45 (%)
Sexo	Hombres	4.796	7.627	62,9
	Mujeres	6.740	11.026	61,1
	Total	11.536	18.653	61,8
Edad	16 - 19	-	72	-
	20 - 24	-	475	-
	25 - 29	-	927	-
	30 - 34	-	1.399	-
	35 - 39	-	2.011	-
	40 - 44	-	2.233	-
	45 - 49	2.710	2.710	-
	50 - 54	2.683	2.683	-
	55 - 59	3.579	3.579	-
	60 - 64	2.564	2.564	-
	Total	11.536	18.653	61,8
Nivel de estudios	Sin estudios Básicos Primaria	805	1.432	56,2
	Secundaria	8.040	12.074	66,6
	Bachillerato	789	1.221	64,6
	Formación Profesional e Inserción laboral FP Grado Medio	710	1.253	56,7
	FP Grado Superior	452	1.040	43,5
	Titulación Universitaria	740	1.633	45,3
	Total	11.536	18.653	61,8
Nacionalidad	Española	10.436	15.924	65,5
	Extranjera	1.100	2.729	40,3
	Total	11.536	18.653	61,8
Distribución geográfica	1. VALLE DE ERRO – Erro	3	5	60,0
	2. VALLE DE AEZKOA – Orbaizeta	7	8	87,5
	3. VALLE DE SALAZAR – Ochagavía/Otsagabia	2	2	100,0

¹¹ Ver anexo Bibliografía.

4. VALLE DE RONCAL – Isaba/Izaba	1	4	25,0
5. CUENCA DE AOIZ/AGOITZ – Aoiz/Agoitz	74	114	64,9
6. CUENCA DE LUMBIER – Lumbier	24	32	75,0
7. BAZTÁN – Baztán	61	123	49,6
8. BORTZIRIAK – Bera/Vera de Bidasoa	76	125	60,8
9. MALERREKA – Doneztebe/Santesteban	62	112	55,4
10. LEITZARAN-ALTO URUMEA – Leitza	54	88	61,4
11. VALLES DE ARAXES-LARRAUN – Lekumberri	25	39	64,1
12. SAKANA OCCIDENTAL – Altsasu/Alsasua	262	395	66,3
13. SAKANA CENTRAL Y ORIENTAL – Etxarri-Aranatz	143	227	63,0
14. VALLES DEL NORTE – Ultzama	46	61	75,4
15. VALLES INTERMEDIOS – Esteribar	89	134	66,4
16. ORIENTE DE LA CUENCA – Monreal	21	38	55,3
17. ÁREA METROPOLITANA DE PAMPLONA – Pamplona/Iruña	6.562	10.859	60,4
18. VALDETXAURI – Etxauri	26	40	65,0
19. VALDIZARBE – Puente la Reina/Garés	103	161	64,0
20. YERRI-GUESÁLAZ – Yerri/Deierri	54	68	79,4
21. SIERRA DE LÓQUIZ – Allín	66	90	73,3
22. MONTEJURRA SUR – Arróniz	99	123	80,5
23. ÁREA URBANA DE ESTELLA – Estella/Lizarra	367	541	67,8
24. LOS ARCOS – Los Arcos	44	51	86,3
25. ARGÁ MEDIO – Larraga	78	115	67,8
26. VALDORBA – Barásoain	19	35	54,3
27. TAFALLA-OLITE – Tafalla	216	339	63,7
28. SIERRA DE UJUÉ – Pitillas	14	27	51,9
29. AIBAR-CÁSEDA – Cáseda	28	46	60,9
30. ÁREA DE SANGÜESA – Sangüesa/Zangoza	92	137	67,2
31. EBRO BAJO NORTE – Castejón	241	421	57,2
32. ALHAMA – Corella	433	652	66,4
33. QUEILES – Cascante	203	304	66,8
34. EBRO BAJO SUR – Ribaforada	291	420	69,3
35. ÁREA URBANA DE TUDELA – Tudela	902	1.459	61,8
36. ARGÁ – Peralta	241	381	63,3
37. ARAGÓN - Caparroso	131	218	60,1
38. VIANA-MENDEAVIA – Viana	122	185	65,9
39. EBRO ALTO – Lodosa	61	140	43,6
40. EGA – San Adrián	193	334	57,8
Total	11.536	18.653	61,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de demandantes de empleo de SNE. Marzo 2015.

La distribución del paro de larga duración según **sexo** es bastante similar entre la población total y el grupo de mayores de 45 años con un mayor peso de las mujeres (el 58,4% de los parados de larga duración mayores de 45 años son mujeres). Por tanto, y según estos datos, la población desempleada femenina sufre una mayor incidencia del paro de larga duración aunque, si atendemos a los porcentajes horizontales, vemos que casi el 63% de los hombres parados de larga duración son mayores de 45 años.

Parece existir cierta relación entre la **edad** y el tiempo en desempleo ya que, según los datos analizados, conforme aumenta la edad la incidencia del paro de larga duración es

mayor. Así, el tramo donde se concentra el mayor número de personas desempleadas de larga duración es entre los 55 y 59 años (el 31% del total de tramos), aunque a partir de los 60 años es cuando se rompe esta tendencia alcista y el paro de larga duración descende. Hay que tener en cuenta que ante el alargamiento de la situación de desempleo, muchas personas deciden abandonar su vida activa y adelantar el momento de su jubilación aunque ello implique recibir una pensión de jubilación menor.

En lo relativo al **nivel de estudios**, las personas paradas de larga duración mayores de 45 años resultan un grupo mayoritario entre quienes tienen estudios de Secundaria y Bachillerato; representan el 66,6% y el 64,6% respectivamente, es decir, porcentajes superiores a la media del colectivo que se sitúa en el 61,8%. En el grupo de parados/as de larga duración se observa un menor peso de quienes tienen formación más elevada (FP de Grado Superior y Estudios Universitarios) en comparación con el peso que tienen estos niveles formativos en el total del paro de larga duración.

Atendiendo a la **nacionalidad**, las personas de nacionalidad española tienen un mayor peso dentro de los/as parados/as de larga duración mayores de 45 años (90,5%) que entre el total de tramos de edad (85,4%). Y es que además, el colectivo de mayores de 45 años representa el 65,5% entre las personas de nacionalidad española que llevan más de 1 año en desempleo.

Existen varias **zonas** en las que la proporción de personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años es superior a la media de la Comunidad Foral (61,8%). Se trata de subáreas de la zona de Tierra Estella como MONTEJURRA SUR-Arróniz (80,5%) y LOS ARCOS (86,3%) y zonas del Pirineo como el VALLE DE AEZKOA (87,5%) y el VALLE DE SALAZAR (100%). No obstante estos datos hay que tomarlos con cierta precaución ya que en este último caso y también en otros, se trata de zonas con cifras absolutas muy bajas.

Si atendemos ahora a **variables de tipo laboral**, vemos que el perfil de las personas paradas de larga duración mayores de 45 años es muy similar al del total de edades.

Tabla 26. Distribución del PLD según variables laborales. ≥45 años y total.

		≥45 años	Total	Proporción ≥45 (%)
Rama de actividad de procedencia	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	365	653	55,9
	Industrias extractivas	18	31	58,1
	Industria manufacturera	2.190	3.104	70,6
	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	13	16	81,3

	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	80	132	60,6
	Construcción	1.325	1.996	66,4
	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.429	2.412	59,2
	Transporte y almacenamiento	258	423	61,0
	Hostelería	930	1.449	64,2
	Información y comunicaciones	126	223	56,5
	Actividades financieras y de seguros	100	161	62,1
	Actividades inmobiliarias	42	63	66,7
	Actividades profesionales, científicas y técnicas	582	940	61,9
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.307	2.175	60,1
	Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	755	1.204	62,7
	Educación	241	421	57,2
	Actividades sanitarias y de servicios sociales	639	932	68,6
	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	221	351	63,0
	Otros servicios	296	482	61,4
	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso profesional	176	298	59,1
	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1	6	16,7
	Sin empleo anterior	442	1.181	37,4
	Total	11.536	18.653	61,8
Ocupación demandada	Ocupaciones militares	0	1	0,0
	Directores/as y gerentes	99	119	83,2
	Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	644	1.421	45,3
	Técnicos/as; profesionales de apoyo	684	1.170	58,5
	Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	1.150	1.663	69,2
	Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	1.968	3.146	62,6
	Trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	77	146	52,7
	Artesanos/as y trabajadores/as cualif ind manuf y la const, excepto oper de inst y maquin	1.364	2.038	66,9
	Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	810	1.080	75,0
	Ocupaciones elementales	4.740	7.869	60,2
	Total	11.536	18.653	61,8
Prestaciones y Subsidios por desempleo	No recibe	5.461	10.781	50,7
	Sí recibe	6.075	7.872	77,2
	Total	11.536	18.653	61,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de demandantes de empleo de SNE. Marzo 2015.

Los datos en relación al **sector de actividad de procedencia** nos indican que gran parte de las personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años proceden del sector de la *Industria manufacturera*. De hecho, si tenemos en cuenta la proporción de parados/as de larga duración mayores de 45 años que hay en este sector, vemos que el porcentaje alcanza casi el 71%. En segundo lugar proceden del sector de *Comercio* (12,4%) y en tercer lugar, con porcentajes muy cercanos, proceden de los sectores de la *Construcción* y *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (11,5% y 11,3% respectivamente). La distribución dentro del paro de larga duración total es muy parecida aunque en este caso el peso del sector de la *Construcción* es algo menor (un 10,7%).

Teniendo en cuenta la proporción de personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años que hay en cada sector, destacan en primer lugar las *Actividades de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado* donde este colectivo representa el 81,3%.

Pero lo que resulta más destacable y a la vez preocupante es el hecho de que el primer sector de procedencia del paro de larga duración, tanto en las personas mayores de 45 años como en el total de edades, sea el sector industrial que tanta importancia tiene en nuestra Comunidad, por lo que eso supone. Esta situación se explica por los numerosos cierres de empresas industriales y procesos de regulación de empleo que se han producido como consecuencia de la crisis.

Aunque la distribución del paro de larga duración según **ocupación demandada** es muy similar en ambos grupos, existe una ocupación dentro de la cual el colectivo de mayores de 45 años destaca especialmente; concretamente en la ocupación de *Directores/as y gerentes*. Los/as mayores de 45 años suponen el 83,2% del total de demandas de empleo en esta ocupación. También destacan las demandas de empleo de personas mayores de 45 años en las ocupaciones de *Empleados/as contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina* (69,2%) y en la ocupación de *Artesanos y trabajadores/as cualificados/as de la industria manufacturera y la construcción (excepto operadores/as de instalaciones y maquinaria)* (66,9%). Por otro lado, y teniendo en cuenta los porcentajes verticales, habría que destacar que el 41,1% de los/as desempleados/as de larga duración mayores de 45 años demandan empleo principalmente en *Ocupaciones elementales*. Este porcentaje es muy cercano al del total de parados/as de larga duración que en un 42,2% de los casos también demanda este tipo de ocupaciones.

Es en relación a la **percepción de prestaciones o subsidios por desempleo** donde se observan diferencias significativas entre la población desempleada de larga duración total y las personas mayores de 45 años. Los porcentajes se invierten ya que dentro del paro de

larga duración total hay un mayor peso de quienes no reciben ninguna prestación ni subsidio (representan casi el 60%) mientras que en el grupo de los/as mayores de 45 años existe un mayor peso de quienes sí perciben prestación, representando en este caso el 52,7%. Si nos fijamos en la proporción de mayores de 45 años dentro de cada categoría, vemos que alcanza un porcentaje mayor entre quienes sí perciben algún tipo de prestación o subsidio por desempleo (el 77,2%). La explicación a estos datos podría estar en que el colectivo de mayores de 45 años tiene, en general, una mayor experiencia profesional y por tanto han podido generar este derecho a prestaciones en mayor medida que otros grupos poblacionales con trayectorias laborales más cortas en el momento de quedar en desempleo.

Precisamente la información sobre demandantes de empleo utilizada en este estudio nos ha permitido analizar los datos referidos al número de personas que en Navarra perciben algún tipo de prestación o subsidio por desempleo así como el volumen de beneficiarios/as en cada una de las modalidades de prestación existentes. A continuación presentamos información más detallada relativa a esta cuestión.

Prestaciones por desempleo.

Las personas mayores de 45 años tienen una tasa de protección más elevada que el resto de la población desempleada aunque con la crisis se ha reducido.

Existe un mayor peso de los subsidios y de la Renta Activa de Inserción a diferencia de lo que ocurre en el total de personas desempleadas donde la mayoría perciben prestaciones contributivas.

Antes de entrar en el análisis sobre las prestaciones por desempleo es necesario realizar una **aclaración de tipo metodológico** que permita entender de mejor manera los datos que aquí se presentan.

La información se ha extraído de la base de demandantes de empleo del SNE aunque los datos oficiales sobre prestaciones son los que facilita el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Se ha utilizado esta información de carácter "*menos oficial*" ya que el Ministerio de Empleo no ofrece datos desagregados para Navarra según tipología de prestaciones, mientras que en los datos recogidos del SNE sí es posible contar con esta información. Por eso, más que fijarnos en los datos absolutos, es importante atender a la diferencia de proporciones entre la población total y las personas mayores de 45 años.

Tabla 27. Prestaciones por desempleo (%).

	≥45 años	Total	Proporción ≥45
No recibe prestación	48,6	60,3	34,9
Si recibe prestación	51,4	39,7	56,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de demandantes de empleo de SNE. Marzo 2015.

En Navarra, el **51,4%** del total de personas desempleadas mayores de 45 años **percibe algún tipo de prestación por desempleo** lo que significa que todavía existe casi otro tanto porcentaje de personas sin protección. Esta situación es algo mejor que la que se observa en el caso de la población desempleada total donde solo 4 de cada 10 personas desempleadas son beneficiarias. Por tanto, las personas desempleadas mayores de 45 años son las que cuentan con **una tasa de protección más alta**; el **38,6%**. Además, este colectivo representa el 56,1% del total de personas que sí perciben algún tipo de prestación en Navarra.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que en el último año **esta tasa de protección se ha reducido** en 11,6 puntos porcentuales y en los últimos 3 años ha disminuido nada menos que 15,6 puntos¹².

Tabla 28. Prestaciones por desempleo según tipología (%).

	≥45 años	Total	Proporción ≥45
Contributiva	37,8	50,9	42,8
Subsidio	49,7	40,7	70,5
Renta Activa de Inserción	12,4	8,4	85,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de demandantes de empleo de SNE. Marzo 2015.

En el colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años existe un **mayor peso de los subsidios y de la Renta Activa de Inserción**. Casi la mitad de las prestaciones percibidas por personas desempleadas mayores de 45 años son subsidios, mientras que para la población desempleada total el 51% son prestaciones contributivas. Por otro lado, el 85,4% de las personas desempleadas que perciben la Renta Activa de Inserción son mayores de 45 años.

¹² Datos extraídos el informe "Tasa de protección por paro según Comunidad Autónoma, sexo y edad (EPA 1º Trim 2015)", Fundación 1º de Mayo, Informes de la Fundación Nº 115, abril 2015.

El mayor peso de los/as mayores de 45 años en los subsidios y en la Renta Activa de Inserción se explica por el alargamiento en el tiempo de las situaciones de desempleo (el mayor impacto del paro de larga duración comentado anteriormente). Hay que tener en cuenta que las cantidades percibidas conforme pasa el tiempo se reducen significativamente y que los subsidios rondan los 420 euros lo que vuelve a confirmar que la situación de estas personas es si cabe más grave.

Incluimos a continuación un epígrafe con información acerca de las **ayudas actualmente existentes para personas desempleadas mayores de 45 años**. Hemos considerado conveniente añadir esta información para que se conozcan las medidas implantadas y de esta forma también tener los conocimientos necesarios que nos permitan establecer propuestas de actuación como uno de los objetivos planteados para este proyecto.

Ayudas para desempleados/as mayores de 45 años.

En España existen **3 niveles de protección para personas desempleadas**: las prestaciones contributivas, los subsidios y las ayudas extraordinarias.

A continuación, vamos a recoger aquellas ayudas que directa o indirectamente se dirigen al colectivo de personas mayores de 45 años (en negrita).

Tabla 29. Relación de ayudas para desempleados/as.

Prestaciones contributivas	Prestación por desempleo ("el paro")
Subsidios	<p>Subsidio por insuficiencia de cotización</p> <p>Subsidio de ayuda familiar</p> <p>Subsidio para mayores de 45 años</p> <p>Subsidio para mayores de 55 años</p> <p>Subsidio por revisión de incapacidad permanente</p> <p>Subsidio para emigrantes retornados</p> <p>Subsidio para liberados de prisión</p> <p>Subsidio por revisión de incapacidad</p>
Ayudas extraordinarias	<p>Renta Activa de Inserción (RAI)</p> <p>Plan PREPARA</p> <p>Ayuda para parados/as de larga duración con responsabilidades familiares</p>
Otras ayudas fuera del Sistema Nacional de Empleo	<p>Salarios sociales o rentas mínimas de integración de las CC.AA.</p> <p>Acción protectora de la Seguridad Social</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30. Relación de ayudas para desempleados/as mayores de 45 años I.

	Subsidio para mayores de 45 años sin cargas familiares		Ayuda Familiar		Subsidio para mayores de 55 años		Plan PREPARA
Descripción	Subsidio por agotamiento de la prestación por desempleo		Subsidio por agotamiento de la prestación por desempleo		Subsidio por agotamiento de la prestación/subsidio por desempleo		Subvención vinculada a formación si no se puede cobrar ninguna otra ayuda
Cuantía	426 €/mes		426 €/mes		426 €/mes		400 €/mes sin cargas familiares 450 €/mes con cargas familiares
Duración	6 meses sin prórroga		Norma general:	18 meses (6+6+6)	Hasta poder cobrar la jubilación	6 meses sin prórroga	
			Excepción 1: menores de 45 años con responsabilidades familiares que hayan agotado una prestación de más de 6 meses	24 meses (6+6+6+6)			
			Excepción 2: mayores de 45 años con responsabilidades familiares que hayan agotado una prestación de más de 4 meses	24 meses (6+6+6+6)			
			Excepción 3: mayores de 45 años , con responsabilidades familiares que hayan agotado una prestación de más de 6 meses	30 meses (6+6+6+6+6)			
Requisitos	Edad Mínima:	45 años	Agotamiento paro:	SÍ	Edad Mínima:	55 años	12 meses de los últimos 18 inscrito/a en el SEPE o tener responsabilidades familiares
	Inscripción SEPE:	SÍ	Inscripción SEPE:	SÍ	Inscripción SEPE:	SÍ	

	Mes de espera:	Sí	Mes de espera:	Sí	Mes de espera:	Sí	Mes de espera:	NO
	Días cotizados generados:	No se aplica	Días cotizados generados:	No se aplica	Días cotizados generados:	No se aplica	Días cotizados generados:	No se aplica
	Renta Máxima Individual:	75% SMI (486,45 € en 2015)	Renta Máxima Individual:	75% SMI (486,45 € en 2015)	Renta Máxima Individual:	75% SMI (486,45 € en 2015)	Renta Máxima Individual:	75% SMI (486,45 € en 2015)
	Renta Máxima Familiar:	75% SMI (486,45 € en 2015)	Renta Máxima Familiar:	75% SMI (486,45 € en 2015)	Renta Máxima Familiar:	75% SMI (486,45 € en 2015)	Renta Máxima Familiar:	75% SMI (486,45 € en 2015)
Tiempo parcial	Cálculo según horas trabajadas		Cálculo según horas trabajadas		--		Incompatible con el trabajo a tiempo parcial	
Otros	Si se opta a subsidio +55 años, no se cobra		Si se opta a subsidio +55 años, no se cobra		Haber cotizado 15 años en toda la vida laboral, 6 de ellos como trabajador/as por cuenta ajena		Compromiso de formación	

Fuente: Elaboración propia según información extraída del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del Servicio Navarro de Empleo (SNE). Actualización marzo 2015.

Tabla 31. Relación de ayudas para desempleados/as mayores de 45 años II.

	Renta Activa de Inserción (RAI)		Rentas de Inserción Autonómicas NAVARRA: Renta de Inclusión Social¹³	
Descripción	Ayuda Extraordinaria para personas en dificultades		Prestación complementaria y subsidiaria de cualquier otro tipo de recurso o prestación social	
Cuantía	426 €/mes		Unidad familiar con 1 miembro:	Hasta el 100% del SMI
			Unidad familiar con 2 miembros:	Hasta el 120% del SMI
			Unidad familiar con 3 miembros:	Hasta el 130% del SMI
			Unidad familiar con 4 miembros:	Hasta el 140% del SMI
			Unidad familiar con 5 ó más miembros:	Hasta el 150% del SMI
Duración	11 meses		36 meses (12+12+12)	
Requisitos Generales <i>(a cumplir por todas las personas beneficiarias)</i>	Edad Máxima:	64 años	Personas pertenecientes a unidades familiares que se encuentren en situación de exclusión social	
	Inscripción SEPE:	SÍ	Ser mayor de 18 años y menor de 65 años, o tener 65 años o más con cargas familiares, o ser menor de 18 años emancipado con hijos menores a su cargo.	
	Renta Máxima Individual:	75% SMI (486,45 € en 2015)	Residir legalmente en territorio español	
	Renta Máxima Familiar:	75% SMI (486,45 € en 2015)	Acreditar la residencia efectiva y continuada en Navarra durante los 24 meses anteriores a la solicitud de la ayuda	
	No haber cobrado RAI en el último año		Haber residido, antes de la entrada en vigor de esta Ley Foral, más de 10 años en la Comunidad Foral de Navarra.	

¹³ Las características que se recogen en el cuadro se corresponden con la última modificación realizada a través de la Ley Foral 6/2015, de 5 de marzo, de modificación de la Ley Foral 1/2012, de 23 de enero, por la que se regula la Renta de Inclusión Social.

	Haber cobrado, como mucho, 2 RAI anteriormente	Tener, en el último semestre, ingresos económicos inferiores a la cuantía de la renta de inclusión social que le correspondería.
Requisitos específicos según situación		Haber solicitado previamente las prestaciones, pensiones o subsidios de cualquier tipo que le pudieran corresponder.
1) Parados/as de larga duración mayores de 45 años	Tener 45 ó más años	
	Haber agotado antes una prestación o subsidio	
	No tener derecho a ninguna prestación o subsidio	
	Estar inscrito en el SEPE 12 meses seguidos o más	
2) Emigrantes retornados mayores de 45 años	Tener 45 ó más años	
	Haber trabajado al menos 6 meses en el extranjero	
	Haber retornado en el año anterior a la solicitud	
3) Víctimas de violencia de género o doméstica	Acreditar dicha condición mediante certificado	
4) Personas con discapacidad del 33% o más	Acreditar dicha condición mediante certificado	
	Haber agotado antes una prestación o subsidio	
	No tener derecho a ninguna prestación o subsidio	
	Estar inscrito en el SEPE 12 meses seguidos o más	

Fuente: Elaboración propia según información extraída del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del Servicio Navarro de Empleo (SNE). Actualización marzo 2015.

Teniendo en cuenta que el desempleo de larga duración tiene gran incidencia entre las personas desempleadas mayores de 45 años, también hay que tomar en consideración la nueva **Ayuda para parados/as de larga duración con responsabilidades familiares**, procedente del **Programa de Activación para el Empleo** aprobado en diciembre de 2014.

Tabla 32. Programa Extraordinario de Activación para el Empleo.

Programa Extraordinario de Activación para el Empleo		
Descripción	Ayuda extraordinaria dirigida a desempleados/as de larga duración que han agotado sus ayudas por desempleo y que están en situación de necesidad.	
Cuantía	426 €/mes	
Duración	6 meses como máximo La duración del programa se extiende desde el 15 de enero de 2015 hasta el 15 de abril de 2016	
Requisitos	Haber perdido el último empleo de forma "involuntaria"	
	Estar inscrito/a como demandante de empleo a fecha 1 de diciembre de 2014 y haber estado inscrito/a al menos 12 de los 18 meses previos a la solicitud de la ayuda	
	Haber agotado todas las prestaciones y subsidios existentes	
	Tener cargas familiares	
	Renta Máxima Individual:	75% del SMI (486,45 € en 2015)
	Renta Máxima Familiar:	75% del SMI (486,45 € en 2015)
Obligaciones	Realizar una búsqueda activa de empleo (BAE) y acreditarla ante los servicios públicos de empleo	
	Llevar a cabo un itinerario personalizado diseñado por los servicios públicos de empleo	
	No rechazar ninguna oferta de empleo	

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

AYUDAS PREVIAS A LA JUBILACIÓN ORDINARIA

RD 3/2014, de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores/as afectados/as por procesos de reestructuración de empresas.

Las personas destinatarias de esta ayuda serían aquellas afectadas por procesos de reestructuración de empresas con una edad inferior en 4 años, como máximo, a la edad de jubilación ordinaria que les corresponda.

La cuantía inicial de la ayuda es del 75% del resultado de dividir entre 7 la suma de las bases de cotización de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (excluidas las horas extraordinarias) correspondientes a los 6 meses anteriores a la fecha de despido.

OTRAS AYUDAS QUE GESTIONA EL GOBIERNO DE NAVARRA

Subvenciones para la inserción de colectivos con alta dificultad para la incorporación al mercado laboral

Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril; Decreto Foral 133/2012, de 28 de diciembre; Resolución 573/2013, de 11 de abril; Resolución 1644/2013, de 30 de agosto; Resolución 2303/2014, de 4 de noviembre

Subvenciones destinadas a Centros de Inserción Sociolaboral (CIS) de la Comunidad Foral de Navarra para la contratación de personas en situación de exclusión social o riesgo de estarlo (incluidas en ellas a las personas mayores de 45 años) y también para el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral, servicios de intervención y acompañamiento con la finalidad de procurar su incorporación a la empresa ordinaria.

Los CIS son centros de trabajo cuya finalidad es la incorporación sociolaboral de las personas en situación de exclusión social. Se dirigen a 2 tipos de colectivos:

- 1º grupo: Personas mayores de 50 años inscritas como desempleadas en las agencias de empleo del SNE al menos durante 12 meses de los 18 inmediatamente anteriores a la fecha de su contratación.
- 2º grupo: Personas inscritas como desempleadas en las agencias de empleo del SNE que se encuentran en situación de exclusión social.

Ayuda para la incorporación sociolaboral y mejora de la empleabilidad

Orden Foral 57/2012, de 9 de febrero, por la que se regula la ayuda para la incorporación sociolaboral y mejora de la empleabilidad.

El objetivo de esta ayuda es favorecer la reinserción en el mercado de trabajo de personas con dificultades sociolaborales. Entre los requisitos de acceso a esta ayuda está el tener entre 45 y 65 años.

Subvenciones a entidades para la orientación profesional e inserción laboral

Resolución 178/2012 de 17 de febrero por la que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones para la realización de acciones de orientación y seguimiento para la inserción laboral. Resolución 2406/2012 de 10 de octubre por la que se modifica la resolución 178/2012.

El objetivo de esta resolución es establecer el régimen de concesión, seguimiento y gestión de las subvenciones para la realización y promoción de acciones de información y orientación profesional para la formación y el empleo con el fin de mejorar la empleabilidad a través de itinerarios personalizados para la inserción laboral. Las subvenciones están dirigidas a los siguientes programas:

- Programas de mejora de la empleabilidad a través de acciones de información, orientación, motivación y asesoramiento.
- Programas de promoción del autoempleo a través de la información, la motivación y el asesoramiento.
- Programas de prospección del mercado de trabajo.

Entre los colectivos a los que se dirigen estos programas objeto de subvención se encuentran las personas desempleadas mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración.

Ayuda a cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales por la incorporación de desempleados como socios

Resolución 682/2013, de 29 de abril, por la que se regula la concesión de subvenciones al fomento del empleo en las cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales de Navarra mediante la incorporación de socios en las mismas.

En lo que concierne al colectivo de personas mayores de 45 años, esta resolución establece una ayuda económica de 5.000 € en el caso de que el/la socio/a que se incorpore a la empresa sea una persona desempleada mayor de 45 años.

Subvenciones a Entidades Locales y a Entidades sin Ánimo de Lucro para contratar personas desempleadas que realicen obras y servicios de interés general o social

Resolución 233/2012, de 23 de febrero (subvenciones a Entidades Locales) y Resolución 483/2012, de 5 de marzo (subvenciones a Entidades sin Ánimo de Lucro).

Las personas objeto de contratación, se seleccionarán preferentemente de entre varios colectivos específicos, entre ellos, las personas desempleadas mayores de 50 años y también personas desempleadas de larga duración (muchas de ellas ya hemos visto que son mayores de 45 años).

Además de todas estas ayudas, recientemente se ha firmado un importante acuerdo en el marco de la Mesa Permanente del Diálogo Social y la Concertación Social que es necesario destacar. Nos referimos al **Acuerdo para la Reactivación de la Economía y el Empleo de Navarra 2015-2017** firmado por el Gobierno de Navarra y los Interlocutores Sociales (CEN, UGT y CCOO). Este Acuerdo incluye un capítulo específico con medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad, la competitividad y la cohesión social en el acceso al empleo, estableciendo como colectivos prioritarios aquellos más afectados por la crisis entre los que se encuentran los/as parados/as de larga duración mayores de 45 años. En el Acuerdo se explica cómo se ha incrementado el número de personas paradas mayores de 45 años con bajo nivel formativo y por tanto con dificultades de reinserción laboral. Teniendo en cuenta esta realidad, un objetivo prioritario sería *"contribuir a lograr un mercado laboral más justo, cohesionado, inclusivo y de calidad, que atienda de manera preferente a los colectivos que se encuentran en peor situación para que sean los primeros en acceder a un empleo digno y evitar así el aumento del desempleo estructural, al tiempo que se recortan los índices de exclusión y pobreza"*¹⁴. Para lograr este objetivo se recogen 2 líneas estratégicas:

- Fomentar la cohesión social y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
- Contribuir a mejorar la calidad en el empleo con medidas específicas para combatir la dualidad en la contratación laboral, el empleo precario, la economía sumergida, el trabajo no declarado y la siniestralidad laboral.

Concretamente, para el colectivo de parados/as mayores de 45 años se propone la realización de acciones integrales dirigidas a favorecer la reconversión profesional y la recualificación como vía principal para facilitar la reinserción laboral. Por ello se atenderá especialmente a los/as desempleados/as de larga duración mayores de 45 años y con cargas familiares.

Las medidas concretas que recoge el Acuerdo en este sentido son:

- Impulsar un Programa de Acciones integrales de reconversión profesional y recualificación para la inserción laboral.
- Promover medidas específicas de orientación, formación, cualificación y fomento del empleo para los/as parados/as mayores de 45 años, especialmente de aquellos/as con cargas familiares y desempleo de larga duración.

¹⁴ Acuerdo para la Reactivación de la Economía y el Empleo de Navarra 2015-2017.

3. EL COMPORTAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN EN LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS.

El 23% de la contratación realizada durante el año 2014 se corresponde con personas mayores de 45 años.

La mayoría de los contratos han sido temporales, de duración determinada, con jornada a tiempo completo, realizados por empresas ordinarias, dentro del sector Servicios y en ocupaciones elementales, y firmados mayoritariamente por mujeres con estudios secundarios, residentes en la zona de Pamplona y Comarca.

La contratación a personas mayores de 45 años ha aumentado con la crisis; se ha reducido la proporción de contratos indefinidos firmados por personas de este colectivo aumentando la contratación temporal. También se ha incrementado el número de personas contratadas y por tanto también el número medio de contratos por persona.

En este apartado vamos a presentar la distribución según variables sociodemográficas y laborales de los contratos realizados durante el año 2014 así como la evolución de los mismos en el periodo 2008-2014 (total anual). También veremos cómo se traduce dicha información en términos de personas contratadas, para poder determinar la media de contratos por persona realizados.

En primer lugar, hay que decir que durante el año 2014 se firmaron en Navarra un total de **293.982 contratos** de los cuales **66.995** corresponden a personas mayores de 45 años (el **22,8%**).

Teniendo en cuenta la variable **sexo**, se observa que la contratación femenina es más elevada en el colectivo de mayores de 45 años que en el total de contratos realizados. Casi 6 de cada 10 contratos firmados por personas mayores de 45 años se corresponden con mujeres. Y es que, del total de mujeres contratadas en 2014, el 26% eran mayores de 45 años mientras que en el caso de los hombres el porcentaje desciende hasta el 19,4%.

Según el **nivel formativo**, las personas mayores de 45 años tienen una mayor representatividad entre los contratos realizados a personas con nivel de estudios bajo. Así, el 34% de los contratos a mayores de 45 años se corresponde con personas que no tienen estudios o que solo han alcanzado el nivel básico y el 37% se corresponde con personas con formación secundaria, mientras que entre el total de contratos esos porcentajes son menores. Por otro lado, los contratos a personas con nivel universitario suponen el 15,6% dentro de la contratación total mientras que entre los mayores de 45 años representan solo el 9,2%. Y es que si nos fijamos en el peso del colectivo dentro de cada nivel formativo

observamos que conforme aumenta el nivel de estudios, disminuye la presencia de contratos a personas mayores de 45 años.

Casi la totalidad de la contratación se ha realizado a personas de **nacionalidad española** (el 90,5%). El peso de los contratos a personas de nacionalidad extranjera es menor dentro del colectivo de mayores de 45 años que en el total de tramos de edad con una proporción en el total de contratos a extranjeros/as del 18,4% frente al 23,4% de contratos con nacionalidad española.

En cuanto a la distribución de la contratación según **zonas de Navarra** (subáreas de la Estrategia Territorial de Navarra), destacan 4 subáreas en las que los contratos a personas mayores de 45 años han sido más numerosos y donde el peso de este colectivo supera el 40% del total de contratos de cada zona. Destaca sobre todas ellas el VALLE DE RONCAL-Isaba/Izaba con un 47,4% de contratos realizados a personas mayores de 45 años, así como las zonas de EGA-San Adrián (33,8%), SIERRA DE UJUÉ-Pitillas (31,8%), SAKANA CENTRAL Y ORIENTAL-Etxarri Aranatz (30,6%). Las subáreas con menor peso de la contratación a este colectivo (con porcentajes por debajo del 20%) han sido: el VALLE DE ERRO-Erro (15,8%), ORIENTE DE LA CUENCA-Monreal (17,3%), ÁREA URBANA DE ESTELLA-Estella/Lizarra (19,4%) y AIBAR-CÁSEDA-Cáseda (19,7%).

Tabla 33. Distribución de la contratación según variables sociodemográficas. ≥45 años y total. Año 2014.

		≥45 años	Total	Proporción ≥45 (%)
Sexo	Hombres	27.374	141.370	19,4
	Mujeres	39.621	152.612	26,0
	Total	66.995	293.982	22,8
Nivel de estudios	Sin estudios / Básicos / Primaria	22.667	70.892	32,0
	Secundaria	24.619	91.113	27,0
	Bachillerato	7.764	44.745	17,4
	Formación Profesional e Inserción laboral / FP Grado Medio	3.687	24.617	15,0
	FP Grado Superior	1.840	16.085	11,4
	Titulación Universitaria	6.153	45.711	13,5
	Total	66.730	293.163	22,8
Nacionalidad	Española	60.606	259.200	23,4
	Extranjera	6.389	34.782	18,4
	Total	66.995	293.982	22,8
Distribución geográfica	1. VALLE DE ERRO – Erro	56	354	15,8
	2. VALLE DE AEZKOA – Orbaizeta	43	201	21,4
	3. VALLE DE SALAZAR – Ochagavía/Otsagabia	107	365	29,3
	4. VALLE DE RONCAL – Isaba/Izaba	110	232	47,4
	5. CUENCA DE AOIZ/AGOITZ – Aoiz/Agoitz	601	1.833	32,8
	6. CUENCA DE LUMBIER – Lumbier	173	645	26,8
	7. BAZTÁN – Baztán	435	1.885	23,1
	8. BORTZIRIAK – Bera/Vera de Bidasoa	477	1.790	26,6

9. MALERREKA – Doneztebe/Santesteban	344	1.692	20,3
10. LEITZARAN-ALTO URUMEA – Leitza	209	815	25,6
11. VALLES DE ARAXES-LARRAUN - Lekumberri	211	821	25,7
12. SAKANA OCCIDENTAL – Altsasu/Alsasua	1.155	3.976	29,0
13. SAKANA CENTRAL Y ORIENTAL – Etxarri-Aranatz	1.155	3.780	30,6
14. VALLES DEL NORTE – Ultzama	374	1.296	28,9
15. VALLES INTERMEDIOS – Esteribar	558	2.495	22,4
16. ORIENTE DE LA CUENCA – Monreal	82	474	17,3
17. ÁREA METROPOLITANA DE PAMPLONA – Pamplona/Iruña	30.684	144.593	21,2
18. VALDETXAURI – Etxauri	87	381	22,8
19. VALDIZARBE – Puente la Reina/Garés	549	2.198	25,0
20. YERRI/GUESÁLAZ – Yerri/Deierri	288	1.167	24,7
21. SIERRA DE LÓQUIZ – Allín	291	1.169	24,9
22. MONTEJURRA SUR – Arroniz	393	1.950	20,2
23. ÁREA URBANA DE ESTELLA – Estella/Lizarra	1.530	7.875	19,4
24. LOS ARCOS – Los Arcos	152	720	21,1
25. ARGA MEDIO – Larraga	619	2.421	25,6
26. VALDORBA – Barásoain	173	676	25,6
27. TAFALLA-OLITE – Tafalla	1.897	7.017	27,0
28. SIERRA DE UJUÉ – Pitillas	136	428	31,8
29. AIBAR-CÁSEDA – Cáteda	196	996	19,7
30. ÁREA DE SANGÜESA – Sangüesa/Zangoza	578	2.865	20,2
31. EBRO BAJO NORTE – Castejón	1.387	5.703	24,3
32. ALHAMA – Corella	2.075	7.775	26,7
33. QUEILES – Cascante	651	2.505	26,0
34. EBRO BAJO SUR – Ribaforada	1.162	4.441	26,2
35. ÁREA URBANA DE TUDELA – Tudela	3.639	14.428	25,2
36. ARGA – Peralta	1.644	6.544	25,1
37. ARAGÓN – Caparroso	636	2.507	25,4
38. VIANA-MENDEAVIA – Viana	479	2.119	22,6
39. EBRO ALTO – Lodosa	444	2.091	21,2
40. EGA – San Adrián	3.599	10.646	33,8
Total	59.379	255.869	23,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE.
Total año 2014.

Atendiendo ahora a **variables de tipo laboral**, hay que destacar que la distribución de la contratación según **tipología** es muy similar en el colectivo de mayores de 45 años que en el total de contratos realizados con un fuerte peso de los contratos temporales (en torno al 94-95% en ambos casos) frente a la escasa importancia de la contratación indefinida (en torno al 5-6%). Esta alta temporalidad en la contratación registrada es uno de los fenómenos que caracterizan a nuestro mercado laboral y se da tanto en el colectivo objeto de estudio como a nivel general. Sin embargo, sí que se observa que la proporción de personas mayores de 45 años es algo mayor dentro de la contratación indefinida que en la temporal. Así, el 24,3% de los contratos indefinidos firmados en 2014 se corresponden con personas mayores de 45 años. En el caso de los contratos temporales este colectivo representa algo menos; el 22,7%.

Entrando más en detalle sobre la tipología de contratos, la modalidad más utilizada para la contratación de personas mayores de 45 años es la del contrato de duración determinada (el 94,3%). No obstante también cabe destacar que el 26,2% de los contratos ordinarios y el 26,6% de los contratos fijos discontinuos registrados en 2014 han sido firmados por personas mayores de 45 años. Por otro lado, este colectivo apenas tiene representación dentro de los contratos de formación y prácticas con un 4,6% y un 0,6% respectivamente.

Teniendo en cuenta el **tipo de jornada**, la distribución de la contratación ha sido prácticamente la misma entre el colectivo de mayores de 45 años y el total de contratos firmados. La jornada más habitual incluida en los contratos es a tiempo completo aunque entre las personas mayores de 45 años adquiere algo más de peso la jornada correspondiente a contratos de tipo fijo discontinuo. Ya hemos visto anteriormente que en esta tipología de contratación la proporción de mayores de 45 años es la más elevada. En cuanto al peso de la jornada parcial, ésta supone el 28% tanto en la contratación total como dentro de los contratos realizados a personas mayores de 45 años.

Los datos de registro facilitados por el SNE también permiten conocer el **tipo de empresas** que han realizado la contratación. En el caso del colectivo objeto de estudio casi 8 de cada 10 contratos han sido realizados por empresas ordinarias; es más, los/as mayores de 45 años suponen una cuarta parte de los contratos realizados por esta tipología de empresas. Por el contrario, la proporción de mayores de 45 años dentro de las contrataciones realizadas a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) es menor; un 17,6%.

Si comparamos la distribución de la contratación total y la realizada al colectivo de mayores de 45 años según **sector de actividad**, constatamos que en este último caso la mayoría de los contratos se corresponden con el sector Servicios, registrándose un peso menor de la contratación dentro de la *Industria*. Pero es en los sectores de Agricultura y Pesca y en la Construcción donde el colectivo resulta más representativo. Así, una cuarta parte de los contratos realizados en el sector de *Agricultura y Pesca* y el 26,5% de los realizados en el sector de la *Construcción* fueron firmados por personas mayores de 45 años.

Entre las **ocupaciones** con mayor número de contratos a personas mayores de 45 años destacan las Ocupaciones elementales que representan el 44,3% del total (casi 30.000 contratos realizados durante 2014) así como la ocupación de Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con una representatividad del 23,7%. No obstante, también se observa un peso importante de los contratos realizados dentro de la ocupación de Dirección de empresas y administraciones públicas; el 38,2% de

los contratos realizados dentro de esta ocupación corresponden a personas mayores de 45 años.

Tabla 34. Distribución de la contratación según variables laborales. ≥45 años y total. Año 2014.

		≥45 años	Total	Proporción ≥45 (%)
Tipo de contrato 1	Indefinido	3.804	15.659	24,3
	Temporal	63.191	278.323	22,7
	Total	66.995	293.982	22,8
Tipo de contrato 2	Ordinario	2.565	9.800	26,2
	Conversión	1.031	5.078	20,3
	Fijo discontinuo	208	781	26,6
	Duración determinada	63.146	276.293	22,9
	Formación	38	820	4,6
	Prácticas	7	1.210	0,6
	Total	66.995	293.982	22,8
Tipo de jornada	Completa	47.884	210.162	22,8
	Tiempo parcial	18.859	82.935	22,7
	Fijo discontinuo	252	885	28,5
	Total	66.995	293.982	22,8
Tipo de empresa	Empresas ordinarias	53.041	214.830	24,7
	Empresas de trabajo temporal	13.954	79.152	17,6
	Total	66.995	293.982	22,8
Sector de Actividad	Agricultura y Pesca	2.463	9.816	25,1
	Industria	16.548	81.847	20,2
	Construcción	2.566	9.683	26,5
	Servicios	45.418	192.636	23,6
	Total	66.995	293.982	22,8
Ocupación	Dirección Empresas y Admones. Públicas	149	390	38,2
	Tecs., Profes. Científicos/as e Intelectuales	5.751	36.348	15,8
	Técnicos/as y Profesionales De Apoyo	2.072	17.431	11,9
	Empleados/as de Tipo administrativo	5.244	17.429	30,1
	Trab. Serv. Rest., Person., Protec. y Vended.	15.848	68.606	23,1
	Trab. Cualif. En Agricultura y en Pesca	221	891	24,8
	Artesan./Trab. C. Ind. Manuf. Const. Minería	4.067	15.841	25,7
	Operad. Instal. y Maquin. y Montador.	3.933	17.129	23,0
	Ocupaciones elementales	29.708	119.912	24,8
	Total	66.995	293.982	22,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE. Total año 2014.

Una vez analizadas las características de la contratación realizada a personas mayores de 45 años durante 2014, vamos a ver cuál ha sido su **evolución en los últimos años** y sus diferencias con respecto a la contratación total.

La contratación a personas mayores de 45 años ha aumentado a lo largo de la crisis en mayor proporción que la total. Así, en 2014 se firmaron en Navarra casi un 80% más de contratos que en 2008. En el caso de la contratación general, ese porcentaje

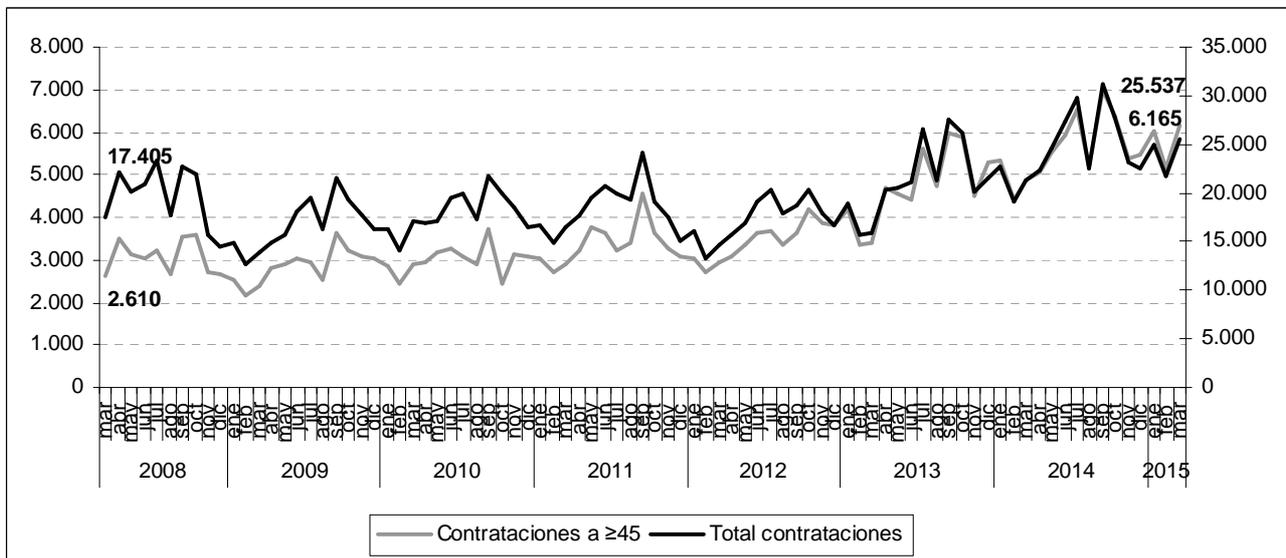
es mucho más bajo; un 23,1%. De esta forma, también ha aumentado el peso que tiene el colectivo dentro de la contratación total; un 22,8% en 2014 frente al 15,6% de 2008.

Tabla 35. Evolución de la contratación a ≥ 45 años y total. 2008-2014.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
≥ 45 años	37.323	34.236	36.797	40.357	41.307	56.586	66.995
Total	238.821	200.724	214.609	221.065	207.623	255.950	293.982
Proporción ≥ 45 (%)	15,6	17,1	17,2	18,3	19,9	22,1	22,8

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE.
Total contratos de cada año 2008-2014.

Gráfico 35. Evolución de la contratación a ≥ 45 años y total por meses. Marzo 2008-Marzo 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Contratación registrada (SNE).
Marzo 2008- marzo 2015.

Si tenemos en cuenta la evolución por meses (gráfico 35), vemos que los contratos a personas mayores de 45 años han seguido la misma tendencia que la contratación en el total de tramos de edad con los mismos picos y descensos de contratación. En marzo de 2015 se firmaron un total de 6.165 contratos a personas mayores de 45 años lo que supone 3.555 contratos más que los que se firmaron en 2008 (**un 136,2% más**). Sin embargo, si nos centramos en el total de la contratación, vemos que en este caso el incremento ha sido mucho menor (un 46,7%) con 8.132 contratos más en marzo de 2014 que en el mismo mes de 2008.

Un análisis más desagregado de los datos nos permite comprobar que **el subgrupo de personas entre 45 y 49 años es el que concentra la mayoría de contratos del colectivo**; en 2014 representan el 10% del total de contratos firmados. En segundo lugar

se encuentra el tramo de los 50 a 54 años que representa el 7,6%. Precisamente estos dos subgrupos son los que más han aumentado su representatividad en el total de la contratación desde 2008; un 2,7% y un 2,9% respectivamente.

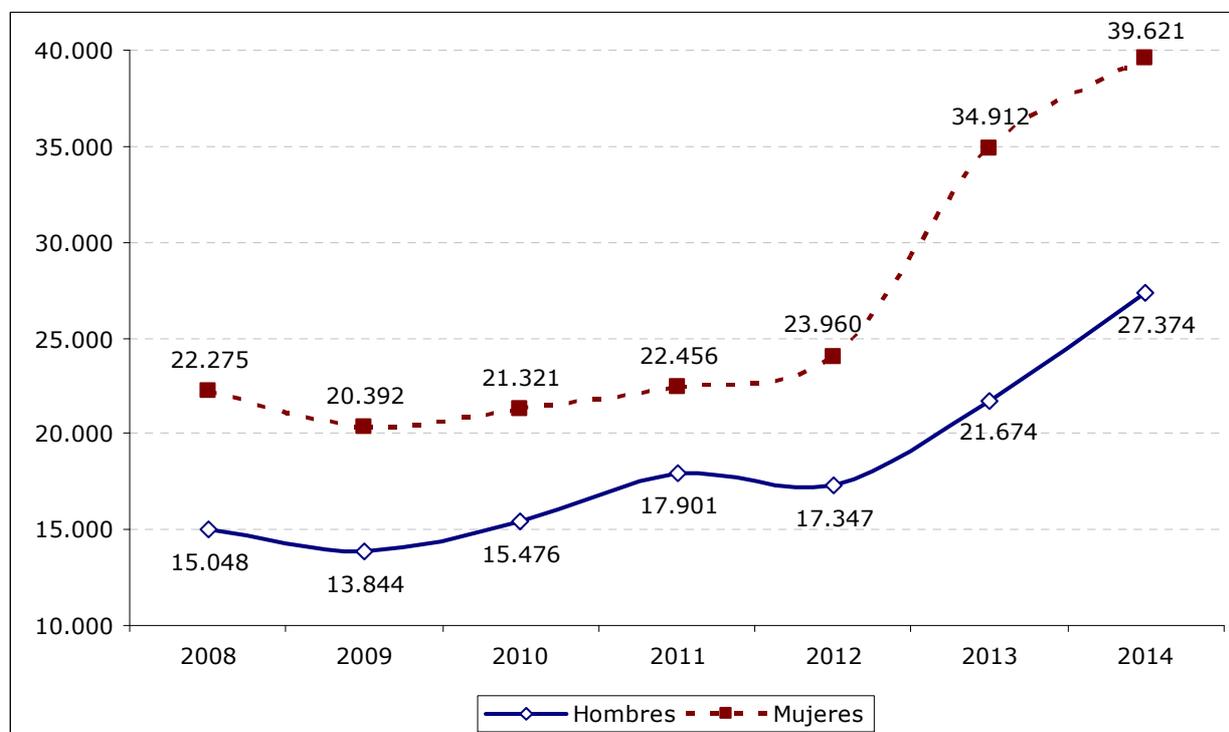
Tabla 36. Proporción de contratos a personas mayores de 45 sobre el total de la contratación.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variación 2014-2008
45 – 49 años	7,5	8,2	8,4	8,9	9,3	10,1	10,1	2,7
50 – 54 años	4,7	5,3	5,3	5,7	6,4	7,5	7,6	2,9
55 – 59 años	2,2	2,3	2,4	2,6	2,9	3,5	3,7	1,5
60 – 64 años	1,2	1,1	1,0	1,0	1,1	1,0	1,2	0,1
> 64 años	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Total ≥45 años	15,6	17,1	17,2	18,3	19,9	22,1	22,8	7,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE. Total contratos de cada año 2008-2014.

A continuación presentamos algunos gráficos que muestran la evolución de los contratos realizados según diferentes variables: sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad, tipo de contrato, tipo de jornada, tipología de empresa contratante y sector de actividad.

Gráfico 36. Evolución de la contratación a personas ≥45 años según sexo.



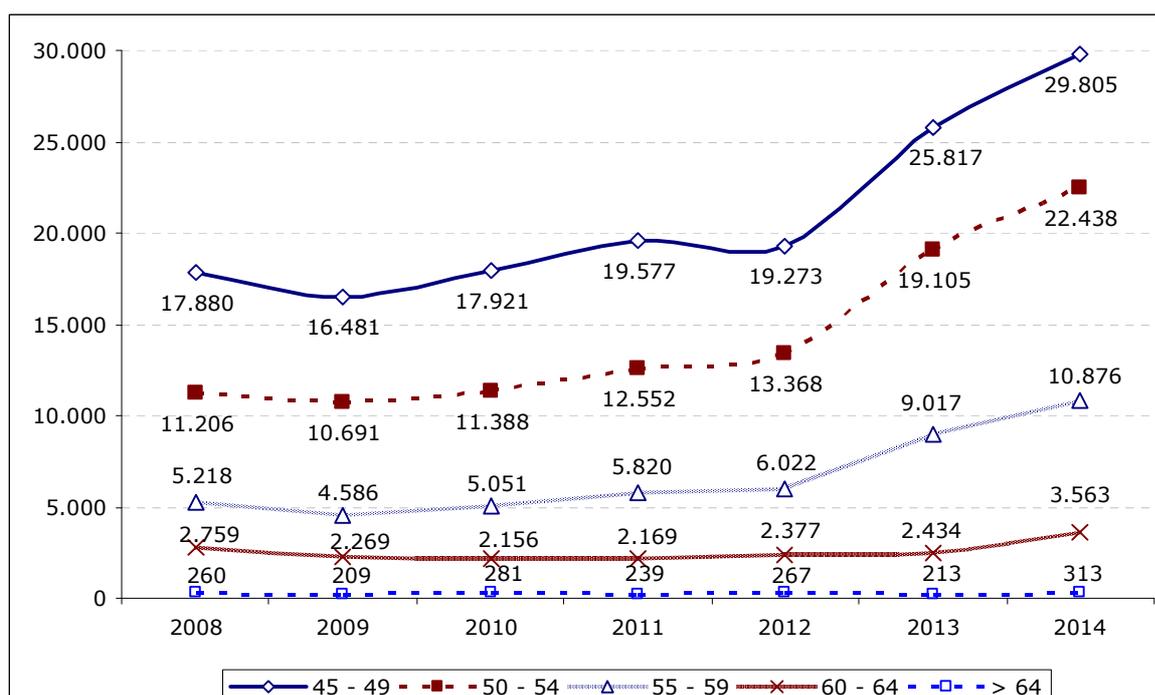
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE, 2008-2014.

Tomando en consideración la variable **sexo**, hay que resaltar que la contratación femenina siempre ha estado por encima de la masculina. Así, en el año 2008 las mujeres mayores de 45 años firmaron 7.227 contratos más que los hombres y con la crisis este volumen de contratación femenina todavía ha aumentado más llegando en 2014 a los 39.621 contratos a mujeres, lo que supone 12.247 contratos más que los firmados por hombres.

Sin embargo, el incremento de contratos desde 2008 hasta 2014 ha sido mayor en la contratación masculina que ha aumentado un 82% frente a la femenina que lo ha hecho en un 78%.

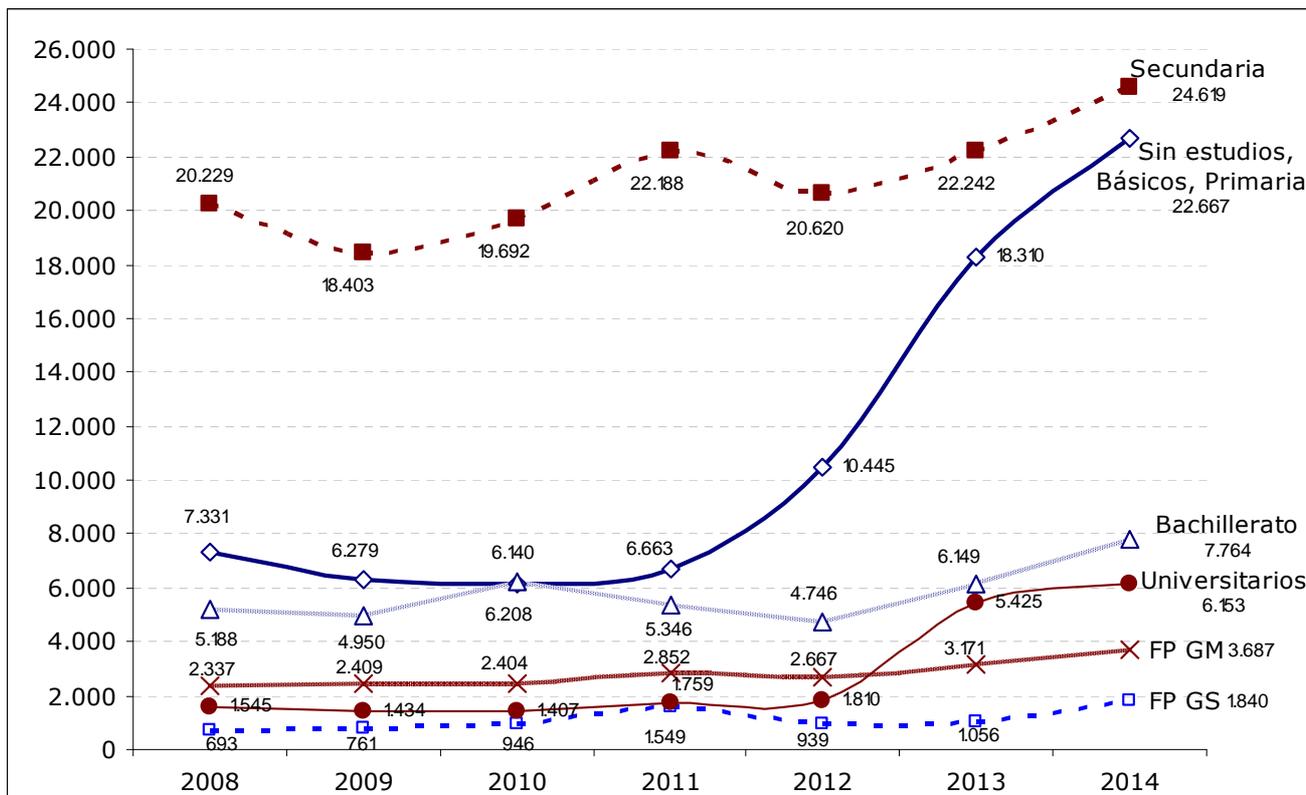
En cuanto a la **edad** de las personas contratadas, el tramo inicial de 45 a 49 años es el que registra el mayor número de contratos aunque no es el tramo de edad que más ha aumentado en los últimos años. El grupo de personas de 55 a 59 años es el que más ha visto incrementados sus niveles de contratación pasando de los 5.218 contratos de 2008 a los 10.876 firmados en 2014, lo que supone un incremento del 108,4%. El segundo tramo con mayor incremento en los niveles de contratación es el de los 50 a 54 años, con un 100,2%. El aumento en el caso del grupo inicial de 45 a 49 años ha sido del 67,3%, mientras que los grupos de más edad son los que registran incrementos de la contratación menores. Se observa cómo ese aumento generalizado de la contratación en el colectivo de mayores de 45 años se hace más patente a partir del año 2012 y sobre todo en los subgrupos de edad más jóvenes.

Gráfico 37. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE, 2008-2014.

Gráfico 38. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según nivel de estudios.

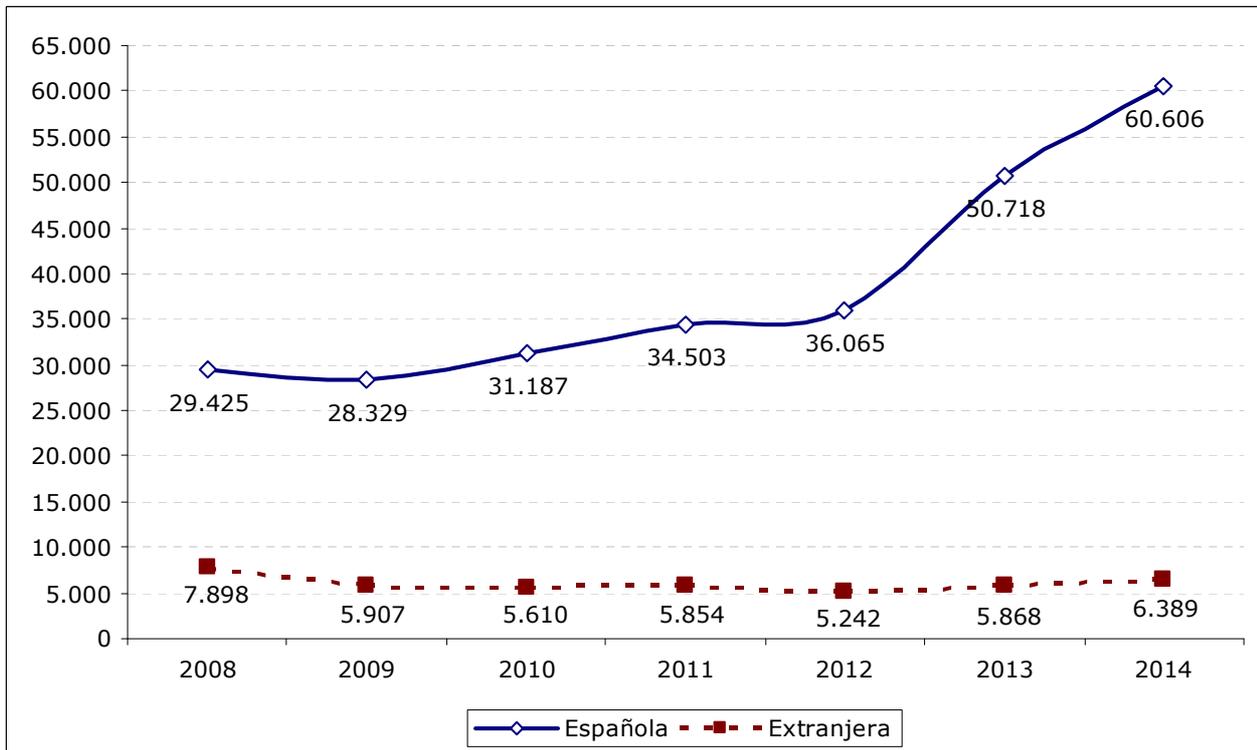


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE, 2008-2014.

La evolución de la contratación según **nivel de estudios** revela diferentes trayectorias para las personas mayores de 45 años. La mayor parte de los contratos registrados se concentran entre quienes tienen estudios secundarios, aunque este nivel formativo es el que menos se ha incrementado durante el periodo analizado (un 21,7%). El mayor incremento en la contratación se ha producido entre quienes tienen estudios universitarios (casi un 300% desde 2008).

En el gráfico presentado también se observa un importante despunte en la contratación de personas sin estudios o con estudios básicos a partir del año 2011.

Gráfico 39. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según nacionalidad.

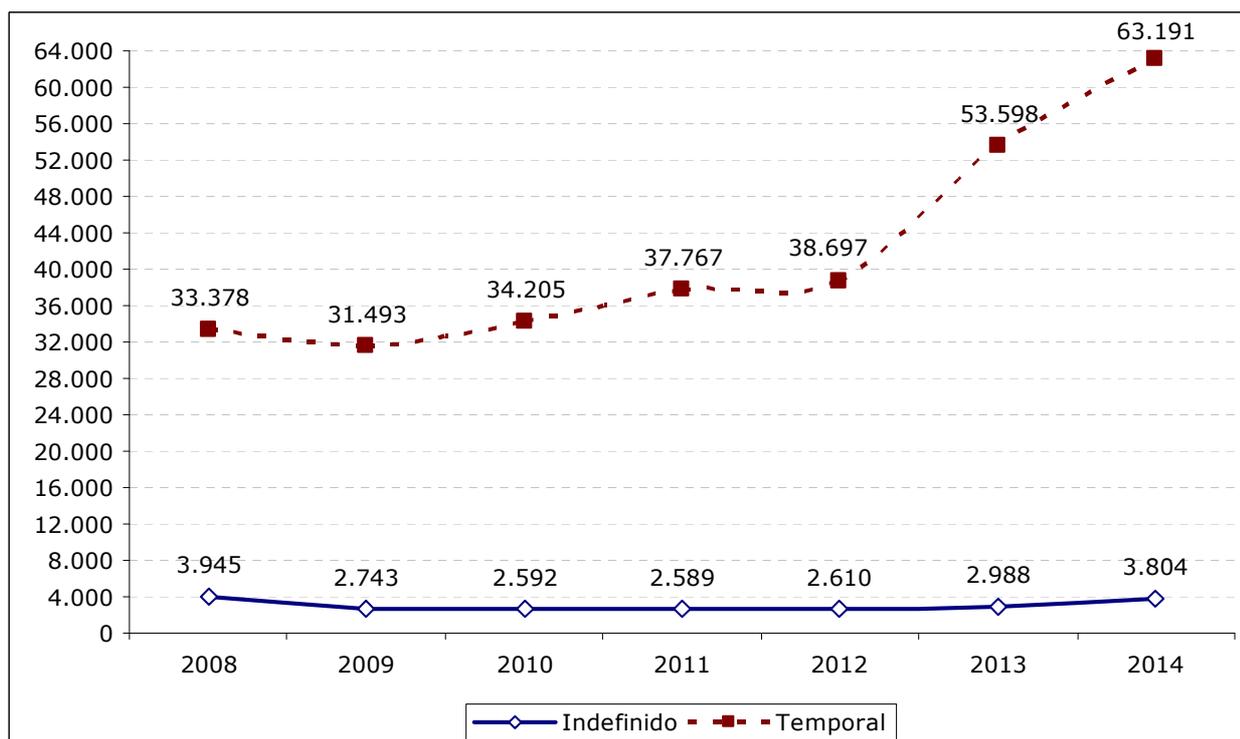


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE, 2008-2014.

Según **nacionalidad**, observamos que mientras la contratación a personas de nacionalidad española ha aumentado desde 2008 (un 106%), en el caso de los contratos realizados a personas de nacionalidad extranjera estos han disminuido un 19,1%. La contratación de personas de nacionalidad española ha sufrido un repunte a partir del año 2012.

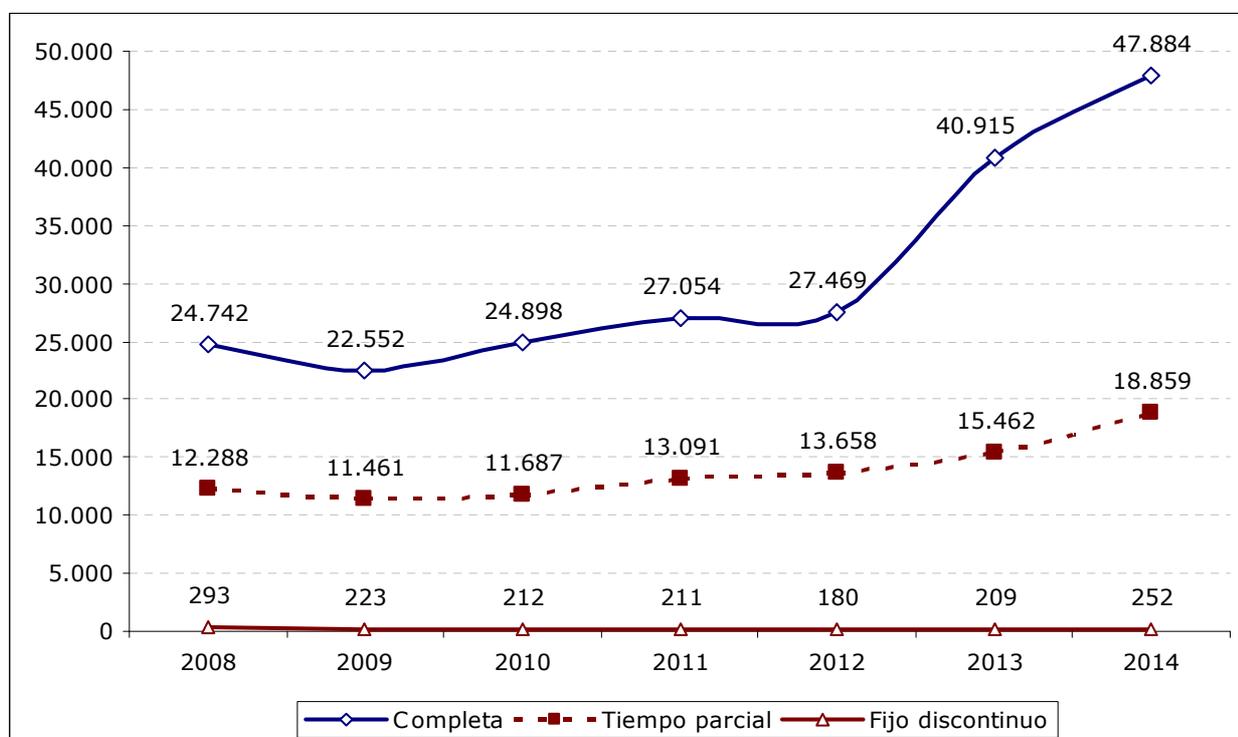
Los datos sobre la evolución de la contratación según **tipología de contrato** nos permiten comprobar cómo la contratación temporal sigue estando muy encima de la indefinida. Además, en estos años los contratos temporales se han incrementado un 89,3% (casi 30.000 contratos temporales más), mientras que la contratación indefinida ha descendido un 3,6%. El mayor incremento de la contratación temporal se observa sobre todo a partir de 2012, año de aprobación de la última reforma laboral por lo que sus efectos en la tipología de la contratación son más que evidentes.

Gráfico 40. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE, 2008-2014.

Gráfico 41. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según tipo de jornada.

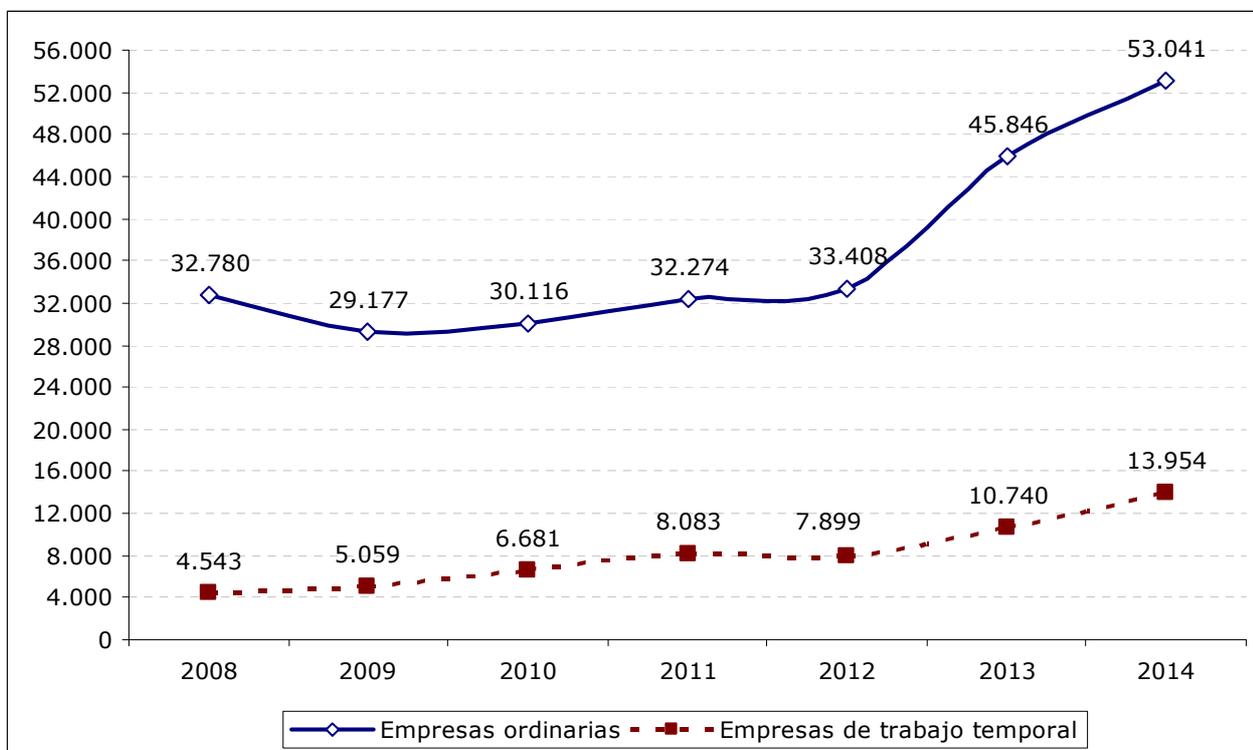


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE, 2008-2014.

En cuanto al **tipo de jornada** establecida, tanto los contratos a tiempo completo como a tiempo parcial se han incrementado mientras que los contratos de tipo fijo discontinuo han descendido en este periodo. El mayor incremento en el número de contratos a personas mayores de 45 años se ha dado en el caso de la jornada completa (un 93,5%, sobre todo a partir de 2012), mientras que la contratación a tiempo parcial ha aumentado un 53,5%.

Según **tipología de empresa**, a pesar de que la mayoría de los contratos realizados se corresponden con empresas ordinarias, durante el periodo 2008-2014 se observa un incremento importante (207,2%) en el número de contratos realizados por empresas de trabajo temporal.

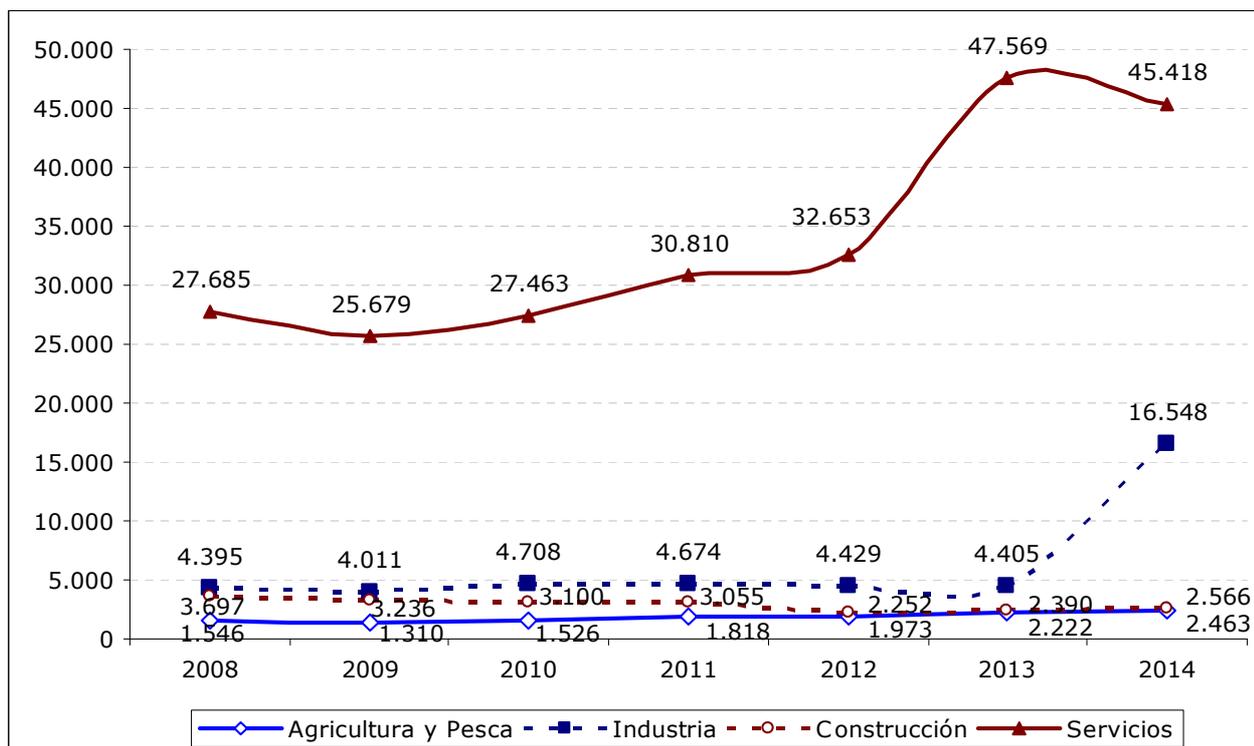
Gráfico 42. Evolución de la contratación a personas ≥45 años según tipo de empresa.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE, 2008-2014.

Por **sectores de actividad**, el único sector que ha visto reducidos sus niveles de contratación dentro del colectivo de mayores de 45 años es el sector de la Construcción con un descenso del 30,6%. Por el contrario, la Industria es la que más ha aumentado; un 276,5%. Sin embargo, es el sector Servicios el que sigue registrando el mayor volumen de contratos en el colectivo objeto de estudio.

Gráfico 43. Evolución de la contratación a personas ≥45 años según sector de actividad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE, 2008-2014.

Como hemos visto, la base de datos de contratación de SNE recoge información sobre las características propias de los contratos realizados (tipo de contrato, fecha de inicio y fin, ocupación, etc.) pero también sobre variables directamente relacionadas con las personas contratadas (sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad, etc.). En este sentido, y teniendo en cuenta el colectivo objeto de estudio, se ha considerado necesario completar el análisis incluyendo información sobre las características de las **personas contratadas**. Esta transformación de nº de contratos a nº de personas contratadas es una metodología de trabajo que se ha venido aplicando en numerosos estudios y análisis realizados por este Gabinete de Estudios de CCOO en el marco del Observatorio Navarro de Empleo (OBNE)¹⁵.

Tabla 37. Personas contratadas. Evolución ≥45 años y total.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
≥45 años	16.581	14.145	14.699	15.525	15.616	18.047	20.906
Total	107.620	83.251	83.659	84.221	77.140	82.756	90.941
Proporción ≥45 (%)	15,4	17,0	17,6	18,4	20,2	21,8	23,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE. Total contratos de cada año 2008-2014.

¹⁵ En el estudio "Análisis de la temporalidad en Navarra" (2005) realizado por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra en el marco del Observatorio Navarro de Empleo, se recoge una explicación detallada sobre esta metodología.

Centrando el análisis en las personas contratadas, se observan diferencias significativas que es necesario resaltar. Así, mientras que en términos de contratos firmados se ha producido un incremento durante estos últimos años, en el caso de las personas contratadas las cifras han disminuido. Se ha pasado de 107.620 personas contratadas en 2008 a las 90.941 registradas en 2014. La contratación ha caído por tanto un 15,5%.

Pero si nos fijamos en el colectivo de mayores de 45 años, en este caso **el número de personas contratadas, al igual que ocurría con el número de contratos, ha aumentado**. En 2014 se contrataron a 4.325 personas más que en 2008 lo que significa un incremento porcentual del 26%.

Con la información sobre contratos realizados y personas contratadas podemos también calcular el **número medio de contratos por persona** que se han realizado cada año. Esta media de contratos **ha aumentado con la crisis** con muy poca diferencia entre el colectivo de mayores de 45 años y el total de tramos de edad. Para el grupo de mayores de 45 años la media en 2014 es algo más alta; **3,3 contratos por persona**, mientras que en 2008 la media era de un contrato menos por persona.

Tabla 38. Media de contratos por persona.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
≥45 años	2,3	2,5	2,6	2,7	2,7	3,2	3,3
Total	2,2	2,4	2,6	2,6	2,7	3,1	3,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las bases de contratación de SNE.
Total contratos de cada año 2008-2014.

Para completar este capítulo dedicado al análisis de la contratación, se ha considerado conveniente incluir información sobre las diferentes **bonificaciones a la contratación** existentes y que afectan directa o indirectamente al colectivo de personas mayores de 45 años.

Tabla 39. Resumen de bonificaciones/reducciones a la contratación temporal laboral de personas mayores de 45 años.

BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER GENERAL PARA JÓVENES LEY 11/2013					
TIPO DE CONTRATO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. INDEFINIDO.	Personas mayores de 45 años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarias del programas de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.	Reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.	12 meses	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	Ley 11/2013 (Art. 11)

BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN DE CARÁCTER GENERAL							
TIPO DE CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA	
Indefinido	Para empresas de menos de 50 trabajadores/as	Mayores de 45 años desempleados inscritos en la oficina de empleo	Desempleados/as	1.300	3 años	Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.	Ley 3/2012
			Mujeres subrepresentadas ¹⁶	1.500			
Indefinido	Indefinido	Personas mayores de 45 años con discapacidad	En general	5.700	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 43/2006
			Con discapacidad severa	6.300			
Indefinido	Personas desempleadas mayores de 52 años beneficiarias de los subsidios del art. 215 LGSS, a tiempo completo y de forma indefinida ¹⁷ .		Bonificación que corresponda según el vigente PFE ¹⁸	Según la normativa aplicable del PFE	Según la norma aplicable del PFE	<ul style="list-style-type: none"> • LGSS (art. 228.4) • Ley 45/2002 (DT 5) 	

¹⁶ Mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado.

¹⁷ Estos/as trabajadores/as, que se acogen voluntariamente a este programa, pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena en aplicación de lo previsto en el párrafo primero del apartado 4 del artículo 228 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

¹⁸ PFE= Programa de Fomento de Empleo (dependiendo del colectivo, Ley 43/2006 o Ley 3/2012).

						• Ley 43/2006
Contrato temporal de fomento del empleo	En general	Hombres >45 años	4.100	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	Ley 43/2006 (D. Adicional 1ª)
		Mujeres > 45 años	4.700			
	Con discapacidad severa	Hombres >45 años	4.700			
		Mujeres >45 años	5.300			

BONIFICACIONES/REDUCCIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO				
OBJETO	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN Y OBSERVACIONES	NORMATIVA
Mantenimiento-empleo trabajadores/as mayores	Personas mayores de 65 años con 38 años y 6 meses de cotización efectiva a la Seguridad Social y contrato indefinido (nuevo o vigente) o tener 67 años y 37 de cotización.	Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes, salvo la incapacidad temporal.	<ul style="list-style-type: none"> • Duración de la exención: indefinida • Si el/la trabajador/a no tiene la antigüedad necesaria al cumplir la edad, la exención se aplica desde el cumplimiento del requisito. • Se financia por la Seguridad Social 	<ul style="list-style-type: none"> • LGSS 1/1994 (art. 112 bis) • Ley 27/2011

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del SEPE, *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral*. Actualización Enero 2015.

4. GRADO DE CONOCIMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

Aunque este colectivo ha sido tradicionalmente destinatario de políticas de empleo (subvenciones a la contratación, bonificaciones en las cotizaciones sociales...) y de medidas de tipo asistencial, las últimas reformas laborales han ido eliminando la mayor parte de estas ayudas reduciendo también su protección social. A pesar de la aprobación de medidas como la "Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y Trabajadoras de Más Edad 2012-2014" (Estrategia 55 y más), las "Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de más edad y promover el envejecimiento activo" (RD-ley 5/2013 de 15 de marzo), o el reciente "Programa extraordinario de activación para el empleo dirigido a personas paradas de larga duración", **las actuales políticas activas de empleo no parecen estar interviniendo eficazmente sobre la situación de este colectivo.** Precisamente este proyecto fue planteado desde su inicio con la intención de ir más allá de la mera caracterización o análisis de la situación en la que se encuentra este colectivo dentro del mercado laboral aportando como valor añadido el estudio sobre las políticas activas de empleo que les afectan; más concretamente sobre su conocimiento y participación en ellas para comprobar si realmente están siendo eficaces en sus objetivos y poder plantear con ello alternativas y propuestas de intervención que mejoren los niveles de empleabilidad y la calidad del empleo en las personas mayores de 45 años.

Para contextualizar este apartado y poder entender mejor a lo que nos referimos, vamos a presentar de forma resumida las reformas más recientes que se han llevado a cabo en el marco de las Políticas Activas de Empleo, tanto a nivel estatal como aquellas medidas y actuaciones más específicas promovidas y gestionadas desde el Servicio Navarro de Empleo.

Tabla 40. Reformas recientes en el marco de las Políticas Activas de Empleo.

RD-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.	
Objetivos generales	Mejorar la eficiencia de las Políticas Activas de Empleo. Esta reforma tiene en cuenta los siguientes principios generales: el acceso en condiciones de igualdad a un servicio público y gratuito de toda la ciudadanía, y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para los colectivos más desfavorecidos entre los que se incluyen las personas mayores de 45 años.
Mayores de 45 años	Se considera a las personas mayores de 45 años como uno de los colectivos prioritarios para el acceso a los servicios a la ciudadanía prestados por los Servicios Públicos de Empleo.

RD 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.	
Objetivos generales	Incluye el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.
Mayores de 45 años	Esta estrategia también toma en consideración como colectivos prioritarios, entre otros, a las personas mayores de 45 años, concretamente dentro de los siguientes ámbitos de actuación: <ul style="list-style-type: none"> - Orientación profesional - Formación y recualificación (en este ámbito no se nombra específicamente al colectivo de mayores de 45 años pero sí a las personas sin cualificación profesional donde tienen un peso importante las personas mayores de 45 años). - Oportunidades de empleo y fomento de la contratación (aquí, uno de los colectivos prioritarios son las específicamente las personas mayores de 55 años y también los/as parados/as de larga duración donde el colectivo de mayores de 45 años es mayoritario). - Autoempleo y creación de empresas - Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial
Resolución de 14 de noviembre de 2011 por la que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).	
Objetivos generales	Sirve como hoja de ruta para orientar las actuaciones de las Administraciones Públicas sobre las medidas dirigidas al colectivo de trabajadores/as de más de 55 años.
Mayores de 45 años	Incluye medidas destinadas a <i>"elevar la tasa de empleo y a reducir el desempleo de este colectivo, favorecer el mantenimiento en el empleo para contribuir así a la prolongación de la vida laboral, mejorar las condiciones de trabajo, especialmente en lo referente a la seguridad y salud laboral, y promover su reincorporación al mercado de trabajo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo..."</i> .
Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	
Objetivos generales	Esta reforma se estructura en torno a 4 grandes medidas: <ol style="list-style-type: none"> 1.- Medidas para favorecer la empleabilidad de los/as trabajadores/as. 2.- Medidas para fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo. 3.- Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. 4.- Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.
Mayores de 45 años	En lo que se refiere a las personas mayores de 45 años, destacar dentro de las medidas de fomento de la contratación indefinida: <ul style="list-style-type: none"> - Bonificaciones exclusivas para empresas de menos de 50 trabajadores/as por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación, en contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida de jóvenes entre 16 y 30 años o desempleados/as mayores de 45 años (Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.300 €/año durante un máximo de 3 años).

RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad.	
Objetivos generales	<p>Las medidas que recoge esta ley en materia de empleo responden a 5 grandes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Concentrar la protección en las situaciones de pérdida de empleo y situación personal que requieran especial atención. 2.- Impulsar la activación de las personas desempleadas incentivando el pronto retorno a la ocupación. 3.- Generar los incentivos necesarios para asegurar la sostenibilidad del sistema público de prestaciones, contribuir al envejecimiento activo y facilitar la activación de los y las trabajadoras de más edad. 4.- Reforzar el sistema de políticas activas sobre la base del principio de eficiencia, permitiendo que los limitados recursos disponibles se destinen a aquellas iniciativas más útiles para desarrollar la empleabilidad de las personas trabajadoras. 5.- Racionalizar el sistema de prestaciones dotándole de una mayor coherencia interna que asegure su equidad.
Mayores de 45 años	<p>Dentro de todas estas medidas, hay que destacar aquellas que afectan concretamente al colectivo de personas mayores de 45 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se elimina el subsidio especial para mayores de 45 años que agotan su prestación contributiva. - Se racionalizar el régimen regulador del subsidio para mayores de 52 años. - Se modifica el régimen de acceso a la Renta Activa de Inserción (RAI). Se exige haber agotado previamente la prestación contributiva o el subsidio por desempleo para aquellas personas mayores de 45 años y parados/as de larga duración, llevar inscrito/a como demandante de empleo ininterrumpidamente al menos 1 año, no haber rechazado ninguna oferta de empleo adecuada, ni haberse negado a participar en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales. - Se suprimen todas las bonificaciones, a excepción de las destinadas a la contratación de personas discapacitadas, así como a la contratación, a través del nuevo contrato de apoyo a emprendedores/as, de jóvenes, mayores de 45 años parados de larga duración y mujeres.
RD-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor/a y de estímulo del crecimiento y de las creación de empleo.	
Objetivos generales	<p>El objetivo principal al que responde esta Ley es el apoyo a la iniciativa emprendedora, el desarrollo empresarial y la creación de empleo.</p> <p>Las medidas que recoge están dirigidas a desarrollar la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, a fomentar la financiación empresarial, a reducir la morosidad en las operaciones comerciales y, en general, a fomentar la competitividad de la economía española.</p>
Mayores de 45 años	<p>En cuanto al colectivo de mayores de 45 años y dentro de las medidas destinadas a incentivar la incorporación de jóvenes a las empresas de Economía Social y a estimular la contratación de jóvenes en situación de desempleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se estimula la contratación por jóvenes autónomos/as de personas paradas de larga duración mayores de 45 años.
RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los/as trabajadores/as.	
Objetivos generales	<p>Su objetivo general es impulsar el crecimiento del empleo a través de un conjunto de ajustes en la normativa laboral, potenciar la contratación estable</p>

	<p>y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Con esta Ley se potencia el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los/as emprendedores/as, el contrato de trabajo a tiempo parcial y el contrato de trabajo en prácticas como una importante vía de ingreso en el mercado de trabajo y de transición hacia el trabajo a tiempo completo y la contratación indefinida.</p>
Mayores de 45 años	<p>En cuanto a las medidas que afectan más directamente al colectivo de personas mayores de 45 años, se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bonificaciones para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los/as emprendedores/as a tiempo parcial. En el caso de las personas mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social cuya cuantía será de 108,33 €/mes (1.300 €/año) durante 3 años.
RD-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.	
Objetivos generales	<p>Incluye medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida a través de una importante reducción de las cotizaciones sociales para favorecer la creación neta de empleo estable. Esto se articula a través del establecimiento de una tarifa plana reducida de las cotizaciones sociales para nuevas contrataciones indefinidas que mantengan el empleo neto durante al menos 3 años.</p> <p>Es decir, incluye una importante reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social para todas aquellas empresas que formalicen este tipo de contratos.</p>
Mayores de 45 años	<p>Esta ley no recoge medidas específicas para las personas mayores de 45 años aunque sí está dirigida a paliar el desempleo sobre todo el de larga duración que afecta mayoritariamente a este colectivo.</p>
RD-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.	
Objetivos generales	<p>Con la finalidad de aumentar la competitividad y fomentar el funcionamiento eficiente de los mercados y mejorar la financiación, así como mejorar la empleabilidad, este RD-Ley se basa en 3 ejes fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la competitividad y el funcionamiento eficiente de los mercados - Mejorar el acceso a la financiación - Fomentar la empleabilidad y la ocupación
Mayores de 45 años	<p>En el apartado referido a la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, se recoge específicamente que <i>el Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán (...) programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo (...)</i>, entre las que se encuentran las personas mayores de 45 años.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 41. Políticas Activas de Empleo promovidas desde el Servicio Navarro de Empleo

Orientación	Información y orientación para la inserción laboral	Servicio a través del cual se facilita información, orientación individualizada, formación y entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo así como información y asesoramiento para el autoempleo.
	Itinerarios personalizados de inserción (acompañamiento personalizado)	Atención personalizada a las personas demandantes de empleo en el análisis de su situación laboral, en el establecimiento de un objetivo profesional y en los primeros pasos

		hacia su inserción laboral. Asesoramiento técnico a aquellas personas que quieran iniciar su propio negocio o establecerse como autónomos/as (ayudas existentes, requisitos, primeros pasos, etc).
Formación	Formación de personas desempleadas	Servicio que busca adecuar la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral. Su objetivo es la planificación y desarrollo de programas específicos de formación para personas en desempleo que buscan insertarse en el mercado laboral o que desean completar su formación.
	Formación de trabajadores/as en activo	Impulso de acciones de formación en las empresas destinadas a mejorar la cualificación de trabajadores y trabajadoras, preferentemente de las PYMES para reforzar la estabilidad en el empleo y asegurar la actualización de sus competencias.
Intermediación laboral	Se trata de buscar aquellos trabajadores y trabajadoras que se adecuan al perfil requerido y proporcionar empleo a quienes lo demandan, tanto a nivel de la Comunidad Foral, como a nivel europeo a través de la red Eures. Este servicio está descentralizado en una red de Oficinas de Empleo distribuidas por toda Navarra. En concreto existen 10 unidades, 3 de las cuales se encuentran en Pamplona.	
Formación práctica no laboral y con compromiso de empleo	Consiste en incentivar a las empresas para la puesta en marcha de programas de formación con compromiso de empleo, prácticas no laborales y contratos en prácticas para personas desempleadas. El objetivo es facilitar el empleo a titulados y tituladas sin experiencia posibilitando al mismo tiempo el perfeccionamiento de sus conocimientos ofreciendo a su vez personal cualificado a las empresas y por tanto generar empleo.	
Programas Experimentales	Su objetivo es el desarrollo de planes integrales de empleo que combinen acciones de diferente naturaleza tales como: información, orientación y asesoramiento; formación; práctica laboral y movilidad geográfica, con la finalidad de conseguir la inserción laboral de las personas en desempleo.	
Programas mixtos de formación y empleo	Escuelas Taller de Empleo	Programas que tienen por objeto mejorar la empleabilidad de las personas paradas alternando el aprendizaje y la cualificación con un trabajo productivo con la finalidad de promover su inserción laboral. Incluyen el desarrollo de obras o servicios de utilidad pública o de interés social.
Inserción laboral de colectivos con especiales dificultades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centros Especiales de Empleo ▪ Centros de Inserción Sociolaboral ▪ Programa de Temporeros/as ▪ Integración de personas inmigrantes 	Su finalidad es la estimulación de la contratación laboral de colectivos desfavorecidos entre los que se incluyen las personas en riesgo de exclusión social, discapacitados/as, temporeros/as, inmigrantes, etc.
Otros servicios	Fomento del desarrollo local	El objetivo de este servicio es potenciar la creación de puestos de trabajo a nivel local. De esta forma las Administraciones Públicas actúan como impulsoras del desarrollo en este ámbito ya que es donde se detecta con mayor facilidad aquellos "yacimientos" productivos no explotados susceptibles de generar puestos de trabajo.
	Impulso de la Economía Social	Se centra en facilitar la incorporación de personas trabajadoras como socias en Cooperativas y Sociedades Laborales. A su vez, se trata de favorecer el autoempleo y el fomento de microempresas haciendo hincapié en aquellas actividades más innovadoras.
	Proyectos internacionales de empleo	Cofinanciación de proyectos junto con la Unión Europea (FSE y FEDER) que tienen como objetivo la promoción del empleo y la actividad económica buscando sinergias con otros Estados Miembros de la Unión Europea.

Fuente: Elaboración propia.

Un estudio sobre la evolución de la crisis en el empleo y las políticas activas elaborado en 2012 en el marco del Observatorio Navarro de Empleo por este mismo gabinete de estudios de CCOO¹⁹, ofrecía unos primeros datos sobre el nivel de participación de este colectivo en las políticas activas de empleo: "El colectivo de mayores de 45 años tiene una mayoritaria presencia (76%) en los itinerarios de renta activa de inserción. También destacan, aunque con menores porcentajes, los programas experienciales con corporaciones locales de interés social, los talleres de empleo y la búsqueda activa de empleo grupal. En estos tres servicios el porcentaje supera el 32%. En este caso el peso de la población beneficiaria mayor de 45 años en el conjunto de los servicios a lo largo del periodo (2008-2012) es del 22%. En relación con esta proporción también cabe destacar que en los Centros Especiales de Empleo, el 26,5% de los participantes eran mayores de 45 años".

Tabla 42. Distribución de las personas beneficiarias de Políticas Activas de Empleo en Navarra según tipología de servicios o acciones y edad.

	<25	25-34	35-44	45-51	≥52	Total
Formación	14,3	38,8	28,7	11,2	7,0	100
Tutoría individual	12,8	31,9	29,8	14,7	10,7	100
Incorporación al programa del RD-Ley 10/2009 ²⁰	11,7	41,1	30,4	10,6	6,3	100
Atención personalizada	15,7	37,2	27,8	12,7	6,5	100
Plan extraordinario de medidas de orientación	17,8	31,4	24,6	14,9	11,4	100
Programas experienciales con corporaciones locales interés social	17,3	21,7	24,5	17,2	19,4	100
Escuelas Taller	94,9	5,1	0	0	0	100
Itinerario de Renta Activa de Inserción	5,5	9,8	8,6	30,4	45,7	100
Itinerario personalizado de inserción RD-Ley 1/2011 ²¹	11,9	36,4	31,6	11,3	8,8	100
Búsqueda Activa de Empleo grupos	7,1	30,1	29,8	20,8	12,1	100
Talleres de Empleo	0	28,8	37,0	23,8	10,3	100
Centros Especiales de Empleo	11,7	30,5	31,4	14,8	11,7	100
Total	15,0	35,1	28,1	12,9	8,9	100

Fuente: Estudio "Evolución del impacto de la crisis en el empleo y análisis de las Políticas Activas de Empleo", OBNE, 2012.

Pero al margen de las cifras, nos interesa conocer cuál es el nivel de conocimiento que tiene el colectivo objeto de estudio sobre los recursos existentes en materia de políticas activas de empleo, en qué medida hacen uso de los mismos y cómo los valoran.

Esta información ha sido obtenida a través de las entrevistas y grupos de trabajo realizados tanto a informantes clave como a las propias personas mayores de 45 años, dentro de la fase de contraste.

¹⁹ Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra. Estudio "Evolución de la crisis en el empleo y análisis de las Políticas Activas de Empleo", OBNE 2012.

²⁰ RD-Ley 10/2009, de 13 de agosto, por el que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción. El objeto del programa era el de facilitar cobertura económica, con carácter extraordinario, a personas en situación de desempleo que, habiendo agotado la prestación por desempleo contributiva o el subsidio por desempleo, careciesen de rentas y adquiriesen el compromiso de participar en itinerarios activos de inserción laboral gestionados por los servicios públicos de empleo competentes. La duración del programa era de 6 meses a contar desde la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.

²¹ RD-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

En general, bajo conocimiento de los recursos en torno a las políticas activas

Podríamos decir que, **en general, el colectivo tiene un escaso conocimiento de los recursos existentes en materia de empleo**. Sin embargo, debemos puntualizar aquí algunas cuestiones. El desconocimiento es mayor a medida que tienen más edad, y también está en gran parte y como no puede ser de otra forma, vinculado a la necesidad. Las personas que llevan en desempleo más tiempo conocen más los servicios relacionados con la orientación y la formación. También es mayor el nivel de conocimiento de los servicios de aquellas personas que están dentro de las Rentas Activas de Inserción ya que su cobro está supeditado al uso de determinados servicios, con aquellos que acrediten una búsqueda activa, como los de orientación.

Pero en general podríamos decir que **son generaciones que están mucho más alejadas que otras de los recursos**. En cualquier caso creemos que es una asignatura pendiente, el mayor acercamiento de este colectivo a los recursos relacionados con las políticas activas de empleo como primer paso para impulsar y apoyar la mejora de su empleabilidad, puesto que se deja ver una necesidad clara de orientación laboral y conocimiento siquiera inicial, de la situaciones y las "reglas" del mercado en muchas de estas personas.

Cuanto más se avanza en la edad, el mayor conocimiento se centra en todo lo que tiene que ver con prestaciones y subsidios. Ello es algo lógico puesto que lo primero que cualquier persona tiene que hacer es cubrir sus necesidades básicas.

"Les cuesta" acudir a los servicios

De un inicio es **una "generación" que en general no se ha reciclado mucho**, sigue usando mucho las "redes informales". En los grupos de discusión se puso de manifiesto que la vía más eficaz para encontrar empleo en sus casos, son las vías informales, "el boca a boca", las personas conocidas. Siguen haciendo uso de canales de búsqueda de empleo que tal vez hoy en día no sean los más eficaces y en cualquier caso no los únicos.

"...si no es porque un conocido te dice, te conoce o le dicen... es imposible trabajar..."

(Grupo de discusión hombres. 2.015)

"...para trabajar yo siempre he funcionado con vías informales...esos procesos

más estandarizados, de llena tu currículum, cuélgalo en una página web...por experiencia personal... no me han dado resultado..."

(Grupo de discusión mujeres. 2.015)

"...lo que conoces... el cuñado del amigo, el amigo del hermano... así encuentran..."

"...si yo también conozco así todos..."

(Grupo de discusión mujeres. 2.015)

¿A qué se debe esta reticencia inicial? Tiene que ver con lo que acabamos de comentar pero también, en el caso de las personas desempleadas, con una cierta **"vergüenza" sobre su situación**, que también supone un freno a la hora de acudir a los recursos. Y la última razón sería el **desconocimiento y la falta de información**; no olvidemos que los principales canales de difusión y publicidad funcionan por Internet y estas generaciones, alejadas de este medio, se "pierden" esta información.

"...muchas veces hasta ocultan a los hijos su situación... no aceptan... no conciben... y claro les también cuesta venir..."

(Entrevista informante clave. 2.015)

"...vienen nerviosos...no están acostumbrados... a veces no les gusta que les aconsejes, sobre todo al principio..."

(Entrevista informante clave. 2.015)

Aunque tal y como nos han comentado, les cuesta inicialmente acudir a los servicios, sobre todo hablando de las personas en desempleo, y sobre todo a los hombres, más que a las mujeres, cuando empiezan a ver resultados se convencen y vuelven.

La valoración medida siempre en clave de utilidad

En las valoraciones encontramos **discrepancias**. Podemos encontrar el caso de quienes dicen haber hecho algún curso, les han apoyado con el currículum y la búsqueda de empleo, aportado información sobre las posibilidades, etc. en definitiva les han servido como guía y apoyo; estos/as generalmente tienen una visión positiva. Además de ello esto les ha supuesto un hecho que hemos percibido importante, sobre todo para las personas que están en desempleo, y es mantenerse activos/as y en contacto con el mercado. Este es un elemento que tanto los/as usuarios/as como los/as informantes nos recalcan como necesario; trabajar "la activación".

Otros/as hacen valoraciones más negativas, sobre todo, por no haber conseguido el objetivo fundamental que es la inserción, sobre todo las personas que llevan más tiempo en paro, aunque paralelo a ello nos comentan lo anterior, que el hecho de hacer uso de los servicios les mantiene activos/as y les ha permitido conocer otras posibilidades.

En cierta forma se nota, podríamos decirlo así, que las personas que han hecho uso de recursos y que siguen haciéndolo, no están tan “perdidas”, aludiendo a un apelativo que hemos utilizado anteriormente y tienen, qué duda cabe, un mayor conocimiento del mercado de trabajo en general.

No obstante a este respecto tenemos que comentar que estas “generaciones” **valoran los recursos en función a su utilidad**, sobre todo si se trata de personas que están en desempleo. Este hecho no sólo lo hemos contactado con las propias personas sino también con el personal experto;

“...necesitan ver resultados...quieren formación pero que sea UTIL....en la formación, en la orientación... necesitan resultados”

(Entrevista informante clave. 2.015)

Este es un elemento fundamental con el que hay que jugar en el planteamiento de propuestas de intervención; la clave y la llave del éxito es la utilidad para los/as usuarios/as pero con este “colectivo” todavía lo es más.

**ANÁLISIS CUALITATIVO. CONTRASTE DEL
DIAGNÓSTICO.**

Exponemos aquí las conclusiones más relevantes extraídas del trabajo campo y que tienen que ver con el contraste de los datos del diagnóstico y con la situación del colectivo.

1. EL COLECTIVO; PERFILES.

Colectivo muy heterogéneo donde tienen cabida prácticamente "todos" los perfiles existentes dentro de la población activa.

La primera conclusión es clara: las personas de entre 45 y 64 años son más que un colectivo; es donde se sitúa el grueso de la población activa Navarra y Estatal. Por eso resulta complicado hablar de generalidades, puesto que hay **perfiles muy diferentes** dentro de este tramo de edad.

"... jo... hablar de los mayores de 45, es mucho decir... es que es un colectivo inmenso y muy heterogéneo..."

(Grupo discusión informantes clave. 2.015)

"...meter en el mismo saco a uno de entre 45 y 55 con otro de entre 50 y 60 y más... pues bueno que hay mucha diversidad..."

(Grupo de discusión informantes clave. 2015)

Es necesario por tanto tener en cuenta variables que nos puedan marcar perfiles diferenciados; variables como la edad, el sexo, la situación laboral y el nivel educativo, son los principales elementos de diferenciación.

"Los 50"; un límite que marca diferencias

No es lo mismo hablar de personas de entre 45 y 50 años, que a partir de esa edad. Al inicio de la investigación se hizo una primera distinción (de 45 a 55 y de 56 a 64 años) pero a lo largo del mismo, las personas participantes han marcado **un límite más cercano a los 50 años**, donde los comportamientos frente al empleo empiezan a ser diferentes y las dificultades para encontrar trabajo, si hablamos de personas desempleadas, aumentan considerablemente.

"... a partir de los 50 la cosa se complica... y ... quedan por delante más de 15 años de vida laboral..."

(Grupo discusión informantes clave. 2.015)

El rol de género "pesa" mucho

Al inicio del trabajo de campo y a raíz de los resultados extraídos en el diagnóstico, se tuvo en cuenta la organización del mismo en función al género. Después de haberlo realizado verificamos claramente cómo esta variable describe en general, en todo el colectivo, comportamientos muy diferenciados. Podríamos decir que es una generación o generaciones, donde *el rol de género pesa mucho*, especialmente entre quienes tienen más de 50 años, y define en gran medida su posición en el empleo.

El empleo y la empleabilidad están muy marcados por el rol de género, y éste delimita trayectorias vitales y laborales diferentes. En este colectivo la división de roles, es mucho más clara que en las generaciones más jóvenes, y se agudiza con la edad.

Es obvio que no podemos generalizar, pero lo cierto es que en los discursos, el colectivo de varones deja ver constantemente su rol de "productores" como un papel principal y definitorio tanto a nivel personal como a nivel social. Posteriormente veremos cómo este hecho afecta a cómo viven ellos las situaciones de desempleo.

"... uno no se define socialmente, soy rubio, soy moreno... uno se define soy albañil, soy electricista... y por eso es clave el empleo...y sobre todo los hombres de esas generaciones..."

(Grupo discusión informantes clave. 2.015)

"...tienen identificado...no sé... de que tienen que llevar el dinero a casa...cuando están en el paro...sienten que no sirven para nada..."

(Grupo discusión Mujeres clave. 2.015)

"... te sientes mal, como te vas a sentir... no sabes que hacer... estás perdido sin trabajo..."

(Grupo discusión hombres. 2.015)

Las mujeres de estas generaciones tienen claramente la responsabilidad y la mayor carga del trabajo reproductivo o trabajo en el ámbito de lo privado, cuestión que delimita y limita en muchos casos su papel dentro del mercado de trabajo.

"...La mujer es mucho más cooperativa y el hombre es más competitivo...por alguna razón la mujer acaba con la culpa de dejar responsabilidades en casa...."

(Grupo discusión mujeres clave. 2.015)

"...En mi caso mi marido se cogió la baja maternal, la reducción de jornada... pero sé que no es lo habitual...."

(Grupo discusión mujeres clave. 2.015)

"...en nuestros tiempos ni había baja maternal para los hombres..."

(Grupo discusión mujeres clave. 2.015)

Hay mujeres que consideraban *el empleo* como algo *secundario* y/o complementario aunque también encontramos casos de mujeres que llevan en el "empleo" toda su vida como papel principal. No obstante el rol central en la mayoría de los casos, ha girado en torno al rol reproductivo y familiar. Este hecho se hace más patente conforme avanza la edad.

La *"inactividad"*, también está presente dentro de las mujeres, cosa que no sucede, salvo de modo simbólico, en el caso de los hombres. Son mujeres que se han dedicado en exclusiva al trabajo familiar y doméstico.

"...a mí no me dejaban trabajar... hasta que un día los senté (a mi marido y a mi hijo) y les dije, voy a trabajar os guste o no... es lo que mejor me hace sentir... necesito, necesito trabajar..."

(Grupo discusión Mujeres. 2.015)

"...no sé...yo no he trabajado nunca... digo con un empleo... y no sé... es una espinita que tengo..."

(Grupo discusión Mujeres. 2.015)

Otro hecho marcado completamente por la distribución social de roles en función al género, son las trayectorias laborales. La mayoría de las mujeres (obviamente no podemos generalizar), hablan de "parones" laborales de unos años dedicados en exclusiva al cuidado familiar y doméstico, sobre todo cuando ha habido hijos/as. Esta cuestión, según comentan, supone un freno a su desarrollo profesional.

"...muchos hombres optan a carreras profesionales hacia arriba sin renunciar a nada... nosotras, muchas hemos tenido que renunciar a nuestras carreras por las obligaciones..."

(Grupo discusión mujeres clave. 2.015).

En el caso de las mujeres, sobre todo las de más edad, *el rol de cuidadoras sigue mermando sus posibilidades de incorporación al mercado*, al estar dedicadas al cuidado de personas mayores o con algún tipo de dependencia.

"...toda la vida cuidando...ahora con mi padre en casa con 97 años... pues donde vas a trabajar..."

(Grupo discusión mujeres clave. 2.015)

No obstante y en la práctica totalidad de los casos, las mujeres han considerado incluso entre quienes no se habían empleado nunca, *el empleo como algo fundamental* para todas las personas. En cierta forma con un sentimiento, en ocasiones, cercano al arrepentimiento. Un arrepentimiento de no "haber podido" dedicarle, o dedicarse tal vez, más tiempo a sí mismas y a su independencia económica;

"...trabajar en algo, salir de casa, ganar tu dinerico... pero eso mucho años pues criando a los hijos..."

(Grupo discusión mujeres. 2.015)

"...lo más bonito en este mundo es tener un trabajo y vivir de tu dinero..."

(Grupo discusión Mujeres. 2.015)

El género no sólo pesa en este colectivo en cuanto al reparto de roles sino también dentro del mercado; nos referimos a la **segregación por género de las actividades laborales**. Los hombres trabajan en profesiones más cercanas a la construcción y a la industria y las mujeres en torno al sector servicios, reproduciendo en cierta forma, el rol "reproductivo" en el mundo "productivo". Incluso quienes trabajan por cuenta propia, y tienen sus "negocios" (aunque insistimos en que no podemos generalizar), están segregados por género: los hombres en negocios de construcción, de transporte, de pequeños talleres, etc. y las mujeres en hostelería, comercio, etc. En este colectivo la segregación profesional por género está mucho más marcada y latente que en las generaciones más jóvenes.

"...llevo toda la vida trabajando en la hostelería...empecé con mis tíos... y ahora por mi cuenta... es lo que me gusta...lo tengo claro..."

(Entrevista Colectivo Mujer. 2.015)

"...(hombre) llevo con la empresa de construcción...un montón de años, siempre ahí..."

(Grupo de discusión hombres. 2.015)

Un colectivo en general con menor nivel educativo que las generaciones más jóvenes

En los discursos tanto del colectivo como de las personas que han participado como informantes clave, se describe **una generación menos preparada en términos académicos**. Y no sólo se delimita como un hecho objetivo, el propio colectivo es consciente y tiene muy interiorizado, podríamos decir, este hecho:

"...la gente con 24, 25 pues te viene más preparada...tú ya estás como en otra onda..."

(Grupo de discusión mujeres. 2015)

"... Entiendo que llamen a gente más preparada..."

(Grupo de discusión mujeres. 2015)

"...yo he trabajado poco pero he visto que hace falta mucha preparación para poder trabajar. Oposité varias veces. Antes me llamaban una hora, dos... pero ahora ni para eso..."

(Grupo de discusión mujeres. 2015)

Las personas son conscientes de que el nivel educativo influye directamente en su empleabilidad, les frena su inserción en unos casos, e incluso puede mermar sus posibilidades de mantener el empleo.

¿Por qué tienen menor nivel académico? Aquí algunos/as nos hablan sobre todo de pocas posibilidades para "estudiar", muy latente en el caso de las mujeres. Y en las generaciones más jóvenes, de entre 45 y 50 años, hablan de que "como había mucho trabajo", no veían tal vez el "estudio" como necesario.

"...pues eso no terminas los estudios...no sé había trabajo... y entonces no le das importancia... pero ahora...bueno a ese (hijo) lo tengo claro..."

(Grupo de discusión mujeres. 2015).

Muchos/as trabajadores/as cualificados sin certificar su saber

Otro perfil muy marcado dentro de este amplio tramo de edad, es el de personas trabajadoras tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, incluso llegando a dirigir o gestionar sus propias empresas, que ocupan puestos profesionales, y que han adquirido su

saber a través de la experiencia, pero no lo tienen acreditado; no tienen certificación. Estos perfiles se delimitan dentro de sectores industriales como la máquina herramienta, la industria, la construcción, etc. y también en los servicios en puestos como cocina, el cuidado a personas, la administración de pequeñas empresas, etc.

Las cifras apuntan a que es España el país de la Unión Europea donde hay más profesionales que no tienen acreditado su saber. En este sentido en el colectivo que estamos estudiando hay muchos/as profesionales con esta casuística. Este hecho se ha sido evidenciado sobre todo por los informantes clave que han participado en el estudio.

Las personas desempleadas; el problema que más preocupa y "ocupa"

Si algo se ha podido evidenciar a lo largo de todo el trabajo de campo es que el discurso inevitablemente se ha ido una y otra vez al tema del desempleo. No sólo han hablado de esta situación las personas afectadas sino también las que están trabajando, los/as informantes clave, los/as autónomos/as.

El discurso en muchas ocasiones ha derivado en el desempleo pero desde un punto de vista muy personal. En pocas ocasiones se habla de "el problema del paro" como un problema general que afecta a nuestro mercado de trabajo, sino más bien como algo que afecta a las personas. Es decir, se ha interiorizado la problemática del desempleo como algo personal, y no como un problema estructural. Las "personas" lo abordan desde las "personas". Nos ha parecido oportuno comentarlo puesto que es un hecho muy relevante a lo largo de todos los discursos.

Perfiles diferentes en desempleo

Hablando de las personas en desempleo, a lo largo del trabajo de campo, se ha evidenciado que dentro del colectivo de personas desempleadas hay perfiles muy diferentes donde el sexo y el nivel de estudios, de nuevo, delimitan diferentes grupos mayoritarios:

- *Mujeres que empezaron a trabajar muy jóvenes, con una cualificación baja o media-baja, que trabajaron en el ámbito de los servicios o industrias manufactureras o en puestos como administrativas de empresa.*
- *Hombres que han trabajado en torno a industrias como operarios/as o en profesiones de cariz manual.* En este perfil, según nos señalan, hay una necesidad de adquisición

de "competencias clave" para poder adaptarse a otros puestos que requieren mayor nivel de cualificación.

- *Personas de un nivel de cualificación medio-alto que han llegado a ocupar puestos directivos o de responsabilidad elevada en empresas.* Aquí el problema, según nos describen, es que en muchos casos no tienen las herramientas actuales desde un punto de vista tecnológico e incluso de las nuevas "filosofías" de empresa.

"...son trabajadores de banca... mandos intermedios de empresas... por ejemplo... autónomos que han sido comerciales..."

(Entrevista informantes clave. 2.015)

- *Personas de un nivel formativo medio, muy ligadas a sectores de la construcción, de sectores industriales como la máquina herramienta, etc.*

El paro de larga duración; una casuística compleja y preocupante

Dentro de los perfiles de desempleo y tal como se ha descrito en la primera parte del estudio, hay un grupo que merece una atención especial; son los parados/as de larga duración. Dentro del trabajo de campo han participado personas que llevaban más de 2, 3 y hasta más de 4 años en desempleo. Este tipo de personas son las que "arrastran" literalmente situaciones más complicadas.

El grupo de parados/as de larga duración tampoco es homogéneo; la edad marca diferencias. Encontramos a personas "más jóvenes", con edades cercanas a los 45-50 años cuyo "potencial" de empleabilidad es, a priori, mayor; están más "abiertas" al cambio y a temas como el reciclaje profesional o a la creación de su puesto de trabajo a través de pequeños proyectos de emprendimiento, etc. No obstante necesitan de apoyos y recursos para poder insertarse.

Otro perfil lo conforman quienes están dentro de los "50". Tal vez sea uno de los colectivos más preocupantes. Algunas situaciones que se han descrito en los grupos de discusión han sido, podríamos decirlo así, "sangrantes". Personas que han trabajado en la construcción y en la industria con salarios medios, administrativas de sectores como la construcción, incluso que han tenido empresas, con escaso nivel formativo, y con entornos familiares a los que todavía tienen que "mantener". Este tipo de personas han agotado las prestaciones contributivas por desempleo y han pasado a las de carácter asistencial, están con Rentas

Básicas de Inserción, Subsidio para mayores de 55 años u otro tipo de ayudas gestionadas desde el ámbito de los Servicios Sociales. Las necesidades de apoyo y cobertura en estos casos son enormes desde el punto de vista económico pero también personal; la mayoría de ellos/as ha perdido la ilusión, la esperanza, etc.

"...te encuentras con situaciones realmente duras...la falta de ilusión, la inseguridad... se trasladan a las entrevistas de trabajo... con que garantías se van a enfrentar así en una entrevista..."

(Grupo informante clave. 2.015)

Un tercer grupo lo forman quienes están en torno a los "60". Aquí hemos encontrado fundamentalmente mujeres. Dentro de este grupo la búsqueda de empleo no está tan vinculada a una necesidad económica, sino de desarrollo personal y profesional. Son generaciones que en general, han visualizado su empleo como complementario al de sus parejas. Se ha dado el caso de mujeres que cobrando el Subsidio para mayores de 55 no está haciendo una búsqueda "activa" de empleo ya que el cuidado de otras personas dependientes (familiares), en muchos casos, se lo impide.

Dentro de este grupo, y debido a las situaciones que viven, las personas que llevan en paro mucho tiempo y tienen más edad, tienen una visión más "fatalista" de su propio futuro y no ven salida a su propia situación. Pero no sólo el propio colectivo, los/as expertos coinciden en apuntar que hay que "hacer algo" con estas personas porque hay un grupo importante de ellas "que tal vez" y "solo tal vez" no trabaje nunca. Queremos poner en este punto una voz de alarma y necesidad clara de intervención.

"...es que es más que preocupante...el mercado cuando se recupere a quién va coger... a los jóvenes... es que es hasta casi natural... pero qué hacemos con un número importante de personas que tal vez no pueda volver a trabajar?, algo tenemos que hacer..."

(Grupo de discusión informantes. 2015)

Mujeres de mediana edad que retornan al mercado laboral remunerado porque sus parejas están en paro

Un hecho que ha traído consigo la crisis es el **retorno al mercado de trabajo de perfiles de mujeres que se habían "retirado" del empleo remunerado y reglado** para trabajar en exclusiva dentro del trabajo familiar y doméstico. Muchas de ellas lo han hecho movidas por la situación de desempleo de sus parejas o porque el empleo de las mismas no es

suficiente para mantener las necesidades del núcleo familiar.

No debemos olvidar, tal y como hemos recalcado antes, que la división sexual del trabajo es especialmente notoria en este colectivo.

La mayoría de ellas son mujeres con un nivel formativo bajo-medio que se emplearon en los años jóvenes de sus vidas dentro de empresas manufactureras y los servicios. Los sectores de búsqueda suelen ser los cuidados personales y la limpieza.

Perfiles también dentro de la exclusión social

Las personas a partir de 45 años son más vulnerables que las personas de menor edad puesto que no existe "colchón familiar" que las apoye. Y es que precisamente son ellos/as el sustento principal de sus hogares. **La crisis**, según nos explican, **ha traído consigo más personas en situación de exclusión social**, personas que nunca antes habían acudido a los Servicios Sociales.

Dentro de estos perfiles vuelve a haber una clara diferenciación por género: los hombres proceden mayoritariamente de sectores especialmente afectados por la crisis como la Construcción y la Seguridad Privada y en menor medida de la Industria. Algunos/as de ellos/as con trayectorias laborales en algunos años "cortadas" y muchas veces con otros problemas añadidos. Algunas de estas personas, debido a la situación en la que se encuentran, "caen" en temas de adicciones que no hacen sino acentuar sus problemas, por lo que la intervención en este sentido se hace a todas luces imprescindible.

"...algunos te cuentan y hay algunos años... que no sabes muy bien donde han estado trabajando... no han podido trabajar... otros/as tienen la dificultad añadida de venir de otros países sin tener apoyo familiar..."

(Entrevista Informante clave. 2.015)

En el caso de las mujeres la procedencia viene del sector servicios, y dentro de éste, la limpieza sería una de las más habituales. Muchas de ellas, según nos explican, se han reincorporado a la actividad laboral después de años dedicados en exclusiva al trabajo familiar y doméstico. En muchos casos lo hacen porque sus parejas están desempleo, tal y como hemos comentado con anterioridad o porque los salarios que tienen son insuficientes; son los efectos del empobrecimiento paulatino del empleo.

Según comentan las personas participantes en el estudio, son los hombres quienes acuden en mayor medida a los Servicios Sociales; las mujeres *"tienen más estrategias, se mueven más por su cuenta"*.

Perfiles "tipo" también en el uso de los servicios

Quienes trabajan en el entorno de los servicios de orientación laboral, principalmente marcan dos perfiles mayoritarios de usuarios/as;

- *Personas con bajo nivel educativo que salen de sectores en crisis y cuyo objetivo principal es la recualificación en ocupaciones nuevas.*

"...el perfil de las personas mayores de 45 años que nos llegan al servicio son personas con bajo nivel formativo...salen de sectores especialmente azotados por la crisis como la construcción... y con otros problemas añadidos...baja autoestima, desesperanza, falta de visión de futuro..."

(Grupo de discusión informantes clave. 2015)

- *Personas con un nivel educativo bajo-medio que han trabajado en sectores y puestos que todavía tienen potencial de empleo pero por circunstancias como cierres de empresa o situaciones personales, se ven en desempleo. En estos perfiles lo más importante, según se señala, es trabajar la especialización.*

"...son personas que se han ocupado en profesiones que todavía tienen empleo o empleabilidad, pero por distintos motivos ha cerrado su empresa y se encuentran con esta edad fuera..."

(Grupo de discusión informantes clave. 2015)

En el ámbito de los servicios relacionados con la creación de empresas, los/as informantes clave también marcan un perfil mayoritario:

- *Personas con un nivel medio de formación que parten, en general, de competencias profesionales, y con edades de entre 45 y 50 años. A partir de esa edad, según indican, los proyectos de emprendimiento son menores.*

2. OTRAS CARACTERÍSTICAS “GENERALES” DEL COLECTIVO.

Un colectivo con amplia experiencia y un elevado sentido de la responsabilidad

Nos lo han dicho, ellos y ellas, las personas mayores de 45 años, pero también los/as informantes clave: es un **colectivo que cuenta con un importante potencial**.

Por un lado, tienen una **amplia experiencia laboral**, en muchos casos centrada en una o varias empresas. Hay personas que han trabajado en la misma empresa y que por circunstancias cierra, reduce la plantilla, etc. Esta experiencia de trabajo tiene el “pero” de limitarse a un puesto de trabajo concreto dentro de una industria o una empresa de construcción lo que limita su potencial de empleabilidad.

Por otro lado, tienen un **elevado sentido de la responsabilidad** que se demuestra en el trabajo más que en ningún otro sitio. Son personas con responsabilidades familiares en la mayoría de los casos, y ello les “invita” a tener el mismo grado de responsabilidad en el trabajo.

“...las empresas cuando prueban y le convencemos que les den una oportunidad, luego repiten...pero mándame otro que sea igual, responsable, con actitud... y es que lo demuestran...”

(Grupo de discusión informantes clave. 2015)

“...son personas muy responsables y comprometidas...sabes que nunca van a faltar, son personas que te dan una seguridad...”

(Entrevista informantes clave. 2015)

“...por ejemplo de cara al público, por lo general te atiende mejor una persona mayor que una más joven...porque mira el joven sabe que está ahí de manera temporal, el mayor no, sabe que es su trabajo...”

(Entrevista informantes clave. 2015)

“...aprovechan mucho las oportunidades...”

(Entrevista informantes clave. 2015)

La responsabilidad en el trabajo, que en general está tan marcada en este colectivo, está muy vinculada a la importancia que tiene para ellos/as el empleo, tal y como veremos más adelante. Esa responsabilidad, en el caso de quienes están en desempleo, es quizá más notoria por la necesidad que tienen de trabajar, lo que les lleva a **valorar mucho más el empleo que una persona más joven**. Este es un hecho en el que coinciden todas las personas que trabajan en el mundo de la intermediación y la orientación laboral.

Escaso reciclaje profesional

Es una generación o generaciones que, en general, **no se han reciclado mucho profesionalmente**. La mayoría reconoce que la formación que han recibido y/o siguen recibiendo se circunscribe a los "cursos" que les han impartido desde las empresas en las que han trabajado.

"...cursos...pues los de la empresa...de manipulador de alimentos... nos suelen hacer algunos al año..."

(Entrevista Mujer trabajadora. 2015)

Las razones que hemos visto pueden ser varias: no ha sido una "generación" académica, ha sido una generación más "práctica", donde gran parte del aprendizaje profesional se ha adquirido en el propio puesto de trabajo. En muchos casos, tal y como comentan, porque tampoco tuvieron "demasiadas oportunidades para estudiar". Otra razón se debe a la coyuntura del mercado; han vivido situaciones de bonanza donde se "elegía" donde querías trabajar, había mucho trabajo y formarse no era tan "necesario". Además, el mercado y la velocidad a la que se movía, era muy diferente; ahora el mercado está sometido a constantes y rápidos cambios donde la tecnología lo transversaliza y lo dirige prácticamente todo.

Según nos señalan los expertos/as, es necesario "cambiarles el chip", que vayan "entrando" en la formación, el reciclaje, la especialización, etc. Aunque no es sencillo, el no adaptarse a ello, qué duda cabe, es un gran hándicap para poder encontrar un empleo, ascender, mantenerse o seguir con un pequeño negocio dentro de nuestro actual mercado.

"El trabajo es lo más importante"

Para estas generaciones el empleo es lo más importante, el eje sobre el que gira todo; no sólo posibilita su supervivencia sino que es algo que va mucho más allá. Las generaciones venideras consideran al trabajo como algo mucho más instrumental, tal y como comentan los expertos/as.

Es por ello que vivir situaciones de desempleo, más allá de la pura necesidad económica, hace mucha "mella" en estas personas.

Los hombres, en general, "viven" de manera más "traumática" el desempleo

Este hecho, se ha evidenciado directamente con el colectivo (hablando siempre de generalidades), también lo han trasladado las personas que trabajan con ellos/as. Se debe según ellos/as a dos factores. El primero de ellos es el peso del rol de productores; la división sexual del trabajo y su definición dentro del núcleo familiar como mantenedores les hace "perder" el sentido de sí mismos/as cuando se ven en paro, "sienten" que no cumplen con su cometido. Las mujeres de estas edades por su parte no pierden con el desempleo su papel y "su rol social", por tanto asumen esta situación de otra manera, dejando de un lado por supuesto, familias monoparentales u otro tipo de casuísticas.

El otro de los factores es el hecho de que las mujeres están muy acostumbradas a no tenerlo nada fácil en el empleo, a "soportar" las mayores cifras de paro, a la "lucha" por encontrar un trabajo, y para ellas esta situación no es sino una barrera más en todas las que han saltado y tienen que saltar.

"...Los hombres cuando pierden el empleo a estas edades... se pierden... no saben... no sé... ubicarse... las mujeres con su rol de madres... no se... también porque están más acostumbradas a luchar... lo saben "encajar" mejor..."

(Entrevista Informante clave. 2.015)

Las políticas pasivas, prestaciones

Estas generaciones en general tienen un **mayor conocimiento de las políticas pasivas**, es decir, de todo lo relacionado con las prestaciones y ello se debe fundamentalmente a una

razón de necesidad; una necesidad económica de recibir una prestación para poder subsistir.

La valoración colectiva que se hace sobre ellas, tanto por parte de los colectivos como por parte de muchos/as informantes es que el actual sistema es insuficiente y es necesario revisarlo y dar realmente una "salida" pensando en las personas.

Además, el actual sistema de prestaciones no contributivas que se ha desplegado a nivel estatal para ir "parcheando" (usando un apelativo extraído de los discursos) y la desasistencia que sufrían algunas personas, "chocan" con algunas de las ayudas que en Navarra se gestionan desde el ámbito de los Servicios Sociales.

Los/as usuarios/as fundamentalmente hacen hincapié en que los requisitos para poder optar a algunas de estas prestaciones son abusivos y no se ciñen a las realidades que están viviendo las familias, quedando fuera de estas ayudas. No olvidemos que tal y como hemos recalcado anteriormente, gran parte del colectivo de personas mayores de 45 años han agotado sus prestaciones contributivas y tienen que recurrir a prestaciones de carácter asistencial (no contributivas), gestionadas en ocasiones desde el Servicio de Empleo Público Estatal o desde el ámbito de los Servicios Sociales.

3. CÓMO LES HA AFECTADO LA CRISIS.

Les ha afectado "igual" pero tienen más dificultades de inserción-mantenimiento del empleo que otros colectivos

En general, el colectivo "siente" que le ha afectado más la crisis que a otros/as, aunque esta percepción está muy vinculada o relacionada directamente con la dificultad posterior para incorporarse de nuevo al mercado de trabajo. Lo cierto es que la afección de la crisis no ha hecho, digámoslo así, distinciones por edad aunque en este colectivo el problema que causa es mucho mayor.

"...tienen una problemática terrible, por un lado les quedan muchos años de vida laboral a partir los 45 años hasta la edad de jubilación, que encima se está alargando, y por otro lado, el mercado de trabajo no los absorbe..."

(Entrevista informante clave. 2015)

"...también a los jóvenes que salen de la universidad y no encuentran trabajo

tan fácil...afectarnos nos ha afectado igual pero... pero por desgracia los mayores tenemos más dificultades para encontrar trabajo..."

(Grupo de discusión hombres. 2015)

"... si claro que nos ha afectado... pero claro, ahora, ve y encuentra trabajo..."

(Grupo de discusión mujeres. 2015)

"...afectarles les ha afectado igual pero lo que sí que está claro es que tienen muchísimas más dificultades de volver a encontrar trabajo... cuando vengan mejor dadas y el mercado vaya absorbiendo van a entrar los más jóvenes, eso es así..."

(Grupo discusión informantes clave. 2015)

Aquí haríamos una única puntualización; los procesos de despidos de grandes empresas que en muchos casos se han centrado en despidos de personas de mayor edad puesto que sus costes salariales, por temas como la antigüedad, etc. son más altos.

"...claro estos trabajadores/as son más caros... y que vaya fuera... los jóvenes que entrarán luego salen más baratos..."

(Entrevista informante clave. 2015).

La crisis se prolonga y las prestaciones contributivas se agotan; de la prestación contributiva a la asistencial

La crisis, según nos comentan disparó en nuestra Comunidad las prestaciones por desempleo hasta más del doble. Dentro de este aumento, las personas mayores de 45 años han sido un colectivo más que presente.

Posteriormente, y debido a lo prologando de la situación de crisis, ha habido muchas personas de entre 45 y 52 años aproximadamente a las que se les han agotado las prestaciones contributivas y han tenido que acudir a las no contributivas, a las de carácter asistencial, como la Renta activa de Inserción (RAI), y posteriormente el PREPARA y la PAE, que son las últimas opciones existentes. Se ha tenido que hilar todo un sistema de protección para poder "asistir", aunque de manera insuficiente, tal y como opinan los/as usuarios/as, a muchas personas pertenecientes a este colectivo que han visto como su situación de desempleo se prolongaba como lo hacía la propia crisis. **Al agotar las prestaciones contributivas han tenido que recurrir a las no contributivas.**

La Renta Activa de Inserción, conlleva la necesidad de demostrar que la persona está “activa” en términos de búsqueda de empleo. Algunos/as técnicos/as ponen o dudan de la eficacia de esta política tal y como está concebida.

La RAI, está centrada en distintos colectivos especiales entre los que se encuentran los mayores de 45 años, pero también, las personas paradas de larga duración, las personas víctimas de violencia, etc. Cuando se termina esta protección queda el PREPARA, un programa que no es una prestación y que está subvencionado por el Fondo Social Europeo y que ya ha tenido que llevar a cabo varias prórrogas. Estos últimos programas son a los que acuden las personas a las que no les queda otra opción. Según se señala en los grupos de trabajo, las personas extranjeras no comunitarias son quienes más uso hacen de ellos.

La crisis ha hecho que tengan menos resistencia a formarse

Tal y como hemos señalado con anterioridad, este colectivo, en general, no ha estado muy en contacto con la formación. No obstante los/as expertos/as que lo atienden en servicios como la orientación y la misma formación, han visto un cambio claro tras la crisis. Así, el colectivo muestra menos resistencia a formarse. La actual coyuntura del mercado está cambiando la perspectiva de las personas, sobre todo de quienes están en desempleo, que empiezan a asumir que el encontrar trabajo pasa necesariamente en muchos casos por procesos de recualificación y/o especialización. Este hecho está íntimamente relacionado también, con el hecho de que estas personas están viendo que la vida laboral hasta la jubilación se está alargando más, y por ende la empleabilidad se hace aún más necesaria.

“...vienen con la clara conciencia que su vida laboral se alarga y por esa razón tienen menor resistencia a la formación que la que tenían las personas al inicio de la crisis que lo que querían era una formación reglada...ahora ya empiezan a estar más receptivos a la formación...”

(Grupo de discusión informantes clave. 2015)

El mercado de trabajo ha cambiado; el concepto de un empleo para toda la vida se diluye

Otro cambio que ha traído la crisis o en cualquier caso el devenir que ha sufrido el actual mercado de trabajo global, es que la idea que en este país se tenía de “un trabajo para toda la vida” ya no va a ser posible. Tal y como nos apuntaban los/as expertos, se habla de que en el corto plazo las personas al menos van a tener entre 3 y 5 contratos de trabajo a lo

largo de su vida laboral. No olvidemos que para estas generaciones, un trabajo para toda la vida, manteniendo intacta la llamada "zona de confort", es algo que tienen muy interiorizado.

"...lo que dicen es que en una trayectoria laboral las personas tendrán de media entre 3 y 5 contratos..."

(Entrevista informante clave. 2015).

"...ese concepto de un trabajo para toda la vida... en la misma empresa... pues va a ser que ya no va a ser tal..."

(Grupo informantes clave. 2015).

4. PRINCIPALES PROBLEMAS/DIFICULTADES.

La falta de trabajo; no hay trabajo para todos/as

Todos/as coinciden en que el principal problema no está en ellos/as sino en que no hay trabajo; el mercado laboral no es capaz de absorber toda la mano de obra disponible (con la crisis se ha destruido empleo, un empleo que tal vez nunca más vuelva a crearse). De este hecho son conscientes todas las personas; otra cosa es el potencial de empleabilidad que tenga cada uno/a para poder hacerse o buscarse un hueco dentro de ese mercado.

"...si el problema es que no hay trabajo para todos..."

(Grupo discusión hombres. 2.015)

La edad; un hándicap ya en sí mismo

Uno de los principales problemas que tiene el colectivo es **la edad, que supone un obstáculo en sí mismo para encontrar trabajo**, incluso a veces para mantenerlo o ascender.

Tanto el propio colectivo como los/as expertos/as tienen claro que las empresas, en general, prefieren gente más joven y que de repuntar determinadas actividades económicas, son con estos/as con quienes en primera instancia van a contar.

Si bien la edad no tiene nada que ver con la cualificación que requiere un puesto de trabajo,

las empresas, en general lo delimitan y el valor en alza hoy en día es la juventud.

"...Como nos van a coger a nosotras...quieren gente joven, que está más preparada..."

(Entrevista Mujer desempleada. 2.015)

"...en cierta forma es natural... que el mercado cuando repunte coja primero a los jóvenes... no se..."

(Grupo Informantes clave. 2.015)

"... a la gente mayor ya no nos quieren para nada..."

(Entrevista Hombre empleado. 2.015)

Los informantes clave señalan que aquí hay un papel importante que se está haciendo en los servicios de intermediación laboral con las empresas; se intenta convencer a las mismas para que la edad no sea un problema y les "invitan" a probar con trabajadores/as más mayores obteniendo generalmente una respuesta muy positiva.

"...es hacerle ver, que siendo más flexible puede conocer a gente que le puede encajar muy bien en lo que el busca... más que la edad...prueba y a lo mejor también te encaja..."

(Entrevista Informante. 2.015)

Uno de los elementos que lleva a las empresas a preferir personas jóvenes, es el hecho de que, según las personas participantes en el estudio, son más "flexibles" y más fáciles de "moldear". Opinan, que las personas mayores están ya "hechas" y no tienen tanta capacidad de adaptación;

"...es que vienen con sus mochilas, con las cosas hechas..."

(Entrevista Informante. 2.015)

Falta de autoestima y "sentimiento positivo"

Uno de los principales problemas que presentan en general estas personas, sobre todo las personas que están en desempleo, es la falta de autoestima, ilusión y sentimiento positivo, tan necesarios en procesos de búsqueda de empleo. Las dificultades para encontrar trabajo unido a muchas de las cuestiones que hemos comentado con anterioridad, hacen que caigan en la desesperanza y pierdan en cierta forma la autoestima. Este hecho ha sido verbalizado

por el personal experto pero también por las propias personas mayores de 45 años participantes en los grupos de discusión-trabajo.

Tal y como hemos podido evidenciar, las personas que están en desempleo están muy "tocadas" personalmente, con la autoestima muy limada, lo que les arrastra a tener un sentimiento de negatividad frente al empleo, basado claro está, en lo dificultoso que les está resultando encontrarlo.

"...pero si es que ya no sé qué hacer, a donde ir... ya ni tengo entrevistas... no sé es que no se... que con los 400 euros que me dan...a donde voy con eso..."
(Grupo de discusión hombres. 2015)

"...yo es que lo veo imposible... a no ser de que suene la campana por ahí...de 52 para arriba, yo creo que en lo público sólo se va a poder trabajar..."
(Grupo de discusión hombres. 2015)

Falta de competencias tecnológicas

Un elemento importante y que puede frenar la empleabilidad del colectivo es la falta de competencias tecnológicas. Es una "generación", en general, alejada de las nuevas tecnologías y en concreto de las competencias referidas a la informática. Es algo que afirman tanto las personas mayores de 45 años como los/as expertos.

Y es que este es en gran medida un hándicap, tanto para la búsqueda de empleo (puesto que gran parte de las ofertas de empleo hoy en día se gestionan a través de Internet), como para el empleo mismo (desde los comercios pasando por la industria y cualquier servicio, todos tienen informatizados gran parte de los procedimientos o procesos de trabajo). En el apartado de propuestas se incluye trabajar estas competencias con el colectivo.

Pero es que además, estas generaciones, tienen una especie de "miedo" a este tipo de competencias; es un miedo basado en el desconocimiento, mezclado tal vez con cierta "vergüenza", en gran parte al compararse en este aspecto con las generaciones más jóvenes, que por otra parte han crecido casi con este tipo de competencias adquiridas.

Las competencias "personales" y transversales ligadas al puesto de trabajo y que son demandadas por las empresas, no se han trabajado con este colectivo

Desde el ámbito de los/as expertos/as, se señala que este colectivo se ha desarrollado al margen de las competencias personales que hoy en día tanto demandan las empresas: comunicación verbal y oral, idiomas, etc. son aspectos que no han sido trabajados con este colectivo puesto que son cuestiones que hace años no se consideraban clave para la empleabilidad de las personas y hoy en día se demandan con gran fuerza por parte de las empresas. Esta es otra demanda específica que se aborda, como no podría ser de otra forma, en el apartado de propuestas de intervención.

Es una generación que se encuentra "perdida"

Haciendo uso de un apelativo con el que un informante clave resumía la situación de este colectivo dentro del ámbito laboral tal y como se ha descrito con anterioridad:

"...es una generación perdida...están sin un horizonte claro donde acudir, donde dirigirse... se encuentran de repente en un mundo que no es el suyo..."
(Entrevista Informante clave. 2.015)

Y es que el mercado forma parte de una realidad social global donde este colectivo en muchos aspectos se encuentra "perdido", la sociedad de la información, de la tecnología, de internet, de la "velocidad", de los cambios, de la formación continua, etc. En este contexto este colectivo se siente y se ve "perdido" en una sociedad, también la laboral, totalmente transformada en la que ellos/as a priori, no "encajan".

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA LA
MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DEL
COLECTIVO

1. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN.

Dado que uno de los objetivos del presente proyecto es recabar propuestas de intervención para la mejora de la empleabilidad del colectivo, a continuación vamos a presentar todas aquellas medidas y actuaciones que se han recogido tanto de fuentes secundarias como dentro de las entrevistas y grupos de trabajo realizados en la fase de contraste del proyecto.

1.1. ACTUACIONES EN MATERIA DE INSERCIÓN.

Trabajar la orientación laboral y la intermediación a través de seguimientos personalizados. Itinerarios de Inserción específicos e individuales.

Las dificultades a la hora de encontrar un empleo aumentan en este colectivo conforme se alarga su situación en la inactividad o el desempleo. En muchos casos, a diferencia de lo que ocurre con los/as desempleados/as más jóvenes, su única vía de acceso al mercado de trabajo es a través de los Servicios Públicos de Empleo. En este sentido, las acciones de orientación e intermediación laboral son prioritarias para este colectivo ya que cuanto más ajustado esté el objetivo profesional de una persona a su perfil, más posibilidades tendrá de acceder al puesto de trabajo deseado. Por su parte, de cara a las empresas, una persona con su objetivo profesional bien definido rendirá mucho más en su puesto de trabajo. Al tratarse de un grupo heterogéneo, es necesario que estas acciones adquieran un carácter más individual.

En este sentido, el personal experto participante en el proyecto plantea la necesidad de una **orientación laboral a través de seguimientos personalizados**. El objetivo es mantenerles activos/as en la búsqueda, orientarles en la misma y hacerles al mismo tiempo más autónomos/as. Proponen también combinar estas medidas con acciones formativas, de reciclaje y/o especialización para aumentar así su potencial de empleabilidad.

La propuesta es una **intervención integral**, en la que se trabaje desde la orientación y la intermediación laboral, hasta la formación transversal y complementaria, pasando por la formación de especialización y/o reciclaje profesional.

- **Trabajar la orientación laboral por competencias profesionales.** Tal y como se ha descrito en el diagnóstico, este es un colectivo que aunque no tiene un alto nivel formativo, desde el punto de vista académico, sí cuenta con una amplia experiencia; muchas de estas personas han adquirido un “saber hacer”, una cualificación profesional a través de la experiencia y es por ello que en este perfil, más que en ningún caso, es necesario trabajar desde las competencias profesionales para poder analizar su potencial y sus posibilidades de acreditación.

Paralelo a ello se plantea también la necesidad de trabajar dos aspectos necesarios de formación complementaria:

Alfabetización informática y uso de nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo

Tal y como hemos señalado con anterioridad, este es un colectivo que en general está alejado del uso de las nuevas tecnologías, de la informática y del “espacio virtual” en particular. En este sentido, algunos/as expertos/as nos señalan que un proceso activo y efectivo actualmente de búsqueda de empleo pasa por saber manejar los instrumentos por un lado y tener conocimiento de los recursos por otro. Ello supondría además abrir un abanico de posibilidades de empleo que en muchos casos desconocen. Para ello se plantean varias posibilidades:

- **Cursos informativos-formativos de carácter grupal exclusivos para mayores de 45 años especializados en un aprendizaje práctico de búsqueda de empleo por Internet y manejo de instrumentos básicos.**
Se plantean en algunos casos como exclusivos para el colectivo por ese “miedo” y en cierta forma “vergüenza” que sienten precisamente por su desconocimiento en esta materia.
- **Abrir espacios permanentes, con apoyo técnico, para enseñar a manejar Internet dentro de un proceso de búsqueda de empleo.**
Habilitar equipos informáticos con este fin dentro de los servicios de orientación para trabajar de esta manera el aprendizaje permanente y al mismo tiempo poder tener acceso a la tecnología. Hay personas que no disponen de este tipo de recursos, y esto, qué duda cabe, es una limitación en sí misma.

Apoyo paralelo en temas de inteligencia emocional y autoestima

Se definió de manera explícita en el diagnóstico; muchas personas desempleadas dentro de este colectivo han perdido la esperanza, se encuentran "perdidas" y necesitan en cierto modo recuperar la autoestima que, en muchos casos (tal y como se puso de manifiesto en los grupos de discusión), está muy mermada. Este, según coinciden todos/as, es un ámbito en el que hay que trabajar con ellos/as si se quiere que el resto de acciones tengan el efecto deseado.

En este sentido se plantea trabajar;

- **De manera transversal en las propias sesiones de orientación.** Donde se trabaje la autoestima, la visión positiva de las cosas, "el recuperar la esperanza", etc.
- **En sesiones o talleres grupales.** Trabajando estos aspectos desde la inteligencia emocional y otras áreas.

En este sentido hay que apuntar que durante el trabajo de campo se ha evidenciado la efectividad de esta metodología de trabajo. Así, en los grupos de discusión se "abrían" más, quizá, que en las entrevistas. El hecho de empatizar con situaciones cercanas o parecidas a las suyas, les ayudaba a ser más explícitos y perder en cierta forma, el "miedo".

Acercamiento y difusión de los recursos en materia de orientación laboral al colectivo

Tal y como hemos recalado en la fase de diagnóstico, este colectivo tiene, en general, un escaso conocimiento de los recursos que hay en Navarra en torno al empleo y las políticas activas. Además, su nivel de participación en acciones de orientación es inferior a su peso sobre el total del desempleo. En este sentido, conseguir que la oferta de servicios llegue al colectivo es el primer paso para poder extender su uso.

Para proponer medidas en este punto es necesario recordar que gran parte de la información sobre estos recursos (ubicación, utilidad, horarios, etc). está en Internet, y este colectivo, como ya se ha dicho, no está muy familiarizado con su uso. Es por ello que sería necesario:

- **Publicitar los servicios de orientación e intermediación utilizando soportes más tradicionales como folletos, cuñas de radio, carteles, etc.**

El objetivo es dar a conocer estos recursos entre el colectivo para poder fomentar su uso como instrumento importante de apoyo a la orientación e inserción laboral. Tenemos que tener presente que este es uno de los colectivos en desempleo con mayores dificultades de inserción, por ello la orientación e intermediación laboral, que se muestran eficaces, supondrían un apoyo y ayuda fundamental.

En los grupos de discusión, tanto en el de hombres como en el de mujeres, la mayoría coincidía en apuntar que su instrumento fundamental para la búsqueda de empleo son las vías informales. Por eso es necesario abrirles nuevos caminos de búsqueda a través de la Red de Servicios de Orientación Laboral que existe en Navarra.

Este es un colectivo que, como caracterizamos en el diagnóstico, usando las palabras de un informante clave, está "perdido" y necesita orientación en sentido muy amplio, no sólo para encontrar empleo sino también para entender "las reglas de juego" del actual mercado de trabajo, de la velocidad a la que se mueve, con qué herramientas se tienen que mover en él, etc.

En este sentido una posible línea de intervención sería:

- **Campaña publicitaria dirigida especialmente a dar a conocer entre este colectivo los recursos en materia de orientación e intermediación laboral de Navarra.**

La campaña pudiera estar tutelada y dirigida por el propio Servicio Navarro de Empleo. Como hemos indicado anteriormente, tendría que usar soportes más tradicionales, debiera estar planteada, como todas las acciones dirigidas a este colectivo, en clave de "utilidad" para así poder conseguir que se sientan identificados/as. Con slogans del tipo, "*eres mayor de 45 años, estás buscando trabajo, te vamos a ayudar*",... campañas en las que se sientan "incluidos/as", ya que muchas veces se sienten fuera del "sistema" y de los recursos.

Identificar la orientación laboral y diferenciarla de la intermediación laboral

Parte de las personas de este colectivo, sobre todo las de más edad, confunden la orientación laboral con meros servicios de intermediación o de "sellado" de la tarjeta de desempleo. En el diagnóstico había personas que valoraban negativamente los servicios de orientación pero realmente nunca habían utilizado ninguno. Muchos/as confunden la orientación laboral con el hecho de apuntarse en una bolsa de empleo, o incluso en una ETT.

En este sentido es necesario intervenir para:

- **Explicar e informar de las diferencias**, y en segundo lugar **derivar desde estos servicios dedicados en exclusiva a la intermediación o la tramitación y gestión, sea del tipo que sea, a servicios de orientación laboral.**

El objetivo es que el/la usuario/a tenga clara la diferencia y pueda hacer uso de la orientación laboral, del asesoramiento y la tutorización individual en la búsqueda de empleo.

Desarrollar un programa específico de intervención integral con parados/as de larga duración mayores de 45 años

Este es, dentro del amplio colectivo, el perfil que presenta mayores dificultades de inserción a corto y medio plazo. Es por ello necesario desarrollar y abrir nuevos sistemas de trabajo mixtos en los que se combine orientación, formación complementaria y de apoyo para la búsqueda de empleo, formación de especialización y/o reciclaje, etc.

- **Definir protocolos integrados de intervención** con este colectivo que pudieran hacerse extensivos a los servicios de orientación laboral e intermediación de Navarra.
- **Definir asimismo un plan integral de acción con este colectivo.** Un plan que, desde las necesidades que presenta, defina acciones urgentes para mejorar su empleabilidad y les mantenga activos/as en un proceso de búsqueda de empleo. Un plan que naciera del debate colectivo coordinado desde las administraciones con agentes económicos y sociales, empresas, etc.

Definir oficialmente como colectivo PRIORITARIO y URGENTE a desempleados de larga duración mayores de 45 años

Definir oficialmente a este colectivo como prioritario y urgente en el marco de las políticas activas y pasivas de empleo, tanto de carácter contributivo como asistencial, y de manera transversal en todas aquellas políticas como vivienda, salud, educación, etc. que directamente les puedan afectar.

No olvidemos, que este es un colectivo del que dependen otras personas, en muchos casos menores. Muchas de estas personas son mantenedoras de unidades familiares, por lo que es esencial su protección, cobertura, apoyo e intervención. Y es que cuando se dan las cifras de hogares pobres, la raíz de muchos casos está aquí, en este perfil. En este punto habría que tener especialmente en cuenta las **políticas de intervención específica a partir de los 50 años y desde el punto de vista de género**.

Ampliar los servicios y los recursos destinados a la orientación laboral en Navarra

Ya se ha recalcado anteriormente lo necesario que es la orientación para este colectivo, y es que si queremos acercar estos recursos a estas personas, se hace necesario, claramente, **ampliar la oferta de servicios y recursos profesionales de orientación en Navarra**, haciendo especial hincapié en la cobertura de todas la zonas.

Es necesario, tal y como hemos recalcado antes, atenderlos/as y hacerlo adecuadamente, con profesionales, y en el corto plazo. No olvidemos que la inmediatez y la utilidad deben ser criterios que deben cumplir la mayoría de las acciones destinadas al colectivo.

Mejorar la coordinación de los servicios en materia de orientación laboral, intermediación y autoempleo

Según nos han trasladado los expertos/as que trabajan en este ámbito, es necesario, desde hace tiempo, **mejorar la coordinación de los servicios de orientación laboral de Navarra**. El objetivo sería doble, mejorar el servicio de cara al usuario/a, evitando duplicidades, y de cara a los/as profesionales, para facilitar su intervención y el conocimiento y relación con el resto de servicios.

- **Continuar con el trabajo iniciado con la Red de Información y Orientación de Navarra.** Entre otras cosas, esta red planteaba la posibilidad de generar una base de datos compartida de usuarios/as para que se evitaran duplicidades y se pudieran desarrollar seguimientos personalizados y continuados. Una base de datos similar a la que existe en el sistema público de salud, salvando las distancias y adaptado a los parámetros del empleo.

Algunos/as apuntaban acciones complementarias como:

- **Elaborar un catálogo de recursos en materia de orientación e intermediación laboral en Navarra** donde quedarán definidos los servicios concretos que cada uno ofrece, horario, etc. Que tenga también una doble utilidad, para el/la usuario/a y para los/as profesionales, no sólo de quienes trabajan en la orientación, sino también de quienes lo hacen en otros servicios relacionados con el empleo, la gestión de políticas pasivas de empleo, prestaciones, Servicios Sociales de Base, etc. En este sentido y dirigida al colectivo que nos ocupa, sería necesario utilizar para su publicación, soportes tradicionales de difusión como dípticos y demás.
- **Celebrar encuentros técnicos/as con profesionales dedicados a la orientación en Navarra.** El objetivo sería compartir experiencias, conocimientos y poder elaborar protocolos conjuntos de intervención como los que requieren colectivos con especiales dificultades de inserción como las personas mayores de 45 años paradas de larga duración.

También hay quién marcaba la necesidad de **ampliar y mejorar la relación con las empresas** para poder hacer así un trabajo de intermediación laboral más efectivo. Se trata, apuntan, de que las empresas vean a los Servicios Orientación e Intermediación Laboral de Navarra como un instrumento útil para la búsqueda de profesionales.

Algunos/as consideran que muchas empresas no utilizan estos Servicios por lo que plantean que es necesario abrir un trabajo constante y permanente con ellas.

En esta línea nos indicaban algunas medidas:

- **Crear instrumentos que permitan abrir una vía de trabajo permanente con las empresas, especialmente con PYMES y MicroPYMES,** de tal manera que las empresas de Navarra consideren útiles y prácticos estos servicios.

En este sentido, y con el objetivo de aprovechar los recursos disponibles, este trabajo pudiera ser una labor que se desarrollara en el marco del Observatorio Navarro de Empleo.

- **Campañas informativas dirigidas a empresas acerca de la Red de Recursos de orientación e intermediación laboral y empleo existente en Navarra**, en el que se defina claramente los servicios que ofrecen y las ventajas que puede tener su uso.
- **Foros de encuentro entre empresas y profesionales de la orientación e intermediación laboral** donde los/as profesionales puedan explicar los servicios que ofrecen y las ventajas que tiene trabajar la búsqueda de profesionales a través de este tipo de servicios.

1.2. FORMACIÓN, RECUALIFICACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN.

Acciones dirigidas a concienciar acerca de la importancia de la formación

Tal y como hemos evidenciado en el diagnóstico, este colectivo tiene, en general, un bajo nivel formativo de media, y además participan en menor medida que otros colectivos en la formación. Si bien es cierto que algunos/as expertos/as apuntan a que esta tendencia esta cambiando debido a la prolongación de las vidas laborales y el retraso en la edad de jubilación, es muy necesario incidir en este aspecto. Se trata de que el colectivo vea la formación como un instrumento necesario y fundamental para mejorar su nivel de empleabilidad.

- **Continuar trabajando de manera transversal este aspecto a través de la orientación laboral.**
- **Lanzar campañas de concienciación, identificación y acercamiento a la Formación Profesional para el Empleo dirigida a personas mayores de 45 años.** Se trata de conseguir que se sientan "identificados/as" con la formación. En el trabajo de campo evidenciamos que al hablar de formación y cursos, muchos/as de ellos/as, en cierta forma se autoexclúan; piensan que "no es algo para ellos/as", que son "cosas" para jóvenes. Es por tanto un trabajo no sólo de concienciación sino también de identificación y de acercamiento.

Ampliar la oferta formativa en general y la oferta de Certificados de Profesionalidad en particular

En términos generales, la Formación Profesional para el Empleo resulta insuficiente ante los actuales niveles de paro. Esta cuestión ya se evidenciaba en el diagnóstico y los/as usuarios/as también lo han verbalizado; hay poca oferta formativa. En este sentido el planteamiento es claro:

- **Ampliar la oferta de Formación Profesional para el Empleo.** Articular una oferta formativa Profesional para el Empleo que dé cobertura a las necesidades de las personas y las empresas. Si queremos que este colectivo se acerque y acuda a la formación, se debe garantizar, como mínimo, que tengan acceso a la misma.
- **Establecer cuotas de participación reservadas a personas mayores de 45 años, tanto para desempleados/as como para trabajadores/as.** Se trataría de establecer acciones positivas con un colectivo que se encuentra infrarrepresentado en la formación y que sin embargo, por contradictorio que parezca, plantean más necesidades formativas que otros.
- **Ampliar la oferta formativa de Certificados de Profesionalidad en Navarra.** Muchas de las personas pertenecientes a este colectivo tienen mucha experiencia y un "saber hacer" sin acreditar, pero que en el actual sistema de cualificaciones tiene una importante vía para la acreditación. La formación vinculada a Certificados puede suponer un complemento necesario para completar y finalmente acreditar su conocimiento.

Pero también los Certificados de Profesionalidad suponen una oportunidad para quienes han desarrollado o desarrollan su actividad laboral en puestos descalificados y tienen un bajo nivel formativo. Es una vía para poder obtener un Certificado Profesional que mejore su potencial de empleabilidad. Para este colectivo sería necesario:

- **Ampliar la oferta formativa de Certificados de Profesionalidad de nivel 1 y 2 en especialidades vinculadas a servicios sociosanitarios, limpieza, economía verde, etc.**
- **Reservar cuotas de participación dentro de la Formación de Certificados de Profesionalidad para el colectivo de personas mayores**

de 45 años y particularmente plazas para parados/as de larga duración.

No debemos olvidar que la formación vinculada a Certificados tiene, en general, un nivel de utilidad mayor de cara a la inserción puesto que se trata de Formación Profesional acreditada. Esta es por tanto, formación estratégica para la mejora de la empleabilidad del colectivo.

Las personas mayores de 45 años que han perdido su empleo poseen gran experiencia pero carecen de una formación acreditada, por lo que su reinserción laboral resulta todavía más complicada. Por tanto, el problema es que las competencias adquiridas a lo largo de su carrera profesional no tienen un reconocimiento oficial. Por eso, siguiendo esta misma línea de intervención, y de cara a poder abrir vías de acreditación y reconocimiento de una cualificación aprendida a través de la experiencia laboral de muchas de estas personas, se propone:

- **Abrir más procedimientos para la acreditación de competencias en Navarra.**
- **Abrir más especialidades a la acreditación en Navarra.**
- **Priorizar a este colectivo**, especialmente a las personas desempleadas de larga duración mayores de 50, dentro de estos procesos de acreditación. Tener en cuenta también en este punto la perspectiva de género.
- **Dotar de los recursos públicos suficientes para seguir avanzando en la puesta en marcha del Sistema** y concretamente en los procesos de acreditación, la Formación de Certificados de Profesionalidad y la Orientación laboral. Elementos esenciales para que el sistema avance y este colectivo, prioritario dentro de este sistema, pueda beneficiarse de ello.

Muchas de las personas pertenecientes a este colectivo tienen bajo nivel educativo y en muchos casos ni siquiera cuentan con titulaciones básicas por lo que para acceder a un Certificado de Profesionalidad de nivel 2, deben pasar antes por las Competencias Clave, lo que supone un obstáculo en sí mismo. Ponemos el mismo ejemplo que nos han trasladado los/as expertos: mujeres mayores que llevan toda la vida cuidando ancianos/as, limpiando, que además han hecho diferentes cursos, pero que cuando quieren acceder al Certificado de Atención Sociosanitaria en Centros Residenciados, se les hace imposible por el problema con

las competencias clave. Este es un problema extensible a otros perfiles dentro de este colectivo y a otras especialidades. En este sentido proponemos:

- **Revisar los contenidos y requerimientos de las Competencias Clave y adaptarlos a las necesidades reales de cada Certificado.**
- **Adaptar las metodologías formativas vinculadas a las Competencias Clave a la casuística de este colectivo.**
- **Incluir nuevas metodologías docentes** para trabajar las competencias clave más adaptadas a este colectivo.
- **Flexibilizar los requisitos de acceso a los niveles 2** de Certificados, o en cualquier caso estudiar esta posibilidad.

Nuevas metodologías docentes en la Formación Profesional para el Empleo

Impulsar la utilización de nuevas metodologías adaptadas a las necesidades de este y otros colectivos. Metodologías docentes que potencien el trabajo en grupo, aborden temas de inteligencia emocional de manera transversal, fomenten la participación del alumnado, trabajen el aprendizaje desde el interés, etc. que ya se están aplicando pero que es necesario impulsar más ampliamente si queremos que esta formación resulte atractiva y útil para el colectivo.

- **Incluir la formación práctica en empresas dentro de los programas de Formación Profesional para el Empleo**

Trabajo de manera integral:

Diseño de itinerarios integrales de orientación y recualificación-especialización

En cuanto a los contenidos de la formación dirigida estas personas, se plantea trabajar fundamentalmente a través de dos vías en función de su procedencia y perfil:

- **Formación especializada para personas desempleadas que han trabajado en sectores que mantienen posibilidades y/o potencial de empleo.** Son personas

con las que hay que trabajar el elemento de la diferenciación o especialidad para que vuelvan a intentar emplearse dentro del sector del que proceden.

- **Formación de recualificación para personas desempleadas que han trabajado en sectores especialmente azotados por la crisis.** El objetivo aquí es cualificarles en otra especialidad que tenga en estos momentos más demanda en el mercado de trabajo. Se trataría de formación para personas que proceden por ejemplo del mundo de la construcción y necesitan reorientar su salida laboral hacia otras actividades.

Formación abierta y permanente en nuevas tecnologías y sesiones de trabajo en temas relacionados con la inteligencia emocional exclusivas para el colectivo

Es necesario, tal y como han destacado algunos/as expertos/as, trabajar dos aspectos de lo que podríamos llamar formación complementaria: el uso de nuevas tecnologías y el trabajo a nivel personal en temas relacionados con la autoestima, la inteligencia emocional, etc.

- **Cursos grupales de manejo de nuevas tecnologías general y básico para mayores de 45 años.** Cursos abiertos a los que puedan acceder a lo largo de todo el año.
- **Sesiones grupales de apoyo y trabajo en temas relacionados con la inteligencia emocional para mayores de 45 años,** especialmente personas desempleadas. Sesiones abiertas como en el caso anterior que se vayan programando conforme se vayan demandando.

Formación específica para el colectivo en especialidades con demanda en el mercado de trabajo

Ofrecer cursos en especialidades formativas con mayor demanda en el mercado, exclusivos para el colectivo de desempleados/as mayores de 45 años teniendo en cuenta también la perspectiva de género y la presencia de mujeres en la formación.

Impulsar la formación con compromiso de empleo

Desarrollar programas formativos con compromiso de empleo en actividades auxiliares y/o de servicios para colectivos con especiales dificultades de inserción como el de parados/as de larga duración mayores de 45 años.

Este tipo de formación es más efectiva de cara a la inserción y si bien no es posible aplicar en todos los casos, es muy útil en perfiles con mayores dificultades de empleabilidad y menor nivel formativo.

Impulsar proyectos mixtos de formación y empleo para este colectivo

Los proyectos mixtos de formación y empleo se plantean como otro instrumento muy útil para este colectivo que hay que seguir impulsando y ampliando. Programas como las Escuelas Taller donde se forman a través de fórmulas mixtas, en aula y en entornos de trabajo reales. Estos programas son muy adecuados/as para estas personas puesto que:

- ✓ La metodología de aprendizaje se adapta más a sus necesidades con fórmulas de marcado carácter práctico.
- ✓ Se forman dentro de empresas donde además pueden tener posibilidades de inserción.
- ✓ Pueden obtener un Certificado de Profesionalidad, en algunas especialidades, hecho que es importante dado que muchos/as de ellos/as carecen de Formación Profesional específica acreditada.

En este sentido se propone:

- **Ampliar los proyectos de Escuelas Taller de Empleo en Navarra y reservar un porcentaje importante de plazas para parados/as de larga duración mayores de 50 años teniendo también en cuenta la perspectiva de género.**

Hacer llegar la oferta formativa profesional al colectivo

Aunque la formación es sin duda la parte más conocida de las políticas activas de empleo, en muchas ocasiones la información sobre la misma no suele llegar a este colectivo, bien

porque se da fundamentalmente a través de internet, o porque ellos/as mismos/as no saben dónde buscar, cuándo hacerlo, etc.

En este sentido se propone:

- **Crear instrumentos y canales que informen puntualmente de toda la oferta formativa de Formación Profesional para el Empleo que se va programando en Navarra a través de recursos públicos.** Al margen de que las entidades que lo organizan y gestionan puedan dar la información de sus cursos a través de sus canales habituales.

Recursos de apoyo a la conciliación para poder acceder a la formación

Muchas mujeres pertenecientes a este colectivo ven cómo su participación en el mercado de trabajo y en los recursos formativos, se ve frenada por su responsabilidad y trabajo en el cuidado a otros/as: hijos/as, padres-madres, etc. En este sentido es necesario **habilitar recursos para facilitar la participación de las mujeres en la formación** como elemento esencial para mejorar su empleabilidad.

Se han desarrollado servicios de apoyo a la conciliación en la infancia pero apenas existen servicios de apoyo a la conciliación en torno al cuidado de mayores. Y este es un hecho de vital importancia al que hay que hacer frente si queremos que el acceso a los recursos y al empleo realmente se haga en igualdad de oportunidades.

Hacen falta más servicios de apoyo a la conciliación en la infancia y nuevos servicios de conciliación en torno a la tercera edad y la discapacidad.

Adaptar la formación para el colectivo de autónomos/as

A lo largo del trabajo de campo algunas personas autónomas han verbalizado que tienen muchas dificultades para formarse debido, entre otras cosas, a los horarios y los tiempos de la formación que se oferta habitualmente.

A los cursos que más acuden es a los que les ofrece, en su caso, la franquicia a la que pertenecen o la que les pueden exigir algunos clientes. En este sentido nos plantean:

- **Ofertar cursos en temporadas estivales y vacaciones.** Son periodos en los que, depende de la actividad que se ejerza, se tiene más tiempo para hacer cursos de especialización.
- **Ofertar cursos específicos para autónomos/as en temas transversales útiles para trabajar la viabilidad de sus negocios,** gestión, marketing, ventas, etc. cuyos contenidos sean específicos para este tipo de profesionales.
- **Hacer un análisis de las necesidades formativas generales y específicas que tienen estos/as profesionales.** El objetivo es poder programar una formación específicamente adaptada a ellos/as.

1.3. ACTUACIONES PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN.

Las bonificaciones a la contratación de mayores de 45 años resultan escasas en el actual contexto de crisis. Además, estos incentivos a la contratación no se orientan de manera específica a facilitar la reinserción de este colectivo vulnerable, por lo que se propone:

Estudiar el "impacto" que el actual sistema de bonificaciones a la contratación está teniendo en Navarra

Analizar los datos sobre bonificaciones a la contratación con el objetivo de definir nuevas actuaciones más adaptadas a las necesidades de los colectivos y las empresas haciendo especial hincapié en el impacto en PYMES y microPYMES y en los colectivos con especiales dificultades de inserción como el de personas mayores de 45 años.

Plantear bonificaciones para la contratación del colectivo de parados/as de larga duración mayores de 45 años

Haciendo hincapié en incidir y llegar a las PYMES y microPYMES.

Impulsar, en el marco de la responsabilidad social, la contratación de personas mayores de 45 años

En muchas ocasiones, las bonificaciones, subvenciones o ventajas fiscales vinculadas a la contratación de personas desempleadas mayores de 45 años, no son suficientemente conocidas por el empresariado, por lo que se hace necesario impulsar el desarrollo de actuaciones dentro del amplio marco de trabajo que supone la RSE (Responsabilidad Social Empresarial).

Tal y como han comentado algunos/as expertos/as, la contratación de personas con discapacidad está más extendido y algunas empresas ya lo tienen más o menos desarrollado; no sucede así con otros colectivos como el de las personas mayores de 45 años, que aunque se considere un colectivo "prioritario", no se está "calando" tanto en las empresas. Sería por tanto necesario:

- **Lanzar campañas de información y sensibilización a las empresas a través de sus distintas Asociaciones** y canales formales de comunicación para fomentar la contratación de este colectivo.

Abrir programas de empleo para este colectivo dentro de diferentes Administraciones Públicas

Algunos/as participantes en los grupos de discusión verbalizaron de manera muy directa; *¿Por qué no nos contratan para limpiar, los montes, pintar vallas, o vigilar un colegio, etc. los ayuntamientos, el gobierno?*

Plantear esta vía de empleo de carácter temporal, no es la solución, pero sí se puede trabajar como un "respiro" sobre todo para personas con especiales dificultades de inserción y con necesidades económicas y familiares elevadas.

- **Seguir impulsando medidas como el actual Empleo Social Protegido, para entidades locales.**
- **Abrir este tipo de proyectos a entidades públicas** más allá de los ayuntamientos, centros escolares, culturales, centros médicos, etc. donde se puedan **abrir nuevos proyectos que planteen la contratación de personas paradas de**

larga duración mayores de 50 años para realizar actividades auxiliares que pueden ir desde la limpieza, pasando por el cuidado, etc.

Estudiar nuevas fórmulas que permitan compaginar algunas prestaciones con trabajos a tiempo parcial

Permitir fórmulas especiales con el colectivo de personas paradas de larga duración y mayores de 45 años, que les posibilite tener unos ingresos dignos. Fórmulas como por ejemplo cobrar parte del subsidio de desempleo y compaginarlo con un trabajo a tiempo parcial, hasta asegurar como mínimo el salario mínimo interprofesional.

1.4. ACTUACIONES PARA FOMENTAR SU PERMANENCIA EN EL EMPLEO.

Fomentar la contratación indefinida de personas mayores de 50 años

Tal y como se ha señalado en el diagnóstico, las personas que están trabajando tienen miedo a perder su empleo; ven cómo la contratación de personas más jóvenes resulta, a la larga, más “barata” para las empresas. Es parte del fenómeno de la dualización global del mercado de trabajo.

En este sentido, y más allá de medidas de carácter global para frenar el desarrollo de esta precarización acelerada del mercado de trabajo, se plantea:

- **Incentivar el contrato indefinido de trabajadores/as mayores de 45 o en su caso mayores de 50 años.**

Ampliar los incentivos a las empresas para mantener en el empleo a los/as trabajadores/as de más edad

Generalmente, los/as trabajadores/as de mayor edad cuentan con retribuciones más altas que el resto de grupos de edad debido a su mayor experiencia profesional y a su mayor antigüedad. En este sentido, las empresas tienden a prescindir de estos/as trabajadores/as,

entre otros motivos, por suponer costes laborales más elevados. Actualmente existen bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de las empresas por el mantenimiento en el empleo de trabajadores/as mayores de 59 años; sin embargo, es necesario seguir trabajando en esta línea y ampliar la medida a más personas. Se propone por tanto:

- **Ampliar las bonificaciones en las cuotas a la S.S. de las empresas por el mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras a partir de los 50 años.**

La Negociación Colectiva como instrumento para garantizar la permanencia en el empleo del colectivo

La Negociación Colectiva, qué duda cabe, es un mecanismo que favorece el mantenimiento en el empleo de los/as trabajadores/as de más edad. En este sentido los convenios sectoriales (que afectan a un mayor número de trabajadores/as) son un instrumento importante para poder introducir cláusulas que garanticen su permanencia en la empresa. Por eso se propone:

- **Potenciar la introducción de cláusulas específicas en los convenios colectivos** que permitan regular unas condiciones laborales adecuadas a la edad de las personas trabajadoras en cuestiones como la organización y el tiempo de trabajo, la formación profesional o la seguridad y salud laboral.

Acciones de sensibilización para promover el mantenimiento en el empleo de este colectivo

El mantenimiento en el empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad pasa también por el reconocimiento por parte de la sociedad de las virtudes y valores del trabajo desarrollado por estas personas. Por este motivo se insta a las administraciones públicas a:

- **Desarrollar campañas de información y sensibilización** que promuevan el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad combatiendo todos aquellos estereotipos y prejuicios que impiden su plena participación en el mercado de trabajo.

Mejora de las condiciones de trabajo

La mejora de las condiciones de trabajo es una de las vías más importantes para favorecer la permanencia en el empleo de este colectivo. Por eso es conveniente prestar más atención a las mismas.

- **Favorecer una mayor flexibilidad en la organización del trabajo** que permita a este colectivo retirarse progresivamente de la población activa reduciendo su jornada laboral y evitando el cese completo de su actividad.
- **Desarrollar nuevas estrategias organizativas** que adapten los ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones físicas de los/as trabajadores/as de mayor edad.
- **Establecer políticas de conciliación** que permitan adoptar un horario flexible que no afecte a su ritmo productivo y que se adapte a sus necesidades, fortalezas y debilidades.

Mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral

En cuanto a la Seguridad y Salud Laboral, en ciertos sectores (como el de la Construcción o la Hostelería), las expectativas sobre la retirada del mercado laboral están íntimamente ligadas a las condiciones de seguridad y salud laboral que tienen los trabajadores y trabajadoras. A partir de cierta edad, la población es más vulnerable a ciertas patologías derivadas del propio envejecimiento y otras más relacionadas con el propio trabajo. Por ello habría que:

- **Profundizar en una mejor adecuación de las condiciones de seguridad y salud laboral** a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de más edad y en este sentido, contemplar en las evaluaciones de riesgos los factores inherentes a la edad y a la antigüedad.
- **Establecer un programa de vigilancia de la salud específico** en función de los riesgos y adaptado a la edad de los y las trabajadoras.
- **Tener en cuenta la posibilidad de aplicar medidas de adaptación del puesto de trabajo** o incluso de **cambio de puesto** para garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as de más edad.

- **Poner en marcha medidas específicas de formación en salud y seguridad** en el trabajo para las personas trabajadoras de más edad como por ejemplo, gestión del estrés, prevención del agotamiento, promoción de buenos hábitos de salud, etc.
- **Colaborar con los servicios públicos competentes para el asesoramiento sobre adaptación y ergonomía de puestos de trabajo.**

1.5. ACTUACIONES EN MATERIA DE AUTOEMPLEO.

"Abrir las puertas" a la búsqueda de empleo por cuenta propia

Hay que tener presente que la creación de un puesto de trabajo propio puede ser una importante vía de empleo para algunas personas pertenecientes a este colectivo.

En Navarra, y en general en todas las CC.AA., falta cultura emprendedora, no se ha trabajado la educación para el emprendimiento. En torno a esta vía de empleo giran muchos prejuicios y estereotipos que impiden a muchas personas si quiera el plantearse esta forma de trabajo. Se ha "encasillado" este tipo de empleo dentro de profesiones relacionadas con algunas ramas de la Formación Profesional, la fontanería, la hostelería, etc. y todo ello supone un freno al emprendimiento en cualquiera de sus formas.

El objetivo fundamental que planteamos aquí es conseguir que este colectivo vea otros caminos para buscar empleo más allá del trabajo por cuenta ajena; se trata de abrirles un nuevo camino para la búsqueda de empleo. No se trata por tanto de plantear el autoempleo como la "panacea", "el pan para todos/as", etc., se trata de ampliar las oportunidades para acceder a un trabajo.

Para ello se plantea:

- **Campañas de sensibilización y acercamiento al autoempleo**, específicas para este colectivo y para la sociedad en general con ejemplos concretos.
Es importante que en la campaña, siguiendo la óptica de la practicidad en el planteamiento de medidas, este colectivo se pueda sentir identificado; "*¿Cómo puede trabajar una persona que es administrativo/as de manera autónoma?, llevando las agendas de otros/as profesionales autónomos/as como fisioterapeutas, osteópatas, masajistas, etc*". Y visibilicen salidas profesionales, es decir, dónde poder trabajar.

- **Talleres grupales de acercamiento al autoempleo e información sobre esta vía de empleo.**

Hay prácticas como talleres grupales de sensibilización y acercamiento al autoempleo abiertas a la población en general que tienen un gran "impacto" entre la población, sobre todo desempleada, que puede aplicarse a este colectivo.

Incluir de manera transversal en la orientación laboral generalista la búsqueda de trabajo por cuenta propia

En general, los servicios de "autoempleo" o asesoramiento para la puesta en marcha de un "negocio" suelen ser específicos para ello y a dichos servicios se acercan personas que ya han mostrado interés por emprender.

Tal y como remarcan algunos/a expertos/as, la mayor parte de las personas que muestran interés por emprender son más jóvenes; aunque dentro de este colectivo el mayor interés se muestra en las personas de entre 45 y 50 años.

En este sentido el objetivo es conseguir que más personas conozcan esta vía de empleo. Por ello el planteamiento es que:

- **En los servicios generales de orientación laboral e intermediación se trabaje el acercamiento y la apertura hacia esta forma de empleo.** En definitiva, se visibilice esta vía de búsqueda de empleo.

Modificar el actual Régimen Especial de autónomos/as convirtiéndolo en un sistema más proporcional

Uno de los mayores miedos que tienen las personas a la hora de establecerse como autónomos/as es que resulta "caro". Se trate de la actividad que se trate, las cotizaciones, el IVA y las retenciones son muy elevados para personas que deciden iniciar una actividad laboral por su cuenta. Supone además una gran "carga" para muchos/as profesionales que actualmente desarrollan su actividad de esta manera y pone en peligro a muchos puestos de trabajo autónomos.

En este sentido hay que tener presente que si se apuesta por esta vía como un camino de empleo para personas mayores de 45 años y otros colectivos, habría que flexibilizar y adaptar el actual Régimen Especial de Autónomos/as a las posibilidades reales de muchas personas.

- **Plantear un nuevo Régimen de Autónomos/as con un sistema más proporcional en relación al “cuánto” y “cuándo”.** Que las cotizaciones a la Seguridad Social sean proporcionales a lo que se ingresa y a cuándo se ingresa. Un nuevo sistema más parecido al de otros países de la Unión Europea donde funcionan con este tipo de parámetros. Unido a ello:
- **La necesidad de rebajar el IVA.** En algunas actividades, su valor provoca consecuencias contraproducentes para todos/as, como el desarrollo de la economía sumergida.
- **Ayudas y apoyos específicos para parados/as mayores de 45 años** (especial hincapié a partir de los 50) que decidan iniciar un empleo por cuenta propia.

Flexibilizar los requerimientos y obligaciones que actualmente existen para la capitalización del desempleo

Sería necesario flexibilizar y plantear algunas modificaciones al actual sistema de capitalización del desempleo:

- **Flexibilizar el número mínimo de 6 meses de cuotas de desempleo,** que hay que tener pendientes, para poder iniciar una capitalización.
- **Flexibilizar la cuantía máxima de la capitalización por desempleo** para inversiones y amortizaciones en función a la necesidad de la actividad que se va a iniciar.

En definitiva, se trataría de flexibilizar los requisitos para poder adaptarse en mayor medida a las necesidades y situaciones de las personas y las actividades laborales.

1.6. ACTUACIONES DE CARÁCTER TRANSVERSAL Y VERTEBRAL.

Lo primero, crear empleo

Tal y como se ha recalcado en las conclusiones relativas al diagnóstico, las personas tienen claro que su situación de desempleo tiene un origen general en el mercado, en la crisis y en la destrucción paulatina del empleo. En este sentido, algunos/as plantean que el primer paso es impulsar la creación de empleo.

Campañas de sensibilización que pongan en valor la "edad" como un elemento de suma

La edad es un freno importante que tiene este colectivo a la hora de insertarse en el mercado de trabajo. Las empresas en general, tal y como ya se ha comentado en el diagnóstico, prefieren contratar a personas jóvenes. No obstante, debemos decir que en la sociedad actual la edad no es un valor en alza. En este sentido el mercado de trabajo no es sino un reflejo de todo ello por lo que es necesario:

- **Lanzar campañas de sensibilización dirigidas especialmente a las empresas, que pongan en valor la edad y los atributos asociados a ella, la responsabilidad, la experiencia, etc.**

Lo cierto es que, tal y como comentan los/as profesionales, cuando las empresas "prueban" y acceden a contratar a personas mayores de 45 años, repiten. Es por ello muy importante trabajar este aspecto.

Otra medida más directa podría ser:

- **Que los servicios de orientación e intermediación de entidades públicas o subvencionadas, no admitan ofertas de trabajo en las que se especifique la edad ni el sexo.** Variables que nada tienen que ver con la cualificación de una persona.

Mayor coordinación entre los recursos destinados a la gestión de políticas activas y pasivas de empleo

Durante el trabajo de campo se ha evidenciado una escasa relación en el "día a día" entre los servicios destinados a la gestión de políticas pasivas, gestión de prestaciones, y los servicios destinados a las políticas activas de empleo. En este sentido se considera importante iniciar un trabajo de coordinación entre ambos servicios que permita entre otras cosas:

- **Derivar a usuarios/as.** Que las personas que acuden a tramitar una prestación por desempleo reciban información acerca de la red de servicios de orientación e intermediación laboral, oferta formativa, etc.

Este punto sería muy importante en el caso del colectivo que nos ocupa puesto que tal y como se ha señalado al inicio, en general son más conocedores/as, por una cuestión de necesidad, de los recursos en materia de políticas pasivas.

Además, hay que tener presente que el objetivo de las prestaciones en materia de empleo es cubrir necesidades mientras uno/a busca empleo, que es el objetivo final que pretende conseguir el usuario/a, y en este sentido el acercamiento a los recursos que te pueden apoyar en ello es fundamental.

- **Definir un protocolo de trabajo conjunto** que permita coordinar los recursos y los servicios de uno y otro tipo para que el usuario/a tenga un apoyo y una ayuda integral y efectiva.

Crear sistemas de información permanente para la detección de "nichos de empleo"

Algunas de las personas participantes en este estudio han planteado que es necesario, para programar con la mayor eficacia y utilidad posible las acciones formativas, hacerlo teniendo información puntual y permanente acerca de dónde se van abriendo posibilidades de empleo. El objetivo es que la formación que se programe esté adaptada a las necesidades del mercado.

En este sentido algunos/as plantean la necesidad de:

- **Crear instrumentos de información permanente para la detección de nichos de empleo o actividades con potencial de desarrollo.** Dichos instrumentos han

de crearse necesariamente con las empresas y teniendo en cuenta especialmente a las PYMES. Ello se podría diseñar y gestionar desde el Observatorio de Empleo de Navarra del propio SNE.

Coordinar el actual mapa de recursos que en materia de políticas activas de empleo hay en Navarra

En Navarra el abanico de recursos en materia de políticas activas es probablemente uno de los más amplios del Estado; no obstante, precisamente por su volumen y diversidad, requiere de un mayor trabajo de coordinación. Un objetivo que debe perseguir esa coordinación, según demandan algunas personas, es que este mapa de posibilidades, oportunidades y recursos llegue a la ciudadanía de una forma clara y concisa. Y es que el objetivo final es que más personas hagan uso de los recursos y mejoren a través de ello su nivel de empleabilidad.

En esta línea también se ha recopilado otra demanda concreta:

- **Hacer más operativas algunas páginas web** que integran servicios de distintas entidades, **para que la información que llega al usuario/a sea clara y concisa.**

Aplicar la transversalidad de género

Dentro de este colectivo, tal y como se señala en el diagnóstico, el rol de género “pesa mucho”; en este sentido, muchas mujeres han visto frenada su incorporación al empleo o frenadas sus posibilidades de desarrollo personal porque tienen el peso del trabajo y la responsabilidad del trabajo familiar y doméstico. En las edades más cercanas a los 45 años con el cuidado de los hijos/as, y a partir de los 55 con el cuidado de mayores. Esta “mochila” que “arrastra” esta generación supone claramente un freno al ejercicio de cualquier actividad laboral.

En este sentido el planteamiento es:

- **Cumplir como mínimo con la aplicación de la Ley de Dependencia.**
- **Habilitar y crear más servicios para el cuidado de personas dependientes y para la infancia.**

- **Campañas para impulsar la incorporación de las mujeres de mayor edad al mercado de trabajo.**
- **Desarrollar un nuevo Plan de Igualdad para Navarra** en el que poder trabajar todos estos aspectos de manera integrada y permanente con otros ámbitos, servicios, entidades e instituciones.

1.7. ALGUNOS APUNTES EN MATERIA DE POLÍTICAS PASIVAS.

Ampliar y mejorar el actual sistema de prestaciones contributivas por desempleo prestando especial atención al colectivo

No debemos olvidar que las personas mayores de 45 que están en desempleo son mantenedoras de unidades familiares con uno o varios hijos/as; es por ello que la cobertura a estos perfiles se hace a todas luces necesaria.

El actual sistema de prestaciones por desempleo no se ajusta a la realidad de las personas ni del mercado, por lo que es necesario plantear una modificación del mismo adaptándola al nuevo contexto.

Las deficiencias del actual sistema se han intentado “tapar” con la creación de prestaciones no contributivas de diversa índole, pero en este sentido lo prioritario y lo primero debe ser **adaptar el actual sistema de prestaciones contributivas por desempleo.**

Otras medidas concretas que se han propuesto en esta línea son:

El subsidio por desempleo para mayores de 55 años, establecerlo a los 50

Esta es una medida concreta que algunos/as expertos/as coinciden en apuntar y que afecta directamente a uno de los colectivos con especiales dificultades de inserción. Señalan que es a partir de los 50 años cuando las dificultades de inserción empiezan a ser muy evidentes y donde se hace ya necesario establecer un apoyo.

Mejorar el actual sistema de prestaciones no contributivas haciendo especial hincapié en la atención a las personas-hogares que no tienen ingresos.

Casi por unanimidad expertos/as y usuarios/as coinciden en apuntar que es necesario reformular el actual sistema de prestaciones y coberturas en torno al desempleo y en general al actual sistema de protección social para poder dar apoyo a todas aquellas unidades familiares que en Navarra y en el resto del Estado no cuentan con ningún tipo de ingreso.

Algunas de las personas participantes han destacado la necesidad inmediata de **desarrollar Iniciativas como la Prestación de Ingresos Mínimos** planteada a través de una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) por las entidades sindicales CC.OO. y U.G.T. para poder dar una salida eficaz y urgente a la situación que viven estas personas.

Separar la gestión de las pensiones contributivas de las no contributivas

También se plantea que es necesario separar la gestión de las pensiones contributivas de las no contributivas que tanto afectan a este colectivo, puesto que los criterios de valoración en uno y otro caso no son los mismos.

En este momento desde el Servicio de Empleo Público Estatal se están gestionando prestaciones no contributivas como la RAE que requieren de criterios de aplicación muy diferentes a las meramente contributivas. Este tipo de Prestaciones además, "chocan" en algunos casos con otro tipo de ayudas de carácter asistencial que se gestionan desde el ámbito de los Servicios Sociales en nuestra Comunidad.

En este sentido y con el fin de atender mejor a todos/as los usuarios/as y ser más eficaces con este tipo de políticas "pasivas", se propone separar la gestión a nivel institucional.

1.8. ALGUNOS APUNTES EN MATERIA DE PREJUBILACIONES.

Flexibilizar el mercado de trabajo para que los/as trabajadores/as de mayor edad tengan distintas fórmulas para abandonar de manera voluntaria y viable el mercado de trabajo

La jubilación parcial a través del contrato de relevo es la única posibilidad que tienen los/as trabajadores/as de abandonar el mercado de trabajo de manera progresiva y económicamente viable. En este sentido se propone **flexibilizar el actual marco legislativo laboral para posibilitar:**

- **Una reducción de jornada, un cambio a un contrato a tiempo parcial,** etc. siempre voluntario y a partir de una determinada edad, sin que ello suponga una merma en la cotización a la Seguridad Social y por ende en la jubilación.

Flexibilizar el actual sistema de jubilación parcial

En este sentido se habla de flexibilizar el actual sistema de jubilación parcial de tal manera que favorezca un abandono más gradual y permita a estas personas, permanecer más tiempo en el mercado de trabajo.

Se plantean además otras medidas como:

- **Poder compatibilizar la pensión con el empleo.** Para algunos/as perfiles prioritarios y en determinadas circunstancias.

2. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS.

Al margen de las propuestas recogidas a lo largo de este estudio, hemos considerado conveniente presentar algunos de los programas que desde diferentes entidades e instituciones (fundaciones, obras sociales, ayuntamientos, etc.) se han puesto en marcha para favorecer la inserción laboral de las personas mayores de 45 años. Se trata de ejemplos de buenas prácticas que podrían tenerse en cuenta de cara a plantear propuestas de intervención para este colectivo.

PROGRAMA INTEGRAL DE EMPLEO PARA PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS EN ANDALUCÍA. "PLAN 45+" (JUNTA DE ANDALUCÍA).

Su objetivo es paliar las dificultades que las personas mayores de 45 años encuentran para incorporarse al mercado laboral y ofrecerles las máximas condiciones de empleabilidad gracias a la puesta en marcha de un conjunto de medidas encaminadas a potenciar su formación permanente y su reciclaje laboral.

Este Plan incluye un **Itinerario Personalizado de Inserción y acciones para fomentar las ideas emprendedoras.**

Se articula en torno a 5 ejes:

1. Proyectos profesionales
 - Definición de itinerarios personalizados de inserción.
 - Puesta en marcha de Unidades de Atención Preventiva a Personas Trabajadoras para la atención a personas en riesgo de perder su empleo.
2. Formación para el empleo
 - Reserva del 20% de plazas en cursos de formación para desempleados/as.
 - Becas de asistencia.
3. Fomento de la movilidad
 - Prioridad en la atención de ayudas a la movilidad geográfica
4. Fomento del empleo
 - Se reservan a este colectivo porcentajes significativos (30%) como en los Proyectos de interés general o social.
 - Las empresas que contraten a personas mayores de 45 años recibirán bonificaciones.
5. Fomento del espíritu emprendedor
 - Ayudas de hasta 5.500 € para personas que pongan en marcha un negocio autónomo que cree empleo en sectores emergentes y de economía social.

Más recientemente, la Junta de Andalucía ha aprobado una serie de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, entre las que destaca un **Programa para la contratación indefinida de personas mayores de 45 años** (Decreto-Ley 2/2015 de 3 de marzo). El objetivo es incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración de 45 ó más edad que se lleven a cabo por parte de las empresas ubicadas en Andalucía. La ayuda consiste en un incentivo a tanto alzado de 6.000 € por cada contrato laboral formalizado.

**PROGRAMA "ACTIVA +45"
(AYUNTAMIENTO DE PALMA DE MALLORCA)**

Programa impulsado a través de la Agencia de Desarrollo Local de Palma de Mallorca con la finalidad de **ayudar a las personas mayores de 45 años a reincorporarse al mercado de trabajo.**

Incluye las siguientes actuaciones:

1. Acciones dirigidas a personas mayores de 45 años
 - Talleres de recursos de búsqueda de empleo adaptados a personas mayores de 45 años en los que se dan a conocer los nuevos yacimientos de empleo y la realidad del mercado laboral.
 - Talleres para afrontar con éxito pruebas psicotécnicas, entrevistas de selección, dinámicas de grupo, etc.
 - Talleres de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que faciliten la movilidad.
 - Talleres de gestión personal para la mejora de la autoconfianza, gestión del tiempo y del cambio, autonomía, iniciativa, comunicación, negociación, trabajo en equipo, etc.
2. Acciones dirigidas a empresas
 - Información a las empresas sobre las ventajas y beneficios de contratar a personas mayores de 45 años.
 - Establecimiento de convenios de colaboración con empresas.

**PROGRAMA "GARANTÍA FAMILIAR"
(GOBIERNO DE LA REGIÓN DE MURCIA)**

Programa que incluye **medidas para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas mayores de 45 años paradas de larga duración y de aquellas unidades familiares que tienen a todos sus miembros en paro.**

Entre las medidas, destacan:

1. Sistema de ayudas para la contratación de personas desempleadas mayores de 45 años.
2. Fomento del empleo estable.
3. Apoyo a la iniciativa emprendedora.
4. Programas de formación específica para la recualificación de este colectivo.

**SISTEMA DE GARANTÍA PARA MAYORES DE 45 AÑOS
(GOBIERNO DE EXTREMADURA)**

Programa dotado con 21,6 millones de euros que permitirá **contratar** a partir de marzo de 2015 a 1.100 **parados/as de larga duración** mientras que otros/as 900 podrán participar en **actividades formativas.**

Incluye 2 grandes medidas:

1. Programa de Formación Profesional Dual "@prendizext": su objetivo es facilitar programas mixtos de empleo y formación a este colectivo. Se ha puesto en marcha en el 2º semestre de 2015 y de él podrán beneficiarse unas 900 personas.
2. Programa de Contratación para desempleados/as mayores de 45 años: ayudas a municipios y entidades locales para contratar a desempleados/as en la ejecución de actuaciones de interés general y/o social tales como infraestructuras y servicios municipales, mantenimiento y recuperación del entorno urbano, y mantenimiento de equipamientos educativos y escolares así como del denominado "empleo verde". Se podrán beneficiar de este programa unos 1.100 desempleados/as de larga duración que empezarán a ser contratados/as a partir de marzo de 2015.

**PROGRAMAS DEL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
(GOBIERNO DE ESPAÑA)**

1. **Programa CLARA:** su objetivo es promover que las mujeres que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad personal, social y laboral puedan ejercer sus derechos sociales y económicos eliminando situaciones de riesgo que les llevan a la exclusión. Entre otros colectivos de mujeres, se dirige a las mayores de 45 años sin titulación. El programa consiste en un Itinerario Integrado y Personalizados de Inserción Social y Laboral.
2. **Programa SARA:** programa en colaboración con diferentes entidades de carácter sectorial que incluye diferentes situaciones actuaciones dirigidas a diferentes colectivos de mujeres. Entre estas actuaciones se puede destacar el "Convenio Mujeres Mayores". Se trata de un programa desarrollado en colaboración con la Federación Española de Universidades Populares (FEUP) especialmente enfocado a las mujeres mayores de 45 años que demandan actuaciones dirigidas a su inserción sociolaboral para prevenir esta discriminación múltiple que puede desembocar en situaciones de exclusión social. Su objetivo es mejorar la calidad de vida y la incorporación a las actividades sociolaborales de las mujeres mayores de 45 años promoviendo su participación, aprendizaje, formación hacia la empleabilidad, iniciativas emprendedoras, intercambio de experiencias, incorporación de las TICs, etc.

**PROGRAMA DE REINSERCIÓN LABORAL
(SERVEI D'OCUPACIÓ DE LES ILLES BALEARS)**

Consiste en la concesión de **subvenciones a los Ayuntamientos para contratar a personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años.**

Es un programa co-financiado por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Regional para las Illes Balears para el periodo 2014-2020.

Está dirigido a personas mayores de 45 años que lleven más de 2 años sin empleo, que hayan agotado cualquier tipo de prestación o subsidio de paro y que cuenten con rentas inferiores a los 426 €/mes.

**"BARCELONA ACTIVA"
(AYUNTAMIENTO DE BARCELONA)**

Es el órgano ejecutor de las políticas de promoción económica del Ayuntamiento de Barcelona. Ha promovido diferentes iniciativas para el colectivo de mayores de 45 años, tales como:

1. *Coaching* grupal para la búsqueda de empleo.
2. Programa "*Ideas maduras*": asesoramiento e información sobre autoempleo.

**PROGRAMA "BAGAJE"
(AYUNTAMIENTO DE SANTANDER)**

Programa incluido en el Plan de Estímulo de la Actividad Económica y el Empleo.

Esta iniciativa promueve el **reciclaje tecnológico a través de itinerarios que se adaptan a las necesidades reales del mercado laboral.**

Con este programa, las personas desempleadas mayores de 45 años podrán ampliar su reciclaje formativo en el ámbito de las Nuevas Tecnologías. Concretamente, consiste en el desarrollo de 2 cursos: Ofimática y Redes Sociales, cada uno de ellos con una duración de 125 horas.

**PLAN INTEGRAL DE EMPLEO PARA MAYORES DE 45 AÑOS
(AYUNTAMIENTO DE VALENCIA)**

Su objetivo es **incrementar la empleabilidad de personas paradas de larga duración mayores de 45 años.**

Cada una de las personas participantes en el Plan Integral será destinataria de las siguientes actuaciones:

1. Entrevista individual.
2. Orientación profesional para el empleo.
3. Motivación y desarrollo de aspectos personales para el empleo.
4. Búsqueda activa de empleo.
5. Taller de entrevista.
6. Taller de elaboración del CV.
7. Información y motivación para el autoempleo.

Además, este Plan incluye **incentivos a la contratación** de personas mayores de 45 años:

1. Incentivos fiscales y bonificaciones en la cuota a la SS durante 3 años por la contratación indefinida.
2. Reducción de la cuota a la SS del 100% durante 1 año siendo el contratante un/a joven emprendedor/a.
3. Incentivo a la contratación de mayores de 52 años beneficiarios/as de los subsidios por desempleo.

**PROGRAMA "REINÍCIATE"
(AYUNTAMIENTO DE TARRAGONA)**

Programa de 2 años de duración cuyo objetivo es **conseguir que al menos un 35% de los/as participantes se inserten de nuevo en el mercado laboral.**

Se divide en 2 fases:

1. Sesiones de orientación laboral con diferentes actividades individuales y en grupo.
2. Formación técnico-profesional: cursos de entre 260 y 470 horas (cursos de operario/a de almacén, celador/a sanitario/a, instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes).

**PROGRAMA "PADRINO"
(FUNDACIÓN RANDSTARD Y UNIVERSIDAD DE LA RIOJA)**

Proyecto que persigue la **integración laboral de 5 familiares directos de alumnos/as de la Universidad de La Rioja que sean mayores de 45 años y se encuentren en situación de desempleo de larga duración.**

Consiste en el desarrollo de un Itinerario de Integración Laboral que incluye acciones individualizadas para la mejora de la empleabilidad como:

1. Elaboración del CV.
2. Búsqueda de empleo.
3. Reorientación laboral.
4. Talleres formativos con contenidos relacionados con el puesto de trabajo.

3. CUADRO RESUMEN CON LAS PRINCIPALES PROPUUESTAS.

<p>Actuaciones en materia de inserción</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar la orientación laboral y la intermediación a través de seguimientos personalizados. Itinerarios de inserción específicos e individuales. ▪ Alfabetización informática y uso de nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo. ▪ Apoyo en materia de inteligencia emocional y autoestima. ▪ Acercamiento y difusión de los recursos en materia de orientación laboral al colectivo. ▪ Identificar la orientación laboral y diferenciarla de la intermediación laboral. ▪ Desarrollar un programa específico de intervención integral con parados/as de larga duración mayores de 45 años. ▪ Definir oficialmente como colectivo prioritario y urgente a desempleados/as de larga duración mayores de 45 años. ▪ Ampliar los servicios y los recursos destinados a la orientación laboral en Navarra. ▪ Mejorar la coordinación de los servicios en materia de orientación laboral, intermediación y autoempleo.
<p>Formación, recualificación y especialización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones dirigidas a concienciar acerca de la importancia de la formación. ▪ Ampliar la oferta formativa en general y la oferta de Certificados de Profesionalidad en particular. ▪ Nuevas metodologías docentes en la Formación Profesional para el Empleo. Incluir la formación práctica en empresas dentro de esta programación formativa. ▪ Trabajo de manera integral; diseño de itinerarios integrales de orientación y recualificación-especialización. ▪ Formación abierta y permanente en nuevas tecnologías y sesiones de trabajo en temas relacionados con la inteligencia emocional exclusivas para el colectivo. ▪ Formación específica para el colectivo en especialidades con demanda en el mercado de trabajo. ▪ Impulsar la formación con compromiso de empleo. ▪ Reserva de plazas para personas mayores de 45 años en toda la Formación Profesional para el Empleo. ▪ Impulsar proyectos mixtos de formación y empleo para este colectivo. ▪ Hacer llegar la oferta formativa profesional al colectivo. ▪ Habilitar recursos de apoyo a la conciliación para facilitar el acceso de las mujeres mayores de 45 años a la formación. ▪ Adaptar la formación para el colectivo de autónomos/as.
<p>Actuaciones para fomentar la contratación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudiar el "impacto" que el actual sistema de bonificaciones a la contratación está teniendo en Navarra. ▪ Plantear bonificaciones para la contratación del colectivo de parados/as de larga duración mayores de 45 años haciendo hincapié en PYMES y microPYMES. ▪ Impulsar en el marco de la responsabilidad social empresarial la contratación de personas mayores de 45 años.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abrir programas de empleo para este colectivo dentro de las distintas Administraciones Públicas. ▪ Estudiar nuevas fórmulas que permitan a estas personas compaginar prestaciones con trabajos a tiempo parcial.
Actuaciones para fomentar su permanencia en el empleo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la contratación indefinida de personas mayores de 50 años. ▪ Ampliar las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social a las empresas por el mantenimiento en el empleo de personas trabajadoras a partir de los 50 años. ▪ Potenciar la Negociación Colectiva como instrumento para garantizar la permanencia en el empleo del colectivo. ▪ Desarrollar acciones de sensibilización para eliminar todos aquellos estereotipos y prejuicios que impidan su plena participación en el mercado de trabajo. ▪ Mejorar sus condiciones laborales: mayor flexibilidad en la organización del trabajo, medidas de conciliación... ▪ Mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.
Actuaciones en materia de autoempleo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar campañas de información-sensibilización y talleres grupales de acercamiento al autoempleo específicas para este colectivo. ▪ Incluir de manera transversal, en la orientación laboral generalista, la búsqueda de trabajo por cuenta propia. ▪ Modificar el actual Régimen de Autónomos/as con un sistema más proporcional. ▪ Flexibilizar los requerimientos y obligaciones que actualmente existen para la capitalización del desempleo.
Actuaciones de carácter transversal y vertebral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impulsar la creación de empleo. ▪ Desarrollar campañas de sensibilización que pongan en valor la edad como un elemento de suma. ▪ Mayor coordinación entre los recursos destinados a la gestión de políticas activas y pasivas de empleo. ▪ Crear sistemas de información permanente para la detección de "nichos de empleo" o actividades con potencial de desarrollo. ▪ Coordinar el actual mapa de recursos que hay en Navarra en materia de políticas activas de empleo. ▪ Aplicar la transversalidad de género.
Algunos apuntes en materia de políticas pasivas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ampliar y mejorar el actual sistema de prestaciones contributivas por desempleo prestando especial atención al colectivo. ▪ Establecer el subsidio por desempleo para mayores de 55 años a los/as desempleados/as mayores de 50 años. ▪ Mejorar el actual sistema de prestaciones no contributivas prestando especial atención a las personas-hogares que no tienen ingresos. ▪ Separar la gestión de las pensiones contributivas de las no contributivas.
Algunos apuntes en materia de prejubilaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilizar el mercado de trabajo para que los/as trabajadores/as de mayor edad tengan distintas fórmulas para abandonar de manera voluntaria y viable el mercado de trabajo. ▪ Flexibilizar el actual sistema de jubilación parcial para que favorezca un abandono más gradual y que permita a estas personas permanecer más tiempo en el mercado de trabajo.

ANEXOS.

ANEXO 1. BIBLIOGRAFÍA.

- ARGIMÓN, I; GONZÁLEZ, C.I.; VEGAS, R (2007); *"La situación laboral en las edades próximas a la jubilación. Una explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales"*. Boletín Económico del Banco de España, Nº 85, Abril 2007.
- BOE; *Resolución de 14 de noviembre de 2011 de la Secretaría de Estado de Empleo por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011 por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)*. BOE Núm. 283, 24 de noviembre de 2011.
- BOE; *Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*. BOE Núm. 65, 16 de marzo de 2013.
- BOE; *"RD 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016"*.
- CC.OO. ARAGÓN (2011); *"Estudio del colectivo de desempleados mayores de 45 años, especialmente provenientes de sectores en crisis"*, Instituto Aragonés de Empleo.
- CC.OO. NAVARRA (2013); *"El desempleo de larga duración en Navarra en el marco de la crisis"*, Observatorio Navarro de Empleo (OBNE).
- COMISIÓN EUROPEA (2004); *"Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo"*. COM (2004) 146 final, 3 de marzo de 2004.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (C.E.S.) (2014); *"Informe: La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad"*. Colección Informes Nº 02/2014. Sesión Ordinaria del Pleno de 23 de julio de 2014.
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA (2014); *"Informe sobre la vulnerabilidad social"*.
- CRUZ ROJA CATALUÑA (2014); *"El impacto de la crisis en las personas mayores de 45 años"*, 6º Estudio del Observatorio de Vulnerabilidad de Cruz Roja de Cataluña, Febrero 2014.

- CRUZ ROJA ESPAÑOLA (2002); *"Guía de Buenas Prácticas por el empleo para colectivos vulnerables"*.
- DE LA RICA, S. (Universidad del País Vasco y FEDEA)(2014); *"Políticas Activas dirigidas a los parados mayores de 45 años"*, Ponencia presentada para la Jornada Internacional *"La efectividad de las Políticas Activas de Empleo a debate"*, Barcelona, 9 de diciembre de 2014.
- FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (2005); *"Tratamiento de personas en riesgo de exclusión social en materia de empleo y autoempleo. Parados de larga duración mayores de 40 años"*.
- FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2009); *"La situación de las personas de 55 a 64 años en relación al mercado de trabajo y sus trayectorias laborales"*. Aragon Median, J; Cruces Aguilera, J; De la Fuente Sanz, L; Rocha Sánchez, F. Estudios de la Fundación, Mayo 2009.
- FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2015); *"Tasa de protección por paro según Comunidad Autónoma, sexo y edad (EPA 1º Trim 2015)"*, Informes de la Fundación Nº 115.
- FUNDACIÓN ADECCO (2013); *"V Informe mayores de 45 años en el mundo laboral"*.
- FUNDACIÓN ADECCO (2014); *"VI Informe mayores 45 años en el mundo laboral"*. Informe para Navarra.
- FUNDACIÓN ADECCO (2015); *"VII Informe mayores 45 años en el mundo laboral"*. Informe para Navarra.
- FUNDACIÓN ADECCO (2015); *"II Informe sobre la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral"*. Informe para Navarra.
- GABINETE DE ESTUDIOS DE U.G.T. NAVARRA (2010); *"Análisis de la población desempleada Navarra: las personas mayores de 45 años, 2010"*, Observatorio Navarro de Empleo (OBNE).
- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, M (2006); *"El empleo a partir de los 55 años"*. Documentos de Economía *La Caixa*, Nº 02, Diciembre 2006.
- IZQUIERDO RUS, T. (2008); *"El desempleo en mayores de 45 años"*. Diputación Provincial de Jaén. Consejo Económico y Social (CES) de Jaén.

- OBSERVATORIO ARGOS; *"Mercado de trabajo de personas mayores de 45 años en Andalucía, 2013"*. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo.

- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2012); *"Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años. Asturias. Datos 2011"*, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Equipo de Trabajo de la Dirección Provincial de Asturias.

- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2014); *"Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años. Estatal. Datos 2013"*, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

- OIT (2014); *"España. Crecimiento con empleo"*. Estudios sobre el crecimiento con equidad.

- ROSELLÓ, V.C. (2014); *"El trabajo no es para los mayores de 45 años"*. Artículo publicado en el portal web Cinco Días.

- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE); *"Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral. Cuadro-resumen de normativa vigente, Enero 2015"*.

- TEA CEGOS, S.A. (2007); *"Análisis de la empleabilidad de personas desempleadas mayores de 45 años"*. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

ANEXO 2. RECURSOS E INFORMACIÓN DE INTERÉS.

• **Fundación ADECCO**

www.fundacionadecco.es

Ofrece un programa para el fomento de la empleabilidad para personas mayores de 45 años con los siguientes servicios:

- asesoramiento en la búsqueda de empleo
- análisis del perfil e intereses profesionales
- realización de procesos de selección
- seguimiento continuo del proceso de integración laboral

• **Fundación Manpower**

<http://www.fundacionmanpower.org/>

Entidad que trabaja para la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión social. Esta fundación ofrece asesoramiento sobre legislación, situación del mercado laboral y alternativas de formación para todas aquellas personas con dificultades en la búsqueda de empleo. Cuenta con una amplia oferta formativa, con una bolsa de empleo y con programas de inserción sociolaboral propios.

• **Obra Social IberCaja- Iniciativa “Emplea” (Programa de Empleabilidad IberCaja +45)**

<http://iniciativa.ibercaja.es/emplea>

Programa de orientación laboral dirigido a personas desempleadas mayores de 45 años que incluye:

- asesoramiento individual y personalizado de orientación laboral
- análisis de las capacidades en el uso de herramientas informáticas
- valoración de colaboraciones puntuales con empresas para mejorar su empleabilidad

• **Fundación Unique**

www.fundacionunique.es

Cuenta con recursos para la búsqueda activa de empleo y ofertas de trabajo para hombres y mujeres con más de 45 años. Ofrece evaluación y orientación laboral a través del estudio personalizado de los perfiles profesionales con el fin de dirigir la reinserción a aquellos puestos de trabajo acordes con sus capacidades profesionales y necesidades personales.

- **Obra Social La Caixa- Programa "Incorpora"**

<http://www.incorpora.org/>

Programa de intermediación laboral que integra a 12 entidades sociales comprometidas con el desarrollo de las actuaciones necesarias para la mejora del empleo y el fomento de la contratación de personas con especiales dificultades de acceso al mundo laboral como es el caso del colectivo de mayores de 45 años.

- **International 45+ Experience 2.0.**

Grupo de LinkedIn punto de encuentro para profesionales Senior. Nace como idea en España en 2010 para defender la importancia de la experiencia de los profesionales Senior evitando la discriminación profesional por edad y conseguir la plena igualdad de oportunidades al optar a un puesto de trabajo.

https://www.linkedin.com/groups?gid=3615677&trk=myg_ugrp_ovr

- **>45 Group Profesionales expertos mayores de 45 años**

Grupo de profesionales expertos mayores de 45 años de la red profesional XING que posibilita el compartir experiencias profesionales, vivencias y necesidades.

El contacto se puede hacer a través de la misma web.

https://login.xing.com/continue?logged_out_sid=7beb5ea7879b75ad8d5813ed71324c5e;dest_url=https%3a%2f%2fwww.xing.com%2fapp%2fuser%3fop%3dlogin%3bdest%3d%252fcommunities%252fgroups%252fprofesionales-expertos-mayores-de-45-anos-1006390%3bforce_dest%3d1;section=core;locale=de;token_param=auth_token

- **Iniciativa Empleo Senior**

La web de la Asociación Empleo Senior promueve y propone un nuevo sistema de trabajo para los trabajadores de más de 45 años estableciendo un marco de relación entre: empresas que quieren contratar a mayores de 45 años, desempleados de ese entorno de

edad interesados en trabajar, pymes y empresas en general, que precisan empleados de forma puntual.

Publican ofertas de empleo y permiten la inscripción de CV de los demandantes. El contacto se puede hacer a través de la misma web.

www.empleosenior.org

• **Proyecto Empleo 2.0.**

Acción integral dirigida a potenciar el emprendimiento autónomo y la mejora competitiva de los autónomos mayores de 55 años. Los servicios que ofrecen son: favorecer la incorporación al mercado laboral de este colectivo y parados de larga duración, así como fomentar el emprendimiento autónomo y la consolidación de negocios ya existentes apoyándose en plataformas 2.0 y redes sociales (Social Media Marketing, Comercio electrónico, e-Administración).

www.proyectoempleo20.es

• **Asociación Encuentra Empleo Mayores de 50**

Web dedicada a la reinserción laboral de los profesionales desempleados mayores de 50 años a través de la búsqueda directa de ofertas de empleo en buscadores y la autopromoción. Ofrece los siguientes servicios: Agrupación de ofertas de empleo a las que puedan optar este colectivo y posibilidad de formar parte de la plataforma de perfiles profesionales desempleados que se anuncian como demandantes de empleo con anuncio de promoción personal.

www.encuentraempleomayoresde50.org

• **Asociación Mayores por el Empleo (AMPEM)**

Asociación sin ánimo de lucro cuya finalidad es reivindicar y favorecer políticas que ayuden a la búsqueda de empleo a las personas que, fundamentalmente por la edad, se encuentran en situación de desempleo.

www.ampem.org

- **Activ@s M+45**

Entidad sin ánimo de lucro que lucha contra la exclusión social de los mayores de 45 años, potenciando la información sobre el empleo y reclamando un mayor compromiso institucional tanto en lo relativo al empleo como en el aspecto cultural y formativo.

El contacto se puede hacer a través de la misma web o el mail: activosm45@yahoo.es.

[ACTIV@S M+45](#)

- **Goldenworkers**

Web de un proyecto de la Unión Europea de fomento del empleo de mayores de 50 años.

<http://www.goldenworkers.org/>

- **Actitud 50**

Web de información general y recursos para mayores de 50 años. Cuenta con una sección de noticias relacionadas con el trabajo.

<http://www.actitud50.com/es/trabajo/>

ANEXO 3. PREDISEÑO DE LA FASE DE CONTRASTE. PROPUESTA INICIAL DE GRUPOS DE DISCUSIÓN Y ENTREVISTAS.

Anotación metodológica: En la fase de contraste contaremos con la participación de dos tipos de perfiles diferenciados; por un lado estarán los que denominaremos **informantes clave**, son aquellos que participan del diseño, ejecutan y/o hacen efectivas las políticas y/o los servicios de los que dispone el colectivo relacionados con el empleo, y por otro lado **las personas mayores de 45 años**, y dentro de ellas los perfiles más significativos que se han extraído de la fase de diagnóstico.

GRUPOS DE DISCUSIÓN:

**Como el género marca grandes diferencias en el "comportamiento" laboral y personal dentro de este colectivo creemos necesario hacer dos grupos de discusión diferenciados.*

Grupo MUJERES

Variables para la elección: situación laboral y edad con dos grandes grupos: de 45 a 55 años y de 55 a 64 años.

- Mujer desempleada de 45-55.
- Mujer desempleada de larga duración de entre 55 a 64 años.
- Mujer empleada de entre 55 y 64 años.
- Mujer autónoma de entre 45 y 55 años.
- Mujer jubilada o pensionista de entre 60-64 años
- Mujer "inactiva" 55 a 64 años.

Grupo HOMBRES

Variables para la elección: situación laboral y edad con dos grandes grupos: de 45 a 55 años y de 55 a 64 años.

- Hombre desempleado de 45-55.
- Hombre desempleado de larga duración de entre 55 a 64 años.
- Hombre empleado de entre 55 y 64 años.
- Hombre autónomo de entre 45 y 55 años.

- Hombre jubilado o pensionista de entre 60-64 años

GRUPO DE CONTRASTE FINAL.

Informantes clave. Fase intermedia o final

- Técnico/a de orientación de FOREM
- Responsable de orientación del SNE.
- Responsable de políticas activas de Gaztelan.
- Gerente de la asociación de empresarios de Navarra.
- Técnico/a en materia de autoempleo.
- Responsable/Gerente de la Fundación ADECCO en Navarra.

ENTREVISTAS:

Haremos una "horquilla" de entre 7 y 10 entrevistas en profundidad. Al igual que para los grupos de discusión, haremos una diferenciación entre las entrevistas a personas pertenecientes al colectivo y el los/as "informantes clave".

En las entrevistas además de las variables sexo, edad y situación laboral incorporamos, el nivel de estudios, el sector de actividad y el lugar de residencia.

ENTREVISTAS AL COLECTIVO:

- **Hombre** de entre **45 y 55 años**, con **bajo nivel de estudios, trabajador** del **sector agrario** con contrato indefinido, más de 15 años de antigüedad en la empresa y residente en la **Ribera** de Navarra.
- **Mujer** de entre **55 y 64 años**, con **bajo nivel formativo, trabajadora** del **sector servicios** con contrato indefinido y más de 15 años de antigüedad y residente en **Pamplona y Comarca**.
- **Hombre desempleado** de entre **45 y 55 años**, con **estudios secundarios**, procedente del sector **industrial** o de la **construcción** y residente en **Pamplona y Comarca**.
- **Mujer desempleada** de entre **55 y 64 años** con **estudios secundarios** y **parada de larga duración** de la zona de **Tierra Estella**.
- **Hombre o mujer autónoma** de entre **45 y 64 años** con **estudios básicos** de la **Zona Media**.
- **Mujer u hombre inactivo/a** de entre **45 y 64 años** con **estudios básicos**.

ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE:

- Asociación o agrupaciones de jubilados y/o pensionistas.
- Responsable de Servicios Sociales de una entidad municipal.
- Técnico de “prestaciones” del Servicio Público de Empleo Estatal.

**Esta es una propuesta inicial, no obstante en función a las necesidades de la fase de contraste o por circunstancias ajenas a la investigación se podrán incluir otros/as y/o quitar alguno de los previamente definidos o dar más peso a algunos de ellos/as.*

ANEXO 4. REGISTRO DEL TRABAJO DE CAMPO.

PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES COMO INFORMANTES

CLAVE:

**Se indica con un asterisco si su participación ha sido a través de una entrevista y/o grupo de trabajo.*

FUNDACIÓN ADECCO.

Marta Basterra Longás, *Coordinadora Regional de la Fundación Adecco.*

Estefania Fernández, *Consultora de la Fundación ADECCO en Navarra.*

Tlfno.: 948 19 93 73- 671 099 649

**Entrevista dual y grupo de discusión-trabajo.*

SERVICIO SOCIAL DE BASE DE LA ZONA DE ORKOIEN, CENDEA DE OLZA, BIDAURRETA, ETXAURI, ETXARRI, CIRIZA, BELASCOAIN, ZABALZA.

Fernando Atxa, *Coordinador del Servicio Social de Base de la Zona de Orkoien, Cendea de Olza, Bidaurreta, Etxauri, Etxarri, Ciriza, Velascoain, Zabalza, Valle de Ollo y Valle de Goñi.*

Tlfno.: 948 32 10 31

**Entrevista*

FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS DE CCOO NAVARRA.

Manuel Vazquez Marful, *Miembro de la Ejecutiva de la Federación y la persona encargada de Asesorar a usuarios/as.*

Tlfno.: 948 24 42 00

**Entrevista*

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INEM.

Jose Mari Misiego, *Subdirector de Prestaciones.*

Tlfno. 948 29 20 30

**Entrevista*

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (SNE).

Paz Fernández, *Directora Gerente del SNE.*

Tlfno.848 848 42 44 00

**Entrevista*

Cruz Martinez, *Area de Formación del SNE.*

Tlfno. 848 42 44 15

**Grupo de discusión-trabajo*

CENTRO INTEGRAL DE EMPLEO DE UGT.

Miriam Martón, *Responsable del Centro Integral de Empleo de UGT.*

**Grupo de discusión-trabajo*

CEIN.

Pilar Tellechea, *Responsable del Area de Creación de Empresas.*

Tlfno. 848 42 60 00-42 60 10

CEN

Javier Iradiel, *Responsable de Formación.*

Tlfno. 948 26 33 00

**Entrevista*

FOREM

Manolo Rodríguez, *Director de FOREM*

Pilar Ruiz, Responsable de Orientación de FOREM

Tlfno. 948 13 66 88

**Grupo de Discusión*

UPD-INAFRE

María José Merino, Directora.

Tlfno. 948 20 36 27

**Grupo de discusión-trabajo*

FUNDACIÓN GAZTELAN

María Ayesa, Orientadora Laboral y técnica en Autoempleo.

Mónica Domínguez, Orientadora Laboral

Tlfno. 948 13 60 20

**Grupo de discusión-trabajo*

PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES PERTENECIENTES AL COLECTIVO OBJETO DE ESTUDIO:

ENTREVISTAS:

- **Mujer de 64 años**, con estudios primarios, trabajadora del **sector servicios, cocina de colectividades**, con contrato indefinido (fijo-discontinuo) y más de 20 años de experiencia en la empresa. Comarca de Pamplona.
- **Mujer de 45 años**, con estudios primarios, autónoma, del **sector servicios panadería-cafetería**. Tafalla. Zona Media.
- **Hombre de 57 años**, con estudios primarios, Sector: comercio agrario. Contrato indefinido. Cabanillas. Ribera.

GRUPO DE DISCUSIÓN-TRABAJO:

Grupo de Mujeres:

- 1 Mujer **desempleada** de 63 años, con estudios primarios. 9 años en desempleo. Sector de búsqueda servicios. Comarca de Pamplona.
- 1 Mujer **desempleada-inactiva** de 64 años, con estudios básicos. Más de 3 años en desempleo. *No está buscando empleo* pero mantiene su prestación por desempleo para mayores de 52 años. Comarca de Pamplona.
- 1 Mujer **desempleada** de 45 años, con nivel formativo básico: EGB. 5 años en desempleo. Sector de búsqueda de empleo: hostelería. Zona Media.
- 1 Mujer de 44 años, con estudios superiores, Licenciatura en Psicología. **Autónoma**. Eugi.
- 1 Mujer de 49 años, con Diplomatura, **empleada por cuenta ajena** contrato indefinido en el sector bancario. Comarca de Pamplona.
- 1 Mujer de 53 años, estudios básicos, **empleada por cuenta ajena** con contrato fijo-discontinuo en el sector de hostelería. Comarca de Pamplona.
- 1 Mujer de 54 años, con estudios básicos, **pensionista**. Experiencia laboral anterior autónoma del sector de hostelería. Cendea de Iza.
- 1 Mujer de 64 años, **prejubilada**. Formación Profesional en farmacia. Experiencia laboral en el sector farmacéutico. Comarca de Pamplona.
- 1 Mujer de 56 años, "inactiva", dedicada en exclusiva al trabajo familiar y doméstico, con estudios superiores, Diplomatura de Magisterio, **inactiva**. Comarca de Pamplona.
- 1 Mujer de 48 años **desempleada**, con F.P.1. en Administrativo. 4 años en desempleo. Salinas de Ibargoiti.

Grupo de Hombres:

- 1 Hombre **desempleado de larga duración** (más de 3 años en desempleo) de 53 años, con estudios primarios. Sector de búsqueda industria y servicios. Pamplona.

- 1 Hombre **desempleado** con 48 años, un año en desempleo. Nivel de estudios: Graduado Escolar. Sector de búsqueda construcción. Comarca de Pamplona.
- 1 Hombre **autónomo-micropyme** de 47 años, con nivel formativo Licenciado en Ingeniería. 27 años como autónomo. Pamplona.
- 1 Hombre **jubilado** de 64 años de edad. Nivel educativo estudios primarios. Tiempo jubilado 1 año. Sector de procedencia; administración local.
- 1 Hombre **Trabajador por cuenta ajena** de 57 años de edad. Nivel de estudios, primarios. Sector industrial. Comarca de Pamplona.
- 1 hombre **desempleado** (5 meses en paro) procedente del sector del transporte, donde era autónomo dependiente (TRADE). Nivel educativo, Estudios Primarios. Edad 47 años. Sector de búsqueda transporte. Posibilidad de emprender. Pamplona.
- 1 Hombre **desempleado** (6 meses en paro) de 46 años de edad, estudios primarios. Inmigrante. Pamplona.

ANEXO 5. GUIONES DE TEMAS PARA LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN-TRABAJO Y ENTREVISTAS.

GUIONES INFORMANTES CLAVE:

1. Cómo ve "**situados**" al colectivo de personas mayores de 45 años en Navarra. Dentro del mercado laboral (principalmente) pero también dentro de la formación, la cultura, la participación social, etc.
2. Qué grandes perfiles identificas dentro de este colectivo.
3. Ha sufrido más o menos la crisis este colectivo. Valora si ha habido más pérdida de empleo, si han empeorado o no sus condiciones laborales, etc.
4. Comportamientos diferenciados entre hombres y mujeres. ¿Ha habido una "vuelta" de mujeres al mercado laboral?
5. Cuál diría que son los **principales problemas** desde el punto de vista **laboral** y **formativo**.
6. Cómo valora el **uso que este colectivo hace de los servicios** directamente relacionados con las políticas activas de empleo (nivel de participación en estos servicios):
 - Formación
 - Orientación laboral.
 - Servicios de apoyo al autoempleo.
 - Etc.De las coberturas de pensiones y prestaciones.
De los Servicios Sociales.
Etc.
7. Qué nivel de conocimiento tiene este colectivo sobre las políticas activas de empleo de Navarra.
8. ¿Ve mayor o menor "factibilidad" de **emprendimiento** en este colectivo?

9. Considera que debieran tener medidas específicas dentro de las políticas activas de Navarra o acciones positivas dentro de ellas.
10. Cómo se está trabajando las **prejubilaciones** en Navarra. Descripción y valoración.
11. Valoración de la cobertura real de las **prestaciones** que existen actualmente para una parte de este colectivo.
12. Propuestas para la mejora de la **empleabilidad**.
13. Propuestas para fomentar la **recualificación** de este colectivo.
14. Propuestas para paliar el **paro de larga duración**.
15. Propuestas para el impulso del "**emprendimiento**" en cualquiera de sus formas.
16. Propuestas para la mejora de la situación de este colectivo dentro del mercado laboral en general.
17. Propuestas en materia de **coberturas y prestaciones**.

GUIONES COLECTIVO DE PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS:

1. Definir a grandes rasgos su **trayectoria formativa**
2. **Situación laboral actual.**
3. **Trayectoria laboral.**
4. **Cómo se ha padecido la crisis.** (Pérdida o no de empleo, más proyectos o no de autoempleo, calidad de empleo, etc.) **Estrategias de "supervivencia".**
5. **Consideración de si ha habido comportamientos diferenciados entre hombres y mujeres.** ("vuelta" de algunas mujeres al mercado laboral).
6. **Cómo ha evolucionado en estos años el empleo autónomo.**
7. **Problemas** para el acceso, el mantenimiento, la promoción o movilidad en el empleo.
8. Qué **casuística diferenciada** respecto a los colectivos de menor edad. (sobre todo desde el punto de vista laboral y formativo).
9. De qué tipo de **servicios relacionados con la formación y el empleo** se hace uso.
10. Nivel de conocimiento de los servicios formativos y laborales que existen en Navarra.
11. Valoración de estos servicios.
12. Valoración de la cobertura de las prestaciones.
13. **Reciclaje profesional y formativamente en los últimos años.** (Los "porqués" cuando la respuesta es negativa o similar). (*¿existe correlación entre la formación que se oferta y lo que demandan las empresas?- necesidades formativas*).
14. Medidas para acercar la formación, la orientación laboral, el emprendimiento, etc. en definitiva los servicios relacionados con la formación, el empleo (incluido el

autoempleo). ¿Se requieren acciones específicas?

15. Posibles acciones para favorecer **su acceso/mantenimiento en el mercado de trabajo.**

16. Propuestas en materia de **prestaciones y coberturas.**

17. Cómo atajar el problema del **paro de larga duración.**

18. Cómo abordar el tema de las **prejubilaciones.**

ANEXO 6. SUBÁREAS DE LA ESTRATEGIA TERRITORIAL DE NAVARRA.

La Estrategia Territorial de Navarra es un instrumento de ordenación territorial promovido por la Dirección General de Ordenación del Territorio y Vivienda del Gobierno de Navarra. Bajo esta estrategia se han creado los **Planes de Ordenación Territorial (POTs)** como marco de planificación territorial a escala subregional, abarcando la totalidad de la Comunidad Foral.

Los POTs subdividen el territorio en 5 grandes ámbitos: Pirineo, Navarra Atlántica, Área Central, Zonas Medias y Eje del Ebro, los cuales a su vez se dividen en un total de 10 áreas y **40 subáreas** que son las que se han tomado como referencia en este proyecto.

A continuación detallamos los municipios que conforman cada una de las 40 subáreas utilizadas:

SUBÁREA 1. VALLE DE ERRO – Erro
Auritz/Burguete Erro Luzaide/Valcarlos Orrega/Roncesvalles
SUBÁREA 2. VALLE DE AEZKOA – Orbaizeta
Abaurregaina/Abaurrea Alta Abaurrepea/Abaurrea Baja Aria Aribe Garaioa Garralda Hiriberri/Villanueva de Aezkoa Orbaizeta Orbara
SUBÁREA 3. VALLE DE SALAZAR – Ochagavía/Otsagabia
Esparza de Salazar/Espartza Ezcároz/Ezkaroze Gallués/Galoze Güesa/Gorza Izalzu/Izaltzu Jaurrieta Navascués Ochagavía/Otsagabia Oronz/Orontze Sarriés/Sartze

SUBÁREA 4. VALLE DE RONCAL – Isaba/Izaba

Burgui/Burgi
Garde
Isaba/Izaba
Roncal/Erronkari
Urzainqui/Urzainki
Uztárroz/Uztarroze
Vidángoz/Bidankoze

SUBÁREA 5. CUENCA DE AOIZ/AGOITZ – Aoiz/Agoitz

Aoiz/Agoitz
Arce/Artzi
Castillonuevo
Lónguida/Longida
Oroz-Betelu

SUBÁREA 6. CUENCA DE LUMBIER – Lumbier

Lumbier
Romanzado
Urraúl Alto
Urraúl Bajo

SUBÁREA 7. BAZTAN – Baztan

Baztán
Urdazubi/Urdax
Zugarramurdi

SUBÁREA 8. BORTZIRIAK – Bera/Vera de Bidasoa

Arantza
Bera/Vera de Bidasoa
Etxalar
Igantzi
Lesaka

SUBÁREA 9. MALERREKA – Doneztebe/Santesteban

Beintza-Labaien
Bertizarana
Donamaría
Doneztebe/Santesteban
Elgorriaga
Eratsun
Ezkurra
Ituren
Oitz
Saldías
Sunbilla
Urrotz
Zubieta

SUBÁREA 10. LEITZARAN-ALTO URRUMEA – Leitza

Arano
Areso
Goizueta
Leitza

SUBÁREA 11. VALLES DE ARAXES-LARRAUN – Lekunberri

Araitz
Betelu
Larraun
Lekunberri

SUBÁREA 12. SAKANA OCCIDENTAL – Altsasu/Alsasua

Altsasu/Alsasua
Olaztu/Olazagutía
Urdiain
Ziordia

SUBÁREA 13. SAKANA CENTRAL Y ORIENTAL – Etxarri-Aranatz

Arakil
Arbizu
Arruazu
Bakaiku
Ergoiena
Etxarri-Aranatz
Irañeta
Irurtzun
Iturmendi
Lakuntza
Uharte/Arakil

SUBÁREA 14. VALLES DEL NORTE – Ultzama

Anue
Atez
Basaburua
Imotz
Lantz
Odieta
Ultzama

SUBÁREA 15. VALLES INTERMEDIOS – Esteribar

Esteribar
Ezkaarte
Goñi
Iza
Juslapeña
Olaibar
Ollo

SUBÁREA 16. ORIENTE DE LA CUENCA – Monreal

Ibargoiti
Izagaondo
Lizoain
Monreal
Unciti
Urroz-Villa

SUBÁREA 17. ÁREA METROPOLITANA DE PAMPLONA – Pamplona/Iruña

Ansoáin
Aranguren
Barañáin
Berriáin
Berrioplano
Berriozar
Burlada/Burlata
Cizur
Egüés
Galar
Huarte/Uharte
Noáin (Valle de Elorz)
Olza/Oltza
Orkoien
Pamplona/Iruña
Villava/Atarrabia
Zizur Mayor/Zizur Nagusia

SUBÁREA 18. VALDETXAURI – Etxauri

Belascoáin
Bidaurreta
Ciriza
Echarri
Etxauri
Zabalza

SUBÁREA 19. VALDIZARBE – Puente la Reina/Gares

Adiós
Añorbe
Artazu
Biurrun-Olcoz
Enériz
Guirguillano
Legarda
Muruzábal
Obanos
Puente la Reina/Gares
Tiasas-Muruarte de Reta
Tirapu
Úcar
Uterga

SUBÁREA 20. YERRI-GUESALAZ – Yerri/Deierri

Abárzuza
Cirauqui
Guesálaz
Lezáun
Mañeru
Salinas de Oro
Yerri/Deierri

SUBÁREA 21. SIERRA DE LÓQUIZ – Allín

Abáigar
Allín
Améscoa Baja
Ancin
Aranache
Eulate
Lana
Larraona
Legaria
Mendoza
Metauten
Murieta
Oco
Piedramillera
Zúñiga

SUBÁREA 22. MONTEJURRA SUR – Arróniz

Aberin
Allo
Arellano
Arróniz
Barbarin
Dicastillo
Etayo
Igurquiza
Luquin
Morentin
Olejua
Oteiza
Villamayor de Monjardín

SUBÁREA 23. ÁREA URBANA DE ESTELLA – Estella/Lizarra

Ayegui
Estella/Lizarra
Villatuerta

SUBÁREA 24. LOS ARCOS – Los Arcos

Aguilar de Codés
Arcos (Los)
Armañanzas

Azuelo
Busto (El)
Cabredo
Desojo
Espronceda
Genevilla
Lapoblación
Marañón
Mirafuentes
Mués
Nazar
Sansol
Sorlada
Torralba del Río
Torres del Río

SUBÁREA 25. ARGÁ MEDIO – Larraga

Artajona
Berbinzana
Larraga
Mendigorría
Miranda de Arga

SUBÁREA 26. VALDORBA – Barásoain

Barásoain
Garínoain
Leoz
Olóriz
Orísoain
Pueyo
Unzué

SUBÁREA 27. TAFALLA-OLITE – Tafalla

Olite
Tafalla

SUBÁREA 28. SIERRA DE UJUÉ – Pitillas

Beire
Pitillas
San Martín de Unx
Ujué

SUBÁREA 29. AIBAR-CÁSEDA – Cáseda

Aibar/Oibar
Cáseda
Eslava
Ezprogui
Gallipienzo
Leache
Lerga
Sada

SUBÁREA 30. ÁREA DE SANGÜESA – Sangüesa/Zangoza

Javier
Liédena
Petilla de Aragón
Sangüesa
Yesa

SUBÁREA 31. EBRO BAJO NORTE – Castejón

Arguedas
Cadreita
Castejón
Milagro
Valtierra

SUBÁREA 32. ALHAMA – Corella

Cintruénigo
Corella
Fitero

SUBÁREA 33. QUEILES – Cascante

Ablitas
Barillas
Cascante
Monteagudo
Tulebras

SUBÁREA 34. EBRO BAJO SUR – Ribaforada

Buñuel
Cabanillas
Cortes
Fustiñana
Ribaforada

SUBÁREA 35. ÁREA URBANA DE TUDELA – Tudela

Fontellas
Murchante
Tudela

SUBÁREA 36. ARGA – Peralta

Falces
Funes
Marcilla
Peralta
Villafranca

SUBÁREA 37. ARAGÓN – Caparroso

Caparroso
Carcastillo
Mélida
Murillo el Cuende
Murillo el Fruto
Santacara

SUBÁREA 38. VIANA-MENDAVIA – Viana

Aras
Lazagurría
Mendavia
Viana

SUBÁREA 39. EBRO ALTO – Lodosa

Lodosa
Sartaguda
Sesma

SUBÁREA 40. EGA – San Adrián

Andosilla
Azagra
Cárcar
Lerín
San Adrián

ANEXO 7. ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1. Actividad, Ocupación y Paro ≥ 45 años y total. 2008-2015.....	17
Tabla 2. Evolución de las Tasas de Actividad, Ocupación y Paro de las personas ≥ 45 años. 2008-2015.	17
Tabla 3. Evolución de la afiliación en Navarra 2008-2014.	22
Tabla 4. Población activa ≥ 45 años y total y tasas de actividad por trimestres.	27
Tabla 5. Población inactiva según sexo. IT2008 y IT2015.	31
Tabla 6. Población inactiva según tramos de edad y tipo de inactividad.	32
Tabla 7. Población inactiva según motivos de la inactividad.	33
Tabla 8. Motivos de la inactividad en las personas mayores de 45 años según sexo.	33
Tabla 9. Evolución de la tasa de empleo ≥ 45 años y total por trimestres.	40
Tabla 10. Distribución de la población ocupada ≥ 45 años y total.	42
Tabla 11. Asalariados/as según tipo de contrato y Tasas de temporalidad.....	45
Tabla 12. Motivos de trabajar a jornada parcial.	46
Tabla 13. Evolución de la población desempleada ≥ 45 años y total. Navarra y España.	49
Tabla 14. Distribución de la población desempleada.....	50
Tabla 15. Tasas de Paro y proporción en el total del desempleo	51
Tabla 16. Evolución de la tasa de Paro ≥ 45 años y total por trimestres.	52
Tabla 17. Tasas de Paro ≥ 45 años y total según sexo.	53
Tabla 18. Participantes en acciones de formación para el empleo.	55
Tabla 19. Personas desempleadas ≥ 45 años y total. Evolución 2008-2015.	59
Tabla 20. Distribución del paro registrado según variables sociodemográficas.	61
Tabla 21. Distribución del paro registrado según Zonas de Navarra	62
Tabla 22. Distribución del paro registrado según subáreas de Navarra (Estrategia Territorial de Navarra).....	63
Tabla 23. Distribución del paro registrado según variables laborales. ≥ 45 años y total.	64
Tabla 24. Distribución del PLD según tiempo en el desempleo.	68
Tabla 25. Distribución del PLD según variables sociodemográficas. ≥ 45 años y total.	70
Tabla 26. Distribución del PLD según variables laborales. ≥ 45 años y total.	72
Tabla 27. Prestaciones por desempleo (%).	76
Tabla 28. Prestaciones por desempleo según tipología (%).	76
Tabla 29. Relación de ayudas para desempleados/as.	78
Tabla 30. Relación de ayudas para desempleados/as mayores de 45 años I.....	79
Tabla 31. Relación de ayudas para desempleados/as mayores de 45 años II.....	81
Tabla 32. Programa Extraordinario de Activación para el Empleo.	83
Tabla 33. Distribución de la contratación según variables sociodemográficas.....	88
Tabla 34. Distribución de la contratación según variables laborales.....	91
Tabla 35. Evolución de la contratación a ≥ 45 años y total. 2008-2014.	92
Tabla 36. Proporción de contratos a personas mayores de 45 sobre el total de la contratación.	93
Tabla 37. Personas contratadas. Evolución ≥ 45 años y total.	99
Tabla 38. Media de contratos por persona.	100
Tabla 39. Resumen de bonificaciones/reducciones a la contratación temporal laboral de personas mayores de 45 años.	101
Tabla 40. Reformas recientes en el marco de las Políticas Activas de Empleo.	103
Tabla 41. Políticas Activas de Empleo promovidas desde el Servicio Navarro de Empleo	106
Tabla 42. Distribución de las personas beneficiarias de Políticas Activas de Empleo en Navarra según tipología de servicios o acciones y edad.....	108

ANEXO 8. ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 1. Distribución de la población Navarra según tramos de edad.	19
Gráfico 2. Evolución de la población ≥ 45 años y total en Navarra 2008-2015.	19
Gráfico 3. Evolución del peso de la población ≥ 45 años con respecto al total. Navarra y España. 2008-2015.	20
Gráfico 4. Proporción de personas ≥ 45 años sobre el total de la población.	21
Gráfico 5. Personas afiliadas según tramos de edad.	22
Gráfico 6. Evolución del peso de la población afiliada ≥ 45 años. Navarra y España.	23
Gráfico 7. Afiliación a la Seguridad Social según sexo.	24
Gráfico 8. Afiliación a la Seguridad Social según régimen de cotización.	24
Gráfico 9. Distribución de la población activa según tramos de edad.	25
Gráfico 10. Evolución de la población activa ≥ 45 años y total en Navarra 2008-2015.	26
Gráfico 11. Evolución del peso de la población activa ≥ 45 años con respecto al total.	26
Gráfico 12. Evolución de la tasa de actividad ≥ 45 años y total.	28
Gráfico 13. Tasas de Actividad ≥ 45 años según sexo. IT2008 – IT2015.	28
Gráfico 14. Distribución de la población activa ≥ 45 años y total según nivel de estudios	29
Gráfico 15. Distribución de la población inactiva según tramos de edad.	30
Gráfico 16. Distribución de la población activa e inactiva según tramos de edad.	34
Gráfico 17. Evolución de la población ocupada ≥ 45 años y total en Navarra 2008-2015.	35
Gráfico 18. Evolución del peso de la población ocupada ≥ 45 años	36
Gráfico 19. Empleo generado y destruido IT2008-IT2015.	37
Gráfico 20. Empleo generado y destruido según sexo IT2008-IT2015.	38
Gráfico 21. Empleo generado y destruido en el último año IT2014-IT2015.	39
Gráfico 22. Evolución de la tasa de empleo ≥ 45 años y total.	41
Gráfico 23. Ocupados/as según antigüedad en el establecimiento.	45
Gráfico 24. Distribución de la población desempleada según tramos de edad.	47
Gráfico 25. Evolución de la población desempleada ≥ 45 años y total en Navarra.	48
Gráfico 26. Evolución del peso de la población desempleada ≥ 45 años.	50
Gráfico 27. Evolución de la Tasa de Paro ≥ 45 años y total por trimestres.	53
Gráfico 28. Tasas de Paro ≥ 45 años y total según nivel de estudios.	54
Gráfico 29. Tasas de Paro ≥ 45 años por CCAA.	56
Gráfico 30. Tasas de Paro ≥ 45 años en los países de la UE.	57
Gráfico 31. Comparativa Desempleo EPA y Paro registrado SNE.	59
Gráfico 32. Evolución del desempleo total y de las personas ≥ 45 años. Variación porcentual (valor de referencia 100=mar08).	60
Gráfico 33. Distribución del paro registrado según duración de la demanda.	67
Gráfico 34. Incidencia del PLD en el total de la población parada y en el colectivo de parados/as mayores de 45 años (marzo 2015).	69
Gráfico 35. Evolución de la contratación a ≥ 45 años y total por meses. Marzo 2008-Marzo 2015.	92
Gráfico 36. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según sexo.	93
Gráfico 37. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según edad.	94
Gráfico 38. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según nivel de estudios.	95
Gráfico 39. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según nacionalidad.	96
Gráfico 40. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según tipo de contrato.	97
Gráfico 41. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según tipo de jornada.	97
Gráfico 42. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según tipo de empresa.	98
Gráfico 43. Evolución de la contratación a personas ≥ 45 años según sector de actividad.	99

