

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)

Mujeres y desempleo de larga duración*

Alejandra SELMA PENALVA**

RESUMEN: Los datos estadísticos se ocupan cada año de confirmar que ciertos colectivos de trabajadores no sólo tienen más posibilidades de perder su empleo que otros, sino también que será mucho más difícil para ellos reincorporarse al mercado de trabajo. En especial, las mujeres de escasa cualificación, de más de 45 años, con cargas familiares o con discapacidad, las mujeres extranjeras y las mujeres trans son las más perjudicadas. Aunque, por el momento, nuestro legislador ha puesto en marcha numerosas estrategias para evitar el paro de larga duración, no han ofrecido los resultados esperados. En el presente trabajo se proponen alternativas que podrían ayudar a mejorar las tasas de empleabilidad de los trabajadores más vulnerables, especialmente de las mujeres de mayor edad.

Palabras clave: Desempleo, mujer, larga duración, discriminación múltiple, recualificación profesional, cargas familiares.

SUMARIO: 1. Consideraciones iniciales: el desempleo como causa del desempleo. 2. Estrategias de solución. Muchas y variadas pero poco efectivas. 3. Regalos envenenados. 4. ¿Soluciones olvidadas? 5. Conclusiones: la indemostrable discriminación por edad en los procesos de selección de personal. 6. Bibliografía.

* Trabajo realizado al amparo del Proyecto PID2023-147932OB-I00, *Herramientas para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión*, financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER, UE.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).



Women and Long-Term Unemployment

ABSTRACT: Statistical data each year confirms that certain groups of workers not only have a higher likelihood of losing their jobs than others, but also that it will be much more difficult for them to re-enter the labour market. In particular, women with low qualifications, over 45 years old, with family responsibilities or disabilities, foreign women and trans women are the most affected. Although, for the moment, our legislator has implemented numerous strategies to prevent long-term unemployment, they have not produced the expected results. This paper proposes alternatives that could help improve the employability rates of the most vulnerable workers, especially of older women.

Key Words: Unemployment, women, long-term, multiple discrimination, professional retraining, family responsibilities.

1. Consideraciones iniciales: el desempleo como causa del desempleo

El pleno empleo es una situación en donde todos los individuos de un país, que están en condiciones de trabajar y que quieren hacerlo, se encuentran efectivamente trabajando ya sea como empleados de una empresa u organización o creando la suya propia. El concepto de pleno empleo es más bien teórico ya que es prácticamente imposible encontrar un caso en real en donde el desempleo sea exactamente cero.

Aunque suele asociarse el paro de larga duración con situaciones de crisis económica, esto en realidad no es del todo cierto. Y es que si lo fuera, ¿por qué se produce el desempleo de larga duración cuando no hay crisis? Tanto es así, que se calcula que, incluso en épocas de bonanza económica, consideradas a efectos estadísticos como de “pleno empleo”, sigue existiendo un desempleo residual de cerca del 8% respecto al que es muy difícil actuar.

A efectos sociológicos, se identifican diversos tipos de desempleo: desempleo cíclico o estacional, desempleo natural, desempleo friccional¹, y por supuesto, desempleo estructural. Entre todos los posibles tipos de desempleo, el desempleo estructural es el que explica con mayor facilidad los episodios de desempleo de larga duración. Así las cosas, en realidad, puede decirse que el desempleo de larga duración suele estar causado por tres factores (a veces simultáneos y otras veces no): crisis económica, desajuste de habilidades profesionales y discriminación. Cada una de estas causas debe ser combatida de forma diferente.

El desempleo estructural es un tipo de desempleo que se produce, como su propio nombre indica, debido a cambios en la estructura económica de un país, lo que genera una desconexión entre las habilidades de los trabajadores y las demandas del mercado laboral. Esto significa que, aunque haya personas buscando empleo, no logran encontrar trabajos que se ajusten a sus habilidades. Así, por ejemplo, la automatización, cambios tecnológicos o la globalización, suelen alterar la naturaleza de los trabajos

¹ El desempleo friccional es el desempleo voluntario que dura el tiempo entre que un trabajador deja un empleo y encuentra otro. El desempleo cíclico o estacional hace referencia a los periodos de inactividad vinculados a actividades claramente intermitentes (como ocurriría con las campañas agrícolas, o temporadas hosteleras). La tasa natural de desempleo es aquella que representa un nivel de desempleo que no puede ser reducido y que forma parte de lo que se considera normal en una economía. Este nivel suele oscilar entre un 2% y un 8% y en su cálculo se incluye tanto el desempleo friccional de la población, como el desempleo cíclico o estacional, y también, aquél que generan los sujetos que, estando inscritos como demandantes de empleo, en realidad no se encuentran en una verdadera búsqueda activa de un puesto de trabajo.

disponibles, dejando obsoletas ciertas habilidades laborales, y generando un excedente de trabajadores que no pueden reincorporarse fácilmente al mercado. Este tipo de desempleo es particularmente preocupante porque no desaparece con el simple crecimiento económico: requiere de recualificación profesional para adaptarse a las nuevas demandas del mercado y ello tiene sus inconvenientes. No sólo va a requerir un tiempo muy valioso, sino que además es más difícil recualificar a los trabajadores de más edad, por lo que la adaptación del perfil profesional del demandante de empleo no se va a producir a corto plazo, avocando muchas veces al trabajador afectado a la situación de desempleo de larga duración.

De los más de dos millones y medio de desempleados que se registran en España, cerca de un millón son parados de larga duración (en concreto, según se desprende de la Encuesta de Población Activa (EPA); en 2025, existían en España 999.700 personas en desempleo que superan el año de búsqueda de trabajo)².

Pese a lo que a primera vista pudiera parecer no son cifras del todo malas, pues no han variado prácticamente en los últimos años (de hecho, es la primera vez en quince años que el desempleo de larga duración consigue bajar del millón de personas). Esto demuestra que, en contra de lo que en un principio pudiera parecer, la digitalización de la producción y la incorporación masiva de las IA a todos los ámbitos de la sociedad no ha generado las reducciones de empleo que se esperaban. Todo lo contrario, se ha registrado una importante creación de nuevos puestos de trabajo en sectores como el comercio electrónico, la logística y la atención al cliente, que sin duda, han absorbido a un gran volumen de demandantes de empleo. Además, la reactivación de actividades vinculadas al ocio, el deporte o la estética paralizadas durante la pandemia, está ayudando a mantener prácticamente invariables las cifras de paro en general, y de desempleo de larga duración, en particular.

Pese a todo, el paro de larga duración sigue siendo un problema: según los datos del INE afecta al 39% de la población en desempleo.

Como es sabido, se considera desempleo de larga duración cuando la persona ha estado desempleada e inscrita en la oficina de empleo al menos 12 de los últimos 18 meses. Aunque son muchas y variadas las causas que estadísticamente se vinculan al desempleo de larga duración hay, sin duda, una que destaca sobre el resto: la edad del trabajador guarda una relación

² Según el informe presentado por la FUNDACIÓN ADECCO, [*El número de desempleados de larga duración alcanza su valor mínimo en 15 años, pero castiga especialmente a las mujeres y a los mayores de 50 años*](#), Nota de prensa 25 febrero 2025, basándose en los resultados de la EPA.

directa con el desempleo de larga duración³.

Tanto es así que el colectivo de los trabajadores mayores de 55 años presenta una tasa de paro superior al del resto de la población activa. Y es que, dentro de esta franja de edad, una persona de cada 10 ha perdido su puesto de trabajo sin haber alcanzado la edad de jubilación⁴.

Ahora bien, estos datos son todavía más preocupantes de lo que a primera vista parece: las dificultades de acceso a un empleo no comienzan a los 55 años, sino mucho antes: a partir de los 45 años los demandantes de empleo se consideran un colectivo de atención prioritaria, pues sus posibilidades de convertirse en parados de larga duración aumentan exponencialmente. Así pues, aunque las personas mayores de 45 años representan en España cerca del 60% de los nuevos demandantes de empleo que se registra cada año, sólo 2 de cada 10 desempleados comprendidos en esta franja de edad conseguirán encontrar un nuevo empleo⁵. Si a ello le añadimos la concurrencia, junto con la edad, de otros factores personales y sociales, las cifras de desempleo se multiplican: género, discapacidad o cargas familiares son las más relevantes, pero no las únicas causas coadyuvantes de discriminación múltiple en el empleo. Sirva a modo de ejemplo un dato: nada menos que el 59% de los perceptores del subsidio para mayores de 52 años son mujeres⁶. En otras palabras: por lo que a la edad se refiere, adviértase que las estadísticas demuestran que, si las dificultades de contratación comienzan a los 45 años de edad y se endurecen a partir de 49 años, a partir de los 55 años las oportunidades de colocación son prácticamente nulas, especialmente si es una mujer la que se encuentra buscando empleo.

A la vista de la fuerte incidencia que tiene la edad sobre el paro de larga duración, se aprecia que el problema al que se enfrentan estos trabajadores no es normalmente su incorporación al mercado de trabajo (pues lo hicieron en su momento, posiblemente sin incidencias), sino su reincorporación al trabajo cuando lo pierden.

Abandono escolar y pobreza infantil han demostrado ser los

³ Se trata éste de un dato fácilmente observable en las estadísticas de empleo. En este sentido, resultan útiles las consideraciones realizadas por la FUNDACIÓN ADECCO, *op. cit.*

⁴ Según A. VILLAR NOTARIO, S. DE LA RICA GOIRICELAYA, L. GORJÓN GARCÍA, *El coste social del desempleo en España. El discreto encanto de la recuperación económica*, Fundación BBVA, 2023, a partir de microdatos de la EPA del INE.

⁵ Véase <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/informe-prestaciones.html>. Cifras similares se analizan en A. VILLAR NOTARIO, S. DE LA RICA GOIRICELAYA, L. GORJÓN GARCÍA, *op. cit.*

⁶ Véase <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/estadisticas-prestaciones/informe-prestaciones.html>, cit.

principales indicadores predictivos de la continuación de la pobreza en la edad adulta. Menos formación, menor red familiar y social y de apoyo, y con ello, menos cualificación profesional y menores posibilidades de encontrar un empleo. Pero el principal problema de la pobreza no es éste, sino que tiende a perpetuarse, transmitiéndose de padres a hijos⁷.

Los parados de larga duración se ven obligados a hacer frente a muchas causas de discriminación que se presentan de forma conjunta: la edad⁸, el hecho de ser mujer, tener cargas familiares, ser familia monoparental, por ejemplo, son ya en sí mismos importantes obstáculos a la empleabilidad⁹, a los que a veces se une la falta de titulación, la nacionalidad, la enfermedad o la discapacidad¹⁰, factores que complican el máximo la búsqueda de empleo. Y es que, aunque a primera vista no lo parezca, la pobreza ha demostrado ser uno de los principales obstáculos a la empleabilidad¹¹. Por ese motivo, el paro de larga duración es, en la práctica el más difícil de

⁷ Según señala Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, «el gran desencadenante del desequilibrio entre España y Europa es el desempleo y la baja intensidad de trabajo en los hogares españoles, que limitan gravemente el acceso a recursos educativos, incrementa la presión socioeconómica de las familias y perpetúa la pobreza, derivando en abandono escolar, exclusión social y un ciclo intergeneracional de desigualdad. Frente a esta situación, es urgente e imperativo fortalecer nuestro modelo productivo y priorizar políticas activas de empleo que dinamicen el mercado laboral y capaciten a las personas en competencias con alta demanda, conectándolas con los nichos de empleo emergentes. Por el contrario, una extensión prolongada de los subsidios, sin un enfoque claro hacia la empleabilidad, puede ocasionar dependencia, potenciar la economía sumergida y generar desvinculación del mercado laboral, incrementando la vulnerabilidad de los hogares en España» (FUNDACIÓN ADECCO, [La Fundación Adecco alerta: sin una apuesta seria por empleos inclusivos y sostenibles no se puede hacer frente a la exclusión social](#), Nota de prensa 20 diciembre 2024).

⁸ Véase, al respecto, A. FERNÁNDEZ GARCÍA, [Discriminaciones y otros problemas que afectan al fomento del empleo de las personas mayores de 45 años y de las desempleadas de larga duración](#), en [esta Revista](#), 2024, n. 3.

⁹ Aspecto en el que incide E. LÓPEZ DÍAZ, J. SANTOS DEL CERRO, [Discriminación de género en el mercado laboral español y políticas de regulación públicas](#), en [Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas](#), 2015, n. 5.

¹⁰ No se puede negar que las barreras laborales siguen siendo muy intensas respecto a personas con discapacidad, entre otras cosas, porque el actual cupo de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad (un 2% en empresas de más de 50 trabajadores) constituye una obligación muy poco ambiciosa teniendo en cuenta las características del tejido productivo español, donde sólo un 1% de nuestras empresas supera esa cifra de empleados. Véase J. FERNÁNDEZ ORRICO, [Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario](#), en [Revista Española de Derecho del Trabajo](#), 2017, n. 195.

¹¹ Véase al respecto las contundentes apreciaciones de V. HERNANZ, J.F. JIMENO, [Inestabilidad laboral en el empleo, duración del desempleo y depreciación del capital humano](#), en [Cuadernos Económicos](#), 2018, n. 95.

revertir¹², porque normalmente es sólo el efecto visible de una concurrencia variada de diversos factores personales que provocan discriminación laboral, por lo que atajarlos conjuntamente resulta especialmente complejo¹³. Y es que muchos de estos parados se enfrentan a causas de discriminación múltiple: distintos factores personales o sociales, por sí solos suficientes para descolocar la carrera laboral de una persona concurren simultáneamente, lastrando de forma especialmente intensa las oportunidades laborales del sujeto que las sufre¹⁴.

Al mismo tiempo, el parado de larga duración, muchas veces, arrastra el inconveniente de carecer de un medio de transporte propio que facilite sus oportunidades de empleo. No se puede dejar de destacar que contar con un vehículo propio puede llegar a representar un gasto inasumible en determinadas familias monoparentales, de ingresos reducidos, sobre todo, en los casos en los que se accede a un empleo poco cualificado y las propias cargas familiares hacen inviable llevar a cabo una jornada completa. Situaciones en las que, una vez más, la principal perjudicada es la mujer, que es la que, estadísticamente, registra ingresos más pequeños en comparación con los hombres. Así pues, carecer de vehículo propio lastra no sólo las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo por cuenta ajena, sino también, las oportunidades reales de iniciar una actividad por cuenta propia. Precisamente por este motivo, la recentísima Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, introduce la perspectiva de género en

¹² Como ponen de manifiesto S.M. RUESGA BENITO, J. SILVA BICHARA, L. PÉREZ ORTIZ, *El mercado laboral en España: el paro de larga duración y las prestaciones por desempleo*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n. 1.

¹³ Son muchos los autores que han abordado a lo largo de los años este importante tema entre otros, por su importancia, destacan J.A. DEL POZO IRRIBARRÍA, M.A. RUIZ, A. PARDO, R. SAN MARTÍN, *Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados*, en *Psicothema*, 2002, n. 2; L. DÍAZ BERNARDO, *El desempleo de larga duración: política de empleo*, en F.J. HIERRO HIERRO (dir.), *Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas*, Dykinson, 2022; M.J. DÍAZ SANTIAGO, P. LÓPEZ CALLE, A.J. RAMÍREZ MELGAREJO, E. CAMPOS ESPINOSA, *El paro de larga duración en España: un problema invisibilizado dentro de los datos de desempleo*, en A. FIOR, J.A. RUIZ SAN ROMÁN (coords.), *Comunicación y tecnología para una sociedad inclusiva y sostenible*, Tirant lo Blanch, 2025.

¹⁴ Son muchos los autores que han abordado el tema de la discriminación múltiple. A modo de ejemplo, véanse W. REIFARTH MUÑOZ, *Discriminación múltiple y colectivos especialmente vulnerables*, en M. DEL POZO PÉREZ, L.M. BUJOSA VADELL (dirs.), *Proceso penal y víctimas especialmente vulnerables: aspectos interdisciplinares*, Aranzadi, 2019; I.R. FERIA BASILIO, *La discriminación múltiple como reto de las políticas de empleo*, en J. CABEZA PEREIRO, F. FERNÁNDEZ PROL (coords.), *Políticas de Empleo*, Aranzadi, 2013; R. SERRA CRISTÓBAL, *La discriminación múltiple ¿un nuevo enfoque sobre la igualdad?*, en J.V. GIMENO SENDRA, M.T. REGUEIRO GARCÍA (coords.), *Nuevas tendencias en la interpretación de los derechos fundamentales*, Universitas, 2015.

los planes de movilidad. A estos efectos, el art. 31 de la nueva Ley, bajo la rúbrica *Perspectivas de género e igualdad de trato y no discriminación en la movilidad*, compromete a las Administraciones públicas, detectar y erradicar las dificultades en el acceso a los diversos modos de transportes que puedan existir en función del sexo, la edad o el poder adquisitivo, u otras circunstancias sociales relevantes, evitando así «cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por cualquier circunstancia o condición social y, en particular, en función de su sexo, edad, discapacidad, origen racial o étnico, orientación sexual o identidad de género o situación socioeconómica».

En definitiva, un panorama complejo donde la edad y los recursos económicos se convierten a su vez en causa y efecto del paro de larga duración, generando así una espiral que se retroalimenta, muy difícil de romper.

2. Estrategias de solución. Muchas y variadas pero poco efectivas

A lo largo de los años se han puesto en marcha distintas iniciativas destinadas a paliar la situación de desempleo de larga duración. El resultado es una compleja combinación de políticas activas y pasivas, laborales y fiscales que pretenden, como resultado común, facilitarles un medio de vida periódico a este tipo de desempleados especialmente vulnerables, bien sea procurándoles el acceso a una actividad profesional (por cuenta ajena o por cuenta propia), o quizá, si no fuera posible lo primero, ofreciéndoles unos ingresos prestaciones que les permitan subsistir y hacer frente a sus responsabilidades familiares.

Como punto de partida, el SEPE tiene entre sus objetivos prioritarios ofrecer formación específica de reconversión profesional a los parados de larga duración inscritos como demandantes de un nuevo empleo, adaptada a las necesidades específicas de este colectivo y prestando especial atención a su recualificación profesional encaminada a permitirles trabajar en sectores de alta demanda. Parece que las nuevas demandas de empleo se van a presentar en sectores tecnologizados, por lo que la formación digital de los demandantes de empleo en general, y de los parados de larga duración en particular, resulta imprescindible, aunque en ciertos casos esta formación en competencias digitales sea particularmente difícil de adquirir por personas que, por formación, edad, estrato social o situación familiar, se han encontrado particularmente alejadas de la tecnología, haciéndoles particularmente complicado alcanzar las competencias digitales que fácilmente adquieren otros colectivos.

Completando la estrategia anterior, el RD-Ley 8/2019, de Medidas Urgentes en Materia de Protección Social incluye unos interesantes beneficios en la cuota de cotización a la Seguridad Social para las empresas que contraten, por tiempo indefinido a este tipo de desempleados (bonificación que se acentuará más cuando el desempleado en cuestión pertenece a un colectivo determinado). Pese a todo, las estadísticas demuestran que no son efectivas.

Tampoco el autoempleo es la solución perfecta. Según los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en 2025, el empleo por cuenta propia ha representado en España el 14,58% del empleo total. En concreto, según los datos del INE, en 2025, más del 54% de los 3.400.000 de empresas registradas en España, correspondía a pequeños autónomos sin empleados a su servicio. Se demuestra así que, el trabajo por cuenta propia se materializa en nuestro país mayoritariamente en forma de microempresas: entidades empresariales de reducidísimas dimensiones.

Se intuye que estos pequeños autónomos buscan en el autoempleo la flexibilidad organizativa, la libertad de decisión y las facilidades de conciliación que no encuentran en los trabajos por cuenta ajena. Pero a pesar de que los trabajadores autónomos sean dueños de su tiempo y puedan decidir cómo organizarlo, la realidad demuestra que el trabajo por cuenta propia no es la utopía que muchos imaginaban.

No sólo tienen que enfrentarse a una ingente cantidad de trámites administrativos, que provocan una sobrecarga de trabajo muchas veces inasumible¹⁵, sino que también se enfrentan a duras condiciones económicas, entre ellas, el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de cotización.

Por mucho que exista en el ordenamiento jurídico español una tarifa plana de cotización de la que podrán beneficiarse los nuevos autónomos durante 12 meses (o 24, si es que todavía sus ingresos profesionales no alcanzan el SMI), esto no impide que, expirada su duración máxima, el pequeño autónomo se enfrente al cumplimiento integro de sus obligaciones de cotización, por escasos que sean sus ingresos. En realidad con esta denominación coloquial se está haciendo referencia a una importantísima reducción de la cuota de cotización en el RETA para las personas que, independientemente de su edad, se incorporen por primera vez a este

¹⁵ La Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) denuncia la “insostenible carga burocrática” que aguantan los más de 3,4 millones de autónomos en España para poder sacar adelante sus negocios. Según ATA, los datos reflejan que un trabajador por cuenta propia destina una media de 200 horas al año exclusivamente a realizar trámites con las diferentes administraciones y al cumplimiento de sus obligaciones fiscales, laborales y de Seguridad Social.

régimen de Seguridad Social. A modo de ejemplo, sirva el siguiente dato: en septiembre de 2024, había 469.839 trabajadores autónomos (13,8% del total) con derecho a tarifa plana, frente a 2.925.394 (86,2%) que no la tenían. Y es que, los supuestos en los que, lícitamente, se permite la reducción de las cuotas de cotización al RETA, son tan excepcionales en cuanto a requisitos y duración, que no responden a las necesidades reales de muchos pequeños, y sobre todo, pequeñas autónomas. Adviértase que, aunque inicialmente se planteó como una medida que incidiese principalmente sobre los menores de 30 años, y sobre las mujeres emprendedoras menores de 35 o con cargas familiares, estas especialidades han ido desapareciendo de la configuración de la medida, que actualmente afecta por igual a todo trabajador autónomo que se incorpore al mercado de trabajo (o reinicie su actividad después de al menos dos años de inactividad), independientemente de su edad o género, exceptuando ciertas ampliaciones para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo o autónomos que presten servicios en régimen de pluriactividad.

Parece que las últimas reformas normativas han dejado inoperante la tradicional postura de nuestro Tribunal Supremo que, desde hace años sostenía que no hacía falta cotizar (por no poder demostrarse la habitualidad que define al trabajo autónomo), si no se realizaba una actividad que reportase, al menos ingresos similares al SMI¹⁶. Con la reforma que llevó a cabo el RD-Ley 13/2022 el legislador optó por ampliar el número de tramos de cotización al RETA con el fin de intentar acercar el deber de cotización a los ingresos reales del autónomo. El objetivo era suponer un estímulo a la regularización de muchas actividades por cuenta propia que, hasta el momento, no se hubieran declarado¹⁷. Ahora bien, pese a estos intentos, la

¹⁶ Como denuncia M.C. LÓPEZ ANIORTE, *El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la “habitualidad” al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2013, n. 9. También, sobre la misma cuestión, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, H. ÁLVAREZ CUESTA, *Algunas manifestaciones del trabajo autónomo precario: Principales carencias en materia de Seguridad Social*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 2019, n. 144. Al respecto, resulta muy interesante la lectura de los problemas prácticos que pone de manifiesto C. MARTÍNEZ MORENO, *La Seguridad Social de los trabajadores autónomos en la jurisprudencia*, *ibidem*.

¹⁷ Al respecto, nuestra doctrina más especializada venía ya defendiendo «el establecimiento de un modelo de cotización a la Seguridad Social por parte del autónomo en atención a sus ingresos reales», con el fin de evitar que el peso de la cotización recaiga con demasiada fuerza sobre «trabajadores sin apenas patrimonio que lo sustenten, con ingresos económicos muy reducidos por su actividad y escenarios de enorme irregularidad e inestabilidad de sus negocios» (J. CRUZ VILLALÓN, *Balance y retos del régimen de Seguridad Social*

solución que ofrece el legislador no es perfecta.

Adviértase que, con una base mínima de cotización de 653,59 euros¹⁸, el trabajador autónomo tendrá que pagar una cuota de más de 205 euros mensuales¹⁹. Y es que aunque la base de cotización se calcula atendiendo a los ingresos del autónomo después de restar todos los gastos incurridos en el ejercicio de la actividad y que sean necesarios para generar los ingresos del trabajador autónomo, y además, sobre la cantidad resultante, se aplicará una deducción adicional del 7% (3% para los autónomos societarios) por concepto de gastos genéricos, no se puede olvidar que, también tendrá que hacer frente a los impuestos que le correspondan (en concepto de IVA; Impuesto de Sociedades o de IRPF).

Pese a todo, aunque la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (conocida como Ley de Startups) adolece de contemplar incentivos fiscales (arts. 7 y 8) y medidas de apoyo (arts. 19 y 20) para facilitar la creación y escalado de empresas innovadoras poco generosas, el número de trabajadores autónomos en general, y de trabajadoras autónomas en particular, sigue creciendo en nuestro país, situándose, de media, en cifras muy cercanas a las registradas en el resto de países europeos²⁰.

En cualquier caso, cuando las políticas activas (aquéllas destinadas a favorecer la búsqueda de empleo) fracasan, entran en juego las políticas pasivas (destinadas a ofrecer una fuente periódica de ingresos a la persona desempleada que, por el hecho de serlo, no cuanta con un ingreso salarial). El RD-Ley 2/2024 reconfigura el nivel no contributivo de protección por desempleo en España²¹.

de los trabajadores autónomos, en [Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#), 2019, n. 144, respectivamente pp. 120 y 119).

¹⁸ Repárese en que el RD-Ley 13/2022 indica que las nuevas bases de cotización sean aprobadas en los Presupuestos Generales del Estado (PGE). Sin embargo, desde 2023 se han ido prorrogando los PGE, por lo que no hay aún una subida oficial.

¹⁹ En 2026, la cuota de cotización al RETA que deberá asumir, como mínimo, el autónomo más pequeño, será: por contingencias comunes (28,30%), por contingencias profesionales (1,30%), por cese de actividad (0,90%), por formación, orientación y promoción de la actividad emprendedora (0,10%), mecanismo de equidad intergeneracional (que será ya de un 0,90% en 2026). Porcentaje de cotización que, aplicado sobre una base mínima de 653,40 euros para ingresos que no superen los 670 euros, arrojará una cuota mensual de cotización al RETA de 205,88 euros.

²⁰ Las mujeres autónomas en España se han incrementado un 13,8% en la última década. Las mujeres ya suponen casi el 37% del total de autónomos en España, mientras que en la UE el porcentaje medio es del 34% (es decir, en España ya hay casi un 3% más de autónomas que en la media de los veintisiete).

²¹ El importante papel integrador que siempre ha llevado a cabo el subsidio por desempleo ya se puso de manifiesto hace años en E. CABERO MORÁN, *El subsidio extraordinario por*

Valorando las distintas normas existentes, podemos observar que las políticas pasivas destinadas a parados de larga duración se pueden dividir a su vez en dos grandes grupos: aquellas en cuyo devengo es imprescindible analizar la vida laboral anterior del beneficiario (como ocurre con las prestaciones y los subsidios por desempleo) y aquellas otras en las que este extremo no resulta relevante (tal y como actualmente se configura el IMV). Hay que resaltar que no todos los parados de larga duración son a su vez beneficiarios de prestaciones por parte del sistema, pues en ello influyen factores muy diversos (periodo previo de cotización, meses de inactividad, nivel de rentas, edad del trabajador y situación familiar, entre otras).

Adviértase que muchos desempleados de larga duración no tendrán derecho a percibir prestación contributiva por desempleo (aquella vinculada a la existencia de un periodo previo de cotización por parte del beneficiario y calculadas en función de la base por la que hubieran cotizado) pues, muchas veces ésta se agota sin que su perceptor haya encontrado un nuevo empleo. Pero habiendo agotado la prestación contributiva por desempleo, o incluso, no teniendo derecho a ella, los parados de larga duración pueden optar, en España a una serie de prestaciones de naturaleza no contributiva. En concreto, una vez eliminado el subsidio extraordinario por desempleo²², dentro del amplio abanico de posibles subsidios por desempleo previstos en la legislación española, son principalmente dos los que se ajustan mejor a las necesidades de un sujeto que pueda calificarse como “parado de larga duración”: el subsidio de desempleo por agotamiento de la prestación contributiva y el subsidio para mayores de 52 años. En ambos casos, estos subsidios entran en juego porque el potencial beneficiario ya ha agotado a prestación contributiva por desempleo que pudiera corresponderle sin haber encontrado un nuevo puesto de trabajo (situación consustancial al paro de larga duración). La cuantía de esta ayuda (al igual que ocurre con los restantes subsidios por desempleo actualmente previstos) se vincula al IPREM, de forma que se percibirá el 95% del IPREM durante los primeros 180 días de la prestación, el 90% del IPREM entre el día 181 y el día 360.y el 80% del IPREM a partir del día 361. En caso del subsidio para mayores de 52 años, se contempla que éste se perciba hasta el momento de la jubilación del beneficiario.

Además de las bonificaciones en la Seguridad Social, existen otras ayudas y programas que intentan mejorar la calidad de vida de los parados de larga duración que todavía no han logrado reincorporarse al trabajo,

desempleo y la reordenación de la protección a los parados de larga duración, en *Trabajo y Derecho*, 2018, n. 47.

²² A partir del 1 de noviembre de 2024 ya no se aceptaron más solicitudes, pues se trata de un subsidio eliminado por el RD-Ley 2/2024.

como el Ingreso Mínimo Vital (IMV), que sustituye la antigua Renta Activa de Inserción (RAI), eliminada mediante el RD-Ley 2/2024.

Aunque las citadas ayudas no llevan aparejada la necesidad de cumplir un itinerario personalizado de empleabilidad que asegure que la perceptora realiza actividades formativas que van mejorando sus oportunidades de empleo (como sí hacía la extinta RAI), su finalidad es aportar una fuente de ingresos temporal que permita a los beneficiarios sobrellevar una mala época de su vida y poder reincorporarse después al mercado laboral sin incidencias.

Por su parte, fiscalmente, la regulación de las “deducciones por creación de empleo”, previstas en el art. 37 de la Ley 27/2014, reguladora en nuestro país del Impuesto de Sociedades no sólo es insuficiente sino también obsoleta. Tanto es así que nuestras empresas apenas reparan en esta deducción a la cuota del citado impuesto, al ser muy pocas las empresas que cumplen los presupuestos que les permitirían beneficiarse de ella y representarles además una cantidad muy poco significativa en comparación con el esfuerzo que asumen. Aunque centradas con carácter general en potenciar la contratación de menores de 30 años demandantes de empleo, algunos colectivos específicos de desempleados (como es el caso de las personas con discapacidad, tal y como indica el art. 38 de la citada Ley 27/2014), podrán activar deducciones más elevadas, colectivos entre los que no se encuentran las víctimas de ningún tipo de violencia (ni siquiera las víctimas de violencia de género) pues no se ha previsto ninguna salvedad respecto a ellas, a pesar de ser un colectivo, estadísticamente, gravemente afectado por la precariedad laboral.

Sirva un simple dato para demostrar la desconfianza que nuestro legislador tiene respecto a la utilidad de los incentivos fiscales como medida de estímulo de la contratación de parados de larga duración: el citado art. 37 de la Ley 27/2014, establece que tales deducciones se activarán cuando contraten demandantes de empleo utilizando la modalidad de *contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*, sin que nadie haya reparado por el momento en que la citada modalidad contractual desapareció de nuestro ordenamiento jurídico con efectos de 1 de enero de 2019 (RD-Ley 28/2018), al bajar la tasa de desempleo por debajo del 15%. Aunque la referencia a esta modalidad contractual ya totalmente desfasada se entienda tácticamente corregida y reconducida al contrato indefinido (ordinario), resulta muy llamativo este estrepitoso olvido del legislador, que no hace otra cosa que inducir a confusión y desincentivar así la aplicación de la citada deducción.

Tampoco son tantas las empresas potencialmente beneficiarias de esta iniciativa, pues sólo podrán disfrutarla aquellas entidades que concierten su

primer contrato de trabajo con un menor de 30 años (art. 37.1, Ley 27/2014) y las empresas de menos de 50 trabajadores que, decidan aumentar su plantilla contratando indefinidamente a un perceptor de prestaciones contributivas por desempleo (art. 37.2, Ley 27/2014), sin establecer trato cualificado alguno para parados de larga duración aunque resulta indudable que las dificultades de éstos tanto para acceder, como para reincorporarse al mercado laboral pueden ser especialmente intensas. Además, aunque se aplican durante un único ejercicio económico (aquel en el que se produce el incremento de la plantilla) están condicionadas al mantenimiento del empleo al menos durante tres años (art. 37.3, Ley 27/2014).

La práctica ha demostrado que tampoco el estímulo del trabajo autónomo ha ofrecido resultados exitosos en los parados de larga duración: falta de formación y experiencia laboral, ausencia de ahorros, edad, responsabilidades familiares, etc., unido a otros factores, hace poco atractivo entre personas pertenecientes a este colectivo cualquier programa de estímulo del emprendimiento que se quiera poner en práctica²³, entorno en el que no ayuda la dependencia prestacional a la que se acomodan cierto colectivos para los que, atendiendo a las circunstancias personales en las que se encuentran, la búsqueda y el mantenimiento del empleo resulta ser un proceso especialmente duro²⁴.

Por su parte, IMV y el subsidio por desempleo son prestaciones, en cierta medida, también compatibles entre sí. Aunque a primera vista pudiera pensarse que, vinculadas ambas a la carencia de rentas del solicitante, la percepción de una de ellas impediría la concurrencia de los presupuestos necesarios para activar el derecho a percibir la segunda, en realidad, es que pueden solicitarse simultáneamente ambas prestaciones, aunque no en todos los casos se cobrará lo mismo. Recuérdese que en el IMV no todas las personas cobran lo mismo, porque la renta que garantiza esta ayuda no es la misma en todos los casos: depende del número de miembros de la unidad de convivencia y de sus ingresos. De esta forma, será posible solicitar el IMV mientras se cobra el subsidio por desempleo para víctimas de violencia de género, pero la Seguridad Social analizará cada caso para ver

²³ Tema que analiza M.B. GARCÍA ROMERO, *Desempleados de larga duración: medidas de incentivación del emprendimiento y del empleo*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2016, n. *monográfico Medidas de Seguridad Social de fomento del empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema en España e Italia*.

²⁴ Polémico tema que aborda C. MOLINA NAVARRETE, *La encrucijada del derecho a una protección social adecuada por desempleo más allá de las emergencias: entre suficiencia prestacional y eficiencia para el retorno al mercado de trabajo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2025, n. 484.

a qué cantidad se puede tener derecho en concepto de IMV en función de los ingresos y patrimonio del solicitante y las características de su unidad de convivencia. Y es que hay hasta 14 niveles diferentes de ayudas en concepto de IMV, que en el año 2025 oscilan entre los 658,81 euros al mes para un beneficiario único, a los 1.449,39 euros al mes para hogares monoparentales compuestas por un adulto y, al menos, cuatro menores de edad. En cada uno de estos casos, para saber a cuánto ascenderá el IMV que la unidad de convivencia tiene derecho a percibir, se calcularán los ingresos que tiene el solicitante y su unidad familiar. Dentro de esos ingresos estará el importe del subsidio por desempleo (que puede tener derecho a percibir el solicitante o cualquiera de los miembros de su unidad familiar) que será, en 2025, de 570 euros al mes (durante los primeros seis meses de su percepción) y se descontará de la ayuda total que garantiza el ingreso mínimo.

3. Regalos envenenados

No se discute que el colectivo femenino es el principalmente afectado por el paro de larga duración, especialmente las mujeres con discapacidad, con capacidad intelectual límite, con trastornos del espectro autista, mujeres LTBI; mujeres mayores de cuarenta y cinco años, mujeres migrantes, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de actos terroristas, mujeres que constituyen familias monoparentales o las mujeres pertenecientes a grupos étnicos o religiosos.

Para atender las necesidades de las personas que sufren desempleo de larga duración, existen estrategias combinadas que, como se ha adelantado, se materializan en forma tanto de políticas activas como de políticas pasivas de empleo. Las políticas activas, como es sabido, tienden a favorecer la contratación y las pasivas, en cambio, a ofrecer medios de vida alternativos cuando la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo fracasa. Pero pese a estos esfuerzos, todavía no tenemos resultados visibles. Ello demuestra que existen colectivos respecto a los que estas actuaciones no son suficientes. Las empresas no encuentran suficientemente atractivos los incentivos a la contratación laboral y los trabajadores, por su parte, se encuentran atrapados en una espiral de dependencia prestacional que es muy difícil de romper.

Resulta curioso que, sin que exista causa clara para ello, ha desaparecido la vinculación que en el pasado existía entre la percepción de un subsidio por desempleo (desempleo de larga duración, en concreto) y la participación en programas de empleabilidad. Identificar sectores en auge

resulta esencial en un momento en el que la irrupción de las IA en el mercado laboral está reconfigurando a pasos agigantados la distribución de la mano de obra entre las distintas profesiones. Y es que todo apunta a que, en pocos años, vamos a asistir a un imparable aumento del paro de larga duración, situación en la que los colectivos especialmente vulnerables presentarán, si cabe, una dificultad añadida que los colocará en una posición menos competitiva que el resto de demandantes de empleo. ¿Se va a hacer más dura entonces la situación de las mujeres desempleadas, con cargas familiares y que han sido víctimas de violencia de género? ¿El cambio en la demanda de mano de obra va a conseguir apartarlas definitivamente del mercado de trabajo minimizando al máximo sus oportunidades de recolocación profesional? Y es que si, por los motivos expuestos a lo largo de este trabajo, se aboca a estas mujeres a aceptar trabajos temporales, parciales y de escasa cualificación, no van a tener ningún incentivo personal, social ni económico que las aliente en la búsqueda activa de empleo, petrificándose *ad aeternum* su papel de “perceptoras de subsidios”, e intensificándose así, entre este colectivo, el mal llamado fenómeno del “síndrome de renta”, al encontrar en la ayuda pública la única vía para escapar de un mercado laboral cada vez más excluyente. En otras palabras, el Estado del Bienestar se va a enfrentar a duras pruebas en la sociedad digitalizada a la que nos conduce la incorporación de las IA a (prácticamente) todos los ámbitos de la vida diaria.

En cualquier caso, a fecha de hoy, no existe una prospección detallada de los nuevos yacimientos de empleo que irán emergiendo en estos próximos años, por lo que adaptarse a un futuro incierto resulta todavía más complicado: no existe en definitiva una formación profesional idónea que permita a los colectivos vulnerables potenciar sus oportunidades reales de ocupabilidad a medio y largo plazo. Existen tan sólo previsiones sesgadas y cortoplacistas que, muchas veces, se consideran exitosas sólo con que consigan una breve incorporación laboral de la víctima, pues ya con ello, se habrá roto, al menos técnicamente, su situación de paro de larga duración, aunque el empleo conseguido carezca de la estabilidad deseable.

4. ¿Soluciones olvidadas?

Siendo actualmente inviable por motivos económicos rebajar la edad de jubilación (lo que pondría fin, de forma automática, a una parte de las situaciones de paro prolongado), hay que pensar en otras vías para solucionar esta cuestión.

Las empresas no parece que vean suficientemente atractivas las

medidas económicas actualmente existentes destinadas a fomentar la contratación de este tipo de demandantes de empleo, entre otras cosas el modelo vigente adolece de que se estructura sobre incentivos económicos temporales, que sólo se pueden aplicar en las nuevas contrataciones, pero no en casos de mantenimiento del empleo, aspectos que sería oportuno reconsiderar.

Por el momento parece que nuestras empresas piensan que el ahorro económico que pueden provocar los incentivos laborales y fiscales no es suficiente. Y es que parece que sólo medidas económicas contundentes pueden conseguir el objetivo deseado. Quizá el legislador debería articular una red de incentivos económicos a la contratación que incidieran sobre la mujer con cargas familiares y que se fueran intensificando cuando concurren determinadas circunstancias personales: como tener más de 45 años, un grado de discapacidad, ser familia monoparental, sufrir desempleo de larga duración, por ejemplo). ¿No ha llegado quizá el momento de cambiar de estrategia? Adviértase que, por el momento es más costoso, por ejemplo tener que hacer frente a un subsidio por desempleo que a una bonificación total de la cuota empresarial de cotización por contingencias comunes calculada sobre su salario cercano al SMI, por lo que quizá sería ésta una estrategia que habría que explorar²⁵.

En esta línea, son también excepcionales los convenios colectivos que en nuestro país incorporan medidas al respecto, pese a tratarse de un colectivo socialmente considerado de atención prioritaria. Cada año, las estadísticas de contratación laboral se ocupan tristemente de demostrar las dificultades de acceso a un puesto de trabajo que tienen los trabajadores que no habiendo alcanzado todavía la edad legal de jubilación, tienen más de 45 años de edad. Pese a todo, los convenios colectivos de nuestro país, tanto de ámbito de empresa como de sector, olvidan por lo general incorporar a su articulado algún compromiso destinado a potenciar la contratación de trabajadores comprendidos en este grupo de edad ni tampoco a garantizar la permanencia en sus puestos de trabajo.

Así pues, hubiese sido comprensible encontrar ciertos ejemplos de

²⁵ Y es que si la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52 años también lleva a aparejada la cotización por jubilación (aunque calculadas estas cotizaciones en función de una base de cotización reducida), no supone este tipo de percepciones un ahorro demasiado importante en el cálculo de la futura pensión de jubilación que pudiera corresponder al beneficiario, pues, si se logra reincorporarlos al mercado de trabajo, aunque sea bonificando en su totalidad el importe de las cotizaciones a la Seguridad Social, los efectos sobre la pensión de jubilación serán muy similares, aunque a cambio se habrá ahorrado el abono de una pensión periódica al sujeto que se ha logrado incorporar por fin a la vida activa.

discriminación positiva a través de los cuales los convenios colectivos se comprometieran a establecer una preferencia en la contratación, en los procesos de selección de personal, en igualdad de méritos, para los trabajadores de mayor edad. O, quizá al menos, a garantizar la conservación del empleo de los trabajadores de más edad en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo²⁶. Pese a todo, este tipo de cláusulas son, por el momento, prácticamente inexistentes, demostrándose así dos cosas: por una parte, que los negociadores ven en los sujetos de más edad un riesgo potencial de absentismo en lugar de una oportunidad de atraer experiencia profesional al negocio; y por otra, que los incentivos laborales y fiscales existentes en la actualidad, son claramente insuficientes para hacer atractivo este tipo de contrataciones.

5. Conclusiones: la indemostrable discriminación por edad en los procesos de selección de personal

La falta de la cualificación necesaria para afrontar los nuevos retos digitales, unida a los recelos de los empresarios a incorporar a su plantilla a personas de mayor edad, presuponíéndoles mayor riesgo de enfermedad, son los motivos más patentes y más difíciles de combatir.

Las empresas no ven en este perfil de trabajadores el atractivo de la experiencia profesional ni tampoco el interés en las bonificaciones en cuota de cotización que lleva aparejadas. En cambio, posiblemente se centren únicamente en el riesgo de absentismo que se les presupone y que piensan que va a acentuar las ya por sí elevadas cifras de ausencias que actualmente sufren nuestras empresas²⁷. Y es que, aunque se registran menos bajas entre

²⁶ Véase CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2024*, 2025.

²⁷ Son muchos los autores que en los últimos años han abordado desde distintas perspectivas el problema laboral que representa el absentismo (justificado e injustificado). Entre otros, véase I. FERNÁNDEZ-SUÁREZ, M. BOTEY, F. TORRANO, *Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral*, en *Anales de Psicología*, 2020, n. 3; G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Prestación por desempleo y absentismo injustificado: problemas aplicativos y recursos interpretativos*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2023, n. 37; J. GARCÍA MURCIA, *Despido por absentismo y control de convencionalidad*. STS-SOC 270/2022, de 29 de marzo, en VV.AA., *Anuario 2022 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, BOE, 2023; M. SEARA, *La lacra del absentismo*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2019, n. 172; T. SALA FRANCO, *Acerca del absentismo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 49. A estos efectos, ciertos estudios confirman que son ciertos colectivos los que en la práctica registran cifras de absentismo más acusadas, colectivos entre los que destacan las mujeres mayores de 45 años. Al respecto, véase J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G.

los trabajadores de más edad²⁸, éstas suelen tener una duración muchísimo más prolongada que las registradas entre trabajadores más jóvenes²⁹. Cifras que además se encuentran en constante aumento, y que demuestran además una especial incidencia de la IT sobre mujeres de más de 50 años. Y es que los datos estadísticos revelan que las mujeres sufren mayor número de bajas por IT derivada de contingencias comunes y además, con mayor duración media. Por el contrario, las cifras de IT por contingencia profesional tienen un comportamiento radicalmente diferente: según los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el INSSST, los trabajadores de mayor edad presentan una muchísima menor siniestralidad, especialmente si son mujeres³⁰.

Se demuestra así que, por el momento, nuestras empresas no son del todo conscientes de las enormes ventajas que lleva aparejadas el simple hecho de tener una amplia variedad de perfiles personales en la plantilla. Y es que, desde un punto de vista psicológico, se afirma que la diversidad de edades, géneros, culturas o razas en los equipos de trabajo favorece la eficiencia, la creatividad y evita conflictos, reduce el absentismo y mejora el clima laboral y la fidelización de los empleados, lo que en definitiva, repercute muy positivamente sobre la productividad laboral general de la empresa.

A estos efectos, nadie discute que el hecho de rechazar a un candidato únicamente por cuestiones vinculadas a cualquier condición personal o social resultaría constitutiva no solo de un episodio de discriminación, sino también de una infracción muy grave en materia de empleo tipificada en el art. 16 LISOS. Ahora bien ¿cómo demostrarlo?, ¿sabemos reconocer la discriminación indirecta? ¿Cómo se ha de actuar cuando la oferta de trabajo que se ha publicado y difundido no incluye aparentemente ningún tipo de condición discriminatoria de acceso al empleo, pero la empresa, a la hora

RODRÍGUEZ INIESTA, *Observaciones sobre el sistema normativo de tutela de los riesgos psicosociales en clave de género: por un enfoque transversal e integrador*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2024, n. 10; C.L. ESPINO-PORRAS ET AL., *Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el absentismo laboral*, en *Enfermería Universitaria*, 2020, n. 3.

²⁸ Tal y como se refleja en el *Estudio de la Incapacidad temporal por contingencia común y edad 2018-2022*, elaborado por FREMAP en 2023, el tramo de edad de menos de 35 años (37,12) es el que tiene la mayor incidencia, seguido del de 35 a 49 años (29,43), el tramo de edad de más de 49 años es el que registra una menor incidencia (28,67).

²⁹ Según el citado estudio, la duración media de las bajas finalizadas en el periodo 2018-2022 fue de 37,23 días. Las personas de más de 49 años (63,24 días) son las que presentan una mayor duración, seguidas de las de 35 a 49 años (37,46 días) y la más baja (19,84 días) fue en menos de 35 años.

³⁰ Véase <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231>.

de realizar la selección efectiva del personal, sí tiene en cuenta estos datos para descartar directamente a aquellas personas que considera más vinculadas o coartadas por sus responsabilidades familiares, o que por su edad o apariencia física ofrecen peor imagen ante el público? ¿Existe alguna forma de demostrar que la selección de personal que se ha realizado no ha atendido en realidad a los aspectos profesionales sino a los personales de los candidatos? E incluso, en el caso de que fuera posible acreditar este hecho, ¿la empresa ha incurrido verdaderamente en una forma de discriminación en el acceso al empleo que resulte sancionable, o simplemente está ejerciendo una de las manifestaciones lícitas del derecho a la libertad de empresa que proclama el art. 38 CE? Se tratan todas ellas de cuestiones muy difíciles de resolver. Y es que, como se ha adelantado, resulta especialmente complejo demostrar que el hecho de un candidato no haya resultado seleccionado está en realidad motivado por factores y circunstancias totalmente ajenos a su desempeño laboral. Advuértase que, con carácter general, los trabajadores están cada vez más preparados para detectar los fenómenos de discriminación directa que puedan sufrir y, por tanto, están cada vez más preparados para defender sus derechos³¹. En cambio, ¿saben reconocer la discriminación indirecta?, ¿qué puede alegar un sujeto que ni siquiera ha sido llamado para acudir a una entrevista de trabajo? ¿Cómo demostrar que ha sido su edad, por ejemplo, el factor que ha llevado a la empresa a decidir que no le interesa contratarlo? Y es que aportar, aunque sea un mero indicio de discriminación, en ese tipo de casos, puede ser extremadamente difícil.

Al respecto, no se puede dejar de hacer referencia a la nueva tendencia consistente en admitir los denominados “currículum anónimos” o

³¹ En concreto, cabe recordar que es doctrina consolidada del Tribunal Supremo estimar que, aunque la grabación se haya realizado sin autorización del interlocutor (que nunca fue advertido de ello), y siempre que, del contenido grabado se infiera que no existió coacción o intimidación alguna a la hora de realizar las manifestaciones que se intentan demostrar, tiene plena validez como medio de prueba dado que no produce ninguna afectación del derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE), pues no hay interferencia alguna en la citada comunicación por parte de un tercero ajeno a la misma (entre otras STS 19 abril 2013); sino que supone el simple registro de una conversación presencial por quien tenía acceso legítimo a lo hablado (STS 13 marzo 2013), siempre que quien haya grabado la conversación sea el interlocutor y parte en el procedimiento donde quiera hacerse valer esa prueba. También, en estas mismas sentencias, se viene rechazando que exista una supuesta vulneración del derecho a no declarar contra sí mismo ni a declararse culpable (art. 24 CE), porque este solo juega en las relaciones directas con autoridades como la judicial o la policial, donde la cautela representada por el derecho a guardar silencio busca preservar, frente a la acción de aquellas, la integridad moral de quien está siendo objeto de indagación procesal-penal.

“currículum ciegos”, a través de los cuales se intenta garantizar que finalmente se selecciona al candidato objetivamente más eficaz y mejor preparado para desarrollar las tareas propias del puesto, sin dejarse influir por estereotipos vinculados al género, edad, etnia, nacionalidad o incluso, discapacidad, de la persona, fácilmente constatables a la vista de la fotografía de los concurrentes. Ahora bien, pese a su innegable utilidad para garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta en los procesos de selección de personal debe admitirse que se trata de una práctica todavía excepcionalísima en las empresas españolas³².

Pese a todo, se comprueba a simple vista que no basta con introducir programas de formación y recualificación a lo largo de toda la vida activa, ni tampoco, con combatir los estereotipos en los procesos de selección de personal. De la misma forma, también han resultado ser claramente insuficientes las medidas económicas implantadas hasta ahora. En síntesis: basta un primer acercamiento a las estrategias implantadas hasta ahora para concluir que no son suficientes.

La única solución efectiva será adoptar medidas contundentes que permitan incentivar el empleo de los colectivos a los que, estadísticamente se les presupone mayores probabilidades de convertirse en parados de larga duración: mayores de 55 años, personas con discapacidad y familias monoparentales son los más afectados, especialmente si son de sexo femenino. Así las cosas, ¿cuál sería la solución más efectiva? ¿Basta una rebaja de cotización para incentivar la contratación de sujetos que, presumiblemente, van a ser eternos perceptores de subsidios? ¿Por qué no implementar medidas decididas y firmes, como una exención total de las cotización en ciertos grupos? Además, sería oportuno completar las bonificaciones a las cotizaciones en materia de Seguridad Social con una atractiva política de incentivos fiscales, mucho más contundente que la actualmente existente, de la que pudieran beneficiarse las empresas que se muestren implicadas con la erradicación del paro de larga duración.

³² Y es que, en ausencia de obligación legal, las empresas solo aplicarán este procedimiento voluntariamente, o si previamente se han comprometido a ello en convenio colectivo. De hecho, puede afirmarse que son todavía muy escasos los compromisos de este tipo incluidos en convenios colectivos nacionales o regionales. Debe recordarse que, en el seno de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, se ha puesto en marcha el proyecto piloto denominado *Diseño, implantación y valoración del currículum vitae anónimo para la selección de personal*, iniciativa a la que, desde julio de 2017 se han adherido 78 entidades. Por su propia naturaleza, estos currículums ciegos no incluirán tampoco el nombre del candidato, garantizando así que no se realiza una indagación encubierta a través de las redes sociales con el fin de extraer los datos personales omitidos en el currículum. Sobre este tema, véase P. LLÁCER CENTENO, *El CV ciego y tu huella digital*, en *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, 2017, n. 126.

En definitiva, habría que aplicar una estrategia combinada, en virtud de la cual, mejorando la formación y capacitación profesional que el SEPE otorga a los parados de larga duración demandantes de empleo e intensificando los incentivos laborales vinculados a la contratación laboral, atenuando así los recelos que por el momento existen ante la contratación laboral de las personas de más edad, especialmente si se trata de parados de larga duración.

6. Bibliografía

- CABERO MORÁN E. (2018), *El subsidio extraordinario por desempleo y la reordenación de la protección a los parados de larga duración*, en *Trabajo y Derecho*, n. 47, pp. 112-116
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2025), [*Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2024*](#)
- CRUZ VILLALÓN J. (2019), *Balance y retos del régimen de Seguridad Social de los trabajadores autónomos*, en [*Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 144](#), pp. 103-122
- DEL POZO IRRIBARRÍA J.A., RUIZ M.A., A. PARDO, SAN MARTÍN R. (2002), [*Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados*](#), en *Psicothema*, n. 2, pp. 440-443
- DÍAZ BERNARDO L. (2022), *El desempleo de larga duración: política de empleo*, en F.J. HIERRO HIERRO (dir.), *Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas*, Dykinson
- DÍAZ SANTIAGO M.J., LÓPEZ CALLE P., RAMÍREZ MELGAREJO A.J., CAMPOS ESPINOSA E. (2025), *El paro de larga duración en España: un problema invisibilizado dentro de los datos de desempleo*, en A. FIOR, J.A. RUIZ SAN ROMÁN (coords.), *Comunicación y tecnología para una sociedad inclusiva y sostenible*, Tirant lo Blanch
- ESPINO-PORRAS C.L., DE LUNA-LÓPEZ M.C., FLORES-PADILLA L., RAMÍREZ-ECHAVARRÍA E.J., BRITO-CERINO M.I., GÓMEZ-JURADO L.J. (2020), [*Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral*](#), en [*Enfermería Universitaria*, n. 3](#), pp. 317-327
- FERIA BASILIO I.R. (2013), *La discriminación múltiple como reto de las políticas de empleo*, en J. CABEZA PEREIRO, F. FERNÁNDEZ PROL (coords.), *Políticas de Empleo*, Aranzadi
- FERNÁNDEZ GARCÍA A. (2024), [*Discriminaciones y otros problemas que afectan al fomento del empleo de las personas mayores de 45 años y de las desempleadas de larga duración*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3](#), pp. 336-367

- FERNÁNDEZ ORRICO J. (2017), *Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 195, pp. 63-94
- FERNÁNDEZ-SUÁREZ I., BOTÉY M., TORRANO F. (2020), *Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral*, en *Anales de Psicología*, n. 3, pp. 503-511
- FREMAP (2023), *Estudio de la Incapacidad temporal por contingencia común y edad 2018-2022*
- FUNDACIÓN ADECCO (2024), *La Fundación Adecco alerta: sin una apuesta seria por empleos inclusivos y sostenibles no se puede hacer frente a la exclusión social*, Nota de prensa 20 diciembre
- FUNDACIÓN ADECCO (2025), *El número de desempleados de larga duración alcanza su valor mínimo en 15 años, pero castiga especialmente a las mujeres y a los mayores de 50 años*, Nota de prensa 25 febrero
- GARCÍA GONZÁLEZ G. (2023), *Prestación por desempleo y absentismo injustificado: problemas aplicativos y recursos interpretativos*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 37, pp. 69-92
- GARCÍA MURCIA J. (2023), *Despido por absentismo y control de convencionalidad*. STS-SOC 270/2022, de 29 de marzo, en VV.AA., *Anuario 2022 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, BOE
- GARCÍA ROMERO M.B. (2016), *Desempleados de larga duración: medidas de incentivación del emprendimiento y del empleo*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. monográfico *Medidas de Seguridad Social de fomento del empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema en España e Italia*, pp. 41-64
- HERNANZ V., JIMENO J.F. (2018), *Inestabilidad laboral en el empleo, duración del desempleo y depreciación del capital humano*, en *Cuadernos Económicos*, n. 95, pp. 33-56
- LÓPEZ ANIORTE M.C. (2013), *El difuso concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo. De la eventual cuantificación económica de la “habitualidad” al reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 9, pp. 67-102
- LÓPEZ DÍAZ E., SANTOS DEL CERRO J. (2015), *Discriminación de género en el mercado laboral español y políticas de regulación públicas*, en *Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas*, n. 5, pp. 63-82
- LLÁCER CENTENO P. (2017), *El CV ciego y tu huella digital*, en *Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*, n. 126, pp. 52-53
- MARTÍNEZ MORENO C. (2019), *La Seguridad Social de los trabajadores autónomos en la jurisprudencia*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 144, pp. 213-238

- MOLINA NAVARRETE C. (2025), *La encrucijada del derecho a una protección social adecuada por desempleo más allá de las emergencias: entre suficiencia prestacional y eficiencia para el retorno al mercado de trabajo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 484, pp. 20-56
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2024), *Observaciones sobre el sistema normativo de tutela de los riesgos psicosociales en clave de género: por un enfoque transversal e integrador*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 10, pp. 13-33
- REIFARTH MUÑOZ W. (2019), *Discriminación múltiple y colectivos especialmente vulnerables*, en M. DEL POZO PÉREZ, L.M. BUJOSA VADELL (dirs.), *Proceso penal y víctimas especialmente vulnerables: aspectos interdisciplinarios*, Aranzadi
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., ÁLVAREZ CUESTA H. (2019), *Algunas manifestaciones del trabajo autónomo precario: Principales carencias en materia de Seguridad Social*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 144, pp. 143-178
- RUESGA BENITO S.M., SILVA BICHARA J., PÉREZ ORTIZ L. (2012), *El mercado laboral en España: el paro de larga duración y las prestaciones por desempleo*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 107-124
- SALA FRANCO T. (2019), *Acerca del absentismo laboral*, en *Trabajo y Derecho*, n. 49, pp. 16-25
- SEARA M. (2019), *La lacra del absentismo*, en *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 172, pp. 74-76
- SERRA CRISTÓBAL R. (2015), *La discriminación múltiple ¿un nuevo enfoque sobre la igualdad?*, en J.V. GIMENO SENDRA, M.T. REGUEIRO GARCÍA (coords.), *Nuevas tendencias en la interpretación de los derechos fundamentales*, Universitas
- VILLAR NOTARIO A., DE LA RICA GOIRICELAYA S., GORJÓN GARCÍA L. (2023), *El coste social del desempleo en España. El discreto encanto de la recuperación económica*, Fundación BBVA

Páginas web

- Seguridad Social, *Afiliaciones en alta laboral*: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10>
- Seguridad Social, *Gráficos 2026*: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231/2082/EST238/3729>
- Seguridad Social, *Gráficos 2026*: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231/2082/EST238/3729>

SEPE, *Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social*: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231>

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.