

EDAD, POBREZA Y EMPLEO DE MAYORES DE 45 AÑOS¹

EMILIA CASTELLANO BURGUILLO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Huelva

castella@uhu.es

¹ Esta comunicación es parte del proyecto de I+D+I PID2022-141201OB-100, “La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España” (TRABEXIT), financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. 2. CONCEPTOS DE EDADISMO Y APOROFOBIA. 3. ¿ES UN PROBLEMA REAL O HIPOTÉTICO LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD? 4. TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA. 5. CONCLUSIONES.

1. INTRODUCCIÓN

En concreto en este trabajo se propone la exposición de parte del análisis que se está realizando por la proponente de la comunicación en relación con las medidas de creación de empleo o medidas sustitutorias para los mayores de 45 años. Es por todos conocidos, las dificultades existentes en el mercado de trabajo para los mayores de 45 años, dificultades que pueden también ser analizadas desde el punto de vista de la igualdad de trato y la pobreza de este colectivo que tiene que enfrentarse a situaciones realmente difíciles para poder subsistir, no existiendo pues un auténtico sistema de respuesta a las carencias del colectivo por ninguno de los operadores jurídicos que intervienen en el ámbito de las relaciones laborales. En esta materia que proponemos entran en juego aspectos relacionados con la aporofobia como posible causa de discriminación y con el edadismo que aplicado al ámbito laboral se refiere al conjunto de estereotipos, prejuicios y posibles discriminaciones contra las personas que pertenecen a un grupo por su edad.

Uno y otro aspecto suelen ir de la mano cuando nos referimos a los trabajadores y trabajadoras que por alguna razón han sido expulsados del mercado de trabajo o que incluso no han llegado a incorporarse, dificultándose por tanto, en el acceso digno a prestaciones de vejez. La vulnerabilidad económica de estas personas reclama una atención especial que viene demandándose desde hace décadas pero que escasamente encuentra respaldo en nuestro ordenamiento jurídico, mucho más tras las últimas reformas, por ejemplo, del sistema de ayudas que reciben los mayores de 52 años que pasarán, en principio, a ser dependientes de la formación que ofrezca el Servicio Público de Empleo, que por otra parte, escasamente oferta esta formación. La pregunta que se hacen muchas de estas personas es para qué van a ser formados para incorporarse en organizaciones que en principio prefieren contratar a personas de menor de edad.

Tras todo lo ya dicho, parece evidente que nos encontramos en una materia que requiere de un análisis, que concretaremos además en la negociación colectiva de empresa que aparentemente trata el tema del empleo de mayores de 45 años pero escasamente más allá de un mero reconocimiento teórico de la necesidad de fomentar su empleabilidad o empleo.

En cuanto a la metodología utilizada señalar que la elección de un método adecuado para el examen del tema objeto de este trabajo se enfrenta a una serie de problemas como es la reconocida falta de identificación de un

específico método jurídico para el iuslaboralista, lo que nos lleva a la utilización de varios métodos de investigación en función de la problemática que se analice, en nuestro caso se trata de una materia que requiere ser analizada interdisciplinariamente: desde la sociología, la economía y el propio derecho.

2. CONCEPTOS DE EDADISMO Y APOROFOBIA

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española el concepto de aporofobia se utiliza para designar “la fobia a las personas pobres o desfavorecidas”², lo que nos lleva a definir el concepto de pobreza en sentido amplio y el concepto de pobreza laboral. En el primer caso, y asumiendo que existen muchas definiciones de la misma podemos resumir las teorías principales en la definición en aportó Gordón que considera que “La pobreza es la falta de recursos en el tiempo y la privación material y social son sus consecuencias”³. Esto nos llevaría a medir la pobreza en función de los ingresos que permitan cubrir las necesidades básicas en nuestro estado de bienestar, por eso la pobreza sería vista como la incapacidad para satisfacer algunas necesidades elementales y esenciales por parte de la población⁴.

Si analizamos la cuestión desde el punto de vista de la pobreza laboral podemos decir que en el marco de las políticas de bienestar y protección social que existen en cada estado, el enfoque se habría puesto en “*incrementar el número de personas cuya fuente principal de ingresos resulta de las rentas del trabajo, con especial énfasis en incorporar al mercado laboral a aquellas personas más vulnerables por sus perfiles educativos e historiales laborales. El fuerte aumento de los niveles de desempleo existente en los Estados miembros de la Unión Europea ha hecho que sea una prioridad incorporar a las personas al mercado de trabajo y hacer que se mantengan en el mismo*”⁵; si bien nos encontramos con la situación de que esos empleos no generan ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y, por tanto, no se puede evitar la situación de pobreza. Esto hace que nos encontremos, por una parte, los pobres sin empleos, y por otra, los trabajadores pobres. Estos últimos han generado el desarrollo de las llamadas políticas del *making work pay* o lo que es lo mismo que el trabajo compense, mientras que para los primeros se ha diseñado todo un entramado de prestaciones económicas vinculada a la situación de necesidad en la que se encuentran.

² Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE. 23 de febrero 2024

³ GORDON, D. (2006). “The Concept and Measurement of Poverty.” In *Poverty and Social Exclusion in Britain: The Milenium Survey*, edited by C. Pantazis, D. Gordon, and R. Levitas, 29–69. Bristol Policy Press. En https://www.poverty.ac.uk/sites/default/files/poverty-and-social-exclusion_chap2.pdf. 23 de febrero de 2024. También puede consultarse AMARTYA, S, FOSTER, J (1997). “Space, Capability. and Inequality” en Amartya Sen (1997), *On Economic Inequality*, Clarendon Paperbacks. [https://On_Economic_Inequality \(1\).pdf](https://On_Economic_Inequality (1).pdf). 23 de febrero de 2024

⁴ CORTÉS CÁCERES, F-A “Acerca del concepto de pobreza”. *Laboratorio Revista de Estudios sobre cambio estructural y desigualdad social*. N° 33, 1, 2023. Págs. 264-268.

⁵ DOMÍNGUEZ OLAVIDE, P. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de pobreza laboral? Una aproximación conceptual. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8369543>. 23 de febrero de 2024. Págs. 76.

Desde el punto de vista de la estadística⁶ y para medir esta pobreza podemos utilizar el indicador de pobreza laboral utilizado en la Unión Europea denominado “tasa de riesgo de pobreza en el trabajo”, y que hace referencia al “porcentaje de personas trabajadoras respecto al total de población que se declara trabajadora y que está en riesgo de pobreza. El riesgo de pobreza se define como la situación en el que la renta disponible equivalente del hogar (después de transferencias sociales y aplicación de las escalas de equivalencia) es inferior al 60 % de la mediana de la renta disponible equivalente. El indicador se construye a través de la Encuesta Europea de Condiciones de Vida (EU-SILC), y considera a todas aquellas personas de entre 18 y 64 años que declaran haber trabajado durante al menos siete meses durante el año”⁷.

Según datos proporcionados por el INE esta tasa de riesgo de pobreza se acentúa en los grupos de edad de 16 a 29 años, y de 30 a 64 años, tanto en hombres como mujeres, incluyendo por tanto al colectivo que estudiamos en este trabajo, y por situación en el mercado el mayor rango lo encontramos, según la segunda gráfica, en los parados seguidos de los inactivos⁸.

Por otra parte, respecto al concepto de edadismo⁹, se utiliza para expresar la discriminación por razón de edad. En el informe que en el año 2021 aprobó la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la discriminación por motivos de edad, se señala que “el edadismo se refiere a los estereotipos (cómo pensamos), los prejuicios (cómo nos sentimos) y la discriminación (cómo actuamos) hacia las personas en función de su edad [...]. El edadismo contribuye a la pobreza y la inseguridad económica de las personas en la vejez, y en una estimación reciente se demuestra que el edadismo tiene un costo para la sociedad de miles de millones de dólares”¹⁰.

⁶ Son numerosos los autores que se han acercado al concepto de aporofobia, así el profesor Calvo Gallego señala que “es un dato comúnmente aceptado que el término de aporofobia fue acuñado en 1995 por la profesora de Ética y Filosofía Política de la Universidad de Valencia, Adela Cortina Orts, en un artículo publicado en el suplemento Cultural del periódico ABC para designar el “rechazo, aversión, temor y desprecio hacia el pobre, el desamparado que, al menos en apariencia, no puede devolver nada bueno a cambio. CALVO GALLEGO, F.J. La aporofobia: ¿una causa naciente de discriminación? En el libro Realidad social y Discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral. Editorial Laborum. 2022. Págs.. 227-261.

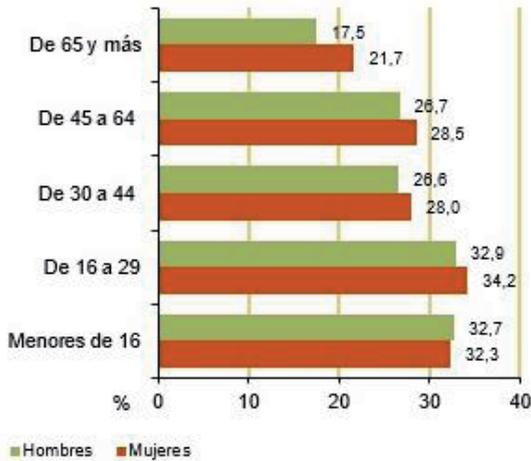
⁷ DOMINGUEZ OLAVIDA, P. op. Cit. Pág. 77

⁸ Al grupo de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social según la Estrategia Europa 2020 se les denomina ERPE (personas En Riesgo de Pobreza y/o Exclusión) o las siglas en inglés AROPE (At Risk of Poverty and/or Exclusion). https://ine.es/ss/Satellite?c=INSEccion_C&cid=1259941637944&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout#::~:~:text=Al%20grupo%20de%20personas%20en%20riesgo. 23 de febrero de 2024.

⁹ Fue el psiquiatra y gerontólogo estadounidense Robert Butler el primero en utilizar el término en su artículo “Age-ism - Another form of Bigotry” (“Edadismo- Otra forma de intolerancia”), en 1969. TORRES HARO, M^a. J. “Edadismo y género en el mercado laboral: visibilizando el edesánimo. Tesis Doctoral. En <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=314593>. 23 de febrero de 2024.

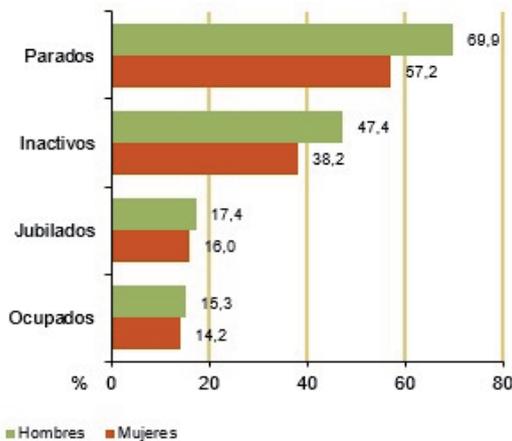
¹⁰ <https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>. 23 de febrero 2024. Págs.. 17 y18.

Gráfico 20.1.
Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social por grupos edad.
España 2021



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. INE.

Gráfico 20.2.
Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social por situación laboral.
España 2020



Fuente: Encuesta Europea de Ingresos y Condiciones de Vida (EU-SILC) Eurostat.

De este informe se pueden extraer las siguientes conclusiones¹¹:

1. El edadismo en el lugar de trabajo se da a lo largo de toda la vida laboral de la persona, tanto en el inicio, en la fase de reclutamiento, como durante la relación laboral y al final de la misma en los procesos de despido y jubilación.
2. El edadismo en el mercado laboral conlleva conductas en las que los empleadores muestran una menor probabilidad de contratar a aspirantes mayores respecto de los aspirantes más jóvenes.
3. Además, una vez que son contratadas las personas mayores tienen menos acceso a la formación y capacitación.
4. En una amplia variedad de sectores (por ejemplo, hostelería, ventas, contabilidad), las personas jóvenes tienen una mayor probabilidad de ser entrevistadas y contratadas que las personas de mediana edad y que las personas mayores.
5. La desventaja con la que se encuentran los aspirantes de mayor edad puede aumentar en los trabajos que requieren una capacitación especializada o en los lugares de trabajo en los que se produce un cambio tecnológico importantes¹².

3. ¿ES UN PROBLEMA REAL O HIPOTÉTICO LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD?

Para responder a esta pregunta, de forma complementaria a lo señalado en el epígrafe anterior, debemos analizar el Informe AROPE sobre el estado de la pobreza en España. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030, 2015-2022, publicado en octubre de 2023¹³. Este informe se centra en tres ideas fundamentales:

1. Es fundamental en nuestro país el apoyo y función redistribuidora de la Administración pública para la sostenibilidad de la calidad de vida de los españoles, por lo que de no existir todo el sistema de ayudas públicas contributivas y no contributivas, la desigualdad sería mucho más elevada y casi la mitad de la población española estaría en situación de pobreza.
2. La segunda idea es que el mero crecimiento económico no resulta suficiente para luchar contra la pobreza y la exclusión. Entre los años 2014 y 2019 el PIB per cápita se incrementó en 4.223 €, es

¹¹ <https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>. 23 de febrero de 2024. Págs 29 y 30.

¹² Sobre esta temática también puede consultarse Bytheway, B., & Johnson, J. (1990). On defining ageism [Sobre la definición de edadismo]. *Critical Social Policy*, 10(29), 27-39. <https://doi.org/10.1177/026101839001002902>. 24 de febrero de 2024; Granleese, J., & Sayer, G. (2006). Gendered ageism and “lookism”: A triple jeopardy for female academics [Edadismo de género y “lookismo”: Un triple peligro para las académicas]. *Women in Management Review*, 21(6), 500-517. <https://doi.org/10.1108/09649420610683480>. 24 de febrero de 2024.

¹³ <https://www.eapn.es/estadodepobreza/>. 24 de febrero de 2024.

decir, un crecimiento de 19%; sin embargo, en ese mismo periodo la tasa de riesgo de pobreza pasó desde el 22,2% hasta el 20,7%, es decir, se redujo 1,5 puntos porcentuales (- 6,7%). Con esa misma relación entre crecimiento y pobreza se necesitarían 68 años de crecimiento ininterrumpido para acabar con la pobreza.

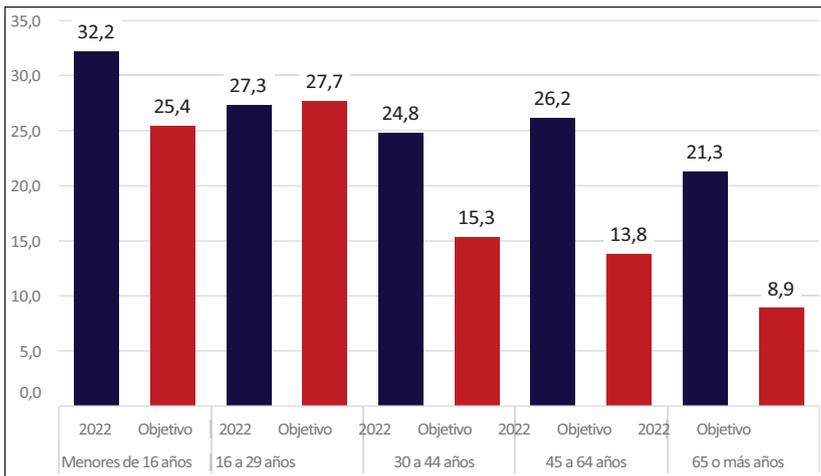
3. Y la tercera idea fundamental es que a pesar de los buenos resultados de este año, queda mucho camino por recorrer.

En el informe se añade una conclusión importante y es “*España está lejos de mantener una reducción proporcional adecuada de sus tasas de pobreza y/o exclusión para conseguir el objetivo comprometido en la Agenda 2030; en este sentido, tiene unos 1,8 millones de personas en AROPE por encima de las que debería tener en la actualidad para avanzar proporcionalmente en el cumplimiento del objetivo. Además, la negativa evolución de algunos indicadores que componen la privación material y social severa (PMSS¹⁴), que, como se sabe, se adelantan un año a las cifras de pobreza, augura un proceso de regresión si no se implementan medidas adecuadas y potentes*”¹⁵.

En la gráfica siguiente puede observarse que el mayor riesgo de pobreza se encuentra en los menores de 16 años en primer lugar, seguidos en tercer lugar, de la población que se encuentra entre 45 y 64 años.

Gráfico 20.3.

Subindicador 1.2.2.1. población en arope por edad en 2022 y objetivos



Fuente: Informe AROPE.

¹⁴ Privación material y social severa

¹⁵ Pág. 6 del Informe AROPE de 2023.

Si analizamos los datos de este informe aplicados al empleo resulta que en principio sería correcto afirmar que la falta de trabajo produce pobreza, ya que tres de cada cinco personas (61,7%) que viven en un hogar con baja intensidad de empleo son además pobres, pero no al contrario, porque ocurre que *“hay un 16,3 % de la población total española que es pobre y, sin embargo, no vive en un hogar con baja intensidad de trabajo. En términos más sencillos, todo lo anterior indica que no siempre una persona es pobre porque no tiene trabajo. Además, el 53,8% de ellas son activas, ya sea trabajando (32,9 %) o en desempleo (20,9 %). De ello se infiere que las políticas contra la pobreza basadas solamente en incrementar la cantidad de empleo solo pueden llegar al 20,9% de personas pobres que están en desempleo. Es decir, no llegan a todas las personas que las necesitan y, para las que se mantienen activas, son insuficientes: si no se trabaja, las probabilidades de vivir en situación de pobreza son altas, pero si se trabaja, no siempre es posible evitar ser pobre. Todas estas cuestiones plantean la importancia del contexto normativo y las condiciones contractuales del trabajo”*¹⁶.

En consonancia con lo anterior podemos decir que entre los años 2013 y 2019 la tasa de paro se redujo espectacularmente, casi a la mitad, desde el 26,1 % hasta el 14,1 %, esto sin embargo no fue acompañado de una reducción de la tasa de pobreza, sino que por el contrario se incrementó del 20,4% al 20,7%, por lo que podemos concluir que intervenir exclusivamente en el empleo no es garantía suficiente para reducir la pobreza o exclusión social si bien influye en ella¹⁷.

En cuanto a los datos del mercado de trabajo en el año 2023 y según la publicación realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (SEPE) sobre los datos de diciembre de 2023, en particular sobre el desempleo, España cerró el año 2023 con una reducción del paro de 193.400 personas (-6,4%), disminuyendo la cifra total de parados a 2.830.600, por lo que la tasa de paro se redujo al 11,7%, registrándose reducciones en Industria, con 29.900 parados menos, Agricultura, 21.300 y Construcción, 19.100. Hay que destacar que durante los últimos 12 meses se redujeron en 127.200 el número de personas que buscan su primer empleo o han dejado su empleo hace más de un año. En 2023 se redujeron en 115.100 los hogares con todos los miembros en paro hasta los 932.400 y aumentaron en 399.400 los hogares con todos los miembros ocupados, hasta los 11.654.700.

Si concretamos los datos del mercado de trabajo en función de la edad y sexo de las personas que trabajan o quieren hacerlo, resulta que en diciembre de 2023 encontramos 1.090.483 hombres parados y demandando empleo y 722.499 no parados. Por franjas de edad resulta que a partir de los 40 años se incrementa el número de demandantes de empleo y especialmente, en la franja de 55 a 59 años. En el caso de las mujeres y según la segunda tabla expuesta a continuación resulta que encontramos 1.616.973 mujeres paradas y 992.614 con empleo o no paradas, y por franjas de edad, el incremento se

¹⁶ Pág. 28 del Informe AROPE 2023.

¹⁷ Pág. 45 del Informe AROPE 2023.

produce a partir de los 35 años y especialmente en las franjas de edad de 50 o más años.

Tabla 20.1.
Demandantes de empleo según edad y sexo

<i>HOMBRES</i>	<i>TOTAL</i>	<i>PARADOS</i>	<i>NO PARADOS</i>
DE 16-19 AÑOS	43.772	28.745	15.027
DE 20-24 AÑOS	130.065	72.315	57.750
DE 25-29 AÑOS	148.251	87.638	60.613
DE 30-34 AÑOS	154.155	91.083	63.072
DE 35-39 AÑOS	156.312	91.665	64.647
DE 40-44 AÑOS	177.245	102.852	74.393
DE 45-49 AÑOS	211.447	124.536	86.911
DE 50-54 AÑOS	226.817	139.782	87.035
DE 55-59 AÑOS	261.277	172.342	88.935
MAYOR DE 59 AÑOS	303.641	179.525	124.116
Total edad	1.812.982	1.090.483	722.499

<i>MUJERES</i>	<i>TOTAL</i>	<i>PARADOS</i>	<i>NO PARADOS</i>
DE 16-19 AÑOS	31.507	21.023	10.484
DE 20-24 AÑOS	129.398	71.882	57.516
DE 25-29 AÑOS	182.930	112.146	70.784
DE 30-34 AÑOS	219.532	139.661	79.871
DE 35-39 AÑOS	248.818	158.981	89.837
DE 40-44 AÑOS	283.827	176.098	107.729
DE 45-49 AÑOS	325.635	200.538	125.097
DE 50-54 AÑOS	352.610	221.707	130.903
DE 55-59 AÑOS	385.245	257.024	128.221
MAYOR DE 59 AÑOS	450.085	257.913	192.172
Total edad	2.609.587	1.616.973	992.614

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Por nivel de estudios, los demandantes de empleo se clasifican de la siguiente manera. Los hombres a medida que incrementan su edad, en el caso de las personas sin estudios, el valor total de demandantes de empleo se incrementa, por otra parte, destacan aquellos que tienen estudios primarios incompletos (246.971) y los que tienen la educación secundaria general (976.490). En el caso de las mujeres los valores son superiores a los hombres, encontramos 56.059 mujeres sin estudio que demandan empleo; 316.774 mujeres con estudios primarios incompletos y 1.297.073 de mujeres demandantes de empleo que tienen la educación secundaria general. Igualmente, los datos de demandantes de empleo se incrementan a medida que se incrementa la edad.

Tabla 20.2.
Demandantes de empleo según sexo y nivel de estudios

		DICIEMBRE 2023									
		SIN	ESTUDIOS	ESTUDIOS	ESTUDIOS	EST. SECUNDARIOS	ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS				
TOTAL	ESTUDIOS	ESTUDIOS	PRIMARIOS INCOMP.	PRIMARIOS COMPLET.	PROGRAM. F.P.	EDUCACIÓN GENERAL	TÉC. PROF. SUP.	PRIMER CICLO	SEGUNDO Y TERCER CICLO	OTROS	
HOMBRES											
DE 16-19 AÑOS	43.772	1.338	7.490	5.986	2.292	26.555	66	1	24	20	
DE 20-24 AÑOS	130.065	3.071	16.741	13.418	12.219	68.111	10.878	56	5.485	86	
DE 25-29 AÑOS	148.251	3.316	16.243	13.946	12.383	70.618	13.866	176	17.587	116	
DE 30-34 AÑOS	154.155	3.504	17.555	15.278	14.087	74.282	12.602	962	15.744	141	
DE 35-39 AÑOS	156.312	4.188	20.230	14.822	11.916	80.784	10.226	3.294	10.727	125	
DE 40-44 AÑOS	177.245	4.656	23.518	15.643	12.193	95.649	11.243	4.239	9.977	127	
DE 45-49 AÑOS	211.447	4.867	27.815	17.834	14.170	114.934	14.793	5.444	11.440	150	
DE 50-54 AÑOS	226.817	4.448	30.773	19.978	14.434	128.054	13.302	5.170	10.522	136	
DE 55-59 AÑOS	261.277	5.005	36.332	24.719	16.123	149.654	13.132	4.994	11.173	145	
MAYOR DE 59 AÑOS	303.641	7.077	50.274	36.752	12.935	167.849	10.285	6.053	12.177	239	
Total edad	1.812.982	41.470	246.971	178.376	122.752	976.490	110.393	30.389	104.856	1.285	

Tabla 20.2. (continuación)
Demandantes de empleo según sexo y nivel de estudios

		<i>DICIEMBRE 2023</i>									
		<i>ESTUDIOS</i>		<i>ESTUDIOS</i>		<i>EST. SECUNDARIOS</i>		<i>ESTUDIOS POSTSECUNDARIOS</i>			
TOTAL		ESTUDIOS	PRIMARIOS INCOMP.	PRIMARIOS COMPLET.	PROGRAM. F.P.	EDUCACIÓN GENERAL	TÉC. PROF. SUP.	PRIMER CICLO	SEGUNDO Y TERCER CICLO	OTROS	OTROS
MUJERES											
DE 16-19 AÑOS	31.507	803	4.749	4.070	1.923	19.844	77	4	29	8	8
DE 20-24 AÑOS	129.398	2.572	15.059	12.089	11.298	62.082	13.148	129	12.927	94	94
DE 25-29 AÑOS	182.930	3.584	18.520	15.571	13.955	75.773	17.482	391	37.459	195	195
DE 30-34 AÑOS	219.532	4.966	23.510	19.383	21.263	92.898	19.020	3.762	34.408	322	322
DE 35-39 AÑOS	248.818	6.475	30.179	21.224	23.291	110.489	19.531	12.231	25.121	277	277
DE 40-44 AÑOS	283.827	7.234	32.994	21.300	25.571	133.371	23.940	14.385	24.698	334	334
DE 45-49 AÑOS	325.635	7.312	36.179	22.617	29.382	153.591	32.295	17.067	26.868	324	324
DE 50-54 AÑOS	352.610	7.099	40.225	25.720	30.428	184.435	27.490	14.587	22.347	279	279
DE 55-59 AÑOS	385.245	7.099	47.919	32.869	34.009	212.947	20.698	10.919	18.485	300	300
MAYOR DE 59 AÑOS	450.085	8.915	67.440	52.383	32.223	251.643	12.402	9.920	14.851	308	308
Total edad	2.609.587	56.059	316.774	227.226	223.343	1.297.073	186.083	83.395	217.193	2.441	2.441

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Tabla 20.3. (continuación)
Demandantes de empleo según sexo y duración de la demanda

	TOTAL	<= 7 DIAS	> 7 <= 15 DIAS	> 15 <= 30 DIAS	> 1 <= 3 MESES	> 3 <= 6 MESES	> 6 <= 9 MESES	> 9 <= 12 MESES	> 12 <= 18 MESES	> 18 <= 24 MESES	> 24 MESES
DICIEMBRE 2023											
MUJERES											
DE 16-19 AÑOS	31.507	1.014	1.482	2.453	11.415	6.982	2.887	1.795	1.968	826	685
DE 20-24 AÑOS	129.398	4.955	6.572	11.217	46.501	26.679	9.425	6.025	7.231	3.457	7.336
DE 25-29 AÑOS	182.930	7.029	8.998	15.552	60.543	35.265	14.990	10.238	11.771	5.785	12.759
DE 30-34 AÑOS	219.532	7.229	9.314	15.878	61.888	39.278	19.455	14.781	17.829	9.818	24.062
DE 35-39 AÑOS	248.818	7.314	9.149	15.913	62.939	41.772	22.132	17.381	22.223	13.000	36.995
DE 40-44 AÑOS	283.827	8.122	10.158	17.355	68.017	45.127	24.384	19.194	25.380	15.578	50.512
DE 45-49 AÑOS	325.635	8.690	10.352	17.990	69.316	47.807	27.454	22.244	29.006	18.898	73.878
DE 50-54 AÑOS	352.610	7.859	9.558	16.493	65.013	47.006	28.669	24.120	33.036	22.158	98.698
DE 55-59 AÑOS	385.245	6.240	7.668	13.422	54.156	42.132	27.825	24.799	36.180	27.012	145.811
MAYOR DE 59 AÑOS	450.085	4.354	5.437	10.331	43.943	37.575	27.913	26.780	40.387	30.705	222.660
Total edad	2.609.587	62.806	78.688	136.604	543.731	369.623	205.134	167.357	225.011	147.237	673.396

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Otro dato importante en nuestra opinión es el tiempo que se encuentran como demandantes de empleo. En el caso de los hombres y según datos de diciembre de 2023, la mayoría tardan entre 1 y 3 meses en recibir una oferta de empleo (444.563), si bien el dato más significativo es que 378.549 tardan más de 24 meses en recibir esa oferta, lo que supone una larga espera para incorporarse o reincorporarse en el mercado de trabajo. En el caso de las mujeres, estos valores son superiores, destacando el número de mujeres que tienen que esperar más de 24 meses para recibir una oferta de empleo (673.396), es el valor superior de toda la tabla en el caso de las mujeres. Estos datos, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, se incrementan a medida que se incrementa la edad.

Si analizamos la causa por la que se dan de alta como demandantes de empleo, resulta que tanto en hombres (270.015) como en mujeres (304.660) destaca la reactivación de la demanda y especialmente en las franjas de edad de 40 a 49 años tanto en mujeres como hombres.

En conclusión, tanto para mujeres como hombres encontramos problemas de empleo a medida que se incrementa la edad, siendo el nivel de estudios un factor a tener en cuenta, así como el tiempo que tardan en recibir una oferta de empleo. Por sectores o actividades profesionales el desempleo destaca para los hombres en la industria (116.107), la construcción (178.549), el comercio tanto al por mayor como al por menor (128.605), las actividades administrativas y servicios auxiliares (130.251), y los servicios (665.466). En el caso de las mujeres el mayor desempleo se registra en diciembre de 2023 en el comercio al por mayor y por menor (247.329), la hostelería (205.415), las actividades administrativas y servicios auxiliares (225.091), la administración pública, defensa y seguridad social (150.543), las actividades sanitarias y de servicios sociales (108.879), y los servicios (1.270.270). Se repite por tanto la tendencia de sectores masculinizados como la industria y la construcción, y sectores feminizados como la administración pública y las actividades sanitarias.

Tabla 20.4.

Demandas de empleo pendientes según clasificación de la demanda por actividad económica. Diciembre 2023

Hombres	
	PARADOS
AGRICULTURA Y PESCA	51.738
INDUSTRIA	116.107
CONSTRUCCION	178.549
COMERCIO POR MAYOR Y MENOR-REP. VEHÍCULO	128.605
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	50.431
HOSTELERÍA	97.376
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	24.175
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	9.103

ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	5.539
ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNIC	40.273
ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIA	130.251
ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL	94.245
EDUCACIÓN	18.179
ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	20.455
ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMA	22.467
OTROS SERVICIOS	18.413
ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST	5.739
ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR	215
SERVICIOS	665.466
TOTAL ACTIVIDAD ECONÓMICA	1.090.483

Mujeres

	PARADAS
AGRICULTURA Y PESCA	46.087
INDUSTRIA	100.005
CONSTRUCCION	35.229
COMERCIO POR MAYOR Y MENOR-REP. VEHÍCULO	247.329
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	24.064
HOSTELERÍA	205.415
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	21.742
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	13.580
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	10.827
ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNIC	73.390
ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIA	225.091
ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL	150.543
EDUCACIÓN	49.692
ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	108.879
ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIMA	24.386
OTROS SERVICIOS	53.974
ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST	61.020
ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR	338
SERVICIOS	1.270.270
TOTAL ACTIVIDAD ECONÓMICA	1.616.973

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

4. TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA

Una idea que se comparte por la generalidad de la doctrina es que los procesos de integración laboral suelen ser cíclicos, conllevando entradas y salidas del mercado de trabajo. Este proceso en el caso de las personas mayores de 45 años se suele ralentizar, como hemos analizado en algunos de los datos del epígrafe anterior, de manera que a medida que se incrementa la edad de la persona trabajadora es más difícil reinventarse hacia nuevas ocupaciones profesionales llegando a convertirse en parados de larga duración y en colectivo vulnerable en las políticas de empleo.

Como se señala en el Preámbulo de la actual ley de empleo, Ley 3/2023, de 28 de febrero¹⁸, la misma se aprueba en “*el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo», y tiene por objeto impulsar la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de las personas trabajadoras en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía”*”.

En particular en este preámbulo se nos indica que la edad de las personas demandantes de servicios de empleo es objeto de atención específica, especialmente en aquellos casos en los que exista baja cualificación¹⁹. En desarrollo de lo anterior el artículo 50 de esta norma describe a los colectivos de atención prioritaria y entre ellos cita expresamente a las personas mayores de 45 años. A esto añade el artículo 52 las llamadas “Políticas de empleo para mayores de cuarenta y cinco años”, pero realmente no desarrolla ninguna política pues se limita a decir que estas personas serán consideradas un colectivo prioritario de las políticas de empleo cuando hayan perdido su empleo o en estén en riesgo de perderlo y para ello lo único que se prevé es que se intensificará la atención que puedan llegar a recibir si tienen a su cargo menores de dieciséis años o mayores dependientes.

Por otra parte, existen algunas referencias indirectas en esta Ley a los mayores de 45 años al considerarse en el artículo 33 que para la regulación de la formación en el trabajo prevista en esta norma se tendrá en cuenta (letra f) la necesidad de mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o

¹⁸ BOE de 1 de marzo de 2023

¹⁹ Pág. 10 BOE de 1 de marzo 2023

de inserción laboral. Además, el artículo 39 de la misma norma establece una cláusula general de no discriminación en la planificación, organización y desarrollo de acciones de empleabilidad en particular por razones de edad, entre otras causas. Por lo que podemos concluir que en la actual Ley de empleo es escasa la atención que se presta a este colectivo especialmente vulnerable.

En la anterior Ley de empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre) al amparo de la cual se desarrolló parte de la negociación colectiva analizada tampoco se preveía un desarrollo amplio de la materia que analizamos, tan sólo el artículo 30 se refería a los colectivos prioritarios que demandan atención y entre ellos se citaba a los mayores de 45 años como destinatarios de las acciones llevadas a cabo por el Gobierno y las comunidades autónomas en la forma de “programas específicos” que fomentaran su empleo.

Si analizamos el contenido de los Acuerdos para el Empleo y la Negociación colectiva (AENC) aprobados en los últimos años, se pone de manifiesto que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social. En el actual V AENC (vigente para los años 2023 a 2025) se dice expresamente que “el III y IV AENC, orientaron los criterios de negociación colectiva entre el año 2015 y el año 2020, y en particular en el III AENC se incluía en su punto primero sobre “Estabilidad del empleo y modalidades de contratación” una previsión (letra h) para el fomento de la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación. Pero no existía previsión alguna de desarrollo de esta intención, lo que sí sabemos es que con estos instrumentos se busca fortalecer la negociación colectiva y el valor del convenio colectivo como la vía más eficaz para adaptar el empleo y las condiciones de trabajo a las realidades de los sectores y empresas. Es por ello que hemos procedido a analizar esta negociación colectiva “empresarial” en relación con la creación o mantenimiento del empleo para mayores de 45 años, esperando encontrar algún desarrollo de lo previsto en estos AENC. Tampoco podemos olvidar que la última reforma laboral, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, incorpora importantes menciones y remisiones a la negociación colectiva como vehículo de adaptación de las previsiones legales, y como medio de contribución al fomento de la estabilidad en el empleo²⁰.

²⁰ En el marco del Proyecto de Investigación “La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT), PID2022-141201OB-I00”, de la Convocatoria 2022 - «Proyectos de Generación de Conocimiento», en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023, se está realizando un estudio de la legislación sobre toda esta materia.

En este contexto, y a los efectos de esta comunicación, hemos analizado los 71 convenios de empresa que se han extraído de la base de datos REGCON del Ministerio de Trabajo y Economía Social y que responden a la búsqueda de la voz “empleo de mayores de 45 años”. Todos los convenios analizados están vigentes a fecha de cierre de la comunicación. En dichos convenios encontramos una tipología de cláusulas que hacen referencia directa a las personas trabajadoras mayores de 45 años y que se resumen en las siguientes materias:

1. Previsión de una cláusula genérica de igualdad de trato de todos los trabajadores siendo la edad una de las causas mencionadas como de posible discriminación.
2. Protección y vigilancia de la salud.
3. Medidas para el acceso al empleo de mayores de 45 años.
4. Prioridad de permanencia en caso de expedientes de regulación de empleo para los mayores de 45 años.
5. Prioridad de acceso a la formación profesional.
6. Tiempo de trabajo y mayores de 45 años.
7. Promoción.
8. Movilidad funcional.
9. Movilidad geográfica.
10. Prejubilaciones.

1.- Como ejemplo del primer tipo de convenios colectivos que prevé una cláusula general de igualdad encontramos el Convenio Confor Mangüe S. L (Sevilla). que señala que *“las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, etc”*. Lo mismo ocurre con el convenio de la empresa Muebles M^a Luisa SL de Burgos. Algunos convenios de empresa son más concretos como el de la empresa Plan Senior SLL, que prevé que las partes firmantes del convenio *“se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de los trabajadores mayores de 45 años en el empleo”*, pero sin que se especifique de qué forma y sin que exista ninguna otra mención a este aspecto en el texto del convenio. Lo mismo ocurre con el convenio de la entidad UTE IV Tunstall TelevidagSR-Grupo Igualmequiza del País Vasco. O el convenio de las empresas Te cuidan Vegas Alta S.L. y de la empresa “Asistencia Serviedad, SL ambos de Extremadura. Asimismo, esta cláusula genérica se prevé en el convenio de la empresa FCC. Medio Ambiente S.A.U. servicio de recogida de basuras y limpieza viaria de la ciudad de Ávila, y en el convenio de la empresa Delphi Diesel Systems, SL en Barcelona. Nada más se dice al respecto.

2.- Un segundo grupo de convenios de empresa que destacan en este estudio lo hacen por el tratamiento de la vigilancia de la salud para mayores de 45 años. Así el convenio del Ayuntamiento de Pilas, señala que *“independientemente del control y vigilancia de la salud de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, el/la trabajador/a tendrá derecho a: a) reconocimiento médico general anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado se informará al/la trabajador/a; b) con carácter voluntario, se realizará un examen mé-*

dico cardiovascular a todos/as los/las trabajadores/as mayores de 45 años anualmente”.

El convenio de la empresa Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas, S.A. (AUSSA) de Sevilla amplía el ámbito de estos reconocimientos médicos al indicarse que *“la empresa se compromete a contratar a un servicio médico externo para la realización de reconocimientos médicos y ginecológicos anuales y voluntarios. Será anual para las mujeres menores de 40 años y mayores de 50. Para las mujeres de 40 a 49 años el reconocimiento será bianual e incluirá mamografía. La empresa incluirá en los reconocimientos médicos para varones mayores de 45 años, una prueba PSA (análisis del antígeno prostático específico) en el año que los cumpla o si ya los hubiera cumplido a la entrada en vigor del convenio”.*

Estamos ante una materia que se ha ido ampliando en cuanto a su contenido a lo largo de la negociación colectiva analizada como ocurre con el convenio del Ayuntamiento de Las Regueras (Personal Laboral) de Asturias, *“Reconocimientos médicos. 1. Los empleados/as municipales tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que se llevará a cabo durante los tres primeros meses del año, siendo vinculante de manera inexcusable para la empresa cualquier tipo de prescripción relativa a las condiciones de trabajo, y comprendiendo al menos los siguientes aspectos:*

- *Exploración pulmonar.*
- *Electrocardiograma.*
- *Control de tensión.*
- *Exploración de columna vertebral y aparato locomotor.*
- *Análisis de sangre.*
- *Análisis de orina.*
- *Detección voluntaria de próstata para mayores de 45 años.*
- *Reconocimiento mamario y ginecológico voluntario.*
- *Vacunación antitetánica voluntaria.*
- *Vacunación hepatitis B voluntaria.”*

El examen urológico o ginecológico para mayores de 45 años también se contempla en otros convenios como es el caso de la empresa Lignotech Ibérica, S.A., de Cantabria; o el convenio de la empresa Asea Brown Boveri S.A de Córdoba que prevé la realización de la prueba de electrocardiograma a todos los trabajadores y en particular para los varones mayores de 45 años se les realizará analítica de PSA. O el convenio de la empresa Transportes Urbanos Autobuses Alcoy S.A. de Alicante que prevé el *“reconocimiento médico obligatorio anual para los conductores y conductoras mayores de 50 años y bianual en los años impares para los menores de esta edad”.* Como regla general los reconocimientos médicos serán voluntarios salvo que el concreto puesto de trabajo ocupado entrañe riesgos para la salud que lo hagan obligatorio. Dentro de esta voluntariedad destaca el convenio de la empresa de ámbito nacional Centro Farmacéutico, S.L, que prevé que *“en el marco de programas de promoción de la salud, la empresa pondrá a disposición*

de aquellos trabajadores que lo deseen y así lo manifiesten expresamente, pruebas médicas encaminadas a la detección precoz de problemas de salud, pudiendo abarcar, entre otras, la prevención de las siguientes enfermedades: PSA: hombres mayores de 45 años (detección precoz del cáncer de próstata) y sangre oculta en heces para todos los trabajadores a partir de los 40 años (detección precoz del cáncer de colon)". Algo parecido ocurre con el convenio colectivo de Cegelec SA de ámbito nacional; el convenio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras; el convenio de la empresa Pepsico Foods A.I.E. de Granada; el convenio de la empresa Tranvías Urbanos de Zaragoza, S.L; y con el convenio de Caja Laboral Bancaseguros, SLU, en relación con las mamografías para las trabajadoras entre 40 y 50 años.

3.- En la tercera categoría de previsiones encontramos la prioridad de contratación de menores de 30 años o mayores de 45 años a través del contrato de relevo de empresas como Industria Auxiliar Alavesa, SA; o el convenio colectivo de Confederación Sindical Comisiones Obreras Andalucía que en caso de igualdad de condiciones señala *"En aras de favorecer la inclusión sociolaboral a personas y colectivos más desfavorecidos, CCOO-A, en caso de igualdad de resultados, priorizará a las personas inmigrantes, personas discapacitadas, personas mayores de 45 años y mujeres víctima de violencia de género"*. También es curiosa la previsión del convenio colectivo de Restaurantes Mcdonald's, SAU que contiene un capítulo dedicado al "fomento del empleo juvenil y subsidiariamente de mayores" y prevé que la empresa "intentará por todos los medios facilitar la contratación de personas comprendidas en sectores sociales de difícil contratación, tales como discapacitados y trabajadores maduros".

En el convenio de la empresa madrileña ACCEM se prevé dentro del capítulo relativo a la contratación, sistemas de provisión de vacantes y promoción que *"en los procesos de selección se tendrán en cuenta como preferentes los siguientes criterios de selección. Dichos criterios se incluyen a modo ejemplificativo sin relación jerárquica entre ellos: personas con discapacidad, mayores de 50 años, menores de 30 años, perspectiva de género y personas de origen extranjero, y cualesquiera otros criterios deban ser considerados conforme a la coyuntura concreta del mercado del trabajo"*. También en la empresa madrileña Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S. A. se prevé que *"siempre que las circunstancias lo permitan contratarán a personas en situación de desempleo y primer empleo, así como a personas con discapacidad física y mayores de 45 años"*. Lo mismo se prevé en la empresa Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. de Madrid. El convenio de la empresa Gestamp Bizkaia, S.A., en su artículo 45 sobre ingreso en la organización indica expresamente *"que ambas partes acuerdan, colaborar, para posibilitar que en el caso de los perfiles de los puestos de trabajo a ocupar mediante selección externa así lo permitan, promover la contratación de colectivos más desfavorecidos como son mujeres, personas con diversidad funcional, jóvenes y mayores de 45 años"*.

Por lo demás no se han encontrado previsiones de acceso prioritario de las personas mayores de 45 años en la negociación colectiva analizada.

4.- Como vicisitud que pueda afectar a la relación laboral y provocar la suspensión de la relación laboral, encontramos previsiones como la contenida en el convenio de la empresa Transportes urbanos de autobuses Alcoy para los casos de expedientes de suspensión temporal de empleo, referidas estas previsiones a la posibilidad de preferencia para permanecer en la empresa y ser objeto, en su caso, de medidas específicas de formación profesional o de recolocación de los mayores de 45 años que tienen dificultades especiales de recolocación, salvo aquellos trabajadores que por sus condiciones laborales, períodos de cotización y proximidad a la jubilación, puedan acceder en un breve tiempo al subsidio previo a la jubilación. Es la única previsión que hemos encontrado en la negociación colectiva analizada.

5.- También la formación profesional es contemplada, aunque escasamente en la negociación colectiva de empresa, en particular el convenio de la empresa catalana Cuadule, SLU, prevé una apuesta y fomento del empleo juvenil, sin descuidar otros campos como son el de los discapacitados, los trabajadores maduros, con especial referencia a los trabajadores mayores de 45 años, con o sin experiencia previa, que también recibirán esta formación. También se prevé la prioridad de acceso a la formación profesional para los mayores de 45 años en el convenio colectivo de la empresa ACCEM, y en el convenio de la Federación Estatal de servicios de CC.OO.

6.- En cuanto al tiempo de trabajo hemos localizado algunas previsiones que mencionan de forma expresa a los mayores de 45 años, es el caso del convenio de la empresa Cie Udalbide del País Vasco que prevé que la empresa procurará excluir del turno de noche a las personas mayores de 58 años que así lo hayan solicitado. Por otra parte, el convenio colectivo de la empresa ZF Sachs España, S.A.U. prevé un periodo de vacaciones anuales de 22 días laborales que se incrementarán en función de la edad del trabajador de la siguiente manera, las personas trabajadoras mayores de 55 años tendrán 23 días laborales de vacaciones, y las mayores de 55 años que hayan trabajado más de 30 años en la empresa tendrán 24 días laborales.

7.- En el convenio colectivo de la empresa Industria de Turbo Propulsores, S. A. U., se prevé como criterio de desempate en los casos de promoción para determinados niveles, los siguientes criterios por el orden señalado: la antigüedad en el nivel desde el que se vaya a ascender, la fecha de alta en la empresa, la antigüedad en el nivel anterior al actual y en cuarto lugar la edad, favoreciendo este criterio a la persona de mayor edad.

8.- Este mismo convenio prevé para los casos de movilidad funcional que en ningún caso podrá aplicarse la misma a los trabajadores mayores de 55 años, salvo que exista voluntariedad.

9.- En el caso del convenio de la empresa nacional de Distribución Integral Logista, SAU. Se prevé respecto de la movilidad geográfica y en

particular el traslado que las personas mayores de 45 años solo podrán ser objeto de traslado forzoso por una sola vez durante su vida laboral,

10.- Por último, si estudiamos las salidas de este colectivo del mercado de trabajo encontramos previsiones de planes de jubilación en función del año de nacimiento del trabajador/a que suponen en definitiva desviar la mano de obra del mercado de trabajo a la situación de extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador como ocurre con el convenio colectivo de Delphi Diesel Systems, SL, y del Banco de España.

5. CONCLUSIONES

De forma resumida destacamos las siguientes²¹:

1. No nos encontramos en una situación económica y social donde se vaya a reducir la pobreza en nuestro país, y de forma particular para el colectivo de trabajadores que hemos estudiado.
2. El entramado de prestaciones económicas sustitutivas de rentas del trabajo que existe en España tiene difícil sostenibilidad financiera a lo largo de los años, principalmente porque no nos encontramos ante una debilidad coyuntural sino estructural de nuestro mercado de trabajo.
3. No toda persona pobre es una persona en desempleo, pero el empleo ayuda a salir de la situación de pobreza.
4. Ni las leyes de empleo ni la negociación colectiva han atendido hasta el momento de forma adecuada la situación de necesidad de las personas mayores de 45 años, a pesar de los brindis al sol que se han hecho en algunos acuerdos nacionales y convenios de empresa como los analizados. La pregunta es si los interlocutores sociales pueden realmente atender esta necesidad que hemos puesto de manifiesto.

Como recientemente ha dicho el profesor Miguel Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer²², tenemos que realizar una reflexión sobre el papel de los interlocutores sociales, y en especial de los sindicatos y de la negociación colectiva, porque “los sindicatos han perdido poder social para recobrar poder político y ser parte del sistema político”.

²¹ Por cuestiones de extensión se han resumido estas conclusiones.

²² En el Seminario previo al Acto de investidura como Doctor Honoris Causa de la UNIA celebrado el 24 de enero de 2024 en la Sede de Santa María de La Rábida.