

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Discriminaciones y otros problemas que afectan al fomento del empleo de las personas mayores de 45 años y de las desempleadas de larga duración

Antonio FERNÁNDEZ GARCÍA*

RESUMEN: Este trabajo analiza la discriminación sufrida por las personas mayores de 45 años y por las personas desempleadas de larga duración en el acceso al empleo. También se analizan otros problemas que perjudican el fomento del empleo de ambos colectivos, como son la falta de control de los intermediarios laborales digitales, el riesgo de exclusión social y pobreza y el daño a la salud mental. Se aportan soluciones que van más allá de la orientación y formación profesional, los incentivos económicos a la contratación, la intermediación laboral y el fomento del autoempleo.

Palabras clave: Acceso al empleo, desempleo de larga duración, discriminación, mayores de 45 años, políticas de empleo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El colectivo de personas mayores de 45 años. 2.1. Tutela antidiscriminatoria. 2.2. Los problemas sociolaborales de las personas mayores de 45 años. 2.3. Soluciones y medidas específicas para el colectivo. 3. Las personas desempleadas de larga duración. 3.1. ¿Es necesaria una tutela antidiscriminatoria? 3.2. Los problemas psicosociales del desempleo de larga duración. 3.3. Soluciones y medidas específicas para las personas desempleadas de larga duración. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Oberta de Catalunya (España); miembro del Grupo de Investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya “Fiscalidad, relaciones laborales y empresa” Ref. 2017 SGR 258.



Discriminations and Other Problems that Affect the Foster to Employment for People Over 45 Years Old and Long-Term Unemployed

ABSTRACT: This work analyses the discrimination suffered by people over the age of 45 and by long-term unemployed people in access to employment. Other problems that harm foster the employment of both groups are also analysed, such as the lack of control of digital labour intermediaries, the risk of social exclusion and poverty and damage to mental health. Solutions are provided that go beyond professional guidance and training, economic incentives to hiring, labour intermediation and the foster of self-employment.

Key Words: Access to employment, long-term unemployment, discrimination, over 45 years old, employment policies.

1. Introducción

La reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (LE) considera como colectivos vulnerables de atención prioritaria de las políticas de empleo a las personas en desempleo de larga duración y a las que hayan alcanzado la edad de 45 años (art. 50). Para estas últimas también se prevé una atención específica, no solo cuando hayan perdido su empleo, sino también cuando estén en riesgo de perderlo, intensificándose la atención que reciban cuando tengan a cargo menores de 16 años o mayores dependientes (art. 52).

Por su parte, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023¹ considera, a efectos de sus indicadores, como colectivos especialmente afectados por el desempleo a las personas desempleadas de larga duración y a las mayores de 45 años. Asimismo, incluye a ambos perfiles en la lista de colectivos de atención prioritaria. Por su parte, en su Eje 4, *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo*, se pretende mejorar de manera prioritaria la activación e inserción de ambos grupos (Objetivo 4.2), tomándose en cuenta para su consecución el haberles facilitado un itinerario individual y personalizado de empleo, o bien el acceso a un empleo.

Y el más reciente RD-Ley 2/2024, de 21 de mayo², contiene en su disposición adicional primera el compromiso del Gobierno de, en el plazo de 6 meses, elaborar en el marco del diálogo social una «Estrategia global para el empleo de personas trabajadoras en desempleo de larga duración o de más edad que incluirá medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de favorecer su reincorporación al mercado de trabajo o su mantenimiento en el mismo». Además, se reservará una cantidad de fondos presupuestarios para ser invertida en políticas activas de empleo en favor de las personas mayores de 52 años. Finalmente, a las personas mayores de 45 años beneficiarias del subsidio por desempleo se les garantizará que, a lo largo de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor de esta norma, «se les elabore un perfil individualizado, que les permita acceder a oportunidades de empleo, emprendimiento o formación».

¹ 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.

² 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.

Todo lo anterior puede sumarse a los actuales incentivos a la contratación del RD-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. Así, en su art. 21 se bonifica la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración (inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación) con 110 euros al mes durante tres años. En el caso de que dichas personas sean mujeres o tengan 45 o más años de edad, la bonificación indicada aumenta a 128 euros al mes durante ese mismo período.

Lo descrito hasta ahora no puede calificarse como novedoso. Por un lado, los incentivos económicos para la contratación indefinida destinados a una multitud de perfiles vienen siendo habituales en nuestro ordenamiento desde los años 80, sufriendo continuas reformas y cambios, y promovidos tanto desde el ámbito estatal como del autonómico³. A vuelapluma podemos mencionar: 1) los existentes hasta la reforma laboral de 2010, que abarcaban a múltiples tipologías de desempleados, incluyendo a las personas mayores de 45 años; 2) el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores que preveía una serie de incentivos fiscales y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social según se contratase a jóvenes menores de 30 años, a trabajadores mayores de 45 años o a mujeres en ocupaciones en las que este colectivo estuviera menos representado⁴; 3) el “contrato generaciones” que pretendía fomentar al mismo tiempo el autoempleo de los menores de 30 años y el empleo de los mayores de 45 años, pues se buscaba que los primeros contratasen, mediante bonificaciones, a los segundos⁵; 4) bonificación durante 3 años

³ Por ejemplo, en Andalucía, el art. 51 del D-Ley 2/2015, de 3 de marzo, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, estableció una subvención de 6.000 euros por la contratación indefinida de parados de larga duración mayores de 45 años (inscritos como demandantes de empleo durante 365 días dentro de los 18 meses anteriores o 180 días en los 9 meses anteriores en el caso de trabajadores agrarios). Por su parte, en Cataluña, la Orden EMO/311/2015, de 2 de octubre, reguló subvenciones por la contratación temporal de mayores de 45 años que llevasen 6 meses continuados inscritos como demandantes de empleo no ocupados. La cuantía de las subvenciones (oscilaban entre los 2.500 y los 24.000 euros) estaba limitada mediante unos topes máximos y variaba en función del salario bruto anual (según convenio), la jornada, la duración del contrato y la condición de persona con discapacidad.

⁴ Art. 4, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁵ Art. 11, Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

para la contratación indefinida de parados de larga duración⁶ que fue derogada al entrar en vigor la actualmente establecida por el art. 21 del RD-Ley 1/2023.

No puede olvidarse la fallida Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2014-2016 (Estrategia 55 y más), pues no existió desarrollo alguno de la misma, quedando sin ejecutar los apartados correspondientes a los incentivos al mantenimiento del empleo y a la reincorporación al mercado de trabajo⁷, así como una de las líneas enfocada al fomento del trabajo autónomo para el grupo de edad de más de 55 años⁸.

También cabe mencionar el Programa de Acción Conjunta para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración (2016-2018), dotado con un presupuesto de 515 millones de euros, aprobado siguiendo la Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral. La prioridad del programa fue la mejora de la atención a los demandantes de empleo parados de larga duración, con edades comprendidas entre los 30 y los 54 años, centrándose en medidas de orientación y formación.

Finalmente, pocos meses antes de la crisis sanitaria del Covid-19, se publicó el Plan Reincorpora-t (2019-2021), para prevenir y reducir el desempleo de larga duración. Destinado a diversos colectivos vulnerables⁹, preveía acciones de orientación profesional individualizada, formación (competencias claves y digitales, certificados de profesionalidad, con compromiso de contratación y relacionada con sectores de interés público), inclusión de cláusulas de carácter social en los contratos del sector público que garantizaran la contratación de entre un 5% y un 10% de desempleados de larga duración mayores de 45 años, fomento del autoempleo y de la economía social y solidaria, etc. todo con un presupuesto de 4.000 millones de euros. Se ha considerado que la mencionada crisis sanitaria imposibilitó

⁶ Art. 8, RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

⁷ I. DESBARATS, R. ESTEBAN LEGARRETA, *Incentivos y medidas contractuales para el fomento del empleo de trabajadores maduros. Propuestas de mejora desde la experiencia francesa*, en *IUSLabor*, 2016, n. 3, p. 4.

⁸ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*, Informe, 2014, n. 2, p. 185.

⁹ Quizás en número excesivamente ambicioso, a saber: 1) personas desempleadas durante 12 meses en los últimos 18 meses; 2) personas mayores de 45 años o trabajadoras agrarias, que hubieran permanecido inscritas como demandantes de empleo no ocupadas durante 180 días en los 9 meses inmediatamente anteriores; 3) colectivos con 9 meses en paro en los últimos 18 meses, mayores de 45 años; 4) trabajadores incluidos en despidos colectivos; 5) otras personas especialmente vulnerables.

el cumplimiento de las previsiones contenidas en dicho plan¹⁰.

En este trabajo vamos a analizar la difícil situación de las personas mayores de 45 años y de las personas desempleadas de larga duración a la hora de acceder a un empleo. No resulta extraña la conexión entre ambos perfiles, pues ya veremos a lo largo de este trabajo que a medida que aumenta la edad las posibilidades de encontrar empleo se reducen, pasando las personas más mayores a engrosar las cifras del desempleo de larga duración¹¹.

A nuestro juicio, se trata de dos colectivos que, pese a destacar por las dificultades para acceder a un empleo, sufren discriminación y poseen riesgos distintos que deben abordarse con soluciones algo diferentes. Por lo tanto, se divide este trabajo en dos partes, cada una dedicada a uno de los grupos. A su vez, cada parte se divide en: 1) una exposición de la normativa antidiscriminatoria aplicable; 2) un análisis de los problemas que deben afrontar para salir del desempleo; 3) medidas para hacer frente a dichos problemas.

2. El colectivo de personas mayores de 45 años

2.1. Tutela antidiscriminatoria

El derecho a no sufrir discriminaciones por razón de edad viene reconocido en el art. 14 de la Constitución Española (CE), en los arts. 4.2.c y 17.1 del 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, en el art. 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, independientemente de la religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otras.

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha definido la discriminación

¹⁰ L. DÍAZ BERNARDO, *El desempleo de larga duración: política de empleo*, en F.J. HIERRO HIERRO (coord.), *Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas*, Dykinson, 2022, p. 110.

¹¹ A. VIGIL VILLODRES, *Radiografía del paro de larga duración*, Estudio UGT, 2024, n. 36, p. 11. De hecho, en algunos Planes Anuales de Fomento del Empleo (PAPE) los objetivos se enfocaban en las personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración, tanto en el ámbito estatal como en su desarrollo autonómico (PAPE 2016). Posteriormente, en los PAPE se distinguió entre personas en situación de desempleo de larga duración y personas mayores de 55 años (PAPE 2017 y 2018), quedando finalmente en 45 años la edad del segundo grupo a partir del PAPE 2019.

como una conducta que «se cualifica por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (artículo 10.1 CE)»¹². Y el TJUE ha afirmado que la no discriminación por razón de la edad debe ser considerado un principio general del Derecho de la Unión Europea¹³.

Dicho lo anterior, la Ley 15/2022 no considera discriminación la diferencia de trato derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla (art. 4.2), o cuando venga autorizada por norma con rango de ley, o resulte de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad (art. 2.2).

Respecto a la edad, la Directiva 2000/78/CE permite, a nuestro juicio, excesivas justificaciones de las diferencias de trato por motivos de edad en la fase de acceso al empleo. Así, en su art. 4.1 elimina el carácter discriminatorio «cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo», la edad «constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado». Además, en el art. 6 se enumeran tres motivos legítimos para ejercer un trato desigual por razón de edad en el acceso al empleo:

- a. el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;
- b. el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;
- c. el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

¹² STC 173/1994, de 7 de junio.

¹³ STJUE 22 noviembre 2005, asunto C-144/04, *Mangold*.

La aplicación de estos preceptos ha supuesto que se permita fijar en 30 años la edad máxima de acceso a la profesión de bombero, pues se considera que esta medida «es adecuada para lograr el objetivo consistente en garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del servicio de bomberos profesionales» y «no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo»¹⁴. En similares términos se ha entendido que la fijación del límite máximo de edad de 35 años como requisito para acceder a la profesión de policía autonómico en el País Vasco, no resulta discriminatoria¹⁵. Por el contrario, se ha considerado discriminatorio establecer en 30 años la edad máxima de acceso a la profesión de policía local en el Principado de Asturias¹⁶ así como el establecimiento de un límite máximo de edad de 30 o 35 años para acceder a la Escala Ejecutiva del Cuerpo Nacional de Policía (el segundo límite se preveía para funcionarios en activo de dicho cuerpo)¹⁷. Finalmente, se califica como discriminación directa el establecimiento de la edad máxima de 30 años para poder acceder a un contrato temporal (93 días) para un puesto de informador turístico¹⁸ y se declara discriminatorio establecer como requisito en una oferta de empleo una franja de edad de entre 35 y 45 años para un puesto de máxima responsabilidad en una empresa del sector industrial¹⁹.

De ahí que se haya afirmado que la edad es la “hermana pobre” de las causas de discriminación porque, además de que su tutela es facultativa y de ámbito limitado (empleo y ocupación), está sujeta a un mayor número de excepciones que justifican el tratamiento desigual, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional²⁰.

En resumen, en un proceso de selección de personal solo podrán exigirse requisitos relacionados con la edad cuando estos puedan justificarse en atención a las excepciones que permite la normativa, que ya hemos visto que son muchas, y que además van aumentando²¹. Esto supone el primero

¹⁴ STJUE 12 enero 2010, asunto C-229/08, *Wolf*.

¹⁵ STJUE 15 noviembre 2016, asunto C-258/15, *Salaberría Sorondo*.

¹⁶ STJUE 13 noviembre 2014, asunto C-416/2013, *Vital Pérez*.

¹⁷ STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 21 marzo 2011.

¹⁸ STSJ Comunidad Valenciana 20 diciembre 2018.

¹⁹ STSJ Cataluña, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 10 noviembre 2006.

²⁰ C.H. PRECIADO DOMÈNECH, *La discriminación por razón de edad*, en VV.AA., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, BOE, 2023, p. 690.

²¹ Por ejemplo, en un caso reciente se ha permitido el establecimiento en una oferta de empleo de una edad de entre 18 y 30 años para la selección de una asistenta personal de una joven de 28 años con discapacidad. Así, en la STJUE 7 diciembre 2023, asunto C-518/22, *AP Assistenzprofis*, se ha justificado la diferencia de trato en el art. 2.5 de la Directiva 2000/78 y en los arts. 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y 19 de la

de los escollos para favorecer el acceso al empleo de las personas de mayor edad.

2.2. Los problemas sociolaborales de las personas mayores de 45 años

En la actualidad, la población mayor de 45 años alcanza la cifra de 24.284.480 personas, lo que supone el máximo histórico de este colectivo, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)²². Además, el Consejo Económico y Social considera que este colectivo tiene un peso importante dentro de la estructura sociodemográfica dado que en él se encuentran la mayoría de las personas sobre quienes recae la responsabilidad de sus hogares familiares, incluyendo su sustento, su organización y la atención y el cuidado de los hijos, y en no pocas ocasiones también la prestación de cuidados o atenciones a personas mayores²³.

Pese a esta importancia del colectivo para el conjunto de la sociedad, constituyen el 57,37% de los parados españoles, porcentaje que ha alcanzado un máximo histórico. Dentro del colectivo, las mujeres suponen el 60,33% mientras que los hombres son el 39,67%²⁴.

Por otra parte, de entre los colectivos de interés para el empleo, el de los mayores de 45 años es el que presenta tradicionalmente el porcentaje más alto de parados de larga duración (más de un año demandando empleo): el 57,59% a finales de 2023. El mayor volumen de parados se concentra en el tramo de mayores de 59 años, que absorbe el 28,16% de los demandantes del colectivo²⁵. Como se puede apreciar, el porcentaje de parados mayores de 45 años con tiempo de inscripción inferior a un año es más alto en los tramos de menor edad, al contrario de lo que ocurre con los que llevan más de dos años demandando empleo, donde es mayor el número de parados conforme aumenta la edad. La conclusión es que las posibilidades de encontrar empleo se reducen a medida que aumenta el

Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Véase un comentario a la misma en R. ESTEBAN LEGARRETA, [Libertad de elección del perfil de la persona asistente personal y discriminación por razón de edad en el acceso al empleo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2023 \(asunto C-518/2023\)](#), en *IUSLabor*, 2024, n. 1.

²² OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, [Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años. Estatal. Datos 2023](#), SEPE, 2024, p. 12.

²³ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, [op. cit.](#), p. 117.

²⁴ OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, [op. cit.](#), p. 26.

²⁵ [Ibidem](#), p. 27.

tiempo de permanencia como demandante²⁶.

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) llegan a idéntica conclusión: un 37,1% de las personas que llevan más de 4 años en desempleo son personas mayores de 55 años y un 31,3% son personas entre 45 y 55 años. En conjunto, se observa que el 68,4% del total de personas desempleadas que llevan 4 años buscando un empleo son personas mayores de 45 años²⁷.

Los diversos estudios ponen de manifiesto que, en conjunto, la situación de los trabajadores más mayores no resulta particularmente dura, al menos mientras mantienen su empleo²⁸. Los problemas de este colectivo empiezan en la mentalidad de los empresarios, pues tienen una idea estereotipada de las personas trabajadoras maduras, seniors o de edad avanzada²⁹. Estas ideas son las que provocan las prejubilaciones a edades relativamente tempranas, el triste protagonismo de este colectivo dentro de los despidos colectivos y una posterior discriminación a la hora de acceder a un nuevo empleo, condenándoles al desempleo de larga duración.

La imagen negativa que tienen las empresas, e incluso la sociedad, sobre las personas trabajadoras y desempleadas mayores de 45 años puede desglosarse en diversas ideas y estereotipos, a saber: 1) menor capacidad laboral por la elevada posibilidad de absentismo a causa de enfermedad³⁰; 2) estas personas perciben mayores salarios mientras están empleadas³¹ y se presupone que los exigirán a la hora de buscar empleo aunque, ya desde la crisis económica de 2008 y el aumento del desempleo en el colectivo, han ido rebajando sus perspectivas salariales³²; 3) brecha generacional por falta

²⁶ *Ibidem*, p. 30.

²⁷ A. VIGIL VILLODRES, *op. cit.*, p. 12.

²⁸ P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI, *Los trabajadores de más de 45 años en la crisis del mercado de trabajo*, en *Revista de Información Laboral*, 2014, n. 8, p. 228.

²⁹ La Declaración del Consejo de la UE de 7 de diciembre de 2012 titulada *Orientaciones que han de guiar el envejecimiento activo y la solidaridad entre las generaciones*, con el fin de garantizar la igualdad y la no discriminación laboral por razón de edad, ya advertía sobre los estereotipos negativos asociados a los trabajadores mayores.

³⁰ P. GARCÍA DE LOMBARDÍA, *Cómo gestionar personas en una sociedad madura. Los efectos de la pirámide edad*, IESE Business School, 2016, p. 19. En ese sentido, la STC 22/1981, de 2 de julio, ha afirmado que resulta discriminatorio identificar la edad avanzada con la pérdida automática de capacidad profesional.

³¹ «Puede observarse como efectivamente los declarantes del IRPF de mayor edad perciben salarios mayores, en una situación que se mantiene estable a lo largo del tiempo» (P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI, *op. cit.*, p. 228).

³² P. GARCÍA DE LOMBARDÍA, *op. cit.*, p. 23. Un estudio realizado entre personas desempleadas mayores de 45 años muestra que «les gustaría ejercer una ocupación acorde a su preparación e interés profesional, siendo mejor aquella que han desempeñado con anterioridad. Están dispuestos a adaptarse a la mayoría de los requerimientos del puesto

de adaptación a las nuevas tecnologías³³; 4) falta de flexibilidad, es decir, resistencia a la movilidad geográfica, especialmente la internacional³⁴, y a la realización de horas extraordinarias³⁵.

Todas estas características son trasladadas también a la persona desempleada mayor de 45 años lo que provoca su discriminación directa en el acceso al empleo³⁶. Se admite que los estereotipos «pesan mucho en los procesos de selección, dificultando el acceso de los *senior* a las empresas»³⁷. Especialmente significativo es el discurso del presidente de la empresa Huawei, calificado como discriminatorio por nuestros tribunales, que justifica el despido de las personas trabajadoras de mayor edad con expresiones como “reemplazar lo viejo por lo nuevo” y “debemos retener a los que queremos y dejar ir a aquello que ya no está calificado”³⁸. De hecho, un 71,5% de las empresas consultadas por Infoempleo y Adecco no llevan a cabo «ninguna acción para fomentar el reclutamiento de candidatos mayores de 50 años»³⁹.

Si observamos los resultados del Eurobarómetro sobre la discriminación en la UE a lo largo de sus 5 ediciones, comprobamos que la edad de un candidato es un criterio que supone una situación de desventaja frente a otro candidato a la hora de ser contratado por una empresa pese a tener ambos las mismas habilidades y cualificaciones⁴⁰.

de trabajo, siempre y cuando se trate de un trabajo digno y que esté remunerado conforme a la legislación vigente [...] en algunos casos, en mayor número las mujeres, señalan la importancia de tener un trabajo de tiempo parcial o de “pocas horas”, a fin de compaginarlo con las tareas domésticas, cuidado de hijos o la atención a personas mayores» (T. IZQUIERDO RUS, O. LÓPEZ MARTÍNEZ, *El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años*, en *Universitas Psychologica*, 2013, n. 3, p. 918).

³³ P. GARCÍA DE LOMBARDÍA, *op. cit.*, p. 23. Esta presunción se ha considerado discriminatoria por la STSJ Andalucía (Sevilla) 23 febrero 2015. Además, son las propias empresas las que proporcionan menor formación a sus trabajadores cuando superan los 45 años de edad (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *op. cit.*, p. 178).

³⁴ P. GARCÍA DE LOMBARDÍA, *op. cit.*, p. 23.

³⁵ FUNDACIÓN ADECCO, *VIII Informe #TuEdadEsUnTesoro: mayores de 45 años en riesgo de exclusión*, 2016, p. 3.

³⁶ «El estereotipo negativo asociado a la edad de la sociedad en su conjunto, impregna y se apropia también de las decisiones de las personas responsables de hacer la selección de personal para un determinado puesto de trabajo» (S. PINAZO-HERNANDIS, E. BARONE, *Discriminación por edad en el ámbito laboral: ¿Qué dicen las personas?*, HelpAge International España, 2023, p. 115).

³⁷ FUNDACIÓN ADECCO, *op. cit.*, p. 3.

³⁸ STSJ Madrid 20 octubre 2022.

³⁹ INFOEMPLEO, ADECCO, *Informe Infoempleo Adecco. Oferta y Demanda de Empleo en España 2022*, 2023, p. 176.

⁴⁰ Los porcentajes varían entre el 57% y el 67% para las personas españolas encuestadas y siempre es el criterio que encabeza la lista frente a otros como la discapacidad, el sexo, etc.

Por otro lado, un reciente estudio ha demostrado que en España, a la hora de escoger entre dos aspirantes con similar *curriculum vitae*, uno de 35 años y otro de 49 años, la probabilidad de recibir una invitación a una entrevista por parte de las empresas es un 50% menor para el segundo, lo que sugiere prácticas discriminatorias en el acceso al empleo, especialmente entre hombres y ocupaciones que requieren más cualificación⁴¹. Esta conclusión coincide con estudios similares que ya demostraron discriminación hacia las personas de mayor edad en los procesos de selección de personal tanto en Estados Unidos como en diversos países de la UE⁴². Destacar que en el estudio se utilizó el portal de empleo Infojobs que dispone de herramientas informáticas para filtrar personas candidatas en función de su edad y que es uno de los medios más utilizados para publicar ofertas de empleo y como apoyo en procesos de selección de personal. Estos resultados también coinciden con los testimonios de personas que han trabajado en el área de Recursos Humanos y que «manifiestan abiertamente haber recibido indicaciones de rechazar directamente a los sénior»⁴³.

En nuestra opinión, las empresas recurren a estos intermediarios digitales porque son los más utilizados por las personas que buscan empleo pero también porque ofrecen servicios que ayudan a filtrar y descartar a personas candidatas en función de diversos parámetros, entre ellos, la edad. Podría decirse que estamos en muchas ocasiones ante una oferta-inscripción, a la que se suma un tratamiento automatizado (filtrado), y no solo ante una mera información sobre una vacante. En pocos segundos la persona que se inscribe puede ser analizada por el programa informático y ser descartada o continuar en el proceso de selección. Así, es común utilizar las denominadas *killer questions*, esto es, formularios específicos de obligada cumplimentación si una persona desea inscribirse a una oferta publicada. Las preguntas incorporadas adoptan muchas veces la forma de test de respuesta múltiple. Suelen estar relacionadas directamente con los requisitos más esenciales del perfil demandado por lo que determinadas

(A. FERNÁNDEZ GARCÍA, *Discriminación en la selección de personal (datos Eurobarómetro)*, en aflabor.wordpress.com, 12 diciembre 2018).

⁴¹ O. QUESADA, D. MARTÍNEZ DE LAFUENTE, S. DE LA RICA, *¿Demasiado mayor para trabajar? Evidencia de un experimento de campo sobre “edadismo” en el mercado laboral español*, Informe ISEAK, 2023, n. 1, p. 3. Otros estudios sugieren el mismo resultado en España como R. ALBERT, L. ESCOT, J.A. FERNÁNDEZ-CORNEJO, *A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market*, en *The International Journal of Human Resource Management*, 2011, vol. 22, n. 2, y P.A. RIACH, *A field experiment investigating age discrimination in four European labour markets*, en *International Review of Applied Economics*, 2015, vol. 29, n. 5.

⁴² O. QUESADA, D. MARTÍNEZ DE LAFUENTE, S. DE LA RICA, *op. cit.*, pp. 4 y 7.

⁴³ S. PINAZO-HERNANDIS, E. BARONE, *op. cit.*, pp. 64 y 89.

respuestas “no deseadas” eliminan a la persona del proceso o la sitúan en los puestos más bajos de una lista jerarquizada en atención a una puntuación establecida. Se sabe que en algunas de estas preguntas se solicita cumplimentar un rango de edad con intención discriminatoria. Aparece en estos casos el peligro de impunidad puesto que se trata de cuestionarios que no son visibles para cualquiera que visualice la oferta, sino solo para la persona que postula a ella, lo que provoca que la ilicitud quede oculta⁴⁴.

Las propias personas trabajadoras son conscientes de esta discriminación por razón de su edad, según indican diferentes estudios. De hecho, se trata de la causa que más consenso obtiene cuando las personas desempleadas mayores de 45 años explican las razones de su situación de desempleo⁴⁵. Así, en 2016 un 71% de las personas encuestadas por la Fundación Adecco creía que serían descartadas de un proceso de selección incluso antes de llegar a la fase de la entrevista personal debido únicamente a su edad⁴⁶. En 2020, Infoempleo y Adecco citaban la cifra de casi un 30% y en 2022 lo pensaban un 40% de las personas mayores de 50 años encuestadas⁴⁷.

En conclusión, los problemas a los que se enfrenta este colectivo son: 1) una manifiesta y generalizada voluntad empresarial de discriminarles en el acceso al empleo; 2) el recurso de las empresas a intermediarios laborales digitales que les facilitan dicha intención discriminatoria; 3) una normativa antidiscriminatoria que no les protege, pues permite múltiples excepciones a la igualdad de trato por razón de edad; 4) mayores posibilidades de caer en el desempleo de larga duración del que les será muy difícil salir.

2.3. Soluciones y medidas específicas para el colectivo

Tradicionalmente, como hemos visto en las medidas expuestas en la introducción de este trabajo, se ha abordado la solución al desempleo de las personas mayores de 45 años mediante incentivos a la contratación, acciones formativas, orientación laboral y fomento del autoempleo.

Es cierto que los datos de la EPA indican que la falta de formación es

⁴⁴ Véanse ejemplos gráficos de filtros y de *killer questions* en A. FERNÁNDEZ GARCÍA, [Recopilación gráfica de herramientas digitales discriminatorias](#), en [aflabor.wordpress.com](#), 30 junio 2020.

⁴⁵ «Son diversas las causas por las que los sujetos creen estar desempleados. Una de las razones con mayor número de consenso en los entrevistados es la edad. Se trata de una de las atribuciones causales por las que las personas explican su desempleo referidas a la propia persona (internas)» (T. IZQUIERDO RUS, O. LÓPEZ MARTÍNEZ, [op. cit.](#), p. 916).

⁴⁶ FUNDACIÓN ADECCO, [op. cit.](#), p. 4.

⁴⁷ INFOEMPLEO, ADECCO, [op. cit.](#), p. 54.

común en los parados mayores de 45 años. Así, el desempleo de larga duración afecta más a las personas con un nivel educativo de ESO o similar, por encima de los 45 años y, en especial, por encima de los 55⁴⁸. Pero, a nuestro juicio, el auténtico motivo de esta falta de empleo es la discriminación en la contratación, que afecta también a las personas más cualificadas, como hemos demostrado en el anterior epígrafe. Por eso mismo, las soluciones no pueden seguir siendo las tradicionales, sino que deben ampliarse con las medidas expuestas a continuación.

En primer lugar, debe evitarse que este colectivo quede en situación de desempleo porque les será difícil abandonarla. Sería óptimo revisar la normativa que permite su expulsión del mercado de trabajo mediante despidos colectivos, jubilaciones anticipadas, etc. A su vez, debe bonificarse su contratación desde el primer momento, mucho antes de que lleguen a ser demandantes de empleo de larga duración (1 año). Ya se ha demostrado que resulta clave que se reincorporen al mercado laboral lo antes posible, evitando la cronificación del desempleo. Por otro lado, deben equilibrarse estos incentivos a la contratación con los destinados a los menores de 30 años, ya que a las empresas les resultan más atractivos estos últimos⁴⁹. Por ejemplo, se ha propuesto que las bonificaciones destinadas a las personas mayores de 45 años sean de carácter indefinido⁵⁰.

En segundo lugar, deben controlarse los intermediarios laborales digitales, sus filtros ilegales, sus sistemas de inteligencia artificial (IA) y las ofertas de empleo publicadas. En ese sentido, la nueva LE comete un grave error al excluir de la intermediación laboral la realizada únicamente por medios automatizados⁵¹, pues consideramos que será la excusa para que los intermediarios digitales no se sometan a la misma, como ya hacen ahora cuando afirman que no son agencias de colocación e incluso la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no los considera como tales. A nuestro entender, deben articularse sanciones efectivas cuando se incumplan los

⁴⁸ A. VIGIL VILLODRES, *op. cit.*, pp. 18-19.

⁴⁹ P. GARCÍA DE LOMBARDÍA, *op. cit.*, p. 23.

⁵⁰ I. DESBARATS, R. ESTEBAN LEGARRETA, *op. cit.*, p. 32.

⁵¹ Para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas (prospección y captación de ofertas, selección, colocación y recolocación) «no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados» (art. 3.c LE). A priori, parece que se está excluyendo de esta regulación a los intermediarios digitales como los portales de empleo, aplicaciones móviles y redes sociales, ya que también ha desaparecido de la LE la referencia a las agencias de colocación que lleven a cabo su actividad exclusivamente con medios electrónicos (que debería constar en el art. 43 LE). Tan solo queda la referencia en el art. 3.1 del RD 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, que se prevé que sea modificado para adaptarlo a la nueva LE.

arts. 15.5 y 16.1.c del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)⁵². También cabe acudir a la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, que prevé restricciones a la libertad del servicio cuando se atenta, entre otros, contra el respeto a la dignidad de la persona y al principio de no discriminación (art. 8), así como la posibilidad de interponer acción de cesación cuando la conducta del intermediario sea contraria a esta normativa y se lesionen intereses colectivos o difusos de los consumidores (art. 30).

Si se pretende que los servicios públicos de empleo sean los mayores intermediarios laborales en un futuro, pues esa es la intención de la nueva LE, debe controlarse de forma efectiva a los intermediarios digitales privados, cosa que hasta ahora no se ha producido. Piénsese que si solo en el ámbito público se supervisan las ofertas de empleo, los filtros y el resto de herramientas informáticas, las empresas optarán por recurrir a los intermediarios privados y necesariamente las personas candidatas también lo preferirán para su búsqueda de empleo.

Finalmente, el *curriculum vitae* anónimo o ciego ha mostrado buenos resultados para evitar la discriminación de mujeres de mayor edad⁵³. De todos modos, se trata de una mera sugerencia del legislador (art. 9.3, Ley 15/2022) que no parece posible que pueda implantarse de forma obligatoria en todas las empresas debido a sus elevados costes⁵⁴, aunque siempre puede promocionarse o incentivarse su uso⁵⁵.

⁵² El art. 15 sanciona «la publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación» y el art. 16.1.c sanciona la solicitud de «datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de edad».

⁵³ INSTITUTO DE LA MUJER, *Diseño, implantación y valoración de un proyecto piloto de curriculum vitae anónimo para la selección de personal. Informe final de evaluación de resultados*, 2020, pp. 144-148.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 23.

⁵⁵ En el momento de redactar este trabajo, el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso ha presentado una Proposición no de Ley relativa a promover el *curriculum vitae* anónimo o ciego en los procesos de selección.

3. Las personas desempleadas de larga duración

3.1. ¿Es necesaria una tutela antidiscriminatoria?

Desde la disciplina de la economía laboral se afirma que los episodios de desempleo parecen ejercer una influencia negativa sobre la trayectoria laboral posterior de quien los experimenta, lo que implica futuras menores remuneraciones y mayor posibilidad de trabajar en empleos de baja calidad o de volver a caer en el desempleo⁵⁶. Además, encontramos estudios que analizan las conductas que muestran los empresarios que ofrecen empleo frente a las personas candidatas que se presentan a dicha oferta. Se sabe que los empresarios tienen interés en conocer el tiempo que han pasado dichas personas en el desempleo pues se pueden deteriorar las habilidades profesionales (teoría de la depreciación del capital humano que justifica la intervención estatal en materia de formación ocupacional) o bien el propio estatus de desempleado se considera una característica negativa o poco atractiva del candidato⁵⁷. Esta conducta empresarial puede suponer la negativa para ser contratado sin examinar ninguna otra característica de la persona candidata.

El fenómeno por el que un período de tiempo en desempleo afecta a la futura carrera profesional de una persona se ha denominado “efecto *scarring*” (cicatriz) y se ha asociado mayoritariamente con el desempleo juvenil. En ese sentido, el estudio de Eriksson y Rooth⁵⁸, referido a Suecia, analiza cómo afecta a los jóvenes trabajadores con estudios superiores el desempleo pasado y presente a la hora de conseguir acceder a entrevistas de trabajo. Los autores obtienen resultados que indican que el desempleo pasado, esto es, el desempleo antes de la graduación o inmediatamente después de esta, no afecta a estos candidatos a la hora de ser evaluados durante un proceso de selección. Sin embargo, se afirma que una situación actual de desempleo sí afecta a la valoración de un candidato. Podría afirmarse que existen épocas “aceptables” en la vida de una persona para encontrarse en desempleo, pero en una carrera laboral más consolidada el desempleo se percibe negativamente. Los autores concluyen también que los empresarios se fijan más en la experiencia laboral del candidato que en los períodos de desempleo.

Estudios referidos a Estados Unidos son más pesimistas y evidencian

⁵⁶ L. BECCARIA, R. MAURIZIO, M. TROMBETTA, G. VÁZQUEZ, [Una evaluación del efecto *scarring* en Argentina](#), en *Desarrollo y Sociedad*, 2016, n. 77, p. 268.

⁵⁷ *Ibidem*, pp. 269-270.

⁵⁸ S. ERIKSSON, D.-O. ROOTH, [Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment](#), IZA Discussion Paper, 2011, n. 6235.

que un desempleo de duración superior a las 26 semanas (6 meses y medio) perjudica a una persona a la hora de acceder a un empleo⁵⁹, afectando por igual tanto a personas trabajadoras de “cuello blanco” como de “cuello azul”, de todos los sectores, edades y nivel educativo. Nótese que ese período de tiempo no alcanza el considerado para calificar a una persona desempleada como de larga duración (365 días).

Ghayad ha profundizado en esta materia y demuestra que las personas que llevan más de 6 meses desempleadas son llamadas en menos ocasiones a una entrevista de trabajo por parte de las empresas. Aun teniendo mayor experiencia, se prefiere a personas con períodos más cortos de desempleo en su historia laboral. De ahí que el autor hable de la “trampa del desempleo” (*jobless trap*) cuando se sobrepasan los 6 meses en paro. Una explicación que se ofrece es que este rechazo se produce cuando el empresario no puede observar perfectamente la productividad del candidato⁶⁰.

Finalmente, el estudio de Faberman, Mueller, Şahin y Topa evidencia aún más la diferencia entre aspirantes con un empleo y aspirantes sin empleo. Las personas ya empleadas, incluso aunque no estén buscando empleo, reciben más y mejores ofertas de trabajo que las desempleadas. Esto se achaca a que mantienen óptimas redes de contactos que les ayudan a encontrar ofertas. El perjuicio para las personas desempleadas se estima que se produce por conductas empresariales discriminatorias o que consideran menos productivo a ese colectivo⁶¹.

En España, los profesionales de los Recursos Humanos afirman que «los largos períodos de inactividad curricular no encajan bien en los procesos de selección, situando a los desempleados de larga duración en clara desventaja a la hora de competir»⁶². Tampoco resulta extraño encontrar consejos y técnicas para enmascarar o justificar períodos de desempleo a la hora de orientar en la confección de un *curriculum vitae* o preparar una entrevista de trabajo. En ocasiones la permanencia durante mucho tiempo en el desempleo se asocia con una situación voluntaria o fraudulenta de la persona parada. Un análisis de los datos de la EPA y del SEPE desmienten que el fraude al dispositivo de protección del desempleo (“falso parado”) sea grave⁶³. Asimismo, una serie de 88 entrevistas en

⁵⁹ R. GHAYAD, W. DICKENS, *What Can We Learn by Disaggregating the Unemployment-Vacancy Relationship?*, Federal Reserve Bank of Boston Public Policy Brief, 2012, n. 12-3.

⁶⁰ R. GHAYAD, *The jobless trap*, Northeastern University, 2013, p. 22.

⁶¹ R.J. FABERMAN, A.I. MUELLER, A. ŞAHIN, G. TOPA, *Job Search Behavior among the Employed and Non-Employed*, IZA Discussion Paper, 2017, n. 10960, pp. 42-44.

⁶² FUNDACIÓN ADECCO, *op. cit.*, p. 3.

⁶³ E. SANCHIS, *Los parados: cómo viven, qué piensan, por qué no protestan*, Publicacions de la

profundidad realizadas entre marzo de 2012 y febrero de 2013 a personas desempleadas (51 de larga duración) concluyeron que todas se manifestaron disponibles para el empleo y casi todas lo buscaban con una intensidad muy superior a la que se requiere formalmente⁶⁴.

Estas prácticas de descarte de personas candidatas por su condición de desempleadas han provocado que en la ciudad de Nueva York se aprobase a principios de 2013 una ampliación de su *Administrative Code* prohibiendo que una decisión de contratación se base en la situación de desempleo, es decir, se entiende que existe discriminación si se demuestra que una persona desempleada no resulta contratada del mismo modo y en las mismas condiciones que las personas trabajadoras en activo que acceden desde tal condición al empleo ofertado⁶⁵.

Lo hasta aquí expuesto parece sugerir que existe una seria posibilidad de que se esté expulsando de los procesos de selección de personal a aspirantes por el único motivo de encontrarse en situación de desempleo, lo que nos lleva a considerar esta conducta como discriminatoria por situación socioeconómica. Así, la reciente Ley 15/2022, establece que nadie podrá ser discriminado por situación socioeconómica en el acceso al empleo (art. 2.1 en conexión con el art. 3.1.a). Si bien la norma no define en ningún momento lo que debe entenderse por situación socioeconómica, en otros preceptos de la misma se vincula esta causa de discriminación con el sinhogarismo (a la hora de recibir tratamiento sanitario, art. 15.2) y con las situaciones de pobreza (art. 16).

La doctrina ha vinculado esta prohibición de discriminación con la

Universitat de València, 2013, p. 80.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 111.

⁶⁵ [New York City Administrative Code, § 8-107](#), n. 21. Esta disposición afecta a empresas de cuatro o más trabajadores (incluyéndose los autónomos sin empleados que contrate dicha empresa), agencias de empleo y alcanza la publicidad de cualquier oferta de trabajo que exija como requisito de acceso encontrarse en una situación laboral activa o rechace las candidaturas presentadas por trabajadores desempleados. La norma observa la posibilidad de discriminación indirecta y permite obtener un resarcimiento pleno y acorde con la relevancia del derecho vulnerado, además del abono de los gastos judiciales, incluido el asesoramiento jurídico y la defensa en el proceso correspondiente. Se autorizan algunas excepciones, por ejemplo, cuando exista un motivo sustancialmente relacionado con el trabajo, con expresa inclusión de las licencias, los certificados, los registros, los permisos, los niveles mínimos de educación o de formación, o los mínimos profesionales, laborales o de experiencia. Asimismo, será posible otorgar relevancia, cuando sea posible su indagación y necesario su conocimiento, a las causas que dieron lugar al desempleo de un candidato. Finalmente, resulta lícito limitar o dar prioridad en las decisiones de contratación a los candidatos que ya trabajen en la misma empresa (R. MARTÍN JIMÉNEZ, *La discriminación de los desempleados en el acceso al trabajo: el ejemplo de la ciudad de Nueva York*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2013, n. 862).

aporofobia⁶⁶, que según la Real Academia Española sería «la fobia a las personas pobres o desfavorecidas», una causa de discriminación presente desde 2021 en el art. 314 del Código Penal (discriminación grave en el empleo por “aporofobia” o “exclusión social”) pero que sigue sin aparecer en el art. 8.12 LISOS.

Una interpretación estricta implicaría la proscripción de discriminación de las personas en situación de pobreza más severa, con carencia o privación material extrema de bienes como la vivienda, la educación o, en menor medida, la energía, que son básicos para el desarrollo y consecución de los demás bienes esenciales y para el desarrollo integral y libre de una persona⁶⁷.

Sin embargo, una interpretación mucho más amplia podría incluir otras circunstancias o factores como los mencionados por el Consejo Económico y Social: el desempleo, el nivel de estudios, las condiciones de vida, la vivienda, la protección e inclusión social, percibir prestaciones de la Seguridad Social, la capacidad de consumo, y otras situaciones que ya vendrían incluidas en el resto de causas prohibidas de discriminación de la Ley 15/2022 (migración, edad, dependencia, salud, etc.)⁶⁸.

Partiendo de la base de que el desempleo prolongado puede causar pobreza extrema y, por otro lado, de que existen las personas trabajadoras pobres, e incluso sin hogar⁶⁹, entendemos que resulta posible incluir a las personas desempleadas de larga duración dentro de la tutela antidiscriminatoria por situación socioeconómica.

Nótese que a las personas pobres se las estigmatiza y se las identifica con alguien que no aporta sino que retrae del conjunto de la sociedad⁷⁰,

⁶⁶ M.J. ASQUERINO LAMPARERO, *Discriminación por situación socioeconómica*, en *Noticias CIELO*, 2022, n. 11, p. 2.

⁶⁷ F.J. CALVO GALLEGO, *La aporofobia: ¿una causa naciente de discriminación?*, en J.M. ORTEGA MORALES (dir.), *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Laborum, 2022, p. 246.

⁶⁸ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2022*, Memoria Socioeconómica, 2023, n. 30.

⁶⁹ Respecto a las personas sin hogar y su relación con el empleo, se sabe que: 1) el 26,8% de las personas encuestadas se encuentra sin hogar por pérdida del trabajo; 2) el 27,3% procede de familias donde alguno de sus miembros sufría un desempleo prolongado; 3) el 5,4% dice estar trabajando y el 71,2% manifiesta estar en desempleo; 4) el 52,3% de las personas que manifiestan estar en desempleo dice que no está buscando empleo por motivos de salud (42,5%) y por no tener autorización para trabajar (21,8%); 5) el 88,7% de las personas extranjeras cree que tener un trabajo les ayudaría a salir del sinhogarismo, frente al 67,3% de las autóctonas; 6) el 20,5% tiene alguna discapacidad y el 19,5% tiene un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Datos de INE, *Encuesta a las personas sin hogar. Año 2022*, Nota de prensa, 19 octubre 2022.

⁷⁰ F.J. CALVO GALLEGO, *op. cit.*, p. 228.

percepción que comparten con las personas desempleadas de larga duración tal y como hemos indicado anteriormente, es decir, de estas también se afirma, desde diversos ámbitos políticos y empresariales, que se encuentran paradas voluntariamente, que no quieren salir de esa situación y que, antes de aceptar un trabajo, prefieren seguir percibiendo prestaciones y subsidios de desempleo⁷¹. A ambos colectivos se les imputa la responsabilidad de su propia exclusión del mercado de trabajo, especialmente mediante discursos empresariales e institucionales que vinculan la búsqueda de empleo y la promoción del autoempleo con estrategias de marketing (*personal branding* o “marca personal”). De este modo, la persona que busca empleo debe promocionarse como si fuera un producto, mediante redes sociales, eventos de *networking*, desarrollo de una imagen pública atractiva en Internet, etc.⁷² y si no consigue un empleo (o consigue uno precario) es porque no ha seguido correctamente las directrices (“no sabe venderse”) o, peor aún, porque pretende vivir de subsidios y ser un parásito social (“no quiere emprender”).

La conclusión a la que llegamos es que excluir a una persona de un proceso de selección por la única razón de encontrarse en desempleo constituye una discriminación directa por situación socioeconómica y una discriminación indirecta por razón de sexo, edad, discapacidad o identidad sexual⁷³. Esto último es fácil de advertir pues dicha exigencia de no encontrarse en desempleo provoca un impacto adverso en los citados colectivos por tratarse de los más numerosos en las cifras del paro. Al no estar justificada la exigencia, cabe aplicar la doctrina de la discriminación indirecta.

A ese rechazo basado en estereotipos debemos sumar la posibilidad de que los sistemas de IA tomen o apoyen decisiones discriminatorias cuando se utilizan con fines de orientación profesional o perfilado de demandantes

⁷¹ «En el ámbito de las representaciones sociales el auténtico parado es quien busca persistentemente trabajo por todos los medios a su alcance (incluyendo la inscripción en la oficina de empleo), necesita urgentemente los ingresos derivados de ese trabajo (y mientras no lo tenga tendrá que recurrir a algún tipo de ayuda privada o institucional), y está dispuesto a aceptar lo primero que le ofrezcan para escapar del paro» (E. SANCHIS, *op. cit.*, p. 41).

⁷² V. PÉREZ-CHIRINOS CHURRUCÁ, *Marketing personal: imbricación de las relaciones de poder y la subjetividad en los discursos en torno a la búsqueda de empleo*, en V. SAIZ ECHEZARRETA, A.M. LÓPEZ CEPEDA (coords.), *Los discursos del poder. Actas del XIV Congreso de la Asociación Española de Semiótica*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 2014, p. 350.

⁷³ A. FERNÁNDEZ GARCÍA, *El rechazo a las personas desempleadas de larga duración ¿una discriminación en el acceso al empleo por situación socioeconómica?*, en VV.AA., *Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023, p. 408.

de empleo. Por un lado, la LE dispone que se utilizarán algoritmos y herramientas de apoyo a las decisiones y recomendaciones «fundamentadas en el análisis de datos y las evidencias estadísticas» para la «tutorización y seguimiento individualizado de las personas demandantes de los servicios de empleo» (art. 17). Asimismo, estos sistemas de IA podrían identificar los patrones que muestren evidencias estadísticas de su relación con la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, todo con la finalidad complementaria de «prestar apoyo y fiabilidad a la labor de orientación hacia las personas en cuanto a su situación real ante el mercado de trabajo» (art. 36.2). Estas tecnologías también contribuirán a «identificar en cada momento qué personas o colectivos de personas están encontrando mayores dificultades para acceder al empleo» (art. 36.3). Por otro lado, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo⁷⁴ establece que este soporte digital en los servicios de orientación para el empleo permitirá una atención «personalizada, integral e inclusiva» (art. 11.2). Así, la elaboración del perfil individualizado que sirva para determinar posibilidades formativas, de búsqueda de empleo o de emprendimiento, estará asistido por «herramientas tecnológicas» (art. 12.4).

Habrà que estar atentos al desarrollo y despliegue de estas herramientas pues ya existen casos de sistemas informáticos con esas mismas finalidades que han resultado en decisiones discriminatorias. El ejemplo más destacable es el del sistema de IA del Servicio Público de Empleo de Austria. Este calculaba las probabilidades de encontrar empleo de las personas inscritas, clasificándolas en tres grupos, que determinaban las ayudas formativas a percibir (ninguna, reciclaje, o baja empleabilidad con derivación a otras entidades). Estaba diseñado para optimizar los recursos a quien mejor pudiera aprovecharlos. Sin embargo, las variables ya estaban sesgadas en su diseño porque el “criterio de cuidados” solo se aplicaba a mujeres. Además, tenía en cuenta otros criterios que podían encerrar sesgos sobre la edad, la salud o la nacionalidad. Las consecuencias fueron fatales porque se determinó que perjudicaba a mujeres con las mismas características que los hombres (cuidados) y perjudicaba a personas sin problemas relevantes para encontrar empleo⁷⁵.

⁷⁴ RD 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

⁷⁵ M. MARTÍNEZ ASO, *Austria: herramienta algorítmica del servicio público de empleo. ¿Riesgos de la inteligencia artificial?*, en *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 2023, n. 262.

3.2. Los problemas psicosociales del desempleo de larga duración

Los datos del cuarto trimestre de 2023 de la EPA muestran que, de un total de 2.650.000 personas en desempleo, el 15,9% (422.000) llevaba entre 1 y 2 años en dicha situación; el 13,7% (364.000) llevaba entre 2 y 4 años; y el 13,4% (353.000) llevaba más de 4 años en desempleo; finalmente, el 57% (1,5 millones) lleva menos de 1 año sin trabajar. Por lo tanto, puede afirmarse que el desempleo de larga duración afecta actualmente al 43% de las personas desempleadas, es decir, casi a la mitad del total⁷⁶. Además de que predominan las mujeres en los grupos mencionados, ya se ha mencionado que también se ven afectadas por este largo desempleo las personas de mayor edad.

Por otro lado, según la metodología del SEPE, a finales de 2023 el paro registrado se situaba en 2.707.456 personas. Casi la mitad de estas personas son paradas de larga duración: las que llevan más de 24 meses suman 789.050 personas (de las que 509.269 son mujeres) y las que llevan entre 12 y 24 meses suman 425.085 (266.972 son mujeres)⁷⁷.

Por lo tanto, las personas desempleadas de larga duración protagonizan uno de los fenómenos que más desestructuran nuestra sociedad y más consecuencias económicas y sociales acarrea para quien lo sufre. Además, cuando su número se reduce, el motivo no tiene porqué ser el acceso a un empleo ya que puede tratarse de casos de personas inactivas «desanimadas», esto es, «que no están empleadas ni buscan un puesto porque creen que no lo encontrarán, aunque están disponibles para trabajar»⁷⁸. Esta particularidad afectaría a los resultados de la EPA al igual que la falta de renovación de su demanda de empleo afectaría a los resultados del SEPE⁷⁹.

Así, se sabe que las mujeres, los mayores de 44 años, las personas con nivel educativo bajo (hasta la ESO) o la gente que lleva más tiempo en el paro dejan de buscar empleo a causa de un desánimo progresivo⁸⁰. El riesgo de que el desempleo se cronifique resulta elevado y los efectos sociales y económicos pueden situar a la persona desempleada en una posición de

⁷⁶ A. VIGIL VILLODRES, *op. cit.*, p. 8.

⁷⁷ OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, *Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2023*, SEPE, 2024, p. 51.

⁷⁸ A. VIGIL VILLODRES, *op. cit.*, p. 21.

⁷⁹ «Las personas desempleadas de larga duración son menos atractivas para el mercado laboral y, a mayor tiempo en el paro, más difícil se hace la reincorporación al mercado laboral. En esta tesitura, muchas de aquellas que no consiguen alguna clase de subsidio o renta de inserción dejan de buscar empleo y abandonan la población activa» (EAPN, *12º Informe. El Estado de la Pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2023. 2015-2022*, 2022, p. 50).

⁸⁰ E. SANCHIS, *op. cit.*, p. 47.

vulnerabilidad y exclusión social importante. No obstante, el impacto de esta situación difiere en atención a variables como la edad, la duración del desempleo, el tener o no apoyo social, el grado de implicación en el trabajo, el nivel de ingresos económicos familiares posterior al desempleo, etc.⁸¹.

Ya en 1931 se realizó en Marienthal (Austria) el primer estudio destinado a evaluar las actitudes de los parados y los efectos de un 75% de paro en esa pequeña población austríaca (1.486 habitantes), donde hasta entonces el empleo era estable por la existencia de una fábrica textil. A partir de datos cuantitativos recabados y observación participante durante 4 meses, se determinó un aumento de la pobreza⁸², de la delincuencia y de los conflictos familiares⁸³. A su vez, descendieron las actividades culturales (lectura de libros y periódicos, fiestas, desplazamientos a la capital, etc.)⁸⁴, la participación política y el asociacionismo (solo aumentó la afiliación a entidades que ofrecían ventajas materiales inmediatas)⁸⁵. Los efectos psicológicos fueron también extremos: se habla de «ausencia de un proyecto vital a largo plazo»⁸⁶ y «pérdida del sentido del tiempo»⁸⁷. Así, paradójicamente, los parados hombres no aprovechaban todo el tiempo libre del que disponían.

Siguiendo con el ámbito psicológico, estudios posteriores han indicado que la mayoría de personas desempleadas expresan sentimientos de «sorpresa, inquietud, rechazo, temor, impotencia, desconcierto, inutilidad» ante esta nueva situación⁸⁸. También sienten una cierta angustia vital, miedo al fracaso y vértigo a no tener empleo. Pasan por estados de desánimo, frustración y sentimientos de derrota, ante este cese laboral obligado y cambio de estatus vital⁸⁹. No es extraño que estas personas crean que estar en paro sea como estar haciendo “algo malo”, les da vergüenza que la gente les vea por la calle en horario laboral⁹⁰. Una persona desempleada tiene más posibilidades de empeorar su estado de salud y padecer depresiones, angustia, ansiedad, estrés, psicosis, esquizofrenia, enfermedades cardiovasculares y conductas suicidas⁹¹, lo que conlleva el tener que

⁸¹ F.J. RUBIO ARRIBAS, *Una mirada sociológica al desempleo*, en *Nómadas*, 2012, n. 2, p. 44.

⁸² P. LAZARSFELD, M. JAHODA, H. ZEISEL, *Los parados de Marienthal. Sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*, Ediciones de La Piqueta, 1996, p. 93.

⁸³ *Ibidem*, p. 29.

⁸⁴ *Ibidem*, pp. 90-93.

⁸⁵ *Ibidem*, pp. 96-99.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 129.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 139.

⁸⁸ F.J. RUBIO ARRIBAS, *op. cit.*, p. 46.

⁸⁹ *Ibidem*, p. 50.

⁹⁰ E. SANCHIS, *op. cit.*, p. 68.

⁹¹ J. BOADA I GRAU, P. FICAPAL CUSÍ, L. ARGUMOSA VILLAR, M. BOADA CUERVA, *Causas*

medicarse. Además, no hace falta estar mucho tiempo en paro para que el malestar psicológico comience a manifestarse⁹².

Se sabe también que la disminución importante de ingresos económicos ocasiona problemas graves de vivienda y desestructuración de la vida cotidiana⁹³, además de un aumento de la inseguridad alimentaria y la malnutrición⁹⁴. El desempleo acaba dificultando la procreación y favoreciendo los problemas en las unidades familiares⁹⁵.

Finalmente, puede afirmarse que el desempleo constituye una de las principales causas de vulnerabilidad y exclusión social, aunque disponer de un empleo no siempre implica dejar de ser pobre (más de un tercio de las personas pobres estaban ocupadas en 2021)⁹⁶. Los efectos son diferentes según nos encontremos ante un desempleado de edad madura o, diversamente, joven. Respecto a los primeros, en uno de cada cinco casos el desempleo de larga duración de una persona mayor de 45 años confluye con otras situaciones de desempleo o subempleo del resto de miembros del hogar familiar, lo que evidentemente apunta a situaciones sociales de extrema gravedad. Respecto a los desempleados jóvenes, aumenta la posibilidad de consumo de drogas/alcohol y de introducirse en formas ilegales de subsistencia vinculadas a la economía informal y a la criminalidad⁹⁷.

En conclusión, los problemas a los que se enfrentan las personas desempleadas de larga duración son: 1) discriminación por el mero hecho de padecer un desempleo prolongado; 2) riesgo de que los sistemas de IA de los servicios públicos de empleo tomen decisiones discriminatorias o erróneas en relación a su empleabilidad; 3) elevadas posibilidades de caer en la exclusión social y la pobreza; 4) posibilidades de que su salud mental se vea afectada. Si la persona es mayor de 45 años se suman los problemas detectados anteriormente para dicho colectivo.

y efectos psicológicos del desempleo juvenil, en J. MORENO GENÉ, A.M. ROMERO BURILLO (coords.), *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad*, Tirant lo Blanch, 2016.

⁹² E. SANCHIS, *op. cit.*, pp. 122 y 125.

⁹³ *Ibidem*, pp. 102-103.

⁹⁴ J. BOADA I GRAU, P. FICAPAL CUSÍ, L. ARGUMOSA VILLAR, M. BOADA CUERVA, *op. cit.*, p. 138.

⁹⁵ E. SANCHIS, *op. cit.*, p. 115.

⁹⁶ EAPN, *op. cit.*, p. 163.

⁹⁷ J. BOADA I GRAU, P. FICAPAL CUSÍ, L. ARGUMOSA VILLAR, M. BOADA CUERVA, *op. cit.*, pp. 135-140, y E. SANCHIS, *op. cit.*, p. 112.

3.3. Soluciones y medidas específicas para las personas desempleadas de larga duración

La permanencia en el desempleo de larga duración se ha explicado por las diferencias existentes entre las competencias profesionales de las personas desempleadas y las necesidades de las empresas, es decir, una falta de formación, lo que concuerda con el perfil de la persona desempleada de larga duración, con nivel formativo ESO o similar, ya sea joven o mayor de 45 años. Otro motivo sería la incapacidad de los servicios públicos de empleo para solucionar estas discrepancias⁹⁸.

En ese sentido, la nueva LE establece una serie de servicios personalizados para la persona demandante de empleo (art. 56): 1) elaboración de un perfil individualizado (perfilado) tras un diagnóstico previo de la situación de partida de la persona usuaria, que tendrá en cuenta, entre otras variables relevantes, su edad o pertenencia a colectivos prioritarios; 2) tutorización individual y asesoramiento continuado para la búsqueda activa de empleo, las necesidades de los sectores productivos, la oferta formativa, la movilidad laboral y otras funciones de apoyo; 3) elaboración de un itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil que incluirá la identificación de la formación a realizar, la identificación de alternativas laborales o de emprendimiento y las actuaciones de búsqueda activa de empleo; 4) formación que colme las lagunas detectadas para su inserción laboral; 5) asesoramiento para el autoempleo; 6) intermediación laboral eficiente; 7) canal para recibir los servicios de forma presencial o no presencial; 8) acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado; 9) protección social que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de empleo; 10) expediente laboral personalizado único con toda la información de la persona.

Al menos en materia de orientación profesional e intermediación laboral, la LE aporta novedades importantes respecto a la anterior normativa⁹⁹. De todos modos, faltan recursos humanos y tecnológicos. Ahora mismo dudamos de que se pueda cumplir el plazo de un mes previsto en la norma desde que se realiza el perfilado hasta que se elabora el itinerario personalizado. Por otro lado, aun con el apoyo de herramientas tecnológicas se deben revisar los resultados que ofrecen, lo que requiere tiempo, o se corre el peligro de repetir la desastrosa experiencia del sistema

⁹⁸ A. VIGIL VILLODRES, *op. cit.*, p. 8.

⁹⁹ Véase un análisis de ambas materias en E. GUERRERO VIZUETE, *El papel del servicio público de empleo tras la Ley 3/2023 de 28 de febrero: de la casación de ofertas y demandas de empleo a la prestación de un servicio integral de intermediación laboral*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2024, n. 10.

de IA austríaco mencionada anteriormente¹⁰⁰.

Asimismo, la formación que reciba la persona desempleada debería ser compatible con un empleo ya que, como hemos demostrado, estar en desempleo aumenta las posibilidades de rechazo por parte de los empleadores.

Respecto a los incentivos a la contratación, ya hemos visto que el art. 21 del RD-Ley 1/2023 se centra en las personas desempleadas de larga duración pero, además, el art. 20 bonifica también la contratación de las personas en riesgo o situación de exclusión social, que es un riesgo ligado al desempleo prolongado, remitiendo a los colectivos listados en el art. 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, así como cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socioeconómica tenga acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes. Precisamente en esta última norma se incluye a los perceptores de Rentas Mínimas de Inserción (RAI), o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza y a personas que no puedan acceder a esas prestaciones por falta del período exigido de residencia o empadronamiento (o para la constitución de la Unidad Perceptora) o por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

Por otro lado, debe atenderse la salud mental de las personas desempleadas que lo requieran pues hemos demostrado que el desempleo prolongado la puede perjudicar. En ese sentido, la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud (2022-2026) considera el desempleo y la pobreza como amenazas para la salud mental¹⁰¹ y tiene como objetivos, entre otros: 1) promover la empleabilidad de las personas con problemas de salud mental; 2) promover las políticas de salud públicas preventivas; 3) detectar conductas suicidas; 4) apoyar a familiares de personas con problemas de salud mental¹⁰²; 5) desarrollar la coordinación interinstitucional e intersectorial. Este último objetivo podría implicar que los servicios públicos de empleo, en su etapa de perfilado, deberían ayudar

¹⁰⁰ En el Servicio Público de Empleo de Polonia los funcionarios aceptaron automáticamente las decisiones del algoritmo perfilador, haciendo dejación de su función supervisora, lo que provocó la ineficacia del sistema y el perjuicio para mujeres y personas más vulnerables (L. COTINO HUESO, *Discriminación, sesgos e igualdad de la inteligencia artificial en el sector público*, en E. GAMERO CASADO (dir.), *Inteligencia artificial y sector público. Retos, límites y medios*, Tirant lo Blanch, 2023, p. 267).

¹⁰¹ MINISTERIO DE SANIDAD, [Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Período 2022-3026](#), 2022, p. 65.

¹⁰² En ocasiones es posible que el problema de salud mental lo tenga un familiar de la persona desempleada y esa tarea de cuidados le dificulte la búsqueda de empleo.

a detectar si una persona demandante corre riesgos en su salud mental y derivarla a otras instituciones especializadas. En situaciones avanzadas de exclusión social esta tarea de detección ya la realizan los servicios sociales.

Finalmente, más allá de la medicalización, existen opciones como las denominadas Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario, proyecto innovador dirigido a personas desempleadas de larga duración, en muchos casos jóvenes (aunque algunas están formadas exclusivamente por mayores de 40 años¹⁰³), que se convierten en agentes activos de su propio proceso de inserción laboral, con la ayuda de un coordinador. Generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un empleo, ya sea por cuenta propia o ajena¹⁰⁴. Estamos convencidos de que esta actividad en grupo resulta necesaria para prevenir problemas de salud mental.

4. Conclusiones

Las personas mayores de 45 años y las personas desempleadas de larga duración constituyen dos colectivos, no solo afectados especialmente por el desempleo, sino también con serias dificultades para acceder a un empleo. A ambos grupos la normativa les otorga una atención prioritaria, están contemplados incentivos para su contratación y está prevista para ellos una estrategia global que incluirá medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social.

Ambos perfiles se enfrentan a discriminaciones directas e indirectas en el acceso al empleo, ya sea por parte de las empresas o de los intermediarios laborales. Esta situación viene motivada por estereotipos pero también por normativa comunitaria que se ha demostrado deficiente, especialmente para las personas mayores de 45 años. Las consecuencias son el riesgo de exclusión social y que su salud mental se vea perjudicada, especialmente por la ansiedad y la depresión.

Para su reinserción en el mercado de trabajo, tradicionalmente se ha optado por medidas como la orientación y la formación profesional, la intermediación laboral en colaboración con entidades privadas, los incentivos a la contratación y el fomento del autoempleo. Mientras la persona está desempleada, se le proporcionan prestaciones y subsidios que en ocasiones se otorgan en función de la edad o de la situación de exclusión

¹⁰³ Véase la página web *LEES Senior Mérida 2024* de www.lanzaderasdeempleo.es.

¹⁰⁴ J.E. CÁRCAR BENITO, *Las lanzaderas de empleo y emprendimiento, instrumentos innovadores contra el desempleo: aspectos jurídicos y de política laboral*, en *Lan Harremanak*, 2015, n. 32, p. 309.

social que puede derivarse de un desempleo prolongado.

Para reducir el desempleo, la orientación personalizada y la intermediación de los servicios públicos de empleo es la gran apuesta de la nueva LE y de la normativa que la desarrolla. Se incluye un importante recurso a herramientas informáticas que, no obstante, deben ser efectivamente supervisadas pues se han detectado en ese ámbito episodios de discriminación a personas desempleadas por motivos de sexo o situación socioeconómica. En este punto, el futuro Reglamento comunitario en materia de IA¹⁰⁵ y el actual Reglamento general de protección de datos¹⁰⁶ resultarán determinantes para garantizar que no se vulneren los derechos fundamentales de las personas demandantes de empleo.

La pregunta que nos hacemos es ¿qué ocurre con las personas que, pese haber recibido orientación personalizada, formación en las competencias profesionales más demandadas y asesoramiento de todo tipo, siguen en desempleo? La respuesta no es otra que una persistente discriminación, presente en ofertas de empleo y en filtros automatizados que permiten su expulsión de los procesos de selección llevados a cabo mediante portales de empleo y otros intermediarios laborales. Esto afecta especialmente a las personas mayores de 45 años porque en ese caso existe un claro componente discriminatorio que, no obstante, también puede alcanzar a las personas que han cronificado su situación de desempleo. El mercado laboral español es, por lo tanto, un buen ejemplo de “edadismo”, término introducido en el diccionario de la Real Academia Española a finales de 2022, definido como «discriminación por razón de edad, especialmente de las personas mayores o ancianas».

Para atajar el fenómeno, al margen de medidas innovadoras de difícil aplicación como el *curriculum vitae* anónimo o ciego, se requiere un efectivo régimen sancionador y un control administrativo de los intermediarios laborales digitales, pues no olvidemos que la intermediación laboral se considera un servicio de carácter público, con independencia del agente que la realice (art. 42.1 LE).

¹⁰⁵ En el momento de redacción de este trabajo, se sabe que el texto definitivo será el que figura en la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2024, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión.

¹⁰⁶ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

5. Bibliografía

- ALBERT R., ESCOT L., FERNÁNDEZ-CORNEJO J.A. (2011), *A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market*, en *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 22, n. 2, pp. 351-375
- ASQUERINO LAMPARERO M.J. (2022), *Discriminación por situación socioeconómica*, en *Noticias CIELO*, n. 11, pp. 1-3
- BECCARIA L., MAURIZIO R., TROMBETTA M., VÁZQUEZ G. (2016), *Una evaluación del efecto scarring en Argentina*, en *Desarrollo y Sociedad*, n. 77, pp. 263-304
- BOADA I GRAU J., FICAPAL CUSÍ P., ARGUMOSA VILLAR L., BOADA CUERVA M. (2016), *Causas y efectos psicológicos del desempleo juvenil*, en J. MORENO GENÉ, A.M. ROMERO BURILLO (coords.), *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad*, Tirant lo Blanch
- CALVO GALLEGO F.J. (2022), *La aporofobia: ¿una causa naciente de discriminación?*, en J.M. ORTEGA MORALES (dir.), *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Laborum
- CÁRCAR BENITO J.E. (2015), *Las lanzaderas de empleo y emprendimiento, instrumentos innovadores contra el desempleo: aspectos jurídicos y de política laboral*, en *Lan Harremanak*, n. 32, pp. 303-322
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2023), *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2022*, Memoria Socioeconómica, n. 30
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2014), *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*, Informe, n. 2
- COTINO HUESO L. (2023), *Discriminación, sesgos e igualdad de la inteligencia artificial en el sector público*, en E. GAMERO CASADO (dir.), *Inteligencia artificial y sector público. Retos, límites y medios*, Tirant lo Blanch
- DESBARATS I., ESTEBAN LEGARRETA R. (2016), *Incentivos y medidas contractuales para el fomento del empleo de trabajadores maduros. Propuestas de mejora desde la experiencia francesa*, en *IUSLabor*, n. 3, pp. 1-37
- DÍAZ BERNARDO L. (2022), *El desempleo de larga duración: política de empleo*, en F.J. HIERRO HIERRO (coord.), *Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas*, Dykinson
- EAPN (2022), *12º Informe. El Estado de la Pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2023. 2015-2022*
- ERIKSSON S., ROTH D.-O. (2011), *Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment*, IZA Discussion Paper, n. 6235

- ESTEBAN LEGARRETA R. (2024), *Libertad de elección del perfil de la persona asistente personal y discriminación por razón de edad en el acceso al empleo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2023 (asunto C-518/2023)*, en *IUSLabor*, n. 1, pp. 169-179
- FABERMAN R.J., MUELLER A.I., ŞAHIN A., TOPA G. (2017), *Job Search Behavior among the Employed and Non-Employed*, IZA Discussion Paper, n. 10960
- FERNÁNDEZ GARCÍA A. (2023), *El rechazo a las personas desempleadas de larga duración ¿una discriminación en el acceso al empleo por situación socioeconómica?*, en VV.AA., *Empleo y protección social. Comunicaciones del XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- FERNÁNDEZ GARCÍA A. (2020), *Recopilación gráfica de herramientas digitales discriminatorias*, en *aflabor.wordpress.com*, 30 junio
- FERNÁNDEZ GARCÍA A. (2018), *Discriminación en la selección de personal (datos Eurobarómetro)*, en *aflabor.wordpress.com*, 12 diciembre
- FUNDACIÓN ADECCO (2016), *VIII Informe #TuEdadEsUnTesoro: mayores de 45 años en riesgo de exclusión*
- GARCÍA DE LOMBARDÍA P. (2016), *Cómo gestionar personas en una sociedad madura. Los efectos de la pirámide edad*, IESE Business School
- GHAYAD R. (2013), *The jobless trap*, Northeastern University
- GHAYAD R., DICKENS W. (2012), *What Can We Learn by Disaggregating the Unemployment-Vacancy Relationship?*, Federal Reserve Bank of Boston Public Policy Brief, n. 12-3
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI P. (2014), *Los trabajadores de más de 45 años en la crisis del mercado de trabajo*, en *Revista de Información Laboral*, n. 8, pp. 221-234
- GUERRERO VIZUETE E. (2024), *El papel del servicio público de empleo tras la Ley 3/2023 de 28 de febrero: de la casación de ofertas y demandas de empleo a la prestación de un servicio integral de intermediación laboral*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 10, pp. 147-162
- INE (2022), *Encuesta a las personas sin hogar. Año 2022*, Nota de prensa, 19 octubre
- INFOEMPLO, ADECCO (2023), *Informe Infoempleo Adecco. Oferta y Demanda de Empleo en España 2022*
- INSTITUTO DE LA MUJER (2020), *Diseño, implantación y valoración de un proyecto piloto de currículum vitae anónimo para la selección de personal. Informe final de evaluación de resultados*
- IZQUIERDO RUS T., LÓPEZ MARTÍNEZ O. (2013), *El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años*, en *Universitas Psychologica*, n. 3, pp. 911-922

- LAZARSELD P., JAHODA M., ZEISEL H. (1996), *Los parados de Marienthal. Sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*, Ediciones de La Piqueta
- MARTÍN JIMÉNEZ R. (2013), *La discriminación de los desempleados en el acceso al trabajo: el ejemplo de la ciudad de Nueva York*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 862, pp. 8-11
- MARTÍNEZ ASO M. (2023), *Austria: herramienta algorítmica del servicio público de empleo. ¿Riesgos de la inteligencia artificial?*, en *Actualidad Internacional Sociolaboral*, n. 262, pp. 28-36
- MINISTERIO DE SANIDAD (2022), [*Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Período 2022-3026*](#)
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2024), [*Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años. Estatal. Datos 2023*](#), SEPE
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2024), [*Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2023*](#), SEPE
- PÉREZ-CHIRINOS CHURRUCÁ V. (2014), *Márketing personal: imbricación de las relaciones de poder y la subjetividad en los discursos en torno a la búsqueda de empleo*, en V. SAIZ ECHEZARRETA, A.M. LÓPEZ CEPEDA (coords.), *Los discursos del poder. Actas del XIV Congreso de la Asociación Española de Semiótica*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha
- PINAZO-HERNANDIS S., BARONE E. (2023), [*Discriminación por edad en el ámbito laboral: ¿Qué dicen las personas?*](#), HelpAge International España
- PRECIADO DOMÈNECH C.H. (2023), *La discriminación por razón de edad*, en VV.AA., [*Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*](#), BOE
- QUESADA O., MARTÍNEZ DE LAFUENTE D., DE LA RICA S. (2023), [*¿Demasiado mayor para trabajar? Evidencia de un experimento de campo sobre “edadismo” en el mercado laboral español*](#), Informe ISEAK, n. 1
- RIACH P.A. (2015), *A field experiment investigating age discrimination in four European labour markets*, en *International Review of Applied Economics*, vol. 29, n. 5, pp. 608-619
- RUBIO ARRIBAS F.J. (2012), [*Una mirada sociológica al desempleo*](#), en *Nómadas*, n. 2, pp. 37-52
- SANCHIS E. (2013), *Los parados: cómo viven, qué piensan, por qué no protestan*, Publicacions de la Universitat de València
- VIGIL VILLODRES A. (2024), [*Radiografía del paro de larga duración*](#), Estudio UGT, n. 36

Páginas web

LEES Senior Mérida 2024: <https://www.lanzaderasdeempleo.es/lanzaderas/lees-senior-merida-2024>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

