

POR  
FAVOR  
ESPERE  
SU TURNO  
DETRÁS  
DE LA  
LÍNEA

# Situación laboral del colectivo de personas mayores de 45 años

“ PROPUESTAS DE  
INTERVENCIÓN PARA  
MEJORAR SU EMPLEABILIDAD ”

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. Por ello, y tras constatar la preocupante situación en la que se encuentra este colectivo, se ha realizado un estudio específico cuyo objetivo ha sido analizar la situación de las personas mayores de 45 años en Navarra con la finalidad de plantear propuestas de actuación dirigidas a mejorar su posición en el empleo y sus niveles de empleabilidad.

Este estudio ha sido realizado por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra y financiado por el Servicio Navarro de Empleo (INAFRE-OBNE).

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

### **Población potencialmente activa. . . . .**

- ▶ Las personas mayores de 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). 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).

### **Afiliación a la Seguridad Social. . . . .**

- ▶ A pesar de que la afiliación total ha descendido con la crisis un 8,6% (23.364 afiliados/as menos), el número de personas afiliadas mayores de 45 años se ha incrementado un 10,8% (10.398 afiliados/as más).

- ▶ La afiliación femenina es algo menor entre las personas mayores de 45 años que en el 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.
- ▶ Dentro de este colectivo existe una mayor proporción de empleo autónomo; la afiliación al Régimen Especial de Autónomos/as supone el 23,3%, mientras que para el conjunto de afiliados/as de Navarra representa el 18,6%.



## 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.

### Población activa .....

- ▶ 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). Este colectivo representaba en 2008 el 33,7% del total de la población activa, llegando en 2015 hasta el 41,5%.
- ▶ Sin embargo, sus tasas de actividad (44,27%) siguen estando por debajo de las del conjunto de la población (58,67%).

### Población inactiva .....

- ▶ Casi la mitad de las personas inactivas que hay en nuestro mercado laboral (el 45,7%) son mayores de 45 años; la mayoría de ellas mujeres (el 65,2%), 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, es decir, de personas que no buscan empleo porque creen que no van a encontrarlo (casi 3.800 personas).
- ▶ Los dos principales motivos de la inactividad en el colectivo son: la dedicación a las labores del hogar (más vinculada a las mujeres inactivas) y la jubilación o prejubilación (más habitual entre los varones).

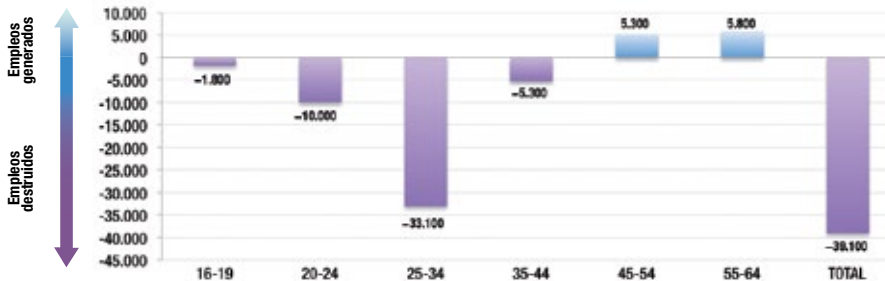
### Población ocupada .....

- ▶ La crisis ha provocado un aumento en el nivel de participación de las personas mayores de 45 años en el mercado de trabajo. Desde el año 2008 las personas ocupadas mayores de 45 años han aumentado un 10,8% mientras que la población ocupada total ha descendido un 13,2%.

- ▶ Las mujeres han visto incrementados sus niveles de empleo en 3,5 puntos durante la crisis, mientras que los varones los han reducido casi en la misma proporción (3,6 puntos).
- ▶ Es el tramo de edad donde más empleo se ha generado desde 2008, concretamente 11.100 empleos más dentro de este colectivo, mientras que en el resto de tramos de edad la crisis ha destruido un total de 50.200 puestos de trabajo.
- ▶ Las personas ocupadas 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 del empleo autónomo.
- ▶ La temporalidad les afecta menos (9,6%) que al resto de tramos de edad (22,6%) y también trabajan en menor medida a tiempo parcial.

“ LA CRISIS HA PROVOCADO UN AUMENTO EN EL NIVEL DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO. ES EL TRAMO DE EDAD DONDE MÁS EMPLEO SE HA GENERADO DESDE 2008, CONCRETAMENTE 11.100 EMPLEOS MÁS, MIENTRAS QUE EN EL RESTO DE TRAMOS DE EDAD LA CRISIS HA DESTRUIDO UN TOTAL DE 50.200 PUESTOS DE TRABAJO. SIN EMBARGO, EL DESEMPLEO TAMBIÉN HA AFECTADO DE MANERA IMPORTANTE A ESTE COLECTIVO INCREMENTÁNDOSE UN 227,5% DESDE EL INICIO DE LA CRISIS ”

**Empleo generado y destruido IT2008-IT2015.**



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

## **Población desempleada. . . . .**

- ▶ El incremento del desempleo (datos EPA) ha sido todavía más notable en este colectivo; ha aumentado un 227,5% desde 2008 (un 145,6% en el total de tramos de edad).
- ▶ Su peso en el conjunto del desempleo, en términos absolutos, es mayor (un 27,3% frente al 14,8% de los/as jóvenes) aunque sus tasas de paro siguen siendo significativamente menores (un 10,31% frente al 39,44%).



## **ANÁLISIS DEL DESEMPLEO REGISTRADO EN EL COLECTIVO DE MAYORES DE 45 AÑOS**

### **Situación y perfil de las personas desempleadas mayores de 45 años. . . . .**

- ▶ El desempleo registrado (SNE) en el colectivo de personas mayores de 45 años ha aumentado por encima del registrado entre la población desempleada total. 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%).
- ▶ 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.

### **Análisis del paro de larga duración. . . . .**

- ▶ La duración media de la demanda de empleo aumenta con la edad, por lo que la incidencia del paro de larga duración es mayor entre las personas mayores de 45 años. 6 de cada

10 parados/as de larga duración (más de 1 año en desempleo) y 7 de cada 10 parados/as de muy larga duración (más de 2 años en desempleo) son mayores de 45 años. De esta forma, el paro de larga duración se convierte en uno de los problemas más graves a los que se enfrenta este colectivo.

### **Prestaciones por desempleo . . . . .**

- ▶ Las personas mayores de 45 años tienen una tasa de protección por desempleo más elevada (38,6%) que la del resto de la población desempleada aunque en el último año se ha reducido en 11,6 puntos porcentuales y en los últimos 3 años ha disminuido nada menos que 15,6 puntos.
- ▶ El alargamiento en el tiempo de la situación de desempleo ha provocado que este colectivo haya agotado en gran medida las prestaciones contributivas generadas y que por tanto exista 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. Además, el 85,4% de las personas desempleadas que perciben la Renta Activa de Inserción son mayores de 45 años.

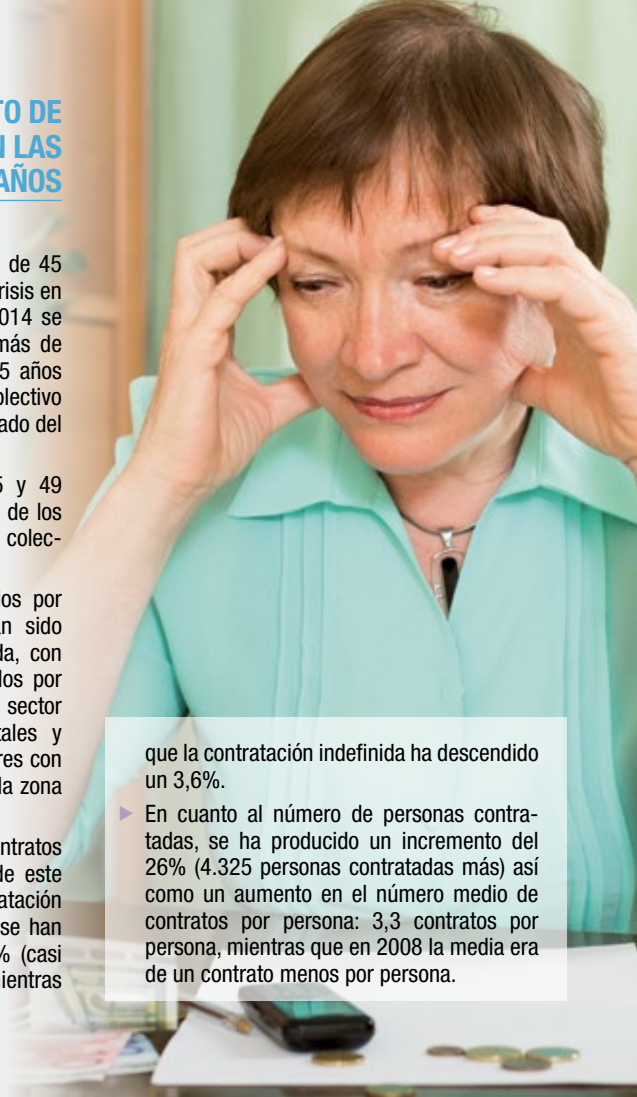
“EL PARO DE LARGA DURACIÓN ES UNO DE LOS PROBLEMAS MÁS GRAVES A LOS QUE SE ENFRENTA ESTE COLECTIVO. ESO PROVOCA QUE AGOTEN EN GRAN MEDIDA LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS Y QUE EXISTA UN MAYOR PESO DE LOS SUBSIDIOS. DE HECHO, EL 85,4% DE LOS DESEMPLEADOS QUE PERCIBEN LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN SON MAYORES DE 45 AÑOS”

## EL COMPORTAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN EN LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS

- ▶ La contratación a personas mayores de 45 años ha aumentado a lo largo de la crisis en mayor proporción que la total. En 2014 se firmaron en Navarra casi un 80% más de contratos a personas mayores de 45 años que en el año 2008. El peso del colectivo dentro de la contratación total ha pasado del 15,6% de 2008 al 22,8% en 2014.
- ▶ El subgrupo de personas entre 45 y 49 años es el que concentra la mayoría de los contratos realizados dentro de este colectivo.
- ▶ Gran parte de los contratos firmados por personas mayores de 45 años han sido temporales, de duración determinada, con jornada a tiempo completo, realizados por empresas ordinarias, dentro del sector servicios, en ocupaciones elementales y firmados mayoritariamente por mujeres con estudios secundarios, residentes en la zona de Pamplona y Comarca.
- ▶ Se ha reducido la proporción de contratos indefinidos firmados por personas de este colectivo aumentando la contratación temporal. Los contratos temporales se han incrementado desde 2008 un 89,3% (casi 30.000 contratos temporales más), mientras

que la contratación indefinida ha descendido un 3,6%.

- ▶ En cuanto al número de personas contratadas, se ha producido un incremento del 26% (4.325 personas contratadas más) así como un aumento en el número medio de contratos por persona: 3,3 contratos por persona, mientras que en 2008 la media era de un contrato menos por persona.



## CARACTERÍSTICAS GENERALES Y PERFILES DENTRO DEL COLECTIVO

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

- ▶ Se distinguen 2 grandes grupos (antes y después de los 50 años), que presentan a su vez diferentes comportamientos frente al empleo y mayores dificultades para encontrarlo sobre todo a partir de los 50 años.
- ▶ El empleo y la empleabilidad están muy marcados por el rol de género, que delimita

### Perfiles de personas desempleadas mayores de 45 años

- ✓ Mujeres con una cualificación baja o media-baja que empezaron a trabajar muy jóvenes en el ámbito de los servicios, en industrias manufactureras o en puestos administrativos.
- ✓ Hombres que han trabajado en el sector industrial como operarios o en ocupaciones de carácter manual.
- ✓ Personas con un nivel de cualificación medio-alto que han llegado a ocupar puestos de responsabilidad en empresas, pero que actualmente están “desfasados” en relación a las nuevas exigencias tecnológicas y filosóficas de empresa.
- ✓ Personas con un nivel formativo medio, muy ligadas a los sectores de la construcción y la industria, tan fuertemente castigados por la crisis.

### Perfiles de personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años

- ✓ Personas de entre 45 y 50 años con mayor potencial de empleabilidad, más abiertas al cambio, pero que necesitan apoyos y recursos para poder insertarse.
- ✓ Personas de entre 50 y 60 años que han trabajado en sectores como la construcción o la industria, con salarios medios o que incluso han creado sus propias empresas, que cuentan con escaso nivel formativo y con entornos familiares a los que todavía tienen que mantener. Son personas que han agotado las prestaciones contributivas y han pasado ya a las de carácter asistencial, y cuyas necesidades de apoyo y cobertura son todavía mayores.
- ✓ Personas a partir de 60 años, sobre todo mujeres, que han visualizado siempre su empleo como complemento al de sus parejas y que en estos momentos no están haciendo una búsqueda activa de empleo.



trayectorias laborales y actitudes claramente diferenciadas. Los hombres siguen manteniendo su rol de productores mientras que las mujeres siguen llevando la carga de trabajo reproductivo dentro del hogar.

- ▶ El colectivo presenta, en general, un menor nivel educativo que las generaciones más jóvenes. Por otro lado, existen muchas personas cualificadas dentro del colectivo que han adquirido su saber a través de la experiencia pero que no tienen una certificación.
- ▶ El desempleo es el problema que más preocupa. Existen diferentes perfiles de personas en desempleo dentro de este colectivo pero el paro de larga duración se ha convertido en el más complejo y preocupante.
- ▶ Se trata de un colectivo con amplia experiencia y un elevado sentido de la responsabilidad. El problema es que esta experiencia de trabajo suele limitarse a un mismo puesto de trabajo, lo que limita su potencial de empleabilidad.
- ▶ Han realizado un escaso reciclaje profesional. Es una generación menos “académica” y más “práctica”, en el sentido de que gran parte del aprendizaje profesional se ha adquirido en el propio puesto de trabajo.
- ▶ Para este colectivo el trabajo es lo más importante, por eso la situación de desempleo, más allá de la necesidad económica,

les afecta mucho más, sobre todo a los hombres que, en general, viven de manera más “traumática” la situación de desempleo.

- ▶ En general, existe un bajo conocimiento de los recursos en torno a las políticas activas de empleo. Éstas son valoradas en términos de utilidad; solo si les resultan útiles las valoran positivamente. Sin embargo, si manifiestan un mayor conocimiento sobre las políticas pasivas (prestaciones) fundamentalmente debido a una razón de necesidad económica.

“ LO QUE MÁS PREOCUPA A ESTE COLECTIVO ES EL DESEMPLEO. ADEMÁS, PRESENTAN MENOR NIVEL EDUCATIVO QUE GENERACIONES MÁS JÓVENES Y UN ESCASO RECICLAJE PROFESIONAL, LO QUE LIMITA SU EMPLEABILIDAD. POR OTRO LADO, EXISTEN MUCHAS PERSONAS CUALIFICADAS QUE HAN ADQUIRIDO SU SABER A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA PERO NO TIENEN UNA CERTIFICACIÓN ”

## ¿CÓMO LES HA AFECTADO LA CRISIS?

- ▶ La afección de la crisis no es que haya sido superior, pero sí que en este colectivo los problemas que ha generado han sido mayores y por eso presentan más dificultades de inserción-mantenimiento en el empleo.
- ▶ La prolongación de la crisis, y por tanto de la situación de desempleo, hace que las prestaciones contributivas se agoten y se pase a las de tipo asistencial.
- ▶ Aunque este colectivo está en general menos formado, se observa un cambio claro tras la crisis: ahora muestran menos resistencia a formarse y empiezan a asumir que para acceder a un empleo es necesario pasar por procesos de recualificación y/o especialización. Son conscientes de que el mercado de trabajo ha cambiado y que por tanto el concepto de “un empleo para toda la vida” pierde su sentido.

## PRINCIPALES PROBLEMAS Y DIFICULTADES

- ▶ El principal problema para el colectivo es la falta de trabajo, ya que el mercado laboral no está siendo capaz de absorber toda la mano de obra disponible.
- ▶ Consideran que la edad supone un obstáculo en sí mismo, no solo para encontrar un empleo, sino incluso para mantenerlo o ascender. Las empresas siguen priorizando a las personas más jóvenes en los procesos de selección.
- ▶ Las dificultades para encontrar un trabajo y el alargamiento en el tiempo de la situación de paro hacen que pierdan la autoestima, la ilusión y la confianza en sí mismos, tan importantes para la búsqueda de empleo.
- ▶ Un elemento importante que frena la empleabilidad de este colectivo es la falta de competencias tecnológicas y también de competencias más personales que hoy en día demandan las empresas (comunicación verbal, idiomas...).



## PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DEL COLECTIVO

### Actuaciones en materia de inserción

- ✓ Trabajar la orientación laboral y la intermediación a través de seguimientos personalizados. Itinerarios 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.

## Formación, recualificación y especialización

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Recursos de apoyo a la conciliación para poder acceder a la formación.
- ✓ Adaptar la formación a los/as autónomos/as.

## Actuaciones para fomentar la contratación

- ✓ 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.
- ✓ Impulsar en el marco de la responsabilidad social empresarial la contratación de personas mayores de 45 años.
- ✓ Abrir programas de empleo para este colectivo dentro de distintas Administraciones Públicas.
- ✓ Estudiar nuevas fórmulas que permitan compaginar algunas prestaciones con trabajos a tiempo parcial.

## Actuaciones para fomentar su permanencia en el empleo

- ✓ Fomentar la contratación indefinida de personas mayores de 50 años.
- ✓ Ampliar los incentivos a las empresas para mantener el empleo de los/as trabajadores/as de más edad.
- ✓ La Negociación Colectiva como instrumento para garantizar la permanencia en el empleo del colectivo.



## Actuaciones en materia de autoempleo

- ✓ “Abrir las puertas” a la búsqueda de empleo por cuenta propia.
- ✓ 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

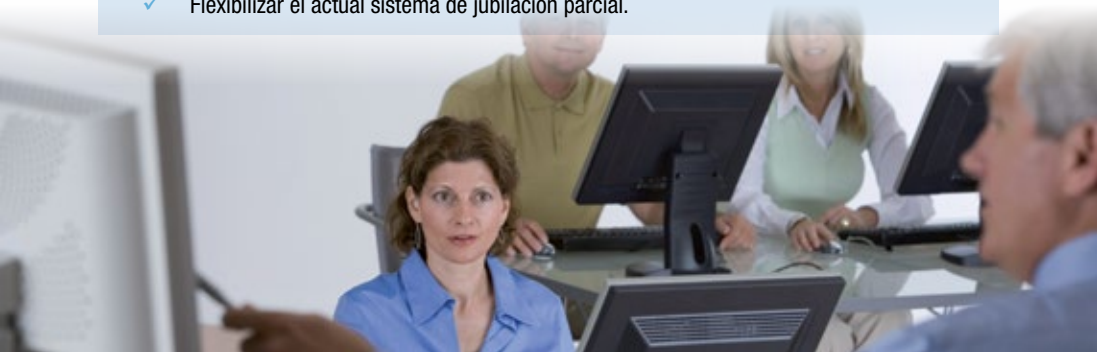
- ✓ Lo primero, crear empleo.
- ✓ Campañas de sensibilización que pongan en valor la edad como un elemento de suma.
- ✓ Mayor coordinación entre los recursos destinados a la gestión de políticas activas y pasivas de empleo.
- ✓ Crear sistemas de información permanente para la detección de “nichos de empleo”.
- ✓ 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

- ✓ 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

- ✓ Flexibilizar el mercado de trabajo para que los/as trabajadores/as de mayor edad tengan distintas fórmulas para abandonar de manera voluntaria y viables el mercado de trabajo.
- ✓ Flexibilizar el actual sistema de jubilación parcial.



“ PUEDES CONSULTAR EL ESTUDIO COMPLETO EN LA WEB DE CCOO DE NAVARRA, EN EL APARTADO DE INFORMACIÓN DEL GABINETE DE ESTUDIOS ”

[www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

### **Pamplona**

Avda Zaragoza 12, 4ª planta · Tel: 948 24 42 00

### **Forem**

Polígono Industrial de Mutilva Baja C/ U, nº 1–3 · Tel.: 948 13 66 88

**Tudela** Eza, 5 · Tfno: 948 82 01 44

**Castejón** Estación Renfe, s/n · Tel. 948 81 42 54

**Estella** Maria de Maeztu 19–21, bajo · Tel. 948 55 42 51

**San Adrián** Santa Gema 33–35, entrpl. · Tel. 948 67 20 24

**Viana** Tudela 9, bajo · Tel. 948 64 53 95

**Mendavia** Miguel Pérez, s/n · Tel. 948 69 52 22

**Tafalla** Beire 2, bajo · Tel. 948 70 26 73

**Peralta** Avda. de la Paz 7A, 1º Puerta B · Tel. 948 75 07 98

**Alsasua** Zelai 79, bajo · Tel. 948 56 40 51