

TRABAJO FIN DE MÁSTER



Universidad de Oviedo

PROTECCIÓN JURÍDICA SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS COMO COLECTIVO VULNERABLE EN EL MERCADO DE TRABAJO

Máster en Protección Jurídica de las Personas y los Grupos Vulnerables.

CURSO ACADÉMICO 2023/2024

Convocatoria Extraordinaria

Autora:

D^a. Isabel Lozano Juárez

Tutor:

Dr. Diego Álvarez Alonso

Resumen

Este trabajo fin de máster se centra en el análisis de los instrumentos de protección jurídica sociolaboral a propósito de las personas mayores de cuarenta y cinco años, que pueden considerarse un colectivo vulnerable en cuanto a su participación laboral o, especialmente, su posible exclusión prematura del mercado de trabajo, una situación de vulnerabilidad por razón de edad que puede conectarse asimismo con una eventual mayor incidencia del riesgo de pobreza o exclusión social. El estudio aborda la realidad vivida por este grupo social en el mercado laboral, teniendo presentes las posibles discriminaciones que sufre con frecuencia, así como las medidas dirigidas tanto a impedir su discriminación como a promover el acceso o mantenimiento del empleo y la reinserción laboral de estas personas, o bien a ofrecer protección social adecuada ante el desempleo involuntario. A tal efecto, se examinan la proyección sobre este concreto ámbito del derecho antidiscriminatorio, la consideración del colectivo como grupo de atención prioritaria para las políticas de empleo y las medidas adoptadas en consecuencia en el campo del derecho del empleo, así como determinados mecanismos y reglas en el terreno de la protección social (desempleo y jubilación) de singular relevancia en este ámbito. Además, el trabajo se desarrolla aplicando la perspectiva de género y teniendo presente la interseccionalidad, muy especialmente en el colectivo de personas migrantes mayores de cuarenta y cinco años, para quienes el empleo supone un pilar fundamental desde el punto de vista de su inclusión activa.

Palabras clave: Personas mayores de cuarenta y cinco años; mercado laboral; discriminación por razón de edad, desempleo, políticas de empleo, protección social e interseccionalidad.

Abstract

This master's thesis focuses on the analysis of instruments of legal socio-labor regarding population over forty-five years of age, who can be considered a vulnerable group in terms of their labour participation or, especially, their possible premature exclusion from the labour market, a situation of vulnerability due to age which can also be connected to eventual higher incidence of poverty or social exclusion. The thesis addresses the reality that this group faces in the labour market, taking into account potential discrimination that they suffer frequently as well as targeted measures both to prevent discrimination and to promote access to or maintenance of employment, and their reintegration into labour market, or alternatively offer them suitable social protection against involuntary unemployment.

To that effect, this thesis examines the projection of anti-discrimination law in this specific area, the consideration of said group as a priority focus for employment policies and the measures adopted accordingly in the field of law employment, as well as certain mechanisms and regulations in the social protection field (unemployment and retirement) of singular relevance in this area.

Additionally, the thesis is developed from a gender perspective and taking intersectionality into account, particularly in the cohort of migrant people over forty-five years of age, for whom employment is crucial, from their active inclusion point of view.

Key words: Population over forty-five years of age; labour market; discrimination due to age, unemployment, employment policies, social protection and intersectionality.

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	EL EMPLEO COMO FACTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LA EDAD COMO CAUSA DE VULNERABILIDAD SOCIAL EN RELACIÓN CON LOS CAMBIOS EN EL MERCADO LABORAL.....	7
3.	SITUACIÓN DE LAS PERSONAS DE EDAD (45 O MÁS AÑOS) EN EL MERCADO DE TRABAJO	14
4.	LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN: MARCO NORMATIVO GENERAL.....	18
5.	NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN EL CESE DE LA ACTIVIDAD LABORAL.....	21
6.	LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS COMO COLECTIVO PRIORITARIO EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.....	27
7.	POLÍTICAS ACTIVAS Y FORMACIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS.....	30
8.	INCENTIVOS Y BONIFICACIONES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE MAYORES DE 45 AÑOS	34
8.1	Bonificaciones de fomento de la contratación.....	36
8.2	Bonificaciones de mantenimiento y promoción del empleo.....	37
9.	ESPECIALIDADES EN LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 45 AÑOS.....	39
9.1	Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva para mayores de 45 años.....	41
9.2	Incidencia de la edad en otros supuestos de percepción del subsidio por desempleo.....	42
9.3	Subsidio para mayores de 52 años.....	43
9.4	La reforma de los subsidios de desempleo, desde la perspectiva de la protección de las personas de edad.....	45
10.	EL ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA	48
10.1	Jubilación anticipada voluntaria.....	49
10.2	Jubilación anticipada involuntaria.....	50
11.	JUBILACIÓN PARCIAL	53
12.	JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SUPUESTOS DE COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN	56
13.	SUPUESTOS DE INTERSECCIONALIDAD PARA LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA Y CINCO AÑOS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR Y DESEMPLEADAS.....	59
14.	CONCLUSIONES	63
15.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
16.	REFERENCIAS NORMATIVAS	70
17.	REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES	72
18.	OTRAS FUENTES CONSULTADAS.....	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo.....	11
Tabla 2: Conclusiones sobre el mercado laboral actual respecto al año anterior.....	15
Tabla 3: Datos sobre el mercado de trabajo desagregados por sexo.....	16
Tabla 4: Tasa de ocupación por rangos de edad y sexo.....	16
Tabla 5: Comparación del paro de larga duración por cohortes.....	17
Tabla 6: Edad y cotización necesaria generalmente para la jubilación paulatina.....	22
Tabla 7: Clasificación de las políticas activas recogidas en la Ley 3/2023 en función de su finalidad.....	30
Tabla 8: Bonificaciones a la cotización de Seguridad Social.....	37
Tabla 9: Recopilación de las posibles prestaciones asistenciales para el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años.....	43
Tabla 10: Evolución de la pensión anticipada por modalidad.....	50
Tabla 11: Sectores de actividades profesionales que se pueden acoger a la jubilación anticipada.....	51
Tabla 12: Autorizaciones de residencia y trabajo en el año 2022 por edades.....	60
Tabla 13: Autorizaciones por circunstancias excepcionales en el año 2022 por edades...	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pilares del Plan para el Fomento del Empleo Digno.....	10
Figura 2: Evolución de población pensionista en España (2005-2023).....	47

ABREVIATURAS

AROE: At Risk Of Poverty or social Exclusion.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

ART: Artículo.

CCAA: Comunidades Autónomas.

CDFUE: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

CE: Constitución Española.

CNAE: Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

DT: Disposición Transitoria.

EB: Estado de Bienestar.

ECP: Estadística Continúa de Población.

EPA: Encuesta de Población Activa.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples

NIE: Número de Identidad de Extranjero.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

PLD: Parado de larga duración.

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.

SMI: Salario Mínimo Interprofesional.

SNE: Sistema Nacional de Empleo.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS: Sentencia Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TFM: Trabajo Final de Máster.

TIC's: Tecnologías de información y comunicación.

UE: Unión Europea.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se están realizando cambios tanto a nivel legislativo como en el sistema del mercado laboral. En el periodo de apenas un año, se han producido cambios normativos considerables tanto en materia de empleo, con la entrada en vigor de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo como en materia de protección frente al desempleo, con la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) , del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo y del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Por su parte, el mercado laboral viene asumiendo cambios con el uso de medios tecnológicos y digitales. El documento «España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo», establece la necesidad de resolver las deficiencias del mercado de trabajo española para de tal forma adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas.

Con todo ello, junto con la atención prestada a los cambios sociodemográficos de España y, teniendo en cuenta lo indicado en el Informe el Estado de la Pobreza *“la edad es una de las bases de discriminación más frecuente que, además, todavía no está suficientemente interiorizada como un problema por la sociedad”* (EAPN, 2024), se procede a realizar un estudio socio-jurídico de la situación que presenta el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años, categorizado en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, como colectivo de atención prioritaria para las políticas de empleo.

El objetivo de este trabajo fin de máster radica en brindar una visión general y analizada de la protección jurídica y sociolaboral que se le otorga al colectivo de personas de edad madura.

La estructura seguida en el presente documento aborda, en primer lugar, contextualización más generalizada, atendiendo los aspectos inclusivos del empleo, los cambios que acontecen en el mercado laboral, así como la edad puede influir o no, a la

correlación con la vulnerabilidad de las personas empleadas. Seguidamente se realiza una exposición de la posición que ocupa el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años en el mercado laboral y cuál es el marco normativo existente, focalizando la atención, muy especialmente, en el derecho antidiscriminatorio.

En los apartados inmediatamente seguidos al explicado anteriormente, se realiza una exposición de las políticas de empleo, en todas sus formas, y, muy especialmente, de aquellas medidas existentes para el colectivo objeto del presente trabajo. Se aborda la protección social dirigida a las personas mayores de 45 años se lleva a cabo tanto de forma directa, mediante prestaciones y subsidios, como de forma indirecta, a través de la concesión de bonificaciones o subvenciones por parte de las distintas administraciones, con el objetivo de fomentar su contratación.

Seguidamente se hace alusión a una etapa crucial en el colectivo sobre el que versa este trabajo, como es la jubilación. En los epígrafes que atienden esta etapa de la vida, se presta especial atención a la edad y se relaciona la misma con las diferentes modalidades, así como con las características que identifican al colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años en el mercado laboral actual.

Por último, y no por ello menos importante, se dedica un epígrafe a la interseccionalidad existente entre las personas de edad madura e inmigración. Se realiza una exposición de los diferentes medios que otorgan la posibilidad de regularizar la situación administrativa y se idéntica cuan de importante es el empleo para cada una de las medidas planteadas.

2. EL EMPLEO COMO FACTOR DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LA EDAD COMO CAUSA DE VULNERABILIDAD SOCIAL EN RELACIÓN CON LOS CAMBIOS EN EL MERCADO LABORAL.

El empleo tiene un impacto significativo en todas las facetas de la vida, especialmente en las esferas política, social y privada. Incluso, está estrechamente relacionado con la pirámide demográfica de un país (Gil, 1984). En este sentido, el presente trabajo se enfoca en la relación del empleo tanto en la esfera social como en la esfera privada.

En primer lugar, y, de acuerdo con Morata (2022), se tiene en cuenta la fundamentación social del empleo con la coexistencia del Estado de Bienestar (EB).

Se puede entender el EB como el conjunto de instituciones estatales proveedoras de políticas sociales, cuya función radica en otorgar protección a la ciudadanía frente a los riesgos derivados del ciclo vital, mejorar las condiciones de vida y procurar igualdad de los ciudadanos, permitiendo a toda la ciudadanía el acceso a todos los bienes y servicios que se crean (Morata, 2022).

En el EB, el empleo se caracteriza por ser uno de los pilares sustentadores, ya que a medida que existe un mayor desarrollo económico, la cohesión social tiende a mejorar. Este enfoque crea un ciclo virtuoso en el que el Estado de Bienestar y el empleo se refuerzan mutuamente. Para mantenerlo, es crucial generar plusvalía. De esta manera, se pueden satisfacer las necesidades de la población mediante políticas sociales, promoviendo así la estabilidad económica y laboral.

Como se ha confirmado tanto durante la crisis económica de 2008 como durante la pandemia de la Covid-19, cuando el sistema falla, el Estado de Bienestar se ve amenazado, impactando negativamente en el sistema de protección y afectando principalmente a los grupos más vulnerables de la sociedad. Es esencial una colaboración estrecha entre los sistemas de empleo y los servicios sociales para mitigar las repercusiones de la exclusión social y el deterioro del Estado de Bienestar.

Tal y como se citaba con anterioridad, la esfera privada también es objeto del presente trabajo, especialmente por las consecuencias que el mismo puede desarrollar en la vida de las personas. Para contextualizar, se ha de tener presente que tanto la noción de empleo como la percepción que la sociedad tiene del mismo ha experimentado cambios significativos. Desde una perspectiva clásica, donde la estabilidad era fundamental, el empleo estaba estrechamente vinculado con la inclusión social. En muchas ocasiones, proporcionaba autonomía e independencia, así como un sentimiento de realización e identidad personal (Gil, 1984).

En la actualidad, el mercado de trabajo se encuentra en transición, muy especialmente por la llegada de la IV Revolución Industrial o, como otros autores nombran, la Revolución Industrial 4.0. Según Choi (2021) consiste en la aceleración de la producción, así como la inmersión de la inteligencia artificial, digitalización, nuevas tecnologías y procesos de automatización en el mercado laboral. Se caracteriza por disponer de una mayor flexibilidad y capacidad de individualización del trabajo, por una capacidad multitarea y por disponer de una capacidad de programación y reajuste

autónomo de la maquinaria. En este sentido, el paradigma de cambio tecnológico trae consigo nuevas transformaciones que hasta el momento no se habían vivido, o, al menos, de una forma tan exponencial, y que, por supuesto, tienen una estrecha relación con el mercado laboral y con la aparición de problemáticas que precisan de una nueva adaptación, especialmente de las personas que conforman el mercado de trabajo. Rodríguez y Gómez (2021) reafirman las características de la Revolución Industrial 4.0 destacando que nos encontramos ante un mercado laboral en el que prima la sustitución de mano de obra por maquinaria, que a su vez es controlada por robots o sistemas digitales que no precisan de la supervisión de un empleado para la toma de decisiones.

Estos cambios que acontecen actualmente pueden tener como consecuencia la pérdida de empleo, especialmente de aquellas ocupaciones relacionadas con la mano de obra que no requieren un conocimiento especializado o cualificado. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) tal y como publica en su informe “Perspectivas de Empleo OCDE 2023”, para el año 2030, el fenómeno de la digitalización habrá destruido alrededor de tres millones de empleos, en particular, de aquellas personas a las que todas las nuevas modificaciones las vivan como algo sobrenatural (Romero, 2020).

El cambio en la modalidad de las contrataciones también es una consecuencia que trae consigo esta nueva Revolución Industrial 4.0. Esto se debe al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, en adelante [TIC's], ya que el uso de las mismas implica la reducción de jornada de las personas ocupadas, quienes únicamente realizarían aquellas tareas que no se puedan desarrollar con el uso de TIC's (Rodríguez y González, 2021).

En la propia exposición de motivos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se establece que el mercado laboral español se caracteriza por la precariedad y las condiciones de empleo insuficientes, situación que obliga a las personas a aceptar determinados puestos de empleo que no les permite cubrir sus necesidades, teniendo como resultado que trabajar y ser pobre ya no sean antónimos. De hecho, en diferentes textos doctrinales como el de Choi (2019), se viene utilizando la terminología “trabajadores pobres”. Llosa et al., 2020, conceptualizan a los trabajadores pobres como aquellos que incluso teniendo un trabajo no alcanzan la salida de los umbrales de pobreza marcado por los organismos internacionales.

En este sentido el informe “El Estado de la Pobreza” (2024), elaborado por European Anti-Poverty Network (EAPN) y empleado como instrumento de la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social, establece que el 32% de las personas con un empleo son pobres.

La importancia de este tema se refleja en la Estrategia Española de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), especialmente en el octavo objetivo de desarrollo sostenible. Este objetivo busca fomentar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, así como garantizar el pleno empleo y un trabajo digno para todos. El concepto de “trabajo decente” se refiere a empleos que ofrecen una remuneración adecuada como mínimo a lo establecido por la ley, lo que permite a los trabajadores reinvertir en la economía, generando así más empleo y actividad económica. Asimismo, contempla también los tiempos de trabajo y la seguridad en la zona de trabajo (Gil, 2020).

Esta misma preocupación se refleja también en la Ley de Empleo 3/2023, en la que, en artículo 13, se propone la instauración de un Plan para el Fomento del Empleo Digno, resaltando la característica de dignidad que hasta el momento no se había recogido en la institucional anterior normativa. Este Plan de Fomento de Empleo Digno se basa en los pilares que se señalan a continuación en la Figura 1.

Figura 1: Pilares del Plan para el Fomento del Empleo Digno.



Fuente: *Elaboración propia a partir de la Ley 3/2023 de 28 de febrero de Empleo.*

Todos estos cambios se ven reflejados en el la esfera privada de las personas trabajadoras, ya que el empleo es considerado una fuente de seguridad, tal y como lo sugiere la teoría de Maslow (1943). Con un empleo estable, es posible satisfacer todas las necesidades que Maslow describe en su jerarquía piramidal. Desde las necesidades fisiológicas, que se cubren con el salario obtenido por el trabajo, hasta la autorrealización, que se logra a través del reconocimiento de las tareas y actividades desempeñadas.

En la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se destaca la importancia del empleo y la ocupación como elementos fundamentales para asegurar la igualdad de oportunidades. Se

reconoce su papel crucial en la participación plena en los ámbitos económico, cultural y social, así como en el desarrollo personal de los individuos (art. 9).

Por su parte, la ausencia de empleo puede tener un efecto completamente opuesto, generando situaciones de desvinculación, ruptura del tejido social y exclusión social. Así lo indica la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social donde se afirma lo siguiente: “*La situación del empleo constituye uno de los factores clave en la prevención de la pobreza y la exclusión social*”. Asimismo, el último Plan Operativo 2023 publicado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, establece de nuevo relación entre el riesgo de pobreza y exclusión social con el empleo.

El artículo 35 de la Constitución Española, en adelante [CE], recoge el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de la familia de la persona trabajadora, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Hernández y Rodrigo (2009) afirmaban que existen grupos sociales más sensibles que otros a la pérdida de empleo. Entre estos destacan a las mujeres, a las personas con discapacidad, a los jóvenes y a las personas mayores. Años más tarde, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en adelante [Ley de Empleo], en su capítulo V, establece “colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo” (art. 50) a los que se indican en la Tabla 1 a continuación.

Tabla 1: Colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo.

Jóvenes con baja calificación.	Personas con discapacidad.
Personas en desempleo de larga duración.	Personas con capacidad intelectual límite.

Personas con trastornos del espectro autista.	Personas LGTBI (especialmente Trans).
Personas mayores de cuarenta y cinco.	Personas migrantes.
Personas víctimas de la trata.	Mujeres víctimas de violencia de género.
Mujeres con baja cualificación.	Personas en situación de exclusión social.
Personas gitanas u otros grupos étnicos.	Personas afectadas por drogodependencias.
Personas con trastorno del espectro autista.	Personas víctimas del terrorismo.
Personas beneficiarias y solicitantes de protección Internacional.	Personas cuya guarda y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas.
Personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo.	

Fuente: *Elaboración propia a partir de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.*

Una vez identificados los colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo que se determinan en la actual Ley 3/2023, cabe mencionar que estos colectivos ven aún más agravada la situación de desempleo en momentos de crisis económica, inestabilidad política o ante los cambios tan notorios que se han producido en el mercado laboral.

Tal y como se evidenciará en este trabajo fin de máster (TFM), la edad representa un factor de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Así lo afirma el Observatorio Internacional Cegos, en el que expone a través de su Informe “*Diversidad e Inclusión en las Organizaciones, 2022*” donde indica que la edad es el mayor factor de discriminación en el mercado laboral representando esta modalidad de discriminación un 25%. En la misma línea continua el Informe “*La discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral*”, que afirma que la edad es determinante para el trato recibido en el mercado de trabajo (Fundación HelpAge Internacional España, 2022). Bien es cierto que el propio informe excluye de la anterior afirmación dos etapas del ciclo vital de las personas, que es la infancia y la vejez. Lo mismo sucede con la normativa aplicable en esta materia, tal y como se podrá constatar en los siguientes apartados (véase apartado 4).

Con todo lo anteriormente recogido en materia de edades, se ha de señalar que en el presente trabajo se toman como referencia las edades comprendidas entre cuarenta y cinco años y la edad ordinaria de jubilación. Especialmente por la gran representación que tienen las personas de este grupo de edad en la pirámide demográfica debido al envejecimiento de la población y por las dificultades que presentan en el acceso, mantenimiento y promoción en el mercado laboral.

En este contexto, surge una cuestión fundamental: ¿cuáles son las vulnerabilidades que enfrenta este grupo de edad en el ámbito laboral? Ante esta pregunta inicial, y como se detallará a lo largo del documento, es crucial considerar que, aunque se trata de un grupo muy diverso, existen prejuicios y estereotipos que dificultan su contratación. Estos prejuicios pueden contribuir a los índices de desempleo y precarización laboral de este colectivo.

El estereotipo se define, según Tajfel (1984), como la generalización, simplificación y categorización de la información externa percibida por los humanos, lo que lleva a un proceso de atribución de características y comparación social (Galán, 2006). En relación con la discriminación estereotipada mencionada, es relevante utilizar la terminología "edadismo". Según la Organización Panamericana de la Salud, el edadismo implica categorizar y dividir a la población según su edad, conformando así una forma de discriminación que puede tener efectos adversos y perjudicar el bienestar y la salud de quienes son objeto de ella (Organización Panamericana de la Salud, 2021). Algunos de los estereotipos que llevan al 85% de las empresas a mostrar reticencias sobre la contratación de las personas mayores de cuarenta y cinco años de edad se fundamentan en la fragilidad, improductividad, negación al cambio y falta de adaptación (Fundación Adecco, 2022). Otras de las negativas para la contratación del colectivo se justifican en la falta de habilidades, especialmente para aquellas personas que se caracterizan por ser parados de larga duración, ya que la salida del mercado laboral y la imposibilidad de continuar desarrollando las tareas durante un tiempo determinado. Podría implicar dificultad para el desempeño de las labores en el empleo una vez se produzca la reincorporación. Otro de los impedimentos para la contratación de las personas del grupo de edad radica en la falta de motivación para continuar formándose y la deficiencia de las condiciones físicas, ya que con el paso de los años no pueden hacer frente a las jornadas

laborales establecidas en los sectores en los que más presentes se encuentran, es decir, sectores con baja exigencia de nivel formativo (Anghel & Lacuesta, 2020).

Por último, y teniendo en cuenta la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que incorpora de forma novedosa la discriminación múltiple e interseccional (art. 6), se ha de destacar la intencionalidad que presenta este trabajo fin de máster de tener en cuenta la interseccionalidad. Según el Informe de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, se recoge interseccionalidad como “opresión que deriva de la combinación de varios factores que, juntos, producen algo único y distinto de cualquier forma de discriminación de un solo tipo” (Valvidares, 2023, diapositiva 34). Por su parte, Sánchez et al., 2024, se refiere al concepto de interseccionalidad como situación particular generada a partir de la concurrencia de diferentes tipologías de discriminación.

3. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS DE EDAD (45 O MÁS AÑOS) EN EL MERCADO DE TRABAJO

El mercado laboral español está profundamente influenciado por diversos contextos, especialmente el comunitario. Al recurrir a la memoria a corto plazo, es posible destacar hitos como la crisis económica, la pandemia de Covid-19 y los conflictos armados actuales, que podrían sugerir escenarios económicos preocupantes. Sin embargo, los datos de 2023 revelan una situación favorable en términos de niveles de ocupación, ya que la tasa de empleo ha superado a la de desempleo, concluyendo el cuarto trimestre del año con un 52,05% de la población ocupada (Informe de Mercado de Trabajo Estatal, 2024).

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el Instituto Nacional de Estadística, en adelante, (INE), el cuarto trimestre de 2023 se concluyó con un 11,76% de la población en situación de desempleo frente al 12,87% de población desempleada con el que se concluía el año 2022.

Según Rodríguez y Gómez (2021), España se encuentra inmerso en un mercado laboral en el que la terciarización de sus sectores económicos está cada día más al alza. Estos datos los confirma también el Informe de Mercado de Trabajo Estatal (2024), en el que, según los datos de 2023, se establece que la población ocupada en el sector servicios ha llegado a su número máximo de personas en los últimos cinco años, incrementándose

en el año 2023 hasta un total de más de seiscientas mil personas (Informe de Mercado de Trabajo Estatal, 2024).

Según la EPA (2023), la temporalidad de los contratos realizados ha presentado también datos más favorables respecto al año 2022, finalizando el cuarto trimestre del año 2023 con una totalidad de 83,5% de contratos indefinidos, un aumento porcentual de 1,4% respecto al año anterior (INE, 2024). Asimismo, el Informe de Mercado de Trabajo Estatal recoge los datos sobre temporalidad, indicando un valor porcentual de un 13,52% en esta modalidad de contratación, un punto y siete décimas inferior respecto al cuarto trimestre del año 2022.

En lo que a la parcialidad de las contrataciones se refiere, se puede observar una estabilidad porcentual entre el año 2022 y el año 2023, siendo el 13,5% el porcentaje de personas contratadas a tiempo parcial frente al 86,5% de personas ocupadas a tiempo completo (INE, 2024). A modo aclaratorio, cabe mencionar el significado de parcialidad tal y como se establece en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *“Un contrato a tiempo parcial es un tipo de contratación en el que se acuerda la prestación de servicios de un trabajador durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior que el de la jornada a tiempo completo comparable”* (art. 12).

A continuación, se presenta la Tabla 2 a modo de visualización de los datos explicados con anterioridad.

Tabla 2: Conclusiones sobre el mercado laboral actual respecto al año anterior.

MATERIA	CONCLUSIÓN	4º T2023	4ºT2022
DESEMPLEO	Positivos	11,76%	12,87%
TEMPORALIDAD	Positivos	13,52%	15,23%
PARCIALIDAD	Similar	13,5%	13,6%

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (2023) e Informe de Mercado de Trabajo Estatal (2024).*

En la siguiente Tabla 3 se recogen los valores porcentuales de las materias recogidas con anterioridad segregados por sexo.

Tabla 3: Datos sobre el mercado de trabajo desagregados por sexo.

MATERIA	HOMBRES	MUJERES
DESEMPLEO	10,30%	13,36%
TEMPORALIDAD	10,73%	16,42%
PARCIALIDAD	26,08%	73,92%

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (2023).*

Una vez comprendida, en términos generales, la situación que caracteriza al mercado laboral actual, se procede a realizar un análisis detallado de las condiciones que enfrenta el colectivo de personas de edad madura que se encuentran inmersas en dicho mercado. Según el Informe de Mercado de Trabajo de Personas Mayores de Cuarenta y Cinco Años (2024), con datos del 2023, el año finalizaba con un total de 10.663.400 de personas ocupadas y 1.157.200 en situación de desempleo, representando de esta forma el 57,37% del paro nacional (SEPE, 2024).

En la siguiente Tabla 4 se puede apreciar la variación existente en tasa de ocupación en relación con cada cohorte.

Tabla 4: Tasa de ocupación por rangos de edad y sexo.

RANGO DE EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
16-19	13,43%	15,12%	11,61%
20-24	54,98%	57,85%	51,95%
24-29	85,30%	87,22%	83,32%
30-34	89,22%	91,78%	86,65%
35-39	89,93%	93,92%	86,04%
39-44	89,64%	93,70%	85,67%
45-49	88,91%	92,68%	85,13%
50-54	85,13%	90,32%	79,99%
55-59	77,95%	84,97%	71,16%
60-64	56,96%	61,61%	52,59%
65-69	10,81%	11,62%	10,08%

Fuente: *Elaboración propia a partir de Encuesta de Población Activa, INE (2024).*

En la Tabla 4 anterior, se puede observar cómo la tasa de ocupación disminuye a medida que aumenta la edad de las personas. En este contexto, se relacionan los datos de empleo del colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años con los problemas derivados de los cambios en el mercado laboral. Se constata que la problemática asociada con la Revolución Industrial 4.0 afecta también a este grupo de edad, ya que en 2023 la contratación de personas mayores de cuarenta y cinco años disminuyó en un 15,02% en comparación con el año 2022 (Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años).

Tal y como se citaba con anterioridad, la temporalidad en los puestos de trabajo es una característica cada vez más común en el mercado laboral y que se ve reflejada también en el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años. Según el Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, en el año 2023, prima la modalidad de contratos temporales en este colectivo. La contratación temporal supone un 55,72% respecto a 44,28% de contratos indefinidos. Esto se traduce en que prácticamente dos de cada tres contratos realizados a personas mayores de cuarenta y cinco años se caracterizan por la temporalidad (Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, 2024).

Además, este colectivo representa el 57,59% del paro de larga duración, es decir, mantienen su inscripción ininterrumpidamente en la oficina de empleo como demandantes de empleo durante un mínimo de doce meses. Según el Informe “El Estado de la Pobreza” a las personas paradas de larga duración les supone un 5,1% más de dificultad reincorporarse al mercado que otras personas que no están en esta situación (EAPN, 2022).

Tabla 5: Comparación del paro de larga duración por cohortes.

RANGO DE EDAD	16-24	25-34	35-44	44-54	+55
TOTAL	26.567	35.317	57.242	113.817	219.174
HOMBRES	12.344	67.881	132.586	216.513	345.038
MUJERES	14.223	103.198	189.828	330.330	564.210

Fuente: *Elaboración Propia a partir del Informe del Mercado de Trabajo Estatal (2024) e Informe de Mercado de Trabajo de Mayores de 45 años, datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (2023).*

Otra problemática relacionada con la Revolución Industrial 4.0 es la pérdida de empleos que no requieren de una especialización o de una formación determinada. En este caso, el colectivo representa un 41,10% de la ocupación en tareas elementales y la mayor tasa de desempleo de las personas de edad madura se relaciona con bajos niveles de estudios, con un total del 68,65% en total. De estos, el 39,51% son personas con estudios primarios y el 29,14% con estudios secundarios (Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, 2024).

Los anteriores datos son un reflejo de la situación laboral que mantiene el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años en el Régimen General de Cotización. Sin embargo, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), las personas del colectivo estudiado en el presente trabajo representan el 62,53%. Cabe destacar que en todos los regímenes la presencia masculina es superior a la femenina, siendo las mujeres un tercio del RETA. Sin embargo, estos datos no se corresponden con los ofrecidos en los empleos de hogar, donde la representación femenina alcanza el 96,18% del total. Por otro lado, al aplicar una perspectiva de género, se observa que las mujeres constituyen el 66,33% del desempleo del colectivo. En 2023, el 47,06% de las contrataciones de personas de edad madura correspondieron a mujeres (Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, 2024).

4. LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN: MARCO NORMATIVO GENERAL

Ante la situación anteriormente plasmada y, tras poder comprobar a través de los datos ofrecidos por las estadísticas oficiales, la situación desventajosa de este grupo de edad respecto a otros colectivos, se recoge un breve recorrido normativo sobre discriminación por razón de edad. La actual normativa antidiscriminatoria es fruto de los consecutivos

cambios que se han ido dándose para adaptarse a la realidad de cada momento. En los inicios, se centraba principalmente en la no discriminación por razón de género y otras causas más tradicionales de discriminación.

Por ello, resulta llamativo que textos emblemáticos como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950) y el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo (1958) no incluyan de forma explícita consideraciones sobre la edad o la discriminación por edad en el empleo. En contraste, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) sí recoge explícitamente la discriminación por edad, estableciendo en su artículo 21 que: *"se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual"*.

A nivel europeo, también se ha de tener en cuenta el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que habilita al Consejo para *"adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"* (art. 19). Asimismo, se ha de contemplar la ya citada anteriormente, Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ya que ésta recoge la edad también como un factor de discriminación en las siguientes circunstancias: *"concorre discriminación directa cuando una persona, por razón de su origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual es, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga"* (art. 2).

El Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas adoptó también en 2010 la Resolución 21/23 referente a los derechos humanos de las personas de edad, en la que hace un llamamiento a todos los Estados para garantizar el disfrute pleno y equitativo de los derechos de este grupo social, considerando para ello la adopción de medidas para luchar contra la discriminación por edad.

En el ámbito nacional, se ha de tener presente el artículo 14 CE que está redactado de la siguiente forma *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Tal y como se puede apreciar, indica la prohibición de discriminación por diferentes motivos entre los que no se encuentra presente la edad. Este aspecto ha sido objeto de revisión por parte del Tribunal Constitucional y por lo tanto, existen diferentes pronunciamientos sobre la exclusión de la edad como motivo de discriminación en la redacción del artículo 14 CE. En este sentido se destaca la [STC 75/1983 de 3 de agosto de 1983](#)¹, ya que sí incluye la edad como factor discriminatorio fallando que se puede relacionar con cualquier otra circunstancia personal o social que sí recoge la propia norma. La [STC 75/1983 de 3 de agosto de 1983](#), establece lo siguiente al respecto: *“la edad no es de las circunstancias enunciadas normativamente en el art. 14, pero no ha de verse aquí una intención tipificadora cerrada que excluya cualquiera otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

En materia de discriminación por edad, y muy especialmente en el empleo, se ha de tener en cuenta la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, reconoce la no discriminación por motivos de edad (art. 2). Además, la misma norma recoge en su ámbito objetivo de aplicación al empleo, tanto por cuenta ajena como propia, el acceso, las condiciones de trabajo, las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo (art. 3). Tampoco podrán limitarse, segregarse o excluirse el acceso o selección por ninguna de las razones contempladas como discriminatorias en la Ley 15/2022, y, por ende, la edad. Para ello, tanto las empresas, como los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras, las agencias de colocación o entidades autorizadas, así como la Inspección de Trabajo deber velar por la garantía de no discriminación (art. 9). Las negociaciones colectivas se encuentran limitadas bajo los mismos criterios, pudiendo aplicar medidas de acción positiva (art. 10).

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 75/1983, de 3 de agosto de 1983, FJ 3.

Por su parte, la Ley de Empleo, recogida con anterioridad, también dedica sus esfuerzos para establecer que se tendrá especial interés en evitar situaciones de discriminación por edad (art. 39).

Por otro lado, se ha de tener en cuenta el ET, especialmente por la estrecha relación que mantiene con el objeto del presente trabajo, ya que establece la edad como una de las causas de discriminación. El artículo 4.2 ET establece la no discriminación directa o indirecta en el empleo por las siguientes cuestiones *“por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.”* Además, la misma norma establece la nulidad de todos los preceptos en materia de empleo que de forma directa o indirecta supongan discriminación por motivos de edad (art. 17.1 ET).

En materia de discriminación por edad también se ha de tener presente la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ya que ésta establece medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en la que recoge la edad como factor de discriminación (art. 28).

5. NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN EL CESE DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece la edad mínima para el desempeño de un trabajo en España es de dieciséis años, siendo posible ocupar un empleo entre los dieciséis y dieciocho años cuando se cumplan ciertos requisitos mínimos, como el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la no realización de trabajos en horario nocturno o extraordinario. Sin embargo, se contemplan excepciones, como la participación en espectáculos públicos o culturales, donde los menores pueden trabajar siempre que no se ponga en peligro su integridad física o moral (art. 6).

En cuanto a la edad de jubilación, la normativa general está recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley

General de la Seguridad Social. Según el artículo 205 de esta ley, la edad de jubilación es de sesenta y siete años, o sesenta y cinco años en caso de haber cotizado durante treinta y ocho años y seis meses (art. 205). No obstante, es importante señalar que la edad de jubilación es paulatina y que hasta el año 2027 se aplicarán normas transitorias, exactamente las indicadas en la Disposición Transitoria 7ª de la Ley General de la Seguridad Social. A continuación, se muestra la Tabla 6 en la que se indican los años de cotización necesarios en función de la edad de la persona tanto para el presente año como para los próximos tres.

Tabla 6: Edad y cotización necesaria generalmente para la jubilación paulatina.

AÑO	PERIODO DE COTIZACIÓN	EDAD EXIGIDA
2024	38 o más	65 años
	Menos de 38	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
2027	38 años y 6 meses o más.	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Fuente: *Elaboración propia a partir de la DT 7ª de la Ley General de la Seguridad Social.*

En España no existe una edad máxima para dejar de trabajar, ya que sería anticonstitucional en virtud de los artículos 14 y 35 CE y supondría una violación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en lo que respecta a la discriminación por edad. No obstante, existe la posibilidad de jubilación forzosa para determinados puestos de trabajo si la misma es realizada a través de medidas colectivas. Este aspecto viene determinado en la disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, la cual fue señalada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones que establece requisitos como tener cumplidos como mínimo los sesenta y ocho años, tener derecho al cien por cien de la pensión de jubilación y que los motivos de justificación sean coherentes con las políticas de empleo expuestas en el convenio

colectivo. Sin embargo, no es el conjunto de estas casuísticas la única forma de jubilación forzosa, ya que la disposición adicional 10ª establece el alcance de la edad mínima de jubilación cuando se trate de sectores en los que el personal femenino sea inferior al veinte por ciento, se tenga derecho al cien por cien de la pensión de jubilación y la acción sea precedida de forma simultánea de la contratación de una mujer de forma indefinida y a tiempo completo.

Cabe destacar que, tal y como se establece en el ET, las empresas realicen despidos a personas con cincuenta y cinco años o más a través de medidas colectivas, se verán obligadas a abonar unas cuotas al Tesoro Público con la finalidad de financiar un convenio especial para los trabajadores que se vean inmersos en esta situación (art. 51.9). Esto se plantea para compensar los gastos que puede generar al sistema de desempleo la atención, así como el abono de prestaciones y subsidios durante años (Martínez, 2018).

Aunque la normativa vigente no parece generar incertidumbres en relación con la edad y su impacto en el mercado laboral debido a las restricciones establecidas, la jurisprudencia y doctrina judicial tanto europea como española indican que la edad puede ser motivo de conflictos. Esta cuestión está sujeta a diversas interpretaciones según el sector laboral, los puestos de trabajo y otros factores. Es importante considerar que las personas de cierta edad pueden no ser contratadas o pueden ver finalizada su relación laboral conforme a lo estipulado en los artículos 49, 50, 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores, sin que necesariamente la edad actúe como un factor discriminatorio. Sin embargo, surge la interrogante de si el edadismo es el factor determinante en esta problemática.

En el contexto del acceso al mercado laboral, la cuestión de la edad no parece suscitar un interés significativo, especialmente en lo que respecta al inicio de la actividad laboral, dado que está asociada con etapas cruciales de la vida como la infancia y la adolescencia, las cuales gozan de una protección legal específica. Sin embargo, ¿cuál es el impacto cuando se limita la edad en otras cohortes?

La discriminación por edad genera controversias en todos los sectores laborales. No obstante, esta problemática podría ser más pronunciada en el sector privado que en el público, ya que en este último existen regulaciones más detalladas y una jurisprudencia más consolidada en este ámbito. De hecho, según el último estudio sobre el

envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado realizado en 2022, la edad media del personal público se sitúa en 51,32 años. (Dirección General de Función Pública, 2022).

El artículo 23.2 de la Constitución Española establece el derecho de acceso en igualdad de condiciones a funciones y cargos públicos, sujetos a los requisitos establecidos por la ley. Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece como requisitos de participación tener al menos dieciséis años y no exceder, en su caso, la edad máxima de jubilación forzosa. Únicamente mediante una ley se puede establecer una edad máxima distinta de la jubilación forzosa para el acceso al empleo público (art. 56.1). Este último aspecto se refiere específicamente a ciertos cargos, especialmente aquellos relacionados con las fuerzas armadas, los servicios policiales, penitenciarios o de socorro, ya que, según lo establecido en la Directiva 2000/78/UE, se trata de grupos profesionales en los que los estados no están obligados a cumplir con requisitos de edad, siempre y cuando estos estén fundamentados en un objetivo legítimo y proporcionado.

La ausencia de restricciones en este ámbito puede dar lugar a controversias, como las reflejadas en la [STS 2185/2011, de 21 de marzo de 2011](#)², donde se declaró nulo el límite de edad establecido para una convocatoria de acceso en turno libre a la escala de inspector de la Policía Nacional. Otro ejemplo quizá más cercano es el recogido en la [STJUE de 13 de noviembre de 2014](#)³, sobre el Acuerdo de 7 de marzo de 2013 de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Oviedo, y en la que se establece la edad límite de 30 años para el poder participar en las pruebas selectivas al Cuerpo de Policía Local. En este caso, la parte actora indica que se vulnera el derecho fundamental recogido en el artículo 23 CE de acceso igualitario a funciones de cargo público alegando que la edad no es un impedimento para poder superar las pruebas físicas establecidas en la base de la convocatoria. Por su parte, el Ayuntamiento de Oviedo refiere que las bases se limitan al cumplimiento de la Ley 2/2007, de 23 de marzo, de Coordinación de las Policías Locales del Principado de Asturias y que se basa en jurisprudencia anterior en la que la edad no

² Sentencia del Tribunal Supremo 2185/2011 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), de 21 de marzo (recurso 184/2008), FD 4.

³ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de noviembre 2014, Vital Pérez, asunto C-416/13.

ha sido determinada como factor discriminatorio. Finalmente, la sentencia constata que tanto la Ley 2/2007 del Principado de Asturias como la práctica llevada a cabo por el Ayuntamiento de Oviedo si incurren en discriminación por edad debido a que esta limitación de edad no ha de estar relacionado con la posesión de capacidades físicas necesarias para ejecutar la profesión de Agente de Policía Local, y que las mismas pueden valorarse en las pruebas físicas indicadas en las bases de la convocatoria. Existen más sentencias que tratan la discriminación por edad en el acceso al empleo como puede ser [la STJUE de 17 de noviembre de 2022⁴](#) y [la STJUE de 7 de diciembre de 2023⁵](#).

En el ámbito del sector privado, se observa mediante una rápida búsqueda en las principales plataformas de publicación de ofertas de empleo que en muchas ocasiones se establecen límites de edad para los candidatos. Según Monells (2016), las denuncias por estas prácticas son menos frecuentes que en el sector público y, cuando se presentan, las empresas suelen argumentar la necesidad de rejuvenecer la plantilla.

En cuanto a la extinción de la relación laboral, también se debe realizar un breve análisis, especialmente sobre cuándo podría ser considerado un despido nulo por discriminación de edad. A título individual, se puede considerar discriminatorio por razón de edad siempre que la parte actora aporte hechos de prueba que sean totalmente indicativos o aquellos que se puedan deducir de una forma menos evidente que tenga conexión con la vulneración del derecho fundamental ([STSJ Madrid , 996/2022](#)).⁶ No obstante, es relevante tener en cuenta que, tal y como se establece en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando se den indicios de discriminación por edad corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (art. 96). Igual pretensión muestra el artículo 181.2 de la misma norma cuando hace alusión al acto del juicio, en la que se establece de nuevo que la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad corresponde a la parte demandada. En este sentido,

⁴ [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de noviembre 2022, VT contra varios, asunto C-569/21.](#)

⁵ [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2023, Assistenzprofis, asunto C-518/22.](#)

⁶ [Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid 996/2022, de 18 de noviembre \(JUR 2022, 376114\).](#)

se ha destacar que en la [STSJ Madrid 996/2022, de 18 de noviembre](#), la empresa no disponía de los medios suficientes para acreditar que no se había producido discriminación por razón de edad.

A modo de ejemplificación se indica la [Sentencia del Juzgado de lo Social núm.33 de Madrid 323/220, de 18 de noviembre](#), en la que seis trabajadores de entre 49 y 55 años ven extinta su relación laboral con la empresa Huawei Technologies España SL. A cinco de ellos, en las cartas de despido se les indica que finaliza su contrato por reducción de venta y a uno se le manifiesta que el proyecto para el que desarrollaba sus funciones ha finalizado. Se aportan como medios de prueba por la parte actora los porcentajes de representación de las personas más mayores en la empresa, claramente inferiores, y los porcentajes de despido del colectivo en la empresa, claramente superiores al resto. Además, se aporta también como hecho de prueba un discurso del presidente de Huawei en el que, entre otras cosas, establece la finalidad de cambiar “lo viejo por lo nuevo”. En el fallo de esta sentencia, a pesar de que la empresa reconoce la improcedencia de los despidos y niega cualquier discriminación por razón de edad, se determina que la parte demandante debe ser reincorporada de inmediato debido a la nulidad de los despidos. Además, cada una de las personas afectadas deberá recibir una compensación de veinte mil euros por los daños sufridos a causa de la discriminación por razón de edad. De este mismo caso existe pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 606/2022, de 20 de octubre en el que se desestima el recurso de suplicación y se confirma lo interpuesto por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid.

Otra de las sentencias que trata la edad como factor de discriminación en la extinción de la relación laboral es la [STJUE de 13 de septiembre de 2011](#)⁷, en este caso confrontan la normativa nacional e internacional alemana con el convenio colectivo que justifica la delimitación de edad, ya que la razón que aporta la empresa para la delimitación de la edad es la seguridad del tráfico aéreo. Sin embargo, se determina que la cláusula convencional que establece la empresa es más estricta que la propia

⁷ Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de septiembre de 2011, R. Prigge, M. Fromm & V. Lambach c. Deutsche Lufthansa AG, Asunto C-447/09, apdo. 75.

normativa nacional e internacional, por lo que es contraria al principio de igualdad de trato.

A título más colectivo, se hace referencia a la jubilación forzosa, que como se mencionó anteriormente, puede llevarse a cabo mediante acciones colectivas. De acuerdo con la jurisprudencia establecida en la [STC 66/2015, de 13 de abril de 2015, FJ 6](#),⁸

, dicho tribunal sostiene que la cercanía a la jubilación puede constituir un criterio objetivo para la selección de empleados afectados por un despido colectivo, siempre que se cumplan determinados requisitos. En concreto, se exige la implementación de medidas efectivas dirigidas a mitigar el impacto negativo en el trabajador próximo a la edad de jubilación. En [la STC 66/2015, de 13 de abril de 2015, FJ 6](#), se utilizó la edad de las personas mayores de cincuenta y cinco años como criterio decisivo para determinar las personas afectadas por el despido colectivo. Esta decisión fue tomada por el Instituto Valenciano y los representantes de los trabajadores, con el propósito de establecer una nueva plantilla que se mantenga a largo plazo en su nuevo dimensionamiento. El fallo de esta sentencia desestima el recurso de amparo interpuesto por la parte actora, al determinar que la edad no ha sido un criterio de discriminación. Se considera que este criterio es adecuado y proporcionado, siempre y cuando se adopten medidas para paliar los posibles daños generados. En este caso, el Instituto Valenciano estableció mejoras voluntarias en la prestación de desempleo, prolongándola en función de la edad de la persona afectada por la extinción de la relación laboral. Además, se determinó un convenio especial con la Seguridad Social en los casos en los que fuera necesario.

6. LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS COMO COLECTIVO PRIORITARIO EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

El artículo 40 CE establece que *“los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica”*. Además, recoge que *“realizarán una política orientada al pleno empleo”*. Para ello, se cuenta con las políticas de empleo, que son definidas en la Ley 3/2023 de la siguiente forma *“integran la política de empleo las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo, cuyo diseño y ejecución deberán coordinarse*

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 66/2015, de 13 de abril.

mediante la colaboración de las Administraciones públicas con competencias en la materia y con la participación de los interlocutores sociales” (art 2.1). Esta modalidad de política cuenta con instrumentos de coordinación entre los que se puede identificar la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno. El primero de los instrumentos se establece en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, mientras que el segundo de ellos se encuentra regulado mediante la resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023.

En relación con el objeto del presente trabajo fin de máster, cabe destacar que la vigente Ley de Empleo, en su artículo 5, establece como principios fundamentales de las políticas de empleo la no discriminación por edad en el acceso, consolidación y desarrollo laboral de las personas en edad de trabajar. A su vez, en el artículo 4, define quince objetivos para estas políticas, de los cuales siete están directamente relacionados con las dificultades que enfrentan las personas mayores de cuarenta y cinco años. Entre estos objetivos, destaca el de promover condiciones para la creación de mercados laborales inclusivos, lo cual es especialmente relevante debido al reto que implica fomentar entornos laborales equitativos para grupos específicos, como el que se analiza en este trabajo.

Como se evidencia en el epígrafe "Situación de las personas de edad en el mercado de trabajo", la precariedad, temporalidad, el paro de larga duración y el desempleo, son aspectos comunes que caracterizan a este segmento de la población laboral en la actualidad. Por consiguiente, resulta crucial considerar el propósito de las políticas de empleo hacia la generación de empleos estables y de calidad.

Por otro lado, y, como ya es sabido, el colectivo de edad madura está sujeto a estereotipos y prejuicios, en particular en relación con la percepción de su nivel de formación y motivación. Por ello, los objetivos de las políticas de empleo que abordan esta problemática, como el que pretende enfatizar el mantenimiento del empleo y el desarrollo profesional mediante la mejora continua de las cualificaciones a través de la formación en el lugar de trabajo, así como aquel que busca ampliar y mejorar las habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas. Ambos objetivos de

las políticas de empleo representan elementos positivos para abordar las dificultades del colectivo.

A su vez, se ha de tener en cuenta el objetivo orientado a promover la movilidad funcional y sectorial ya que éste puede contribuir significativamente a mejorar las condiciones laborales de este grupo, particularmente debido a las considerables barreras de acceso a puestos de alto rango que enfrentan, y dado su elevado porcentaje de representación en ocupaciones de nivel básico.

Por último, se hace alusión a dos objetivos entre el que destaca “*mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación*” y la “*atención especializada de colectivos prioritarios para las políticas de empleo y la eliminación de cualquier clase de discriminación asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral dirigidas a los citados colectivos*”. Estos dos últimos objetivos están estrechamente relacionados con el colectivo sobre el que versa el presente documento. El primero, se relaciona con la alta tasa de desempleo que representa la cohorte. Además, se ha de tener en cuenta que no se trata de un desempleo temporal, sino que en muchas ocasiones se extiende hasta el final de la etapa laboral de las personas. Por su parte, el segundo objetivo se vincula con el colectivo porque, tal y como se indica en la Ley 3/2023, es considerado un grupo de atención prioritaria para las políticas de empleo (art. 50). Pero, ¿qué significa ser colectivo de atención prioritaria? ¿Qué implicaciones conlleva?

De acuerdo con la Ley 3/2023 se entiende por colectivos de atención prioritaria a los “*colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad*” (art. 3). En cuanto a las implicaciones que conlleva ser colectivo de atención prioritaria la Ley 3/2023, en su artículo 50, establece el objetivo de promover una atención específica de forma transversal en cada una de las actuaciones desarrolladas para las personas que componen los colectivos de atención específica. Para ello, los agentes involucrados, como el Gobierno y las Comunidades Autónomas, desarrollan programas específicos dirigidos a promover el empleo de personas que enfrentan especiales dificultades en el acceso y la permanencia en el mercado laboral, así como en el desarrollo de su empleabilidad. Cada colectivo prioritario lleva implícito una consecución de objetivos, todos con perspectiva de género, que son revisados periódicamente para evaluar el cumplimiento y valorar las posibles

modificaciones que haya que realizar. Además, la implicación de ser colectivo de atención prioritaria para las políticas de empleo conlleva recibir especial atención a través de itinerarios personalizados que se adaptan a las necesidades individuales de cada persona. Para ello, se han de combinar cuantas medidas y políticas se encuentren disponibles y sean adecuadas para cada situación personal. Asimismo, los servicios públicos de empleo deberán trabajar, si es necesario, con sinergia junto a los servicios sociales para atender de una forma adecuada y holística a cada una de las personas (art. 50.2).

En cuanto a las personas mayores de cuarenta y cinco que hayan perdido su empleo o estén en riesgo de perderlo se intensificará más la atención recibida cuando tengan a su cargo menores de dieciséis años o mayores dependientes (art. 52). Cada una de las medidas previamente expuestas en este apartado será detalladamente desarrollada en las páginas siguientes.

7. POLÍTICAS ACTIVAS Y FORMACIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS

La definición de política de empleo contenida en la Ley 3/2023, mencionada previamente, establece una clasificación de dichas políticas. Por un lado, se encuentran las políticas activas de empleo y, por otro, las políticas de protección frente al desempleo, anteriormente denominadas políticas pasivas antes de la promulgación de la Ley 3/2023. Lo expuesto tanto en este epígrafe como en el inmediatamente siguiente, se relaciona más estrechamente con las políticas activas de empleo. Esta tipología de política de empleo está definida en el artículo 31 de la vigente Ley de Empleo de la siguiente manera: "*Conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, dirigidos a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.*" Las políticas activas de empleo, tal y como se establece en la Ley 3/2023, tienen la finalidad de facilitar la inserción, mantenimiento o promoción en el empleo de los colectivos prioritarios para las políticas de empleo y son desarrolladas a nivel estatal por la Agencia Española de Empleo y por los servicios de empleo de las diferentes Comunidades Autónomas (art. 32).

En relación con esta clasificación de políticas de empleo, es notable el uso del término empleabilidad, especialmente por su introducción pionera en la legislación de empleo actual. La empleabilidad se define como “conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (art. 3). Asimismo, conforma un papel fundamental en las políticas activas de empleo la intermediación, definida como " conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades" (art. 31).

Siguiendo la metodología propuesta por Serrano (2019), quien efectuó una clasificación de las políticas activas de empleo, distinguiendo entre medidas de mantenimiento o promoción y medidas de incorporación, se procede a realizar una clasificación similar de las medidas de políticas activas de empleo contempladas en la Ley 3/2023. Este análisis, expuesto en la siguiente Tabla 7, se basa en la naturaleza de las medidas, determinando si están planteadas para frenar la salida de las personas empleadas y promover su ascenso, o si, por el contrario, están diseñadas para facilitar la incorporación al mercado laboral.

Tabla 7: Clasificación de las políticas activas recogidas en la Ley 3/2023 en función de su finalidad.

MEDIDAS DE MANTENIMIENTO O PROMOCIÓN	MEDIDAS DE INCORPORACIÓN
Consolidación del derecho a la formación, especialmente el permiso de veinte horas de formación regulado en el ET.	Realización de contratos programas. Creación de itinerarios personalizados.
Mejora de las competencias del personal laboral, especialmente en materia digital.	Creación de un catálogo de buenas prácticas.
Mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.	

<p>Promoción de las competencias profesionales de las personas trabajadoras sean objeto de valoración curricular.</p>	<p>Creación de una base de datos estadística para poder orientar la demanda a la oferta real.</p> <p>Prospección y captación de ofertas de trabajo.</p> <p>Comunicación entre ofertas de empleo y personas demandantes de empleo.</p> <p>Bonificaciones a la contratación.</p>
---	--

Fuente: *Elaboración propia a partir de la Ley 3/2023 de 28 de febrero, de Empleo.*

De todas las medidas presentadas en la Tabla 7 anterior, este apartado se centrará especialmente en las medidas de formación, conforme al título que lo encabeza.

Según Martínez (2009), la formación está estrechamente vinculada con la productividad individual. Además, sostiene que la formación actúa como el vehículo para ingresar al mercado laboral y alcanzar salarios adecuados. En este sentido, la formación podría contribuir al cese de los trabajadores pobres a los que se hacía referencia en el epígrafe “El empleo como factor de inclusión social y la edad como causa de vulnerabilidad social en relación con los cambios en el mercado laboral”. Por su parte, Martínez también asocia la falta de formación con la estratificación social, destacando la existencia de un ciclo del que es extremadamente difícil escapar para el individuo.

Como se ha demostrado previamente, la falta de formación entre las personas mayores de cuarenta y cinco años, junto con los estereotipos y prejuicios sobre su supuesta carencia de capacitación y motivación para la formación, genera dificultades tanto en el acceso inicial como en la conservación del empleo. En consecuencia, se presentan a continuación una serie de medidas de formación profesional que, aunque no están diseñadas exclusivamente para este colectivo, pueden adaptarse para abordar los desafíos específicos que enfrenta este grupo.

Para las personas en situación de desempleo existen múltiples opciones de formación ofrecidas en por el SEPE, próxima Agencia Estatal de Empleo de acuerdo con

Capítulo I de la vigente Ley de Empleo, para el abordaje del itinerario individualizado que se ha de realizar por ser colectivo de atención prioritario ante las políticas de empleo. Además, existen múltiples programas de formación específicos para las personas mayores de cuarenta y cinco años como el Programa Talento +45 ofertado por las Cámaras de Comercio o el programa Desafío más 45 llevado a cabo por Cruz Roja Española, ambos con la finalidad de ofertar formación adaptada las necesidades de la persona.

Por su parte, para las personas que se encuentran desarrollando una actividad laboral también existen posibilidades de formación para el empleo, que, tal y como se indica en la Ley 30/2015, se pueden entender como: *“cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo”*. Además, en la propia definición se establece lo siguiente: *“estas medidas están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa”* (art. 8). Estas medidas de formación para el empleo vienen determinadas tanto en la Ley 30/2015, modificada por la vigente Ley de Empleo, así como en el ET, concretamente en el artículo 4.2.b) y artículo 23.

En su conjunto podemos encontrar al menos tres de medidas de formación para el empleo. Para comenzar, se indica la formación programada por las empresas para sus trabajadores, que es cofinanciada por la Seguridad Social en función del gasto que haya realizado la empresa en el ejercicio del año anterior en materia de formación. Esta ha de estar relacionada con el sector o actividad empresarial, pero se establece cierta flexibilidad para que las personas que conforman la plantilla puedan ajustar sus competencias en función de los cambios que puedan acontecer en cada momento (art. 9.3). De forma complementaria a ello, existe la oferta formativa para trabajadores ocupados, que consiste en dotar de capacidades en aquellos ámbitos en los que no se haya profundizado en la formación programada por la empresa, así como en aquellos detectados por el conjunto que conforma el SNE, de tal forma que se cumpla con la finalidad de poder mejorar la empleabilidad de las personas (art. 10). Por último, también cabe mencionar la oferta formativa para trabajadores desempleados, que consiste en la realización de un plan individualizado para dotar a la persona de las capacidades y

habilidades que precise y adaptando las mismas a la situación que presente el mercado laboral (art. 11).

Con independencia de las medidas de formación redactadas en la Ley 30/2015, existe la formación individual del trabajador regulada en el artículo 23.3 ET, la cual consiste en la posibilidad de disponer de veinte horas de formación anuales a través de un permiso retribuido, en el que esté interesado, tenga relación con el sector de la empresa y ésta, no esté obligada a realizar formación en dicha materia.

8. INCENTIVOS Y BONIFICACIONES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE MAYORES DE 45 AÑOS

En las próximas líneas se pone el foco en una de las medidas establecidas en la anterior Tabla 7, es decir, en las bonificaciones para el fomento del empleo. Para ello, se ha de tener en cuenta el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, que tiene la finalidad de facilitar la promoción de la contratación de las personas en situación de desempleo, especialmente las más vulnerables, mejorar la calidad y el acceso del empleo y facilitar la promoción laboral. Además, lo realiza todo bajo el principio de la igualdad y no discriminación, incluyendo la edad, como factor determinante de no discriminación. Pueden ser beneficiarios directos de los incentivos que señala este Real Decreto-ley, las empresas, las personas trabajadoras por cuenta propia, las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro y las cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras (art. 7). No obstante, para poder ser beneficiario se ha de estar inscrito en la Seguridad Social, formalizar el contrato a través del modelo oficial y cumplir con los requisitos exigidos en su artículo 8, entre los que se encuentran no haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, hallarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias, encontrarse al corriente en el

cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social y disponer de un plan de igualdad cuando resulte legalmente obligatorio⁹.

Además, cabe destacar que se entiende como excluyente de las bonificaciones a aquellas personas que sean familiares de hasta segundo grado de alguna de las personas que ostentan cargos en la empresa. Es decir, cuando se trate de cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad. También quedaran excluidas aquellas situaciones en las que no se cumpla, de forma injustificada, con el tiempo establecido, es decir, contratación a personas trabajadoras que en los doce meses previos a la fecha de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en misma empresa a través de un contrato indefinido. Cuando se trate de contrato de duración determinada o formativo el tiempo establecido se reduce a seis meses (art. 11).

En el propio Real Decreto-ley 1/2023 se contemplan diversas bonificaciones que, a pesar de no estar estrechamente relacionadas con materia de edad, si están destinadas a abordar problemáticas como la temporalidad y parcialidad que caracterizan la situación de las personas mayores de cuarenta y cinco años en el mercado laboral. Entre estas medidas se incluye la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, la transición de contratos indefinidos parciales a contratos a tiempo completo, así como la posibilidad de cambiar contratos de contratación fija discontinua a contratos indefinidos ordinarios (art. 4). Además, se establece una bonificación específica para la contratación de empleados o empleadas del hogar, un sector en el que este colectivo tiene una notable presencia.

A continuación, se procede a realizar una categorización de las bonificaciones existentes que realizan una concreción en materia de edad para personas mayores de cuarenta y cinco años. Esta parte, a su vez, se subdivide en función de si se trata de incentivos a la contratación o incentivos para el mantenimiento y mejora del empleo.

⁹ Viene establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre. Así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

8.1 Bonificaciones de fomento de la contratación.

Para el grupo de personas al cual se dirige este documento, se dispone de una bonificación dirigida a los desempleados de larga duración. Es decir, aquellas personas que se encuentran inscritas en las oficinas de empleo al menos doce meses. Como se destacó en el apartado titulado "El empleo como factor de inclusión social y la edad como causa de vulnerabilidad laboral en relación con los cambios en el mercado laboral", esta circunstancia es frecuente entre dicho colectivo, motivo por el cual se especifica una asignación económica superior para la contratación indefinida a mayores de cuarenta y cinco años. La referida bonificación está contemplada en el artículo 21 del Real Decreto-ley 1/2023. Se establece una bonificación de 128€ mensuales, frente a los 110€ establecidos para menores de cuarenta y cinco años, durante un período de tres años consecutivos, lo que representa una suma total de 1536€ anuales.

El análisis de la interseccionalidad se refleja también en las bonificaciones relacionadas con la seguridad social. En este contexto, se parte del reconocimiento de la discapacidad de los individuos, pero se incorpora también la variable de la edad. Este enfoque se encuentra delineado en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, que regula los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo y contempla diversos escenarios en los que se considera la edad como un factor relevante. A continuación, se exponen diversos casos en los que el contar con una edad igual o superior a cuarenta y cinco años supone el incremento de las cuantías económicas de la bonificación.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, establece que, si se da la transformación de un contrato de formación a uno indefinido, en el caso de las personas mayores de cuarenta y cinco años con una discapacidad superior al 33% corresponde a una cuantía de 5.700€ mientras que si se trata de una discapacidad severa la cuantía asciende a 6300€ (art. 2.2.3). En el caso de la contratación temporal, se realiza una diferenciación también por sexos, por lo que si la contratación se realiza a un hombre con discapacidad mayor de cuarenta y cinco años la bonificación será de 4100€, mientras que si se trata de una mujer será de 4700€. En el caso de tratarse de una discapacidad severa las cuantías ascienden a 4100€ para hombres y 5300€ para mujeres (art. 2.2.4).

8.2 Bonificaciones de mantenimiento y promoción del empleo.

En el ámbito de las personas mayores de cincuenta y cinco años, se encuentran disponibles bonificaciones en materia de seguridad social al momento de formalizar un contrato indefinido. Concretamente, en el Real Decreto-ley 1/2023 se mencionan dos situaciones particulares, una de las cuales se refiere a la contratación de individuos mayores de cincuenta y cinco años con incapacidad permanente que sean reincorporados a su empresa en una categoría distinta, y la otra aborda la contratación de personas de la misma franja etaria que recuperen su capacidad y puedan ser contratadas por otra entidad. En ambos casos, la bonificación consiste en 138€ mensuales durante un período de dos años (art. 15).

Para las personas de más edad, también se dispone de bonificaciones en materia de Seguridad Social, estas a su vez, vienen reguladas en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. Y, se establece que los contratos indefinidos para personas mayores de sesenta años que dispongan de una antigüedad de cinco años en la empresa, contarán con una deducción del cincuenta por ciento en la aportación correspondiente por contingencias comunes, sumando cada año un diez por ciento más hasta alcanzar un máximo del cien por cien. En el caso de no cumplir con el requisito de antigüedad en la empresa, esta deducción se empezará a aplicar una vez se alcancen los cinco años (art. 4).

Tal y como se puede apreciar tanto en la Tabla 4 como en la Tabla 5 del presente documento, a medida que aumenta la edad de las personas disminuye la tasa de ocupación y crece la tasa de paro de larga duración. Por ello, para las personas de más edad, también se dispone de bonificaciones en materia de Seguridad Social. Estas vienen reguladas en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. Se establece que los contratos indefinidos para personas mayores de sesenta años que dispongan de una antigüedad de cinco años en la empresa, contarán con una deducción del cincuenta por ciento en la aportación correspondiente por contingencias comunes, sumando cada año un diez por ciento más hasta alcanzar un máximo del cien por cien. En el caso de no cumplir con el requisito de antigüedad en la empresa, esta deducción se empezará a aplicar una vez se alcancen los cinco años (art. 4).

A continuación, se presenta la Tabla 8, con la finalidad de visualizar de forma resumida las bonificaciones a las que se ha hecho referencia en el presente epígrafe.

Tabla 8: Bonificaciones a la cotización de Seguridad Social.

MODALIDAD	EDAD	CUANTÍA	DURACIÓN
Bonificación contratación Parados de Larga Duración.	45	128€ mensuales.	3 años
Reincorporación de personas con incapacidad permanente en otra categoría de la empresa.	55	138€ mensuales.	2 años,
Contratación de personas con incapacidad permanente recuperada en otra empresa.	55	138€ mensuales.	2 años.
Contratación indefinida de personas con discapacidad.	45	5700€ anuales.	Vigencia del contrato.
Contratación indefinida de personas con discapacidad severa.	45	6300€ anuales.	Vigencia del contrato.
Contratación temporal de personas con discapacidad.	45	4100€ anuales (hombres). 4700€ anuales (mujeres).	Vigencia del contrato.
Contratación temporal de personas con discapacidad severa.	45	4700€ anuales (hombres). 5300€ anuales (mujeres).	Vigencia del contrato.
Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.	60	50% de las contingencias comunes (ampliable hasta el 100%).	Vigencia del contrato

Fuente: *Elaboración propia a partir de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo y del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.*

9. ESPECIALIDADES EN LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 45 AÑOS

El artículo 41 CE establece que *“los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”*. Además, indica que *“la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”*. Para ello, cuenta con las políticas de protección frente al desempleo, que según la Ley 3/2003, están diseñadas para otorgar protección económica a las personas que se encuentran en situación de desempleo (art. 2). Estas políticas se encuentran reguladas a nivel nacional dentro del sistema de Seguridad Social.

Tal y como viene determinado en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, dentro de la descripción de la acción protectora se puede realizar una categorización de las medidas existentes, teniendo como resultado políticas de protección contributivas y políticas de nivel asistencial (art. 265). En lo que se refiere a las primeras, es decir, políticas de protección contributivas, tienen la finalidad de sustituir los ingresos obtenidos a través del empleo en los momentos en los que las personas carecen del mismo. Se financian a través de la cotización de cada una de las personas que trabajan y están condicionadas al cumplimiento de unos mínimos requisitos, como el haber cotizado trescientos sesenta días en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo (art. 266). Cabe destacar que esta tipología de política es igual para todas las personas que cumplen con los requisitos. No obstante, la edad sí es un determinante para el mantenimiento de las prestaciones, ya que se causa el cese del derecho una vez se alcanza la edad de jubilación. Salvo en los casos en los que el trabajador acredite no disponer del periodo de cotización suficiente para solicitar la pensión por jubilación.

Por otro lado, al relacionar nuevamente las problemáticas de precariedad, temporalidad y desempleo que caracterizan al colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años en la actualidad, cabe destacar que en el Real Decreto Legislativo 8/2015 se recoge la posibilidad de causar derecho a esta modalidad de protección cuando se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial, ya que en este tipo de supuestos se tendrán en cuenta únicamente los trabajos en los que se haya perdido el empleo o se haya reducido la jornada ordinaria de trabajo (art. 266).

En relación con la protección asistencial, se trata de medidas que son diseñadas con la finalidad de garantizar recursos a las personas que se encuentran en situación legal de desempleo y no cumplen con los requisitos para alcanzar la prestación contributiva o ya han agotado el tiempo de derecho a la prestación contributiva. Son complementarias o subsidiarias a las prestaciones contributivas y, además, tal y como se recoge en el Real Decreto Legislativo 8/2015, establecen acciones de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable (art. 265).

En este punto, es imperativo introducir una aclaración con respecto a la definición de situación legal de desempleo, ya que esta condición se establece como requisito para poder tener acceso a las medidas de protección tanto las contributivas, mencionadas anteriormente, como a las de carácter asistencial que se serán comentadas a continuación. El artículo 267 del Real Decreto Legislativo 8/2015 establece que se considerará situación legal de desempleo cuando se extinga la relación laboral por despido colectivo, por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, por despido y extinción del contrato por motivos inherentes a la persona, por extinción del contrato por causas objetivas, por expiración del tiempo convenido o por no superar el periodo de prueba, siempre y cuando la relación laboral anterior hubiera finalizado por alguno de los aspectos señalados. Además, es preciso destacar la necesidad de estar inscrito como demandante de empleo, dado que este requisito es fundamental para comprender los requisitos necesarios para ser considerado beneficiario directo de las políticas de empleo. Según lo estipulado en el artículo 3.a) de la Ley 3/2023, se define como persona demandante de empleo a aquel individuo, desempleado o empleado, que, en base a sus expectativas o necesidades, solicita la intervención de los servicios públicos de empleo con el fin de mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso a un trabajo digno y de calidad.

Una vez realizados estos matices, se ha de destacar que son múltiples las prestaciones de esta modalidad existentes en la cartera de servicios. A continuación, se presentan algunas de las relacionadas con el colectivo de personas de edad madura establecidas por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Por otra parte, en el presente trabajo fin de máster se indican los cambios introducidos en los subsidios por desempleo, con la

publicación en el BOE del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

9.1 Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva para mayores de 45 años.

En primer lugar, se presenta el subsidio por agotamiento de la prestación contributiva sin cargas familiares. Esta modalidad de subsidio tiene especial relevancia y ofrece especial protección sobre el colectivo sobre el que versa el presente trabajo fin de máster.

Con carácter general, el subsidio por agotamiento de prestación contributiva, tiene en cuenta si la persona solicitante dispone de cargas familiares. Sin embargo, este requisito no se tiene en cuenta para las personas que en el momento en el que agotan la prestación contributiva tienen cumplida la edad de cuarenta y cinco años, ofreciendo la posibilidad de causar derecho al subsidio por agotamiento de prestación contributiva.

Este subsidio se encuentra establecido en el artículo 274. b) del Real Decreto Legislativo 8/2015, titulado "Beneficiarios del subsidio por desempleo" y es conocido comúnmente como subsidio para mayores de cuarenta y cinco años. Para acceder a él se establecen una serie de requisitos que incluyen haber alcanzado los cuarenta y cinco años de edad en el momento en que se agota la prestación contributiva, estar registrado como demandante de empleo, comprometerse con un plan de actividad, esperar un período de un mes desde la última percepción de la prestación por desempleo, no tener cincuenta y dos años o más, y carecer de ingresos equivalentes o superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Aunque no se establece explícitamente en los requisitos para tener derecho a este subsidio, se encuentra de forma inherente el requisito de haber cotizado como mínimo 1.080 días, ya que el artículo 269 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece ese periodo de cotización para poder obtener una prestación contributiva de 360 días.

Tal y como se establece en el artículo 278 de la Ley General de la Seguridad Social, la cuantía de este subsidio se sitúa en el 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), lo que corresponde a 480€ mensuales, y su duración máxima es de seis meses.

9.2 Incidencia de la edad en otros supuestos de percepción del subsidio por desempleo.

A continuación, se presenta otra modalidad de subsidio contemplada en el Real Decreto Legislativo 8/2015. En este caso, se hace referencia al subsidio por agotamiento de prestación contributiva con cargas familiares. Cabe destacar que la edad no se establece como un requisito primordial para acceder al mismo. Sin embargo, en relación con el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años, está intrínsecamente vinculado, dado que se establecen diversas opciones y posibilidades en función de la cohorte de edad a la que pertenecen las personas beneficiarias. A diferencia del subsidio explicado con anterioridad, no se toma la edad como un requisito fundamental para causar derecho al mismo. No obstante, la edad, especialmente la de cuarenta y cinco años, actúa como un factor determinante. Para tener acceso a este subsidio se requieren los mismos requisitos que los indicados para el subsidio de agotamiento de la prestación contributiva sin cargas familiares a excepción de que para este es imprescindible tener cargas familiares y no se requiere la edad mínima de 45 años. No obstante, se procede a realizar una breve enumeración de los requisitos exigidos, entre los que se encuentran estar inscrito como demandante de empleo, acordar un compromiso de actividad, dejar transcurrir un mes de espera desde la última cuantía percibida por prestación de desempleo, no tener cincuenta y dos años o más y carecer de rentas iguales o superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Como se puede apreciar, la edad no es un determinante para esta prestación asistencial, no obstante, sí es importante para determinar la duración de la prestación, ya que, para esta modalidad, se tiene en cuenta tanto la edad como el periodo que se ha sido beneficiario de una prestación contributiva.

En los casos en los que la persona es menor de cuarenta y cinco años se dan dos supuestos. Habiendo agotado una prestación contributiva de cuatro meses, se causa derecho a seis meses de subsidio prorrogables hasta un máximo de dieciocho. Habiendo

agotado una prestación contributiva de seis meses, se causa derecho a seis meses de subsidio prorrogables hasta un máximo de veinticuatro meses. En cambio, si la persona es mayor de cuarenta y cinco años y ha agotado una prestación contributiva de cuatro meses tiene derecho a seis meses de subsidio prorrogable hasta un máximo de veinticuatro meses. En el caso de ser mayor de cuarenta y cinco años, de haber agotado una prestación contributiva de seis meses la persona tiene derecho a un subsidio de seis meses, prorrogable hasta treinta.

Tal y como se indica en la Ley General de la Seguridad Social, la cuantía de este subsidio es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), es decir, 480€ mensuales (art. 278).

9.3 Subsidio para mayores de 52 años.

Otra modalidad de subsidio está contemplada en el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015. Este artículo, en su apartado 4, se refiere al subsidio destinado a personas mayores de cincuenta y dos años. A través de este, se otorga especial protección a las personas de esta edad que se encuentran en situación de desempleo, siendo una modalidad exclusivamente pensada para las personas de edad madura. No es posible acceder a este subsidio si no se cumple con el requisito de edad.

A continuación, se detallan los requisitos que se han de cumplir para poder causar derecho al subsidio para mayores de 52 años. Cabe destacar que se establece un listado de requisitos más amplio que para las diferentes modalidades de protección frente al desempleo en nivel asistencial explicadas con anterioridad.

Para poder ser beneficiario de este subsidio se ha de cumplir con una serie de requisitos, entre los que se encuentran estar en situación de desempleo y que la relación laboral no haya cesado de forma voluntaria, estar inscrita como demandante de empleo al menos un mes desde que se agota el derecho a prestación contributiva, cumplir con el acuerdo de actividad, carecer de rentas iguales y/o superiores al 75% del SMI y tener cincuenta y dos años o más en la fecha en la que se cumplen los requisitos. También se exige cumplir con una serie de requisitos en materia de cotización, como haber cotizado quince años de los cuales dos deben haberse efectuado en los últimos quince y tener seis años cotizados por desempleo en la vida laboral. La cuantía de este subsidio corresponde también al 80% del IPREM, es decir, 480€ y su duración es hasta alcanzar la edad

ordinaria de jubilación. Asimismo, es destacable que durante el tiempo en el que se percibe, indefinidamente mientras no cambia la situación o hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, este subsidio se continúa aportando a la Seguridad Social, a través de la entidad gestora, un 125% del tope mínimo de cotización de cada momento. Este último aspecto es de vital importancia para las diferentes modalidades de jubilación, que se verán más avanzado el presente documento, ya que la cotización de este subsidio se tendrá en cuenta el cálculo de la base reguladora de la futura pensión de jubilación.

Cabe destacar que este subsidio anteriormente estaba destinado a personas de cincuenta y cinco años. Sin embargo, desde la implementación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se considera la fecha del 14 de marzo de 2019 para que las personas que previamente no cumplían con los requisitos de edad puedan acceder a este subsidio.

Una vez expuestas las prestaciones asistenciales existentes para el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años se procede a mostrar una recopilación de las mismas en la siguiente Tabla 9.

Tabla 9: Recopilación de las posibles prestaciones asistenciales para el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años.

PRESTACIÓN	EDAD	CUANTÍA	DURACIÓN
Subsidio por agotamiento de prestación contributiva sin cargas familiares.	45 años.	480€ mensuales	6 meses.
Subsidio para mayores de 52 años.	52 años.	480€ mensuales	Indefinida hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
Subsidio de desempleo por agotamiento de prestación contributiva con cargas familiares.	45 años, con 4 meses percibiendo PC.	480€ mensuales.	24 meses

	45 años, con 6 meses percibiendo PC.	480€ mensuales.	30 meses.
--	--	--------------------	-----------

Fuente: *Elaboración propia a partir del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y datos facilitados por el SEPE.*

9.4 La reforma de los subsidios de desempleo, desde la perspectiva de la protección de las personas de edad.

Las prestaciones de protección social para las personas de edad se encuentran actualmente en un periodo de constante cambio. El 21 de diciembre de 2023 entró en vigor el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, que adopta medidas urgentes para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Además, este Real Decreto-ley también tiene como objetivo la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. Tal y como se establece en el título y en el preámbulo de esta norma, uno de los objetivos principales es simplificar y reformar los subsidios, procurando una mayor flexibilidad en el acceso a los mismos.

Esta norma fue derogada muy poco tiempo después tras su no convalidación en el Congreso. Su aplicación se limita al tiempo transcurrido entre el 21 de diciembre de 2023 y el 12 de enero de 2024. Muy recientemente, el 22 de mayo de 2024, se publica en el Boletín Oficial del Estado (BOE), el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Con esta nueva norma se retoma la reforma de los subsidios planteada en el Real Decreto-ley 7/2023.

En términos generales, cabe destacar la similitud entre el anterior Real Decreto-ley 7/2023 y el reciente Real Decreto-ley 2/2024. En ambos se determina la eliminación del mes de espera para poder realizar la solicitud del subsidio y se contempla la opción de compatibilizar la percepción del mismo con la realización de un trabajo por cuenta ajena durante un periodo de 180 días, articulándose dicha compatibilidad a través de la percepción del denominado “complemento de ayuda al empleo”.

A continuación, se va a focalizar la atención en los cambios que acontecen sobre los subsidios explicados anteriormente. Es decir, sobre el subsidio por agotamiento de prestación contributiva sin cargas familiares, específico para el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años, sobre el subsidio por agotamiento de prestación contributiva con cargas familiares, sobre el que, tal y como se ha reflejado con anterioridad, la edad es un determinante, y sobre el subsidio para personas mayores de cincuenta y dos años.

En el caso del subsidio por agotamiento de prestación contributiva se aúnan en una sola modalidad. Es decir, se podrá causar derecho al mismo sin disponer de cargas familiares y sin cumplir la edad de cuarenta y cinco años. Sin embargo, la edad continúa siendo importante para determinar el periodo de prestación.

Con respecto al subsidio por agotamiento de prestación contributiva, el artículo 277 del Real Decreto-ley 2/2024 establece las siguientes opciones. Si se es menor de cuarenta y cinco años y no se dispone de cargas familiares se exige haber agotado una prestación contributiva de trescientos sesenta días, mientras que, si se es mayor de cuarenta y cinco años, también sin cargas familiares, se exige haber agotado una prestación contributiva de 180 días. En ambos casos, la duración máxima de percibo de esta modalidad de subsidio es de seis meses.

En el caso de acreditar responsabilidades familiares, con independencia de la edad, se tiene en cuenta el tiempo que se ha estado percibiendo la prestación contributiva. En el caso de haber percibido una prestación contributiva durante al menos 120 días la duración máxima de este subsidio será de veinticuatro meses, mientras que, si la pensión contributiva se ha percibido durante al menos 360 días, el subsidio se percibirá durante un máximo de treinta meses. Es destacable que cada tres meses se debe solicitar la prórroga del subsidio acompañada de la documentación acreditativa de los requisitos de acceso.

La cuantía del subsidio, tal y como se establece en el artículo 278 de la Ley General de la Seguridad social, conforme al Real Decreto-ley 2/2024, se corresponde con el 95 por ciento durante los ciento ochenta primeros días, el 90 por ciento desde el día ciento ochenta y uno al día trescientos sesenta, y el 80 por ciento a partir del día trescientos sesenta y uno. Esto se calculará en función del IPREM de cada momento.

Tal y como se indicaba en el inicio del presente epígrafe, el subsidio para mayores de cincuenta y dos años también ha sido objeto de cambio tanto en el Real Decreto-ley 7/2023 y el Real Decreto-ley 2/2024. En este caso, se mantienen los requisitos, explicados con anterioridad, establecidos en el artículo 280 de la Ley General de Seguridad Social. Además, se continúa con el porcentaje de cuantía percibido respecto al IPREM, es decir, se sigue manteniendo el 80% del IPREM como referencia.

Como modificación, el Real Decreto-ley 7/2023 establece que en esta modalidad de subsidio también es aplicable el complemento de ayuda al empleo durante los primeros 180 días. Otra nueva modificación es la disposición transitoria tercera, que establece, en esta tipología de prestación asistencial, la reducción progresiva de la cotización para jubilación, resultando en una cotización del 120% para 2024, del 115% para 2025, del 110% para 2026 y del 105% para 2027. Cabe destacar que este último cambio únicamente se aplicaba a aquellas personas que obtenían la condición de beneficiario del subsidio posterior al día 1 de junio de 2024. Por el contrario, el Real Decreto-ley 2/2024 suprime este último aspecto y mantiene el porcentaje establecido, es decir, 125% de sobre cotización en su propuesta de cambio.

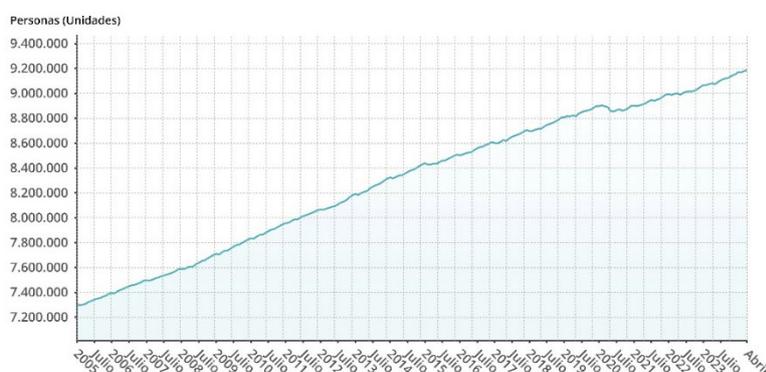
Por último, se destaca como novedad en el Real Decreto -ley 7/2023 una disposición adicional tercera. En esta se indicaba que las personas mayores de 45 años tendrían a su disposición durante el año 2024 un plan individualizado que le facilitaría el acceso a planes de emprendimiento o formación. Por su parte, el actual Real Decreto-ley 2/2024 establece en su disposición adicional primera una *“Estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad y garantía de servicios para personas beneficiarias mayores de cuarenta y cinco años”*. En este sentido, la garantía establecida de elaboración de una Estrategia global para el empleo que abarque tanto a personas de larga duración como a personas de más edad tiene especial vinculación con las problemáticas recogidas en el presente documento. Asimismo, establece que las personas mayores de cuarenta y cinco años beneficiarias del subsidio por desempleo, se les garantiza que en un plazo de seis meses desde la entrada

en vigor del Real Decreto-ley 2/2024, se les elaborará, de forma individualizada, un perfil que les permita acceder a oportunidades de empleo, emprendimiento o formación.

10. EL ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

Dentro del grupo demográfico de individuos mayores de cuarenta y cinco años, colectivo sobre el que versa el presente trabajo de fin de máster, es esencial considerar el tema de la jubilación. Esta etapa adquiere particular relevancia debido a su incidencia en el colectivo de personas en edad madura, y su importancia se ve acentuada por el creciente envejecimiento de la población, lo que resulta en un aumento constante de personas que están atravesando o ya han atravesado el proceso de jubilación. En abril de 2024, el número de personas pensionistas ascendía a 10,15 millones, representando un gasto de 9.302,58 millones de euros. Esta modalidad de prestación es la que demanda la mayor cantidad de recursos económicos. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2024).

Figura 2: Evolución de población pensionista en España (2005-2023).



Fuente: *Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2023).*

A lo largo de este documento, se ha destacado que el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, contempla diversas modalidades de jubilación. Estas incluyen la jubilación ordinaria, anticipada y parcial. En el presente apartado se focaliza especialmente la atención sobre la jubilación anticipada, tanto voluntaria como

involuntaria, dado que una parte significativa del grupo de personas mayores de cuarenta y cinco años tiene acceso a esta opción.

10.1 Jubilación anticipada voluntaria

Esta modalidad de jubilación viene establecida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Concretamente en el artículo 208 “*Jubilación anticipada por voluntad del interesado*”.

A continuación, se recogen los requisitos necesarios para optar a esta modalidad de jubilación. No obstante, cabe destacar que se indicarán los estipulados para el año 2024, dado que hasta el año 2027 se aplicarán normas transitorias y, por ende, se producirán variaciones en los requisitos, especialmente en los relacionados con la edad y cotización, tal y como se indica en la Tabla 6.

Entre los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación anticipada voluntaria, se encuentran que la edad ha de ser como máximo dos años inferior a la edad de jubilación ordinaria, se han de haber cotizado como mínimo 35 años siendo dos de ellos inmediatamente anteriores al hecho causante de la jubilación. En el año 2024 se exige como mínimo 63 años si se tienen más de treinta y ocho años cotizados o 64 y seis meses si no se alcanzan los treinta y ocho años de cotización. Otro de los requisitos establece que el importe de la pensión ha de ser superior a la cuantía mínima de pensión que le correspondería a la persona en función de la situación familiar una vez alcanzados los 65 años de edad. Este último aspecto es revisado jurisprudencialmente en la [STJUE de 5 de diciembre de 2019¹⁰](#), que hace alusión a casos acumulados en los que se produce la desestimación de la jubilación anticipada voluntaria por no llegar a la cuantía mínima exigida. En este caso se revisa el no haber tenido en cuenta, por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en la desestimación de jubilación anticipada, la percepción de los actores de pensiones percibidas por parte de otros países europeos.

¹⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 5 de diciembre de 2019, asuntos acumulados C-398/18 y C-428/18

Tienen la posibilidad de solicitar la jubilación anticipada voluntaria aquellas personas beneficiarias del subsidio para mayores de cincuenta y dos años, así como quienes superen los cincuenta y cinco años, pero no reúnan los requisitos para acceder a dicho subsidio. En ambos casos, la solicitud puede realizarse con una antelación máxima de tres meses respecto al momento del hecho causante, es decir, el cumplimiento de la edad requerida.

Se ha de destacar que la jubilación anticipada voluntaria conlleva un coeficiente reductor recogido en el artículo 208.2) de la Ley General de la Seguridad Social. Este oscila entre el veintiuno por ciento, si se solicita cuando faltan veinticuatro meses para la jubilación ordinaria, y un tres con veintiséis por ciento cuando falta un mes para la jubilación ordinaria.

10.2 Jubilación anticipada involuntaria

En el apartado “No discriminación por razón de edad en el acceso al empleo y en el cese de la actividad laboral” se hacía alusión a la modalidad de jubilación forzosa. En el presente epígrafe se establecen diferentes modalidades de jubilación involuntaria o forzosa, ya que tal y como se ha señalado anteriormente, constituyen un desafío que impacta al colectivo de personas de edad madura.

El Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece en su artículo 207 la modalidad de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador. Para tener acceso a esta tipología de jubilación se han de cumplir con una serie de requisitos, entre los que se encuentran tener una edad que sea inferior a cuatro años para el acceso a la jubilación ordinaria, estar inscrito como demandante de empleo durante al menos seis meses ¹¹ anteriores a la fecha de la solicitud de esta modalidad de jubilación, disponer de al menos treinta y tres años cotizados y dos de ellos en los últimos quince y muy importante, poder demostrar que el hecho que causa la extinción laboral no tiene relación con la persona empleada a no ser que se dé por causas mayores comprobadas por autoridad judicial, causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 ET . Otro aspecto a tener en cuenta es el recogido por el artículo 49.1.m) ET. Este último artículo recoge las situaciones en los que

¹¹ García, M. D. C. M. (2021). ¿Es requisito necesario la situación de asimilación al alta para el acceso a la jubilación anticipada involuntaria? *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (3), 238-258.

las trabajadoras víctimas de violencia de género se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo por su condición de víctimas.

Otro requisito exigido para algunos de los casos que se acogen a esta modalidad de jubilación es la demostración de haber percibido o haber requerido formalmente una indemnización. Los supuestos en los que se ha de cumplir coinciden con los subapartados 1º 2º y 6º del artículo 207.1.d) del Real Decreto Legislativo 8/2015. Es decir, el despido colectivo se haya producido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se trate de un despido por causas objetivas conforme al artículo 52 ET o la extinción del contrato se produzca por los motivos señalados precedentemente.

Es necesario tener en cuenta que, al igual que en la jubilación anticipada voluntaria, la Ley General de la Seguridad Social también establece una reducción porcentual en función del periodo restante hasta alcanzar la jubilación ordinaria. En este caso, el porcentaje es inferior al de la modalidad voluntaria y se puede producir hasta cuatro años antes. Siendo una reducción del treinta por ciento la cuantía superior y un cero con sesenta y tres por ciento la inferior (art. 207.2).

En la siguiente Tabla 10 se puede apreciar el número de jubilaciones anticipadas en función de la modalidad y el año.

Tabla 10: Evolución de la pensión anticipada por modalidad.

AÑO	VOLUNTARIA	NO VOLUNTARIA
2015	34.808	55.718
2016	41.813	53.754
2017	42.714	48.160
2018	46.082	46.738
2019	47.655	33.766
2020	55.009	24.400
2021	62.927	22.829
2022	67.203	19.610
2023	62.111	14.481
2024	16.514	3.173

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de Instituto Nacional de la Seguridad Social.*

Existen otras dos modalidades de jubilación anticipada involuntaria recogidas en el Real Decreto Legislativo 8/2015, artículo 206 y 206 bis, que hacen referencia a la jubilación anticipada por razón de actividad y jubilación anticipada en caso de discapacidad. En ambos supuestos, la edad es un factor determinante para acceder a las modalidades de jubilación anticipada. Especialmente relevante es el hecho de que el incremento progresivo de la edad ordinaria de jubilación puede aumentar aún más la vulnerabilidad de los colectivos relacionados con estas modalidades de jubilación.

Por un lado, la jubilación anticipada por discapacidad tiene relación con la edad, especialmente porque se tiene en cuenta la esperanza de vida del colectivo. Por su parte, la jubilación anticipada por actividad trata una modalidad puesta a disposición para aquellas personas que ejerzan su actividad profesional cuya característica principal sea tener naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre (art. 206). De acuerdo con Fernández (2022), se trata de actividades profesionales que conllevan mayor dificultad de ejecución tras el cumplimiento de cierta edad, potenciación del envejecimiento prematuro y reducción de esperanza de vida. Para poder beneficiarse de esta modalidad de jubilación se ha de demostrar disponer de un mínimo de actividad en dicha profesión y de forma general, no se podrá optar si se tiene una edad inferior a cincuenta y dos años, con excepción de los trabajadores de la Minería y el Carbón que a fecha 1 de enero de 2008 tuvieron reconocidos coeficientes reductores de edad de jubilación.

Tabla 11: Sectores de actividades profesionales que se pueden acoger a la jubilación anticipada.

Policía Foral de Navarra.	Personal de vuelo de trabajos aéreos.
Trabajadores ferroviarios.	Artistas (Cantantes, bailarines y trapecistas).
Profesionales taurinos.	Bomberos
Miembros de la Ertzaintza.	Policías Locales
Trabajadores incluidos en el Estatuto Minero.	Miembros del Cuerpo de Mossos d'Escuadra.

Fuente: *Elaboración propia a partir de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

11. JUBILACIÓN PARCIAL

A continuación, se presenta la modalidad de jubilación parcial, diferente a la expuesta en el apartado anterior. Se trata de una tipología de jubilación en la que la persona trabajadora, previamente empleada a tiempo completo, transita hacia un contrato de trabajo a tiempo parcial. En virtud de esta transición, la persona trabajadora accede a la pensión de jubilación en una proporción equivalente a la reducción de su jornada laboral.

La jubilación parcial viene recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 215, en la Disposición Transitoria 4ª y 10ª de la misma norma y en el artículo 12.6 ET.

La categoría de jubilación parcial ofrece la posibilidad de establecer una subdivisión en función de la obligación de realizar un contrato de relevo para la persona que accede a este régimen. Esta diferenciación se determina con base en la edad del trabajador o trabajadora cuya jornada laboral se ve reducida, generalmente de forma voluntaria. Por lo tanto, se puede categorizar la jubilación parcial en dos tipos principales: jubilación parcial anticipada y jubilación parcial diferida (Samblás & Montes, 2021).

En primer lugar, se destaca la jubilación parcial anticipada, que ha de cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015 y son los siguientes:

- Contratación a tiempo completo de la persona que accede a la jubilación parcial¹²
- Antigüedad en la empresa, de al menos, seis años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- La edad de acceso a la jubilación parcial anticipada si se tiene presente la Disposición Transitoria Décima de la Ley de Seguridad Social, en el año 2024 es de sesenta y dos años y seis meses teniendo treinta y seis años o más años de cotización o sesenta y cuatro si se tienen treinta y tres años cotizados¹³.
- Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento.

¹² Tal y como se indica, la jornada no ha de haber sido en su totalidad completa, pero si al menos en el momento en el que se accede a la jubilación parcial. Véase STS 5-3-2013 (RJ 2013, 4127).

¹³ En el caso de las personas con discapacidad reconocida de al menos 33% el periodo de cotización exigido será de 25 años (art. 215) LGSS.

- Realización simultánea de contratación relevista.

Llegados a este último requisito, es decir, la contratación relevista, se ha de destacar la vinculación que mantiene esta modalidad de jubilación con el contrato relevo. Este ha de realizarse teniendo presente el artículo 12.7 ET y los requisitos que se exponen a continuación. Estos se encuentran establecidos en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015.

En lo que se refiere a la reducción de la jornada de la persona trabajadora ha de reducirse un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, sin embargo, para los supuestos en los que trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida la reducción se comprenderá en un 75 por ciento. En este supuesto el contrato relevista habrá de mantenerse al menos durante dos años más de los que le falte al trabajador al que se sustituye para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. En caso de incumplirse esta condición el empresario deberá celebrar un contrato con las mismas condiciones que el extinguido y de no ser así, será penalizado con el reintegro de la pensión que hubiera percibido el trabajador acogido a jubilación parcial. Asimismo, el contrato se llevará a cabo con una persona que se encuentre en situación de desempleo o que mantenga una relación laboral de duración determinada con la empresa. Además, ha de existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. Por último, se ha de destacar que los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a).

Con independencia de estos requisitos, cabe destacar que el contrato relevista se puede efectuar tanto a jornada completa como parcial. El horario de trabajo puede ser simultáneo con el de la persona a la que sustituye. Además, se puede dar el supuesto en el que se realice un contrato relevo para aquellos casos en los que la persona que se acoge a la jubilación parcial haya superado la edad ordinaria de jubilación, en este caso, el contrato relevo puede tener la finalidad de cubrir la jornada que ha dejado de ser cubierta por la

persona trabajadora y la duración¹⁴ del contrato que se vincula con este supuesto será prorrogable anualmente extinguiéndose el mismo en el año en el que se produzca la jubilación del trabajador o trabajadora al que se releva.

Por su parte, la jubilación parcial diferida, es decir, la modalidad en la que el trabajador o trabajadora alcanza la edad ordinaria de jubilación y no es imperativo realizar un contrato relevo, el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015 establece los siguientes requisitos: haber alcanzado, al menos, la edad ordinaria de jubilación (art. 205), acordarse una reducción de la jornada laboral de un mínimo de un 25% y un máximo del 50% y tener un mínimo de quince años cotizados de los cuales dos han de estar incluidos en los últimos quince.

Una vez expuestas las diferentes modalidades de jubilación parcial existentes, cabe mencionar la relación que tiene con el colectivo objeto del presente trabajo. A priori, puede parecer que se trata de una modalidad de jubilación que aporta beneficios significativos para el colectivo. Esto se debe a que, una vez analizada esta forma de jubilación, resulta sencillo valorar los beneficios que puede aportar tanto a nivel individual como empresarial y al sistema de pensiones.

A nivel individual, la jubilación parcial diferida permite continuar en el mercado laboral y, por ende, seguir beneficiándose de los aspectos detallados en el apartado “El empleo como factor de inclusión social y la edad como causa de vulnerabilidad social en relación con los cambios en el mercado laboral”. Además, esta modalidad permite reducir la carga laboral, que con edades avanzadas puede suponer un esfuerzo considerable. La persona que opta por esta modalidad pasa a ser considerada pensionista, beneficiándose de las ventajas asociadas a esta condición, como el acceso a la medicación gratuita. También facilita una transición psicológica que no existe en otras modalidades de jubilación y, muy especialmente, permite llegar a la edad de jubilación ordinaria sin asumir penalizaciones.

En los casos en que se presenta la necesidad de realizar un contrato relevo, esta modalidad contribuye a romper estereotipos y a poner en valor las habilidades que las personas mayores pueden aportar al mercado laboral. Las personas de edad avanzada

¹⁴ Para conocer de forma general los diferentes supuestos existentes véase Botello, P. M. (2022). Sobre la obligación empresarial del mantenimiento de los contratos del relevista y relevado en la jubilación parcial anticipada. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (1), 9.

pueden transmitir a quienes les relevan su experiencia y competencias personales, así como las adquiridas en su puesto de trabajo.

Por su parte, a nivel empresarial, la jubilación parcial con contrato de relevo permite una renovación de plantilla sin tener que asumir los costos asociados a los despidos, facilitando así una transición más económica y eficiente para la empresa.

Con todo ello, es necesario reflexionar sobre la dificultad que presenta el colectivo de personas de edad madura para acceder a la jubilación parcial anticipada, ya que, a diferencia de la jubilación parcial diferida, la jubilación parcial anticipada presenta requisitos que pueden imposibilitar su acceso debido a las características específicas de este colectivo en el mercado laboral. Un ejemplo de estas dificultades es la exigencia de mantener una jornada completa en el momento del hecho causante, ya que la parcialidad es una característica frecuente entre las personas de edad madura en el mercado laboral. Además, otro obstáculo significativo es el acceso a esta modalidad de jubilación para las personas que trabajan por cuenta propia. Aunque la Disposición Transitoria 34 de la Ley General de la Seguridad Social establece que los trabajadores por cuenta propia pueden acceder a la jubilación parcial cuando alcancen la edad de 62 años, esta medida aún no se ha desarrollado.

De manera similar, las personas que ostentan un cargo público enfrentan restricciones para acceder a esta modalidad de jubilación. Ambas situaciones son especialmente relevantes para el colectivo de personas de edad madura, ya que, como se ha mencionado anteriormente, el trabajo por cuenta propia es más común en este grupo demográfico.

12. JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SUPUESTOS DE COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN

Como se ha apuntado brevemente a lo largo del presente documento, la situación demográfica actual se caracteriza por el envejecimiento de la población. Según las afirmaciones de la Organización Mundial de la Salud (2020), para el año 2050 habrá más del doble de personas mayores de sesenta y cinco años que niños de cinco años de edad.

España encabeza durante el año 2023 la mayor esperanza de vida de la UE, con un total de 84 años de media, seguido de 83,8 de Italia (Eurostat, 2024). Por su parte el INE publica la proyección de la esperanza de vida a los 65 años, donde se puede apreciar de

nuevo un incremento anual, llegando a alcanzar una edad media de 87,77 los hombres y un 91,3 las mujeres en el año 2071 (INE, 2023). En sentido opuesto se encuentran las tasas de fecundidad, donde, según Eurostat, España, en el año 2023, se encuentra en la lista de los tres países con menos nacimientos.

Esta contextualización sociodemográfica del país se refleja de manera evidente en el mercado laboral y, muy especialmente, en el sistema público de pensiones. El 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, establece recomendaciones como ajustar la vida laboral de las personas a la nueva esperanza de vida, racionalizar las vías de salida temprana del mercado laboral y prolongar la vida laboral mediante la potenciación de la formación, la promoción de la contratación de trabajadores maduros y el fomento del envejecimiento activo. En la misma línea, la Unión Europea, en el año 2017, firmó el Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo, cuyo objetivo es *"proporcionar a los empleadores, trabajadores y sus representantes, en todos los niveles, enfoques y medidas prácticas para promover y gestionar el envejecimiento activo de manera eficaz"*.

Según la OMS se puede entender envejecimiento activo como *"el proceso en que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen"* (Revista Española de Geriátrica y Gerontología, 2015). Por otro lado, se plantea también desde la OMS la Década del envejecimiento saludable 2021-2030. En este sentido, se entiende envejecimiento saludable como *"el proceso de fomentar y mantener la capacidad funcional que permite el bienestar en la vejez. La capacidad funcional consiste en tener los atributos que permiten a todas las personas ser y hacer lo que para ellas es importante"* (OMS, 2021).

De acuerdo con Rodríguez y Muller (2024), el contexto de envejecimiento de la población obliga a los mercados laborales a buscar estrategias para lograr la reincorporación de las personas mayores al mercado de trabajo, e incluso prolongar su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación.

En España, tal y como se ha podido comprobar a lo largo del TFM, se llevan a cabo medidas de reincorporación al mercado laboral de las personas de edad madura. Asimismo, existen medidas como la jubilación parcial que permiten la prolongación de la vida laboral de las personas. Sin embargo, cabe destacar que no se trata de una medida

única, por lo que a continuación se procede a realizar una exposición de las demás medidas existentes en esta materia.

Jubilación flexible, en este caso, se trata de una situación similar a la jubilación parcial, con la diferencia de que el trabajador ya se encuentra en situación de pensionista y pasa a ser activo de forma parcial, es decir, a media jornada laboral. En este sentido, la pensión de jubilación que perciba la persona se verá reducida en función de las características de su actividad laboral. No obstante, una vez concluya la jubilación flexible, se realizará un recálculo de las cotizaciones efectuadas durante la misma y se procederá a la modificación de la pensión por jubilación. Esta modalidad está recogida en el artículo 213 del Real Decreto Legislativo 8/2015.

Entre los requisitos para acceder a esta modalidad de jubilación, se incluyen tener treinta y tres años de cotización, una jornada laboral de un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento respecto al trabajador comparable, y no percibir una pensión por incapacidad permanente. Se ha de tener en cuenta que, al igual que en la jubilación parcial, se excluye a los trabajadores por cuenta propia y del sector público.

Jubilación activa, esta modalidad de jubilación se encuentra regulada en el artículo 214 del Real Decreto legislativo 8/2015 bajo el título “jubilación y envejecimiento activo”. A diferencia de las modalidades expuestas con anterioridad, esta se caracteriza, tal y como se establece en el artículo 214.1.c), por ser válida tanto para trabajadores por cuenta ajena, a tiempo completo o parcial, como por cuenta propia a tiempo parcial.

Entre los requisitos establecidos en el artículo 214 de la Ley General de la Seguridad Social, se encuentra el haber accedido a la pensión de jubilación al menos un año después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación o la necesaria para cada caso específico según lo establecido en el artículo 205.1 de la misma norma. Asimismo, el porcentaje aplicable a la base reguladora correspondiente, a efectos de determinar la cuantía de la pensión, debe alcanzar el 100 por ciento.

En cuanto al percibo de la pensión de jubilación, en los casos de compatibilidad con trabajo por cuenta ajena, se han de tener en cuenta diferentes aspectos como la reducción del cincuenta por ciento de la pensión y la imposibilidad de percibir

complementos en casos de pensiones inferiores a la cuantía establecida como mínima. En el caso de compatibilidad con empleo por cuenta propia el porcentaje de pensión a compatibilizar es como mínimo del 50% pudiendo alcanzar el 100% si se acredita tener al menos, una persona contratada por cuenta ajena (art. 214). En estos supuestos se hace alusión expresa al artículo 310 de la Ley General de la Seguridad Social “Cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta propia”. En este se establece la posibilidad de compatibilizar la jubilación y el trabajo por cuenta propia, donde se indica que las personas sujetas a este régimen únicamente deberán cotizar por incapacidad temporal y contingencias profesionales siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 205, es decir, hayan cumplido los sesenta y siete años o haber cumplido los sesenta y cinco y acreditar treinta y ocho años y seis meses cotizados. Además, se establece que deben cotizar especialmente en régimen de solidaridad un nueve por ciento en contingencias comunes, que será deducido mensualmente de su pensión. Cabe destacar que la persona percibirá la pensión de jubilación siempre y cuando, en cómputo anual, no supere el límite establecido por el salario mínimo interprofesional (art. 213).

Por último, se ha de destacar que la jubilación parcial, tal y como establece el Real Decreto-ley 1/2023 y se indica en el artículo 249 *quarter* de la Ley General de la Seguridad Social, permite la compatibilidad de esta modalidad de jubilación con el desempeño de actividades artísticas. Siendo de obligación, tal y como establece el artículo 310 bis, la cotización por contingencias comunes y por régimen especial de solidaridad, siendo este un porcentaje del nueve por ciento.

13. SUPUESTOS DE INTERSECCIONALIDAD PARA LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA Y CINCO AÑOS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR Y DESEMPLEADAS.

Tal y como se indicaba al inicio del presente documento, el TFM muestra la pretensión de abarcar y tener en cuenta la interseccionalidad del colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco como colectivo de atención prioritario para las políticas de empleo. En este caso, el presente epígrafe se centra en la población inmigrante en situación irregular, que, se puede entender como: “*personas procedentes de países no comunitarios a través de las fronteras de la Unión Europea sin cumplir los requisitos*

legales de entrada, estancia o residencia en uno o varios países de la UE” (Parlamento Europeo, 2024).

La focalización en este segmento de la población surge tras el análisis de las medidas, explicadas con anterioridad, de prolongación de la vida laboral de las personas, de la normativa en materia de extranjería y sobre todo tras conocer los datos de población migrante en situación irregular en España.

El Real Decreto 48/2024, de 16 de enero, por el que se crea la Comisión Interministerial de Inmigración y se establece su composición y funcionamiento, recoge que, en el año 2023, este tipo de migración creció un 82% en España.

Como se ha evidenciado a lo largo del presente documento, el empleo proporciona una amplia gama de beneficios tanto a nivel individual como social. Esto se confirma a través de la protección jurídica que se otorga al empleo y mediante las diversas medidas mmmmm implementadas por la Administración y todos los agentes involucrados en el mercado laboral. Tal como se ha podido corroborar, existen medidas para lograr el circunstancias excepcionales establecida en el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

De acuerdo con el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 las autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales existentes actualmente son cuatro. Entre las que se encuentra arraigo social, arraigo para la formación, arraigo laboral y arraigo familiar (art. 124). De estos cuatro, como se verá a continuación, tres tienen especial relación con el empleo.

Para poder obtener cualquiera de las modalidades de arraigo se ha de cumplir con una serie de requisitos generales entre los que se encuentran no ser ciudadano de un Estado de la Unión Europea, carecer de antecedentes penales en España, en los países de origen y en aquellos en los que hubiera podido estar en los cinco años anteriores a la solicitud, no tener prohibida la entrada en España y no encontrarse en fase de compromiso de no retorno a España. Además, para cada una de las modalidades se solicita una serie de requisitos específicos y estrechamente relacionados con el empleo. Para el arraigo

social, se ha de cumplir una permanencia mínima e ininterrumpida de tres años en España y disponer de un contrato laboral firmado por el empleador en el que se garantice la obtención del salario mínimo interprofesional y como mínimo un año de duración. Por su parte, el arraigo laboral se requiere haber permanecido en España un mínimo de dos años de forma continuada y poder demostrar una relación laboral existente con un mínimo de seis meses. Y, por último, el arraigo para la formación, más reciente que los dos anteriores, en su segunda fase, es decir, para la obtención del permiso de residencia y trabajo, se precisa de un contrato laboral que garantice el salario mínimo interprofesional y que éste tenga relación con el sector profesional para el que se ha realizado la formación previa (art. 124).

En relación con el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años se puede apreciar en la siguiente Tabla 12 como se reducen las autorizaciones de residencia y trabajo en función de cómo aumenta la edad de las personas.

Tabla 12: Autorizaciones de residencia y trabajo en el año 2022 por edades.

Edad	-20	20-24	25-34	35-44	45-54	+55
Nº de autorizaciones	1930	16.551	84.261	58.522	26.793	10.695

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023).*

En la siguiente Tabla 13 se puede apreciar, en consonancia con las autorizaciones de residencia y trabajo, que a medida que aumenta la edad se reducen las autorizaciones por circunstancias excepcionales

Tabla 13: Autorizaciones por circunstancias excepcionales en el año 2022 por edades.

Edad	-20	20-24	25-34	35-44	45-54	+55
Nº de autorizaciones	292	6.720	33.425	21.583	9.498	3.388

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023).*

Como se puede apreciar según lo expuesto en líneas anteriores, se precisa de un periodo de tiempo de estancia en España y de un empleo para poder regularizar la situación administrativa, pero, ¿qué sucede con la población migrante que no cumple con estos requisitos?

La realidad actual para este colectivo de personas migrantes es que no son atendidas por parte del Sistema de Empleo Público Estatal ya que se establece como requisitos para poder inscribirse el presentar un Número de Identidad de Extranjero (NIE) y un permiso de residencia y trabajo (SEPE, 2024). Por ello, las personas en situación administrativa irregular no son atendidas por el sistema público de empleo, además, tampoco pueden acceder a prestaciones o subsidios por desempleo, ya que la Ley 7/2004 indica “el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo” (art. 36). Según el Informe de Mercado de Personas Mayores de 45 años en el año 2023, las personas inmigrantes en situación administrativa regular representaban una tasa de paro de 17,43% frente a un 11,76% (SEPE, 2024).

Esta desatención implica que no sean contabilizadas para adoptar medidas de atención específicas ni sean tenidos en cuenta para acceder a puestos de empleo. Por ello, es necesario destacar que son las entidades y organizaciones del Tercer Sector como Cáritas, en el caso de Asturias, quien se encarga de atender a las personas que se encuentran en esta situación y establecer un itinerario laboral y en su caso, formativo. Asturias no se caracteriza principalmente por la recepción de personas migrantes respecto a otras comunidades autónomas. Asturias sería la tercera comunidad autónoma con menos población extranjera, representando esta un 4,53% respecto al 18,84% que representa en Islas Baleares con el mayor porcentaje (INE, 2023). De acuerdo con la memoria anual de Cáritas Asturias, en el año 2023 se atendieron un total de 1083 personas en los Servicios de Orientación Para el Empleo, de ellas, 136 personas eran españolas, 483 personas en situación administrativa irregular, y las demás personas extranjeras 136 con permiso de residencia y 250 con permiso de residencia y trabajo. Desde este servicio de intermediación laboral se pretende acompañar a la persona en la búsqueda de empleo y realizar intermediación para que las personas en situación administrativa puedan trabajar sin un contrato laboral en el que revierta la parte que no se está abonando a la Seguridad Social en la persona. En relación con el colectivo diana de este trabajo cabe destacar que, de las personas atendidas, 331 eran mayores de cuarenta y cinco años de edad y de ellas 208 en situación administrativa irregular (Cáritas Asturias, 2024).

Por último, cabe destacar la significativa problemática que enfrentan las personas migrantes en situación administrativa irregular que superan los sesenta y cinco años de edad. Esta dificultad radica principalmente en la imposibilidad de regularizar su situación administrativa debido a las barreras para acceder al mercado laboral y, en particular, para obtener ingresos económicos que les permitan cubrir al menos sus necesidades básicas. En este contexto, existe la posibilidad de optar por el arraigo social mediante medios económicos propios o de un familiar directo con el que se conviva. Se requieren los mismos requisitos previamente explicados, sustituyendo el contrato laboral por la prueba de sustento económico superior al cien por ciento del Ingreso Mínimo Vital, como puede ser la percepción de una prestación de cualquier otro país.

14. CONCLUSIONES

Una vez realizado un exhaustivo análisis de la situación socio-jurídica y sociolaboral de las personas mayores de cuarenta y cinco años, teniendo en cuenta su situación en el mercado laboral, el marco normativo antidiscriminatorio, la atención que se les presta desde las políticas de empleo y las diferentes fases, como la jubilación, a las que hacen frente en esta etapa vital, se puede concluir que efectivamente se trata de un colectivo vulnerable que debe ser atendido conforme a su categorización como colectivo de atención prioritaria en las políticas de empleo.

Tal y como se refleja y justifica en el cuerpo del presente trabajo fin de máster, el mercado laboral actual se caracteriza por estar inmerso en constantes cambios, por la precariedad, por las condiciones de empleo insuficientes y por su gran representación de trabajadores pobres. Revisando textos legales como la Ley de Empleo 3/2023 o el Plan de Fomento de Empleo Digno, se puede deducir que se trata de características que generan preocupación. En la misma línea continúa la Estrategia Española de Desarrollo Sostenible, que plantea objetivos como el fomento de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; así como el fomento de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; así como la garantía de un empleo digno.

En este contexto, junto con los estereotipos y prejuicios que recaen sobre el colectivo, el derecho ha de otorgar protección a las personas mayores de cuarenta y cinco años de situaciones de exclusión social y del edadismo. En este sentido, se pueden apreciar controversias y falta de claridad en la estimación de la edad como un factor de

discriminación ya que no existe una unificación normativa al respecto. Es cierto que la normativa se adapta a las situaciones históricas y contextuales de cada momento, pero tanto a nivel europeo como nacional se aprecian textos emblemáticos y fundamentales que no determinan la edad como factor discriminatorio. Un claro ejemplo es la problemática que se aborda a partir de la Constitución Española, que no establece, en el artículo 14, explícitamente la edad como un factor de discriminación, pero sí la aguarda a partir de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En relación con el objeto del presente trabajo se destacan de manera muy favorables la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, ambas relativamente recientes y conscientes de la problemática de la edad como factor de vulnerabilidad.

La falta de claridad también puede verse reflejada en la categorización de las personas mayores de cuarenta y cinco años como colectivo de atención prioritaria en las políticas de empleo. Esto se debe a que dicha categorización no es uniforme, sino que varía en función de los diferentes textos normativos, incluso cuando estos están estrechamente interrelacionados. Este grupo de personas de edad madura es considerado, conforme al artículo 50 de la Ley de Empleo, como colectivo de atención prioritaria para las políticas de empleo, lo que implica, según la misma norma, la promoción de una atención integral y transversal en cada una de las actuaciones. Sin embargo, uno de los instrumentos de coordinación de las políticas de empleo, como es el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, no los reconoce como tal.

Tal y como se ha reflejado a lo largo de este trabajo de fin de máster, existen diversas modalidades de políticas de empleo. En el caso de las políticas activas de empleo, específicamente en lo que respecta a las bonificaciones en materia de Seguridad Social para la contratación, mantenimiento o promoción en el mercado laboral de personas mayores de cuarenta y cinco años, surgen diferentes cuestiones. La primera de ellas hace referencia a la revisión de concesiones en materia de bonificación para las personas que se encuentran adscritas al RETA, ya que el colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años supera en más del cincuenta por ciento la representación en este régimen. La segunda cuestión se relaciona también con las bonificaciones, pero en el contexto de otra modalidad de política activa de empleo, como es la promoción de la formación. Las bonificaciones monetarias a las empresas pueden llegar a generar un interés

exclusivamente económico, sin que prevalezcan los intereses de la persona trabajadora. Esto puede llevar a que no se tenga en cuenta la formación, conocimientos y experiencias del trabajador, perpetuándose así estereotipos y prejuicios que menosprecian todo el valor que la persona puede aportar.

En lo que a políticas de protección frente al desempleo se refiere, se destaca la falta de información al respecto. Se debería realizar, desde fuentes oficiales, un documento que establezca las diferentes posibilidades que existen en la cartera de servicios y explique cada una de las compatibilidades e incompatibilidades, así como las peculiaridades de cada una de las medidas existentes, especialmente en el momento de cambio normativo en el que nos encontramos.

En cuanto a los cambios en materia de subsidio que se indican en el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, por ende se aportan beneficios, eliminando el mes de espera y dando opción al complemento de ayuda al empleo. No obstante, respecto al colectivo de personas mayores de cuarenta y cinco años, de algún modo, se ha eliminado la particularidad que se les otorgaba. Bien es cierto que no se ha eliminado el subsidio por agotamiento de prestación contributiva sin cargas familiares, pero al crear más acceso a personas con otras circunstancias especiales, se ha perdido la consideración de especial.

En relación con los cambios normativos que han tenido lugar a partir de la implementación del Real Decreto-ley 7/2023, retomando el Real Decreto Legislativo 8/2015 y proponiendo el Real Decreto-ley 2/2024, no se permite ejecutar ni poner en marcha las medidas planteadas de manera efectiva durante un tiempo prolongado. Esto, por supuesto, agrava la imposibilidad de evaluar cada una de dichas medidas y, muy especialmente, dificulta considerablemente la posibilidad de tener en cuenta la opinión de las personas beneficiarias, quienes, sin lugar a dudas, son las que pueden aportar más puntos de vista y sugerencias de mejora.

Otro aspecto destacable es el envejecimiento activo. Se han podido comprobar las diferentes modalidades de jubilación, parcial, gradual y flexible, que se llevan a cabo y que incentivan de algún modo la continuidad de las personas en el mercado laboral. Asimismo, se comprueba la importancia que se le atribuye al envejecimiento activo desde la Organización Mundial de la Salud (OMS) y desde las políticas de empleo. Sin embargo, cabe preguntarse: ¿es realmente importante para las personas o es una mera estrategia de marketing? La situación aparenta que es una forma de vender la importancia del envejecimiento activo hacia las personas cuando, en realidad, se trata de un mecanismo de contención del sistema público de pensiones.

A pesar de conocer los beneficios que aporta el empleo a las personas, es necesario plantearse por qué, en los últimos años, como se indica en la Tabla 9, más de sesenta mil personas están dispuestas a asumir las penalizaciones por acogerse a la jubilación voluntaria.

En cuanto a la interseccionalidad planteada en el presente proyecto y en relación con el envejecimiento activo, existe una contradicción entre la pretensión de prolongar la vida laboral de las personas de edad madura y las dificultades que se plantean para lograr la regularización de las personas migrantes en España. En este sentido, se hace alusión a la normativa de extranjería, que estipula el empleo como un factor de inclusión para las personas migrantes, pero a su vez, establece numerosos obstáculos para efectuar los trámites necesarios para regularizar la situación administrativa que le permite, entre otras cosas, el acceso a un empleo.

En definitiva, nos encontramos en un contexto en el que indudablemente existe discriminación laboral por edad y en la que es necesario combatirla. A pesar de ser una discriminación sutil existe conciencia al respecto y se están estableciendo medidas normativas que se actualizan constantemente con la finalidad de paliar las consecuencias que trae consigo.

Tal y como se aprecia en los datos aportados, el peso demográfico de la población mayor de cuarenta y cinco años es cada vez más relevante, por lo que, continuar estableciendo medidas de protección frente al desempleo o bonificaciones en materia de la Seguridad Social no va a resultar efectivo, especialmente por la insostenibilidad que se puede llegar a generar del Estado de Bienestar.

El promover el envejecimiento activo, en el contexto laboral precario que caracteriza al mercado laboral actual, tampoco es factible, únicamente hay que evaluar los datos de jubilación anticipada y cantidad de personas beneficiarias del subsidio para mayores de cincuenta y dos años que no se incorporan al mercado laboral.

En definitiva, se debe realizar una revisión de la situación en su conjunto, no se deben continuar perpetuando situaciones de discriminación y desde las Administraciones no deben recaer en contradicciones como las que se están apreciando actualmente. Se debe valorar el talento senior, fomentar la contratación a partir de las cualidades que aporta cada una de las personas a la empresa, promocionar la formación continua y facilitar el acceso al mercado laboral de las personas inmigrantes.

15. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, A. D. (2023). Discriminación por razón de edad y nulidad de la extinción de contrato de mayor de 50 años: las estrategias empresariales de rejuvenecimiento de plantillas como (panorama inicial) de conducta discriminatoria. STSJ Madrid 996/2022, de 18 de noviembre (JUR 2022, 376114). *Revista española de derecho del trabajo*, (266), 177-186. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9076820>

Álvarez, C. J. C. (2016). Políticas activas y pasivas de empleo para las personas de edad avanzada. *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, *Laborum*, 81-130. Recuperado de: <https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2017/12/3jm.pdf>

Anghel, B., & Lacuesta, A. (2020). Envejecimiento, productividad y situación laboral. *Boletín Económico/Banco de España*, 1/2020. Recuperado de: <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/10529/1/be2001-art2.pdf>

Arranz, E. (2021). El talento sénior da la cara ante la crisis: los mayores de 45 años son los únicos para los que se ha generado empleo durante el último año. *Fundación Adecco*. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/empleo-talento-senior/>

Burriel Rodríguez-Diosdado, P. (2014). La crisis en las políticas de empleo. La modélica Dinamarca y la situación en España. *Economía Española y Protección social*, 2014, núm. VI, p. 5-40. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/56205/1/642688.pdf>

Campos, S. G. (2003). La jubilación parcial: modalidad atípica de jubilación anticipada. Recuperado de: <https://docta.ucm.es/entities/publication/08f1f708-a889-4249-ac72-ab589746e101>

Cardona, B., Cabeza, J., & Flores, F. (2022). La discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral. Recuperado de: https://www.helpage.es/wp-content/uploads/2022/10/Informe-HelpAge-2022_-La-discriminacion-de-las-personas-mayores-en-el-ambito-laboral.pdf

Casanova Requena, M. (2016). Principio de no discriminación y límites de edad en el acceso al empleo público: del asunto Wolf a la sentencia TJUE Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo. *Revista General de Derecho Europeo*, (38), 11. Recuperado de: <https://web.ua.es/es/ciee/documentos/mrequena-publicaciones/principio-de-no-discriminacion-y-limites-de-edad.pdf>

Choi, A. (2021). España ante la Revolución Industrial 4.0: mercado laboral y formación. *Araucaria*, 23(47). Recuperado de: <https://doi.org/10.12795/araucaria.2021.i47.21>

De los Reyes, M. M. (2019). Despidos colectivos de trabajadores de edad avanzada y protección social: entre la discriminación y la eficiencia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 15-51. Recuperado de: <https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/rtss/article/view/1408>

Galán, E. (2006). Personajes, estereotipos y representaciones sociales. Una propuesta de restudio y análisis de la ficción televisiva. *ECO-PÓS*, 9 (1), 58-81. Recuperado desde: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/9475#preview>

Gil, E. (1984). La tendencia futura del paro y la fecundidad. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 27, 0210-5233. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=251123>

Gil, J. L. (2020). El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible. *Lex Social: Revista de derechos sociales*, 10(1), 140-183. Recuperado de: https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4539

Hernández, B. S., & Rodrigo, R. J. (2009). La creación de puestos de trabajo para el desarrollo profesional de las personas mayores de cuarenta años: el microemprendimiento. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, (98), 7-34. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/367/36711444001.pdf>

Martín Romero, A. M. (2022). *La edad como factor de vulnerabilidad en las relaciones laborales* (Doctoral dissertation, Derecho público especial). Recuperado de: https://www.investigobiblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/4364/MartinRomero_AnaMaria_TD_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez Rodríguez, F. M. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*. Recuperado de: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/124263>

Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y sociedad*, 34(9), 9-17. Recuperado de: <https://cliqaeapostilas.com/Content/apostilas/74805485e39cdd88913eb31cf090670f.pdf>

Mezzadra, S. (2021). Interseccionalidad, identidad y el enigma de la clase. *Papeles del CEIC, International Journal on Collective Identity Research*, (2), 11. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080772>

Monells, X. S. (2016). La imposición de límites máximos de edad en el acceso al empleo. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (3). Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/316743/406839>

Morata, B. (2022). La articulación del mercado, familia, sociedad civil y Estado en los Regímenes de Bienestar, sus implicaciones para el diseño y el resultado de las políticas [Material de Clase]. Política Social para el Trabajo Social II, Universidad de Granada.

Neffa, J. C., Panigo, D., Pérez, P., & Persia, J. (2014). Actividad, empleo y desempleo. *Conceptos y definiciones*, 4. Recuperado de: http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1225_Introd_a_la_econ_y_econ_social/Neffa_Actividad_empleo_y_desempleo.pdf

Palacio, V., & Arántzazu, M. Jubilación anticipada voluntaria y libertad de circulación. Sobre el alcance de la "pensión a percibir" como requisito para el acceso a la jubilación anticipada y voluntaria. STJUE (Sala Octava) de 5 de diciembre de 2019 (asuntos acumulados C-398/18 y C-428/18). *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, 2020, núm. 2. Edición Agencia Estatal Boletín Oficial Del Estado, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de: <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/187518>

Prieto, M. F. (2022). Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (163), 129-162. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8559430>

Rodríguez, A. A. L., & Gómez, Á. G. (2021). IV Revolución industrial y mercado laboral en España: un escenario post covid-19. *RIPS: Revista de investigaciones políticas y sociológicas*, 20(1). Recuperado de: <https://revistas.usc.gal/index.php/rips/article/view/7611>

Rodríguez, R y Müller, J. (abril 2024). El reto de mantener a los trabajadores mayores en el mercado de trabajo europeo. *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, (11), 1-24. Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Brechas-del-Mercado-de-trabajo/el-retodemanteneralos-trabajadores-mayores-en-el-mercado-de-trabajo-europeo>

Romero, M. A. M. (2020). La brecha digital generacional. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151), 77-93. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464144>

Romero, G. B. (2023). Derecho a la jubilación parcial y alcance de la obligación empresarial de acceder a ella a la vista de la regulación legal y del convenio colectivo

aplicable. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, (4), 8. Recuperado de: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002417

Samblás, S. R., & Montes, Ó. R. (2021). Jubilación parcial y contrato de relevo: regulación y prospectiva. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (46), 13-32. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8227249>

Sánchez, C. L., García, C. V., & Japa, J. M. S. (2022). Interseccionalidad: la discriminación múltiple desde una perspectiva de género. *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, (14), 71-81. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8928082.pdf>

Sánchez-Urán, A. Y. (2013). Jubilación Parcial: Mitos y realidades. ¿Revitalización de una institución “fracasada”? ¿Soluciones coyunturalmente satisfactorias o soluciones estructuralmente adecuadas, sostenibles y seguras. Recuperado de: <https://docta.ucm.es/entities/publication/c186ecd3-ae2d-424f-b917-ce0f41334ce7>

Serrano Argüello, N. (2011). La edad como factor de discriminación en el empleo. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, (12), 17-43. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11404/1/RUCT-2011-12-Edad-factor-discriminacion.pdf>

Valivdares, M.L. (2023). *Igualdad, discriminación y género*. [Diapositiva de Power Point]. Universidad de Oviedo. Recuperado de: https://www.campusvirtual.uniovi.es/pluginfile.php/224870/mod_resource/content/5/IGUALDAD%20DISCRIMINACION%20GENERO%2023-24.pdf

16. REFERENCIAS NORMATIVAS

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Convenio 111 sobre discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Constitución Española.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

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.

Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

Real Decreto 48/2024, de 16 de enero, por el que se crea la Comisión Interministerial de Inmigración y se establece su composición y funcionamiento.

17. REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de septiembre de 2011, R. Prigge, M. Fromm & V. Lambach c. Deutsche Lufthansa AG, Asunto C-447/09.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de noviembre 2014, Vital Pérez, asunto C-416/13.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 5 de diciembre de 2019, asuntos acumulados C-398/18 y C-428/18.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 noviembre 2022, VT contra varios, asunto C-569/21.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2023, Assistenzprofis, asunto C-518/22.

Sentencia del Tribunal Constitucional 75/1983, de 3 de agosto.

Sentencia del Tribunal Constitucional 66/2015, de 13 de abril.

Sentencia del Tribunal Supremo 2185/2011 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), de 21 de marzo (recurso 184/2008).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) 3229/2021, de 9 noviembre.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid 996/2022, de 18 de noviembre.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm.33 de Madrid 323/220, de 18 de noviembre.

18. OTRAS FUENTES CONSULTADAS

Cáritas Diocesana de Oviedo. (2024). *Memoria 2023*. Recuperado de: <https://www.iglesiadeasturias.org/caritas-diocesana-oviedo-presenta-memoria-actividades-2023/>

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Artículo 2. 18 de diciembre de 1990. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers#:~:text=Se%20entender%C3%A1%20por%20%22trabajador%20migratorio,de%20que%20no%20sea%20nacional.>

Cruz Roja Española. (2024). Cruz Roja lanza el #DesafíoMás45 para promover el empleo de las personas mayores de 45 años. *Desafío Más Cuarenta y Cinco*. Recuperado de: <https://www2.cruzroja.es/-/cruz-roja-lanza-el-desafiomás45-para-promover-el-empleo-de-las-personas-mayores-de-45-an-3>

Dirección General de Función Pública. (2023). *Estudio sobre el envejecimiento de las plantillas en la Administración General del Estado 2022 y proyección futura a 2032*. Recuperado de: <https://funcionpublica.digital.gob.es/funcion-publica/rcp/Estudios-de-envejecimiento-de-las-plantillas-en-las-Administraciones-P-blicas.html>

Duch, G.J. (19 de marzo de 2024). La lucha contra la inmigración irregular: mejorar la gestión de las fronteras de la UE. *Dirección General de Comunicación Parlamento Europeo*. Recuperado de: <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20170627STO78419/la-lucha-contrala-inmigracion-irregular>

EAPN. (2024). *El Estado De La Pobreza 2024: Primer Avance De Resultados*. Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español. Recuperado de: <https://www.eapn.es/publicaciones/556/estado-de-la-pobreza-en-espana-2024-avance-de-resultados>

Empleo Estatal, S. P. (s. f.). *Glosario*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado de: <https://www.sepe.es/HomeSepe/mas-informacion/Glosario.html?let=P#>

Fundación FOESSA (2022) *Evolución de la cohesión social y consecuencias de la Covid-19 en España 2019*. Caritas Española. Recuperado de: <https://www.caritas.es/main-files/uploads/sites/31/2022/01/Informe-FOESSA-2022.pdf>

https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4050#_tabs-tabla

Huerta, L. (22 de marzo de 2017). No son computables a efectos de la prestación por desempleo los períodos de trabajo realizados en España por extranjero en situación irregular. *Derecho Laboral y Seguridad Social*. Recuperado de: <https://www.buadeslegal.com/no-son-computables-a-efectos-de-la-prestacion-por-desempleo-los-periodos-de-trabajo-realizados-en-espana-por-extranjero-en-situacion-irregular/>

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Estadística del Padrón Continuo* [Conjunto de datos]. Recuperado de:

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p04/provi/10/&file=0tamu004.px>

Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad* [Conjunto de datos]. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4241>

Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Censo de Población*. [Conjunto de datos]. Recuperado de: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ECP4T23.htm>

Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Estadística Continua de Población*. [Conjunto de datos]. Recuperado de: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ECP4T23.htm#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20residente%20en%20Espa%C3%B1a,1%20de%20enero%20de%202024.>

Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2024). *Evolución de las Altas Iniciales de Jubilación por Modalidades*. Recuperado de: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f/EVOMOD202403.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ570VB2000-8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f-oYJnZSb

Instituto Social de la Marina. (2022). *Guía Subsidio Mayores de 52 años*. Recuperado de: <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b08de977-7a22-47ca-87ae-82ded9e9b8eb/GUIA+SUBSIDIO+52+A%C3%91OS+castellano+accesible..pdf?MOD=AJPERES>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2023). *Evolución del número de pensionistas en España*. Epdata. Recuperado de: <https://www.epdata.es/asi/c3c3e102-01d4-457e-8887-dbb2e6ab1009/espana/106?accion=1>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Estadística de Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros* [Conjunto de datos]. Recuperado de: https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/Inmigracion_emigracion/PTE/welcome.htm#

Observatorio de las Ocupaciones. (2024). *Informe del Mercado de Trabajo de Empleo Estatal: Datos 2023* (Informe nº: 120-20-056-1). Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado de: [file:///C:/Users/isalo/Downloads/2024_%20IMTE%20_Estatal_Datos%202023%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/isalo/Downloads/2024_%20IMTE%20_Estatal_Datos%202023%20(1).pdf)

Observatorio de las Ocupaciones. (2024). *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años Estatal: Datos 2023* (Informe nº120-20-054-0). Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado de: https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-Mayores-de-45-a-os.-Estatal-2024--Datos-2023--NIPO.pdf

Observatorio Internacional Cegos. (2022). *Diversidad e Inclusión en las Organizaciones 2022*. Recuperado de: <https://static.cegos.es/content/uploads/2022/09/20152317/Estudio-Diversidad-e-Inclusion-Cegos-Espana.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Informe Mundial sobre el edadismo*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://doi.org/10.37774/9789275324455>

Talento 45+. (2023). Cámara de Comercio de España. Recuperado de: <https://www.camara.es/formacion-y-empleo/programa-talento-45-mas>