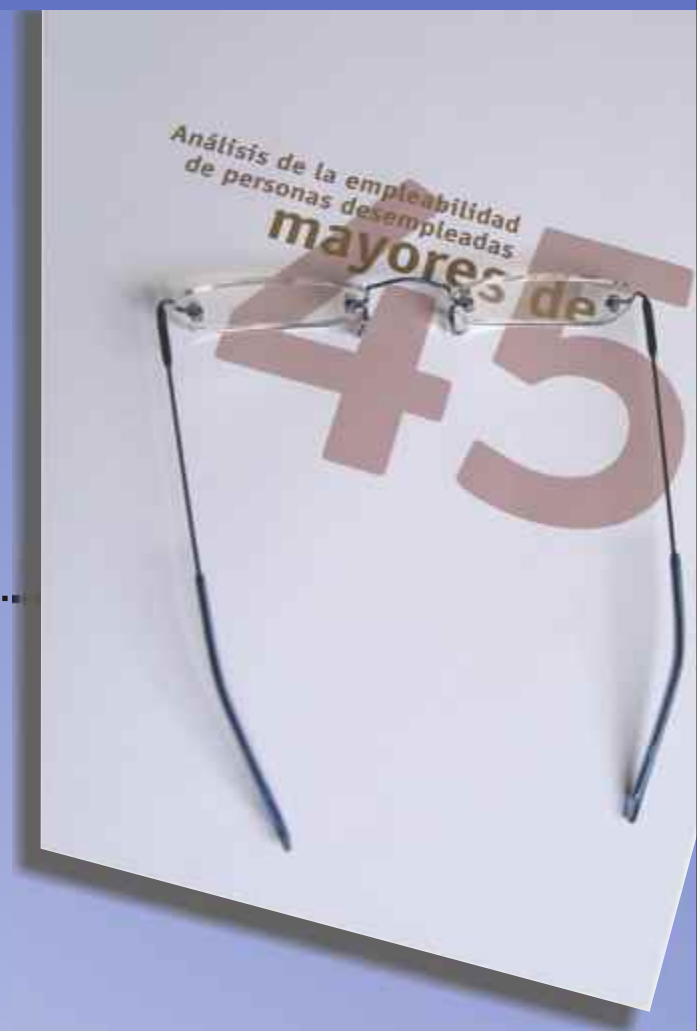
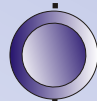


Análisis de la empleabilidad de personas desempleadas Mayores de 45 años



VOLVER AL
MENU PRINCIPAL



INDICE



SALIR

**Análisis de la empleabilidad
de personas desempleadas**

mayores de



Análisis de la empleabilidad
de personas desempleadas

mayores de



JUNTA DE ANDALUCÍA

Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO

EDITA:

JUNTA DE ANDALUCÍA

Servicio Andaluz de Empleo

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

DIRECCIÓN TÉCNICA:

Antonio Toro Barba

DIRECTOR GENERAL DE INTERMEDIACIÓN

COORDINACIÓN TÉCNICA:

María Teresa García Pérez

ELABORADO POR TEA CEGOS, S.A.:

Director técnico del Proyecto:

José Vicente Rodríguez Rubio

Coordinación Técnica:

Carlos Bustillo Delgado

Coordinador del Estudio:

Mayte Márquez Salvá

Diseño Gráfico:

Miguel Ángel Marín Gallardo

Maquetación e Infografías:

Ciriaco Antonio Corrias

Miguel Ángel Marín Gallardo

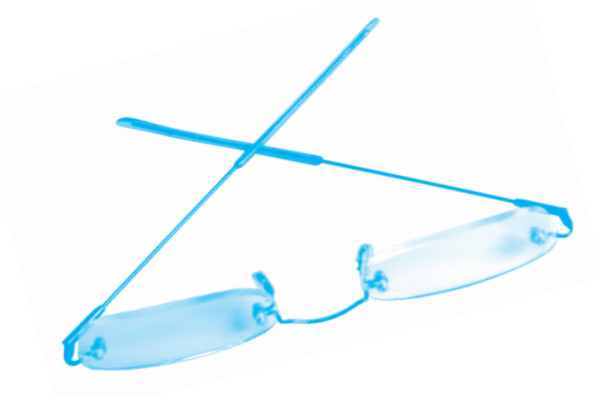
I.S.B.N.: 84-688-6224-X

Depósito Legal:

Imprime: Tecnographic S.L.

Índice

Presentación	5
1. Introducción	7
2. Análisis socio-laboral	11
2.1. Introducción	13
2.2. Población Activa	18
2.3. Población Ocupada	23
2.4. Población Desempleada	32
2.5. Medidas Legislativas	48
3. Análisis de la empleabilidad de las personas desempleadas mayores de 45 años	55
3.1. Introducción	57
3.2. El perfil competencial de las personas desempleadas mayores de 45 años	57
3.3. Dificultades que se encuentran las personas desempleadas mayores de 45 años para incorporarse al mercado laboral	65
3.4. Oportunidades que poseen las personas desempleadas mayores de 45 años para incorporarse al mercado laboral.	68
4. Estrategias para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas mayores de 45 años	75
4.1. Desarrollo de las estrategias	77
4.2. Cuadro resumen de las estrategias	83
5. Anexos	87
5.1. Relación de expertos y entidades colaboradoras	89
5.2. Fuentes y documentación consultados	91
5.3. Siglas utilizadas	93



Presentación

Este estudio sobre la EMPLEABILIDAD DE PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS se centra en analizar las posibilidades que tiene una persona mayor de 45 años sin empleo para encontrar un puesto de trabajo adecuado a sus cualificaciones, así como para ser capaz de adaptarse al entorno laboral de continuo cambio que hoy se está configurando.

Para realizar este análisis se han estudiado las características fundamentales del colectivo tanto desde su perspectiva sociolaboral como desde un enfoque cualitativo del problema, recogiendo el perfil competencial de la persona mayor de 45 años desempleada en Andalucía y las dificultades /oportunidades que le ofrece el mercado laboral. Con esta información, se han identificado las estrategias que pueden adoptarse para conseguir la mejora de condiciones y capacidades de empleabilidad de este colectivo, haciendo especial mención al protagonismo de sus componentes en ese proceso de mejora.

Los resultados del estudio se presentan en esta publicación, que se acompaña de un CD-ROM. Con ello, confiamos en contribuir a un mayor conocimiento de las características de este colectivo y, así, lograr una mejor adecuación de las políticas de empleo hacia su realidad actual, dando así cumplimiento al objetivo prioritario del Gobierno Andaluz, que no es otro que la creación de más empleo y de mejor calidad para todos los ciudadanos, priorizando no obstante a los colectivos que, como el que nos ocupa, encuentran más dificultades para su inserción laboral.

EL CONSEJERO DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
José Antonio Viera Chacón

Análisis de la empleabilidad
de personas desempleadas

mayores de

1

INTRODUCCIÓN



El presente estudio se centra en analizar la empleabilidad de las personas desempleadas mayores de 40 y / o 45 años en Andalucía, con la intención de obtener estrategias de futuro que permitan mejorar la situación del colectivo mencionado.

Se entiende por empleabilidad las posibilidades que tiene una persona de encontrar un empleo adecuado a sus cualificaciones y de ser capaz de adaptarse a un entorno laboral en continuo cambio.

Según estudios realizados la empleabilidad puede explicarse a través de seis conceptos básicos:

- Educación vocacional
- Competencia profesional en continuo reciclaje
- Idoneidad o confianza, entendida como convencimiento propio de poder desempeñar de manera eficaz el trabajo adecuado a un perfil
- Salud física y mental
- Recursos alternativos o capacidad de encontrar soluciones a cualquier tipo de problema
- Relaciones personales.

Se pone de manifiesto que el análisis de la empleabilidad de una persona se basa en conocer su situación actual desde los parámetros de las competencias, entendidas como conocimientos, habilidades y comportamientos y las competencias que demanda de forma cambiante el mercado laboral.

Para analizar las posibilidades de mejorar la capacidad de empleabilidad de las personas mayores de 40/45 años, se debe estudiar tanto el perfil competencial del colectivo como las características del entorno laboral al que puedan acceder.

Con tal fin, la información que se ha analizado para conocer el perfil actual del colectivo y la situación del entorno laboral ha sido, por un lado, un estudio cuantitativo sobre aspectos sociolaborales de las personas objeto de este documento, y por otro un análisis cualitativo, basado en la experiencia y conocimiento de personas expertas en la materia.

El análisis cuantitativo refleja aspectos que definen la situación actual (último trimestre del 2002) de las personas mayores de 40/45 años en Andalucía desde la perspectiva laboral, diferenciado los distintos estratos en los que pueden encontrarse:

- Activos (dentro de éste pueden encontrarse ocupadas o desempleadas)
- Inactivos



Además de analizar el número total que representa cada estrato, se han estudiado elementos como el nivel de estudios, diferencias de género y reparto por provincias entre otros.

En esta parte del estudio se incluye, igualmente, una exposición de las medidas legislativas que afectan a la empleabilidad de las personas mayores de 45 años.

El colectivo al que se dirige este estudio (personas desempleadas mayores de 40 y/o 45 años) representa un 16% del total de hombres y mujeres activos mayores de 40 años en Andalucía y el 6% del total de la población con edades superiores a 40.

Con esta información, (análisis sociolaboral y medidas legislativas – apartado 2 del documento -), se pasó a desarrollar el análisis cualitativo para ampliar y concretar las variables que influyen en la empleabilidad del colectivo.

Con tal fin se celebraron diferentes entrevistas individuales y dinámicas de grupo con un total de 40 personas expertas para matizar los siguientes aspectos que aparecen recogidos en el apartado 3 del presente documento.

- Las características fundamentales que definen el perfil de una persona desempleada mayor de 45 años.
- Las dificultades externas que se encuentran estas personas para mejorar su empleabilidad.
- Las oportunidades que le ofrece el mercado para aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo.

Una vez obtenida y procesada toda la información, se identificaron con ayuda de las personas consultadas cuáles eran las estrategias que se podían adoptar para que el propio colectivo pudiera mejorar sus condiciones y capacidades de empleabilidad. Información que se expone en el apartado 4.

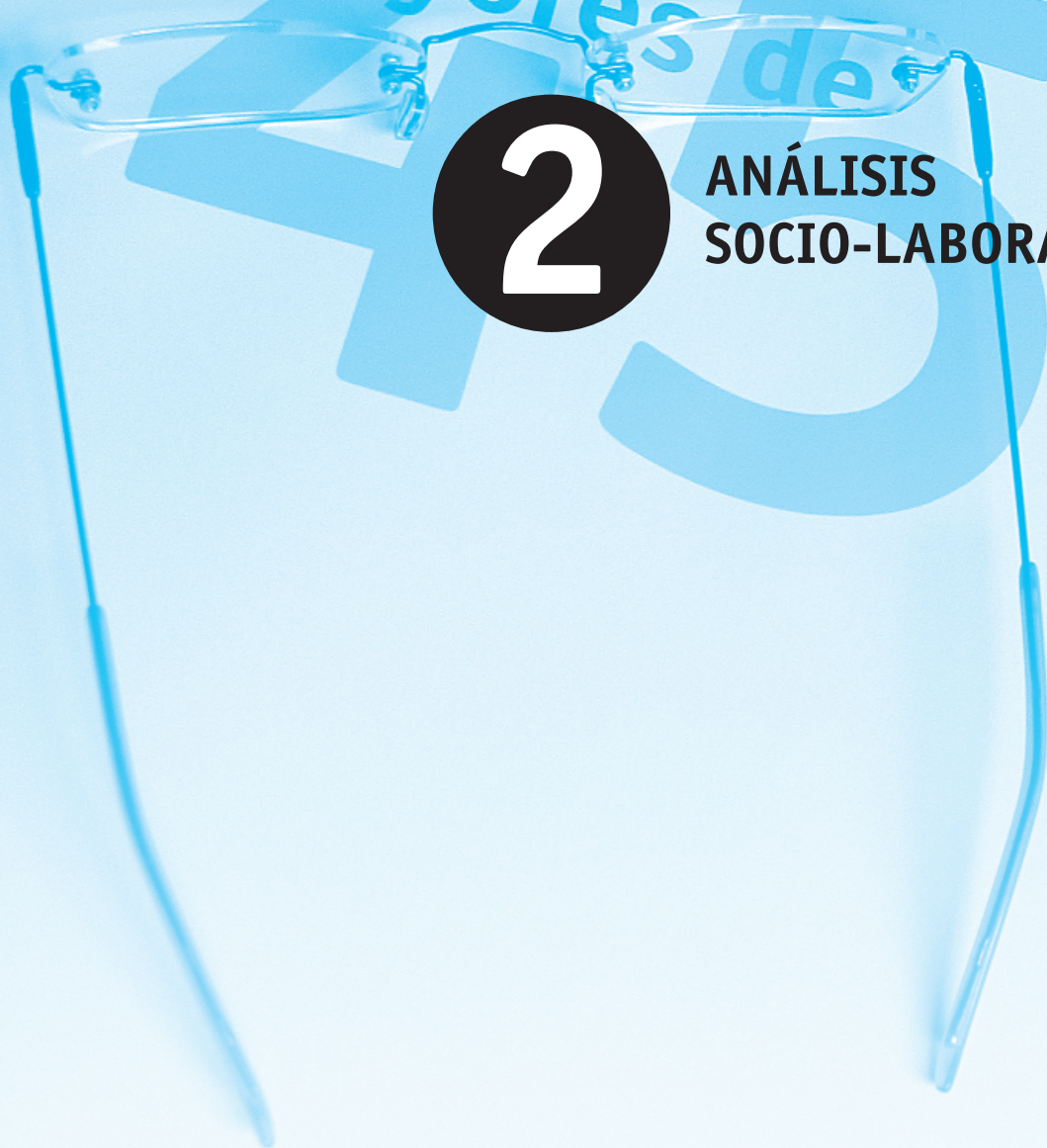


Análisis de la empleabilidad
de personas desempleadas

mayores de

2

ANÁLISIS
SOCIO-LABORAL





2.1.

Introducción.

El segmento de la población que se configura como el centro del análisis que ha continuación se realiza son las personas mayores de 40 años en España y Andalucía en el tercer trimestre del año 2002.

La razón de la elección de este segmento se debe a los cortes en la población realizados en las distintas estadísticas que tanto el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto Andaluz de Estadística efectúan para analizar la población activa, ocupada y desempleada en España y en Andalucía.

Sin embargo, cuando se ha podido obtener datos del segmento personas mayores de 45 años, han sido utilizados con el objetivo de proveer al estudio un análisis más detallado y desgregado.

Esta situación se ha dado en los siguientes casos:

- Cuando las estadísticas que se presentan son del año 2001, no existiendo otra fuente que ofrezca unos datos más recientes. Esta situación se ha dado en los siguientes puntos de análisis:
 - Estudios finalizados (Población activa, ocupada y desempleada)
 - Tiempo de búsqueda (Población desempleada)
 - Aceptación o no de un trabajo (Población desempleada)

Debe destacarse que para comparar los estudios finalizados de la población andaluza mayor de 45 años con la población nacional incluida en este mismo colectivo, se debe tomar datos del año 1999. La razón es debida a que a partir del año 2000 la clasificación de estudios finalizados que se ha adoptado es la Clasificación Nacional de Educación 2000 (CNED 2000) y los datos publicados para España por el INE imposibilitan la agrupación según las rúbricas que se vienen utilizando por el IEA.

- En el análisis de la población desempleada por provincia, tomándose para ello los datos suministrados por el Instituto de Estadística de Andalucía del año 2002.

En este punto debe aclararse un aspecto muy importante.

Se ha producido en el año 2002 un cambio en la definición de desempleado. Este cambio de la definición de parado, es consecuencia de la aplicación del reglamento nº 1897/2001 de la Comisión Europea. La definición formal de parado no cambia, pues



se sigue usando la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero el nuevo reglamento define instrucciones precisas de cómo se debe interpretar las condiciones que definen la búsqueda activa de empleo por parte de un desempleado.

Esta modificación afecta al colectivo cuya única forma de búsqueda es la inscripción en las oficinas de empleo públicas (hasta ahora la mera inscripción en las mismas como demandante de empleo, válida por tres meses, bastaba para considerar que la búsqueda era activa). A partir de 2002, de acuerdo con esta normativa, se exige haber tenido un contacto con dichas oficinas en el último mes, con el fin de encontrar empleo, para que la persona sea considerada desempleada. La aplicación de esta condición cambia apreciablemente las cifras que hasta ahora venía publicando la EPA, provocando una gran disminución en las cifras del desempleo, tanto absolutas como relativas, ya que una parte de las personas que hasta hoy se venían considerando paradas pasan a ser consideradas inactivas.

Por tanto los datos que se presentan en el análisis de la población desempleada mayor de 45 años según las distintas provincias andaluzas están actualizados con esa nueva definición. Por tanto la comparación con otros datos que no tengan en cuenta esta nueva definición, puede presentar diferencias significativas.

En la siguiente tabla puede apreciarse el segmento analizado y el año de los datos obtenidos en los distintos análisis llevados a cabo:

CUADRO 1. SEGMENTO POBLACIÓN Y AÑOS DEL ANÁLISIS AÑOS 2001/02

		Andalucía	España
POBLACIÓN ACTIVA	Datos generales	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002	
	Análisis por Sexo	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002
	Análisis por Estudios finalizados	Pers. mayor de 45 años. Datos del 2001	
	Análisis por Provincias	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002	
POBLACIÓN OCUPADA	Datos generales	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002
	Análisis por Sexo	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002
	An. por Estudios finalizados	Pers. mayor de 45 años. Datos del 2001	
		Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002	Pers. mayor de 45 años. Datos del 2002
	Análisis por Ocupaciones	Pers. mayor de 45 años. Datos del 2001	
	An. por Situación Profesional	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2001	Pers. mayor de 40 años. Datos del 2002



	Andalucía	España
POBLACIÓN DESEMPLEADA	Datos generales	Pers. mayor de 40 años.
		Datos del 2002
	Análisis por Sexo	Pers. mayor de 40 años.
		Datos del 2002
	Análisis por Provincia y sexo	Pers. mayor de 45 años.
		Datos del 2002
	An. por Estudios finalizados	Pers. mayor de 45 años.
		Datos del 2001
	An. por Tiempo de búsqueda	Pers. mayor de 45 años.
		Datos del 2001
	An. por Aceptar o no trabajo	Pers. mayor de 45 años.
		Datos del 2001
	Análisis por	
	Tipo de contrataciones	Pers. mayor de 45 años.
		Datos del 2002

Fuente: Elaboración propia.

2.1.1.

Definición de los colectivos a analizar y datos iniciales.

Se entiende por población activa al conjunto de personas que con 16 o más años suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

Por el contrario la población inactiva son las personas de 16 o más años que de uno u otro sexo, están sin trabajo, bien no disponibles para trabajar, o bien sí disponibles pero no buscan empleo.

Las personas que se denominan ocupadas son aquellas que trabajan a cambio de un sueldo o, estando ausentes del trabajo, mantienen un fuerte vínculo con él.

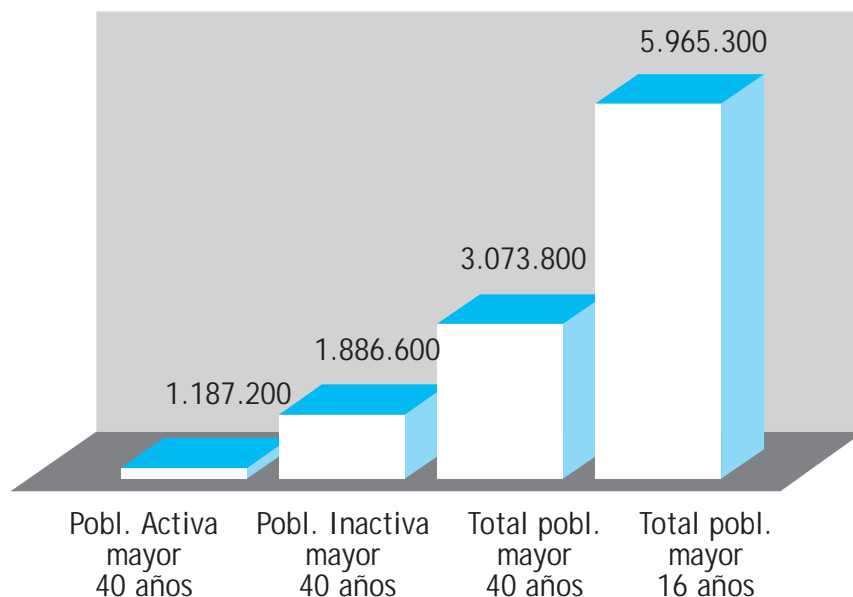
Y por último, las personas desempleadas son las que no tienen un empleo y están en disponibilidad de trabajar, buscando un empleo.



Señalar que en Andalucía en el año 2002 se registraron 3.073.800 personas mayores de 40 años, lo que supone aproximadamente la mitad de la población andaluza de más de 16 años, siendo 1.434.900 hombres y 1.639.000 mujeres.

Cabe destacar que más de la mitad de la población mayor de 40 años se encuentra inactiva. Concretamente 1.886.600 personas mayores de 40 años se encuentran inactivas en Andalucía (un 60% de la población mayor de 40 años).

GRAFICO 1. TOTAL POBLACIÓN DE ADALUCÍA



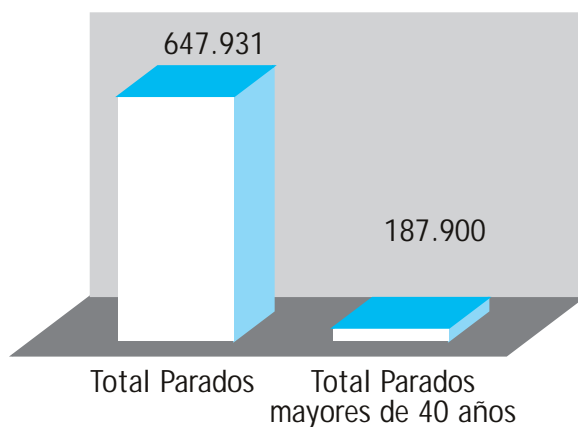
Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos EPA 2002) en <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/infoiea/epa>

Para ampliar la información que se ofrece en este estudio se irán facilitando no sólo datos de la Comunidad Autónoma Andaluza, sino también en el ámbito nacional cuando se considere que puede contribuir a mejorar la información desarrollada, siendo la fuente de referencia la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre del año 2002, obtenida del Instituto Nacional de Estadística.

Por concluir, señalar que el análisis de la mejora de la empleabilidad del presente estudio se centra si tomamos los datos de la EPA en el año 2002 referente a personas mayores de 40 años, en un tercio de las personas desempleadas en Andalucía, concretamente 187.900 personas (95.300 hombres y 92.600 mujeres) lo que representa el 29% de la población desempleada en nuestra Comunidad Autónoma.



GRÁFICO 2. POBLACIÓN DESEMPLEADA EN ANDALUCÍA

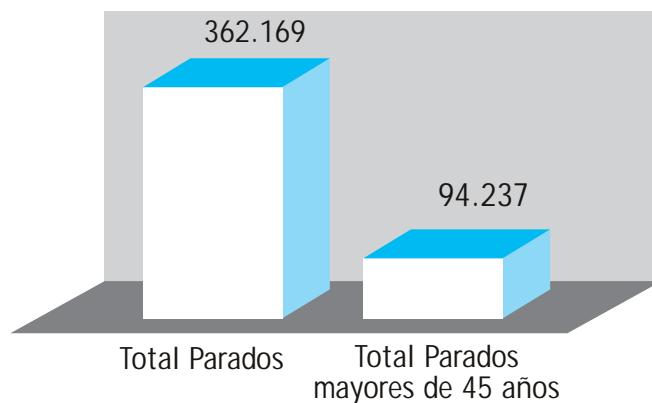


Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos EPA 2002) en <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/infoiea/epa>

También, se pueden adjuntar datos facilitados por el IEA referentes al año 2002 con respecto a personas mayores de 45 años.

Según esta fuente las personas desempleadas mayores de 45 años en Andalucía suponen el 26% del total de desempleados.

GRÁFICO 3. POBLACIÓN DESEMPLEADA EN ANDALUCÍA



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en http://www.juntadeandalucia.es:9002/institutodeestadistica/sima_web/



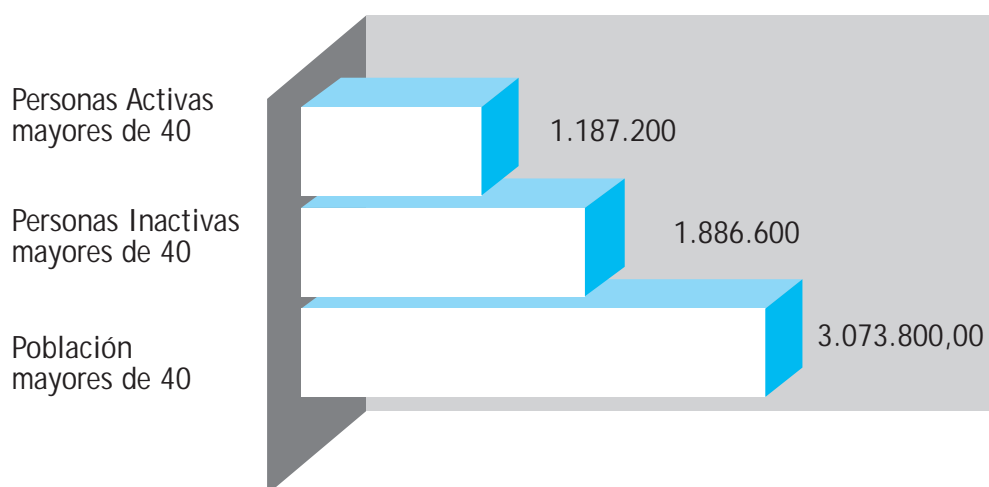
2.2.

Población Activa.

Se considera población activa a todas aquellas personas mayores de 16 años que o bien están trabajando o bien se encuentran en situación de trabajar, estando inscritas en el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Como se especificó en el apartado anterior, en Andalucía existe una población total de tres millones setenta y tres mil ochocientos personas mayores de 40 años, en el 2002, de las cuales sólo un millón ciento ochenta y siete mil se encuentra en situación activa, lo que representa alrededor del 40% del total de personas mayores de 40 años. Por lo tanto, más del 60% restante se encuentran inactivas (Gráfico 3a).

GRAFICO 3A. POBLACIÓN ACTIVA EN ANDALUCÍA



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea

Este es el primer dato significativo que se debe señalar, observándose que más de la mitad de las personas mayores de 40 años se encuentran en situación de inactividad en Andalucía. Y se analizará en el siguiente apartado cómo la mayor parte de estas personas son mujeres.

Este colectivo de personas inactivas mayores de 40 años puede tener las siguientes características:

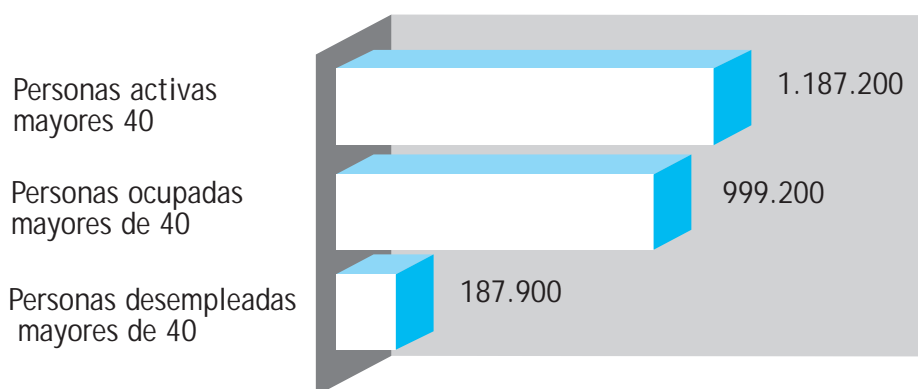
- Personas sin trabajo y disponibles para trabajar que no buscan empleo:
 - Personas desanimadas.
 - Activos potenciales: No buscan empleo porque están afectados por una regulación de empleo, no saben dónde dirigirse o están esperando una situación económica o personal mejor.



- Personas, sin trabajo, disponibles para trabajar y no buscan empleo porque:
 - Se lo impide razones personales o familiares
 - Están jubilados
 - No necesitan trabajar
- Personas sin trabajo y no disponibles para trabajar.

Se habla fundamentalmente de personas que se ocupan de su hogar, jubilados o retirados, personas que están recibiendo pensiones o, personas incapacitadas para trabajar.

GRÁFICO 3B. POBLACIÓN ACTIVA EN ANDALUCÍA



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos EPA 2002) en <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/infoiea/epa>

Por último señalar, que el colectivo de personas activas mayores de 40 años en Andalucía se divide en dos:

- Personas ocupadas que suponen el 84%.
- Personas desempleadas representando el 16% del total de activos mayores de 40 años.

2.2.1

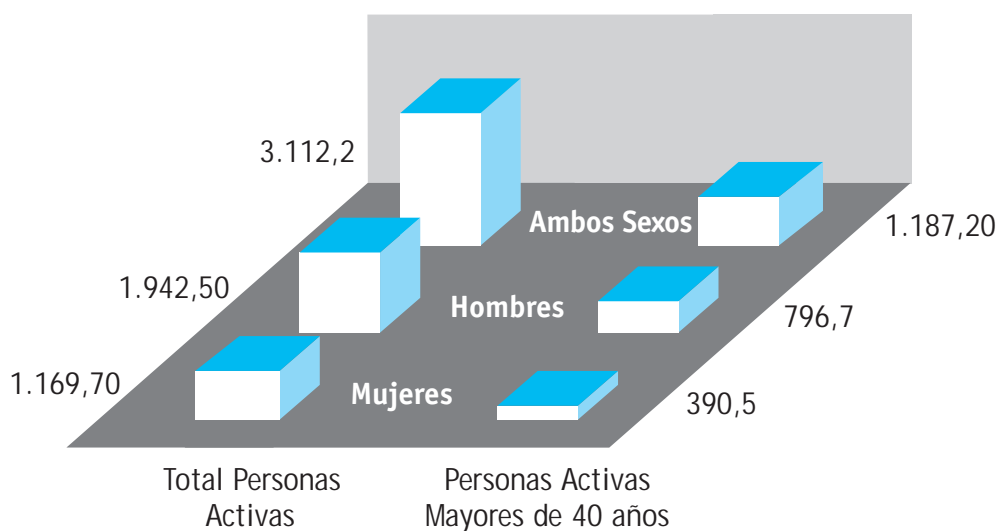
Población activa según sexo.

Observando el total de población activa de personas mayores de 40 años en Andalucía obtenemos que más de dos tercios (alrededor de 800.000) son hombres, siendo el tercio restante (400.000) mujeres.

Es preciso señalar que de los más de tres millones cien mil personas activas andaluzas independientemente de la edad que tengan, únicamente un 12 % son mujeres mayores de 40 años y un 26% son hombres mayores de 40, doblando éstos la población activa de mujeres mayores de esta edad.



GRAFICO 4. PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS ACTIVAS EN ANDALUCÍA (MILES DE PERSONAS)

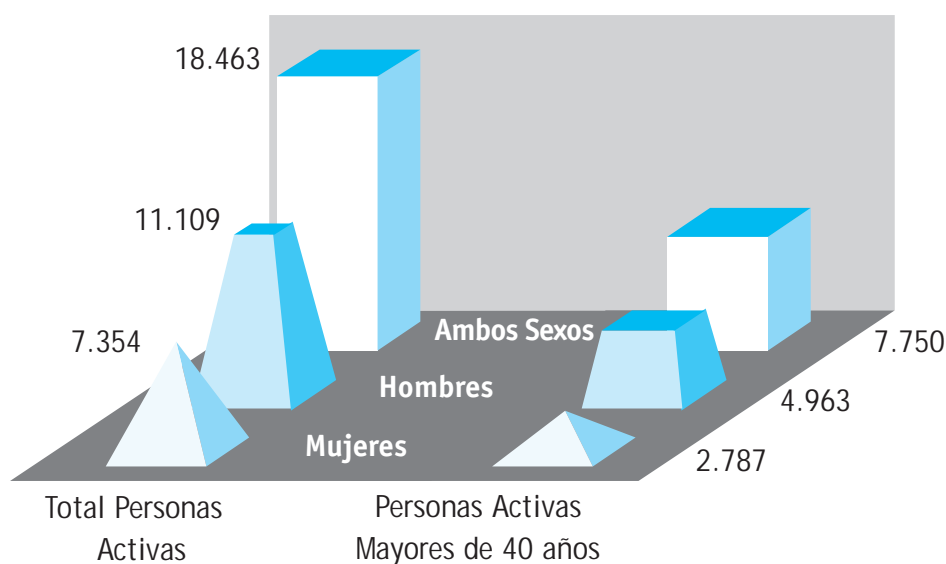


Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea

A nivel estatal, se observa que de los dieciocho millones y medio de personas activas en España, más de un 40% superan la edad que ocupa a este estudio, de los cuales únicamente un tercio son mujeres, doblándose la población cuando se hace referencia a los hombres. Estos datos resultan muy similares a los obtenidos en Andalucía.

Como puede observarse en el gráfico número cinco, el total de mujeres mayores de 40 años en España, únicamente representa un 15% de la población total de personas activas, mientras que los hombres constituyen un 25% de dicha población. Porcentajes, una vez más, parecidos a los datos andaluces, dónde aún se refleja una menor representatividad de la población femenina.

GRAFICO 5. PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS ACTIVAS EN ESPAÑA (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (datos de 2002) en www.ine.es



Por último, si se comparan los datos obtenidos en el ámbito nacional y regional, se concluye que el 15% de las personas mayores de 40 años activas españolas se concentran en la Comunidad Autónoma Andaluza.

2.2.2.

Población activa según estudios finalizados.

Tal y como se explicó en la introducción de este análisis cuando se comenten los datos referidos a los estudios finalizados, el segmento de la población que se va a analizar, debido a la posibilidad de acceder a sus datos, es el referido a las personas mayores de 45 años.

En el siguiente gráfico (número seis) se describen los estudios finalizados por las personas mayores de 45 años activas en Andalucía, en el año 2001.

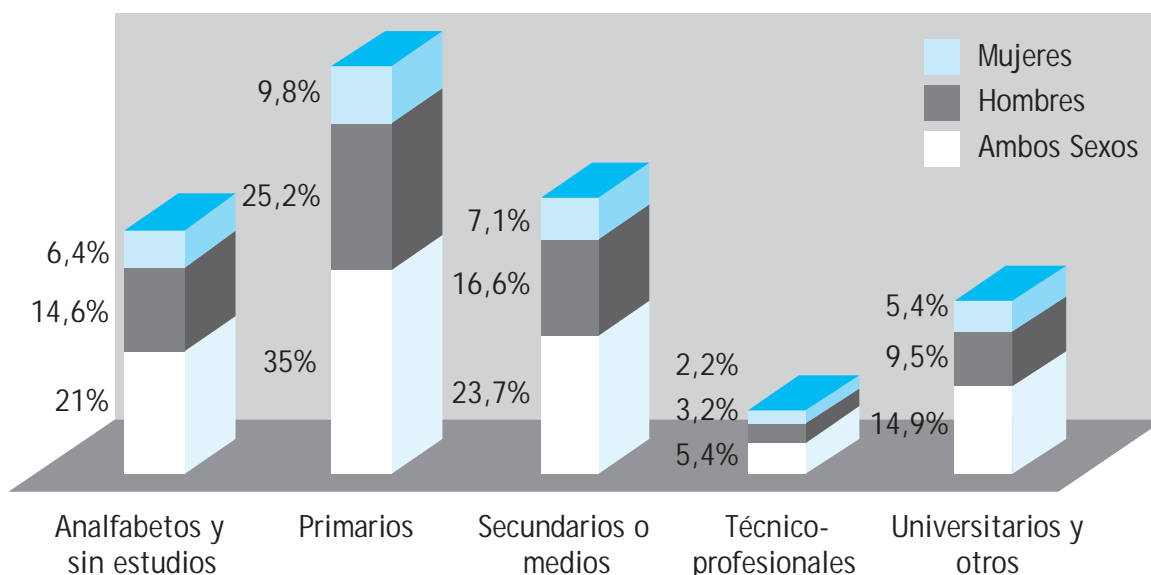
De las doscientas cincuenta y cinco mil personas analfabetas y sin estudios en nuestra comunidad autónoma, más de dos tercios superan los 45 años, es decir el 66%.

Sin embargo, el segmento más numeroso corresponde a las personas mayores de 45 años que han finalizado los estudios primarios, seguidas por aquellos que han obtenido alguna titulación secundaria o de estudios medios. Por el contrario, los estudios técnicos-profesionales son los que menor número de titulados presentan en esta edad.

Las personas de esta edad que han obtenido titulación universitaria representan únicamente un 15% del total de las personas mayores de 45 años activas en nuestra comunidad.

Se concluye, por tanto, que las personas trabajadores mayores de 45 años poseen principalmente estudios elementales o bien carecen de ellos, disminuyendo considerablemente el número de estas personas que han obtenido titulación superior.

GARFICO 6. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS ACTIVAS Y ESTUDIOS FINALIZADOS EN ANDALUCÍA. (PORCENTAJES)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2001) en www.juntadeandalucia.es/iea



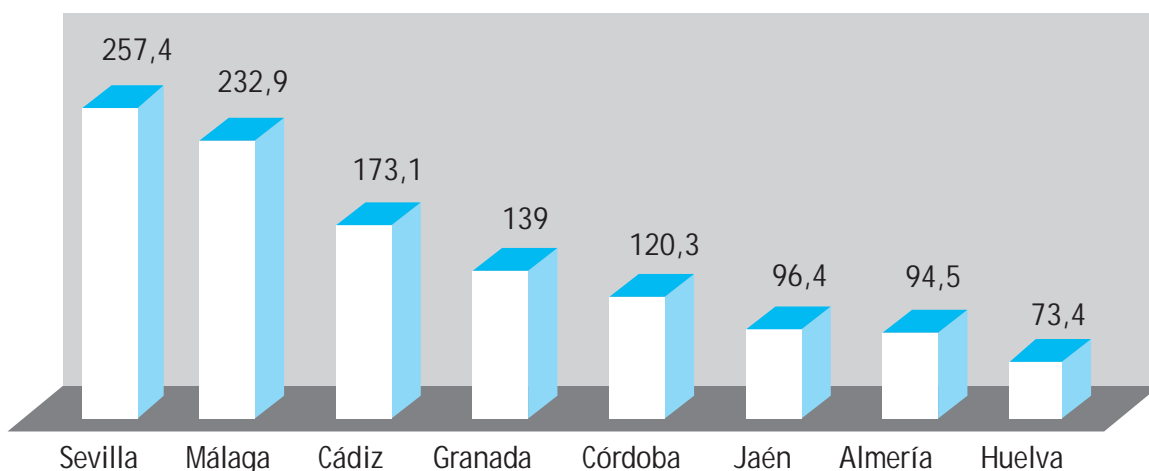
2.2.3.

Población activa en Andalucía según provincias.

A continuación, en el gráfico número 7a, se presentan los datos referidos a las personas mayores de 40 años activas de nuestra comunidad autónoma distribuidas según las diferentes provincias andaluzas, siendo su total en Andalucía, como refleja el gráfico tres, de un millón ciento ochenta y siete mil personas.

Se advierte que en Andalucía la mayor concentración de las personas objeto de este estudio, se encuentran repartidas entre las provincias de Sevilla y Málaga. Frente a ellas se encuentran las provincias de Huelva, Almería y Jaén donde se concentra el menor número de personas activas mayores de 40 años, no llegando a alcanzar las cien mil personas.

GRAFICO 7A. PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS ACTIVAS SEGÚN PROVINCIAS ANDALUZAS. (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea

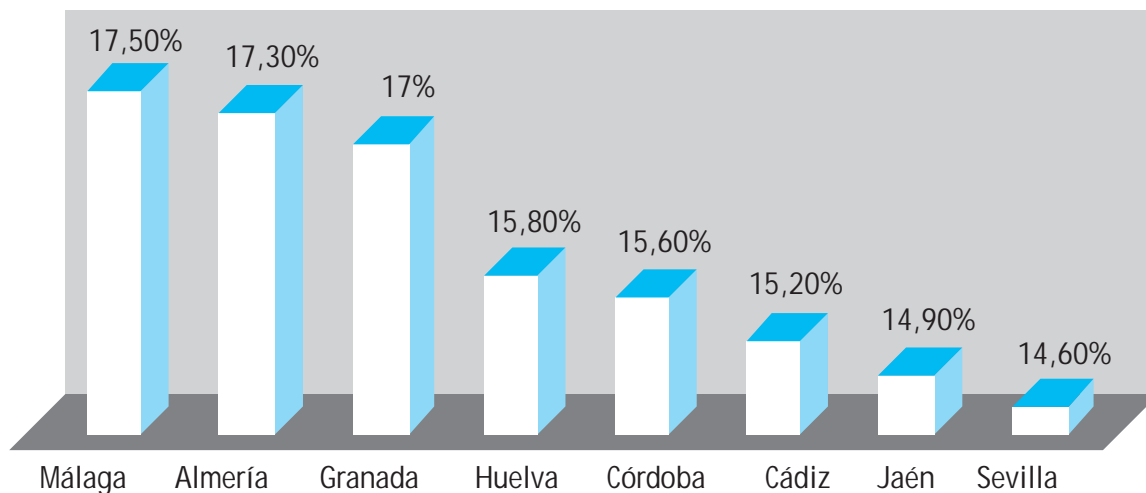
El gráfico 7b proporciona información referida al porcentaje de personas mayores de 40 años que se encuentran activas en relación con el total de la población de cada una de las provincias andaluzas.

De manera que, como puede observarse en todas las provincias de nuestra Comunidad Autónoma, el porcentaje de personas activas mayores de 40 años no llega a alcanzar el 20% del total de la población de la provincia que corresponda.

Como sucedía en el gráfico anterior Málaga continúa siendo la provincia donde más personas activas mayores de 40 años hay en comparación con el total de su población, seguida de Almería.

Sin embargo, en el caso de Sevilla, ésta pasa a ser la que menos personas activas mayores de 40 años presenta con relación a su población total, seguida por Cádiz y Jaén.



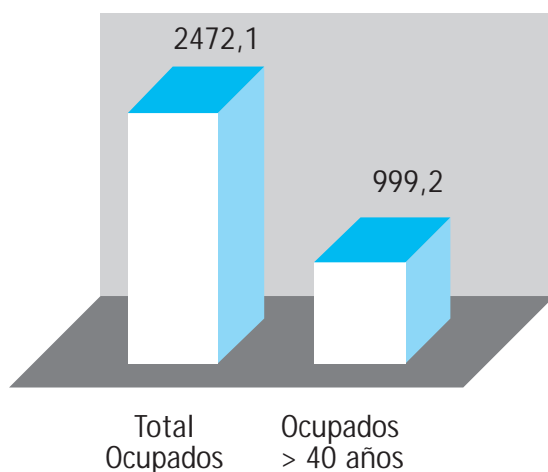
GRÁFICO 7B. PORCENTAJE DE PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS ACTIVAS SEGÚN POBLACIÓN POR PROVINCIAS ANDALUZAS.

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos padrón de 2002) en www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/sima_web/

2.3.

Población Ocupada.

Es considerada población ocupada aquellas personas de 16 y más años que estando en situación activa se hallan trabajando. Así, en el tercer trimestre del año 2002 en Andalucía se encuentran un total de dos millones cuatrocientas setenta y dos mil personas en esta situación, de las cuales un millón son mayores de 40 años, lo que representa un 40% de la población ocupada en nuestra comunidad autónoma.

GRÁFICO 8. POBLACIÓN OCUPADA EN ANDALUCÍA

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos EPA 2002) en <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/infoiea/epa>



Antes de comenzar a analizar diferentes variables de las personas mayores de 40 años ocupadas en Andalucía, señalar que éstas suponen un 84% del total de personas activas mayores de 40 años, como se puede comprobar en la gráfica 3b.

2.3.1.

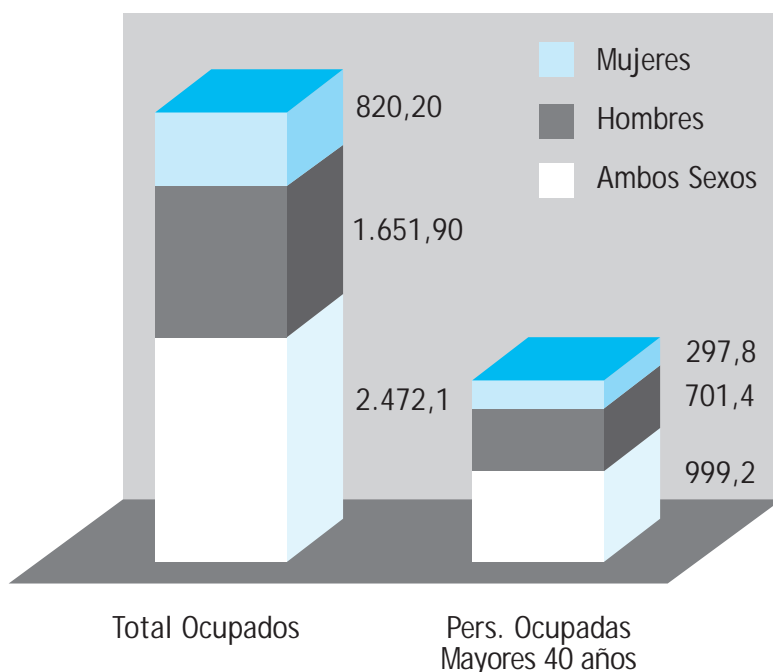
Población ocupada según sexo.

De alrededor del millón de personas ocupadas mayores de 40 años, el 70% son hombres, mientras que únicamente el 30% son mujeres con empleo.

Por otra parte, en lo que se refiere a la diferenciación por sexo, destaca que de los ochocientos mil hombres activos de esta edad que existen en Andalucía, prácticamente el 90% está trabajando.

Sin embargo, en el caso de la población femenina, el 75% de las trescientas noventa mil que se encuentran activas están trabajando, representando únicamente el 25% del total de personas activas mayores de 40 años.

GRAFICO 9. PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS OCUPADAS EN ANDALUCÍA. (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea

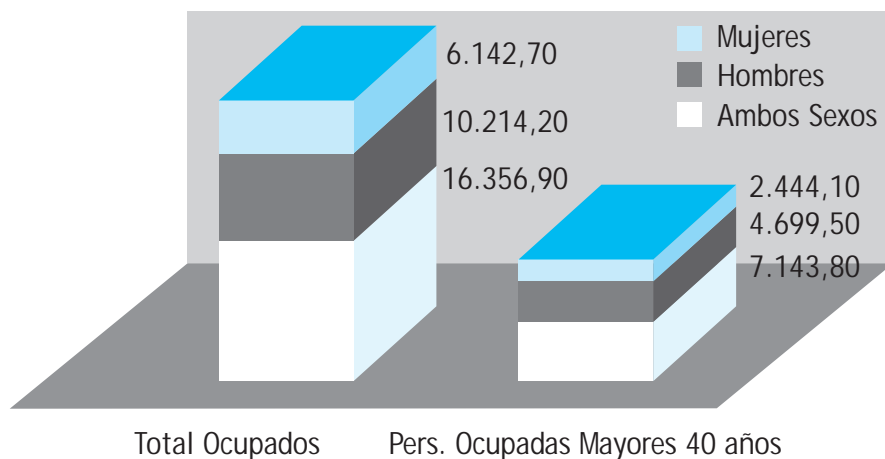
En cuanto a los datos nacionales referidos a las personas mayores de 40 años ocupadas (gráfico 10), se distingue que alrededor de siete millones cien mil se encuentran trabajando, lo que supone más del 90% de los activos mayores de esta edad en España (7.749.600 personas activas mayores de 40 años).



Estos datos informan que menos de la mitad de la población española mayor de 40 años se encuentran trabajando, lo que supone que un 60% de ellos están en situación de desempleo o de inactividad.

Además, al segregar por género, se obtiene que de los siete millones de personas ocupadas mayores de 40 años, el 66% son hombres, mientras que únicamente el 34% son mujeres.

GRAFICO 10. POBLACIÓN OCUPADA EN ESPAÑA. (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (datos de 2002) en www.ine.es

Realizando un análisis dinámico y observando los datos que se obtuvieron en el tercer trimestre del año anterior en Andalucía, se arroja un aumento de las personas ocupadas tanto en los hombres como en las mujeres, salvo en el caso de las mujeres mayores de 55 años, donde la variación respecto al año anterior resulta negativa, es decir ha decrecido el número de mujeres ocupadas mayores de 55 años en Andalucía en este periodo de tiempo en un -1,7%.

2.3.2.

Población ocupada según estudios finalizados.

A continuación se desarrolla el análisis realizado sobre la población ocupada según estudios finalizados. Debe recordarse que para realizar los análisis sobre estudios finalizados se ha tomado como segmento de trabajo la población ocupada mayor de 45 años. Los datos que ha continuación se refieren son del cuarto trimestre del 2001.

En Andalucía el total de personas mayores de 45 años ocupadas ascendía a setecientos mil personas, de las cuales un tercio habrían finalizado los estudios primarios, siendo este segmento en el que se registró mayor número de personas. Conjuntamente, los estudios primarios y las personas analfabetas superaron más de la mitad.

Nuevamente, al igual que sucedía en la comparación realizada entre las personas mayores de 45 años activas y los estudios que han finalizado (ver gráfico seis) son los estudios técnicos-profesionales los que menos realizan el colectivo con notable diferencia respecto al resto.



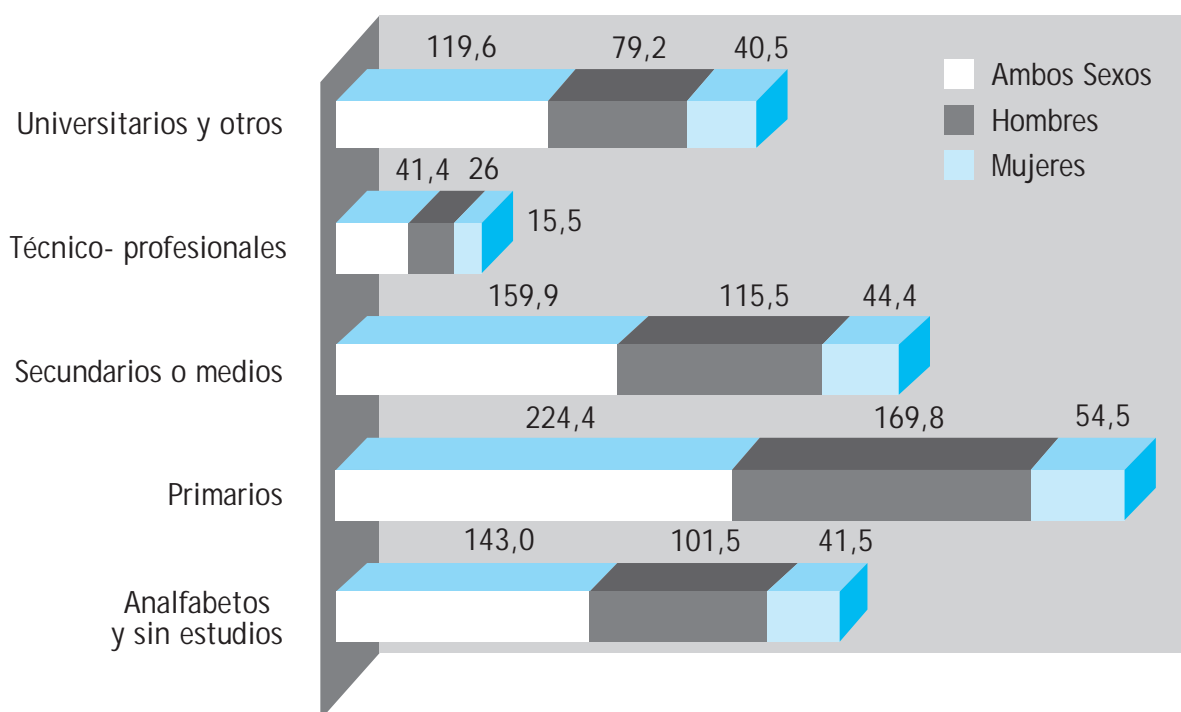
Por su parte, los que han terminado estudios secundarios o universitarios no alcanzan a sumar un cuarto, en cada caso, del total de personas ocupadas mayores de 45 años.

Respecto a la diferencia existente entre los hombres y mujeres del colectivo estudiado, se obtiene que prácticamente la mitad de las mujeres de este perfil son analfabetas o poseen únicamente estudios primarios, mientras que la mitad restante se reparte entre los estudios secundarios, universitarios y técnicos, destacando que la diferencia que se observa entre la cantidad de mujeres con estudios secundarios y las tituladas universitarias es mínima.

Es importante señalar también en este apartado, que el número de mujeres ocupadas mayores de 45 años analfabetas supone prácticamente igual porcentaje que aquellas que han obtenido algún título universitario.

En el caso de los hombres, más de la mitad carecen de estudios o han finalizado los primarios, en contraposición al número que han obtenido alguna titulación técnica que no resulta significativo. Por su parte, los titulados en secundaria suponen aproximadamente un 25% y los estudios universitarios un 16% del total de hombres ocupados mayores de 45 años.

GARFICO 11. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS OCUPADAS Y ESTUDIOS FINALIZADOS EN ANDALUCÍA. AÑO 2001. (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2001) en www.juntadeandalucia.es/iea

Los estudios primarios y secundarios son los que poseen la mayoría de las personas ocupadas mayores de 45 años, seguidos por los analfabetos y terminando con los universitarios y los técnicos-profesionales, siendo este orden idéntico en el caso de activos y de ocupados independientemente si se realiza el análisis segregando por género o conjuntamente.



2.3.3.

Población ocupada según ocupación y situación profesional.

Si se observa la relación existente en Andalucía entre los sectores económicos y las personas activas mayores de 40 años, es decir tanto los que están trabajando como los que buscan empleo (1.187.200), la diferencia entre los distintos sectores resulta evidente, puesto que más de la mitad se relacionan con el sector servicios, una novena parte con la construcción, frente a la industria y la agricultura que suponen menos del 9% de las personas activas mayores de 40 años.

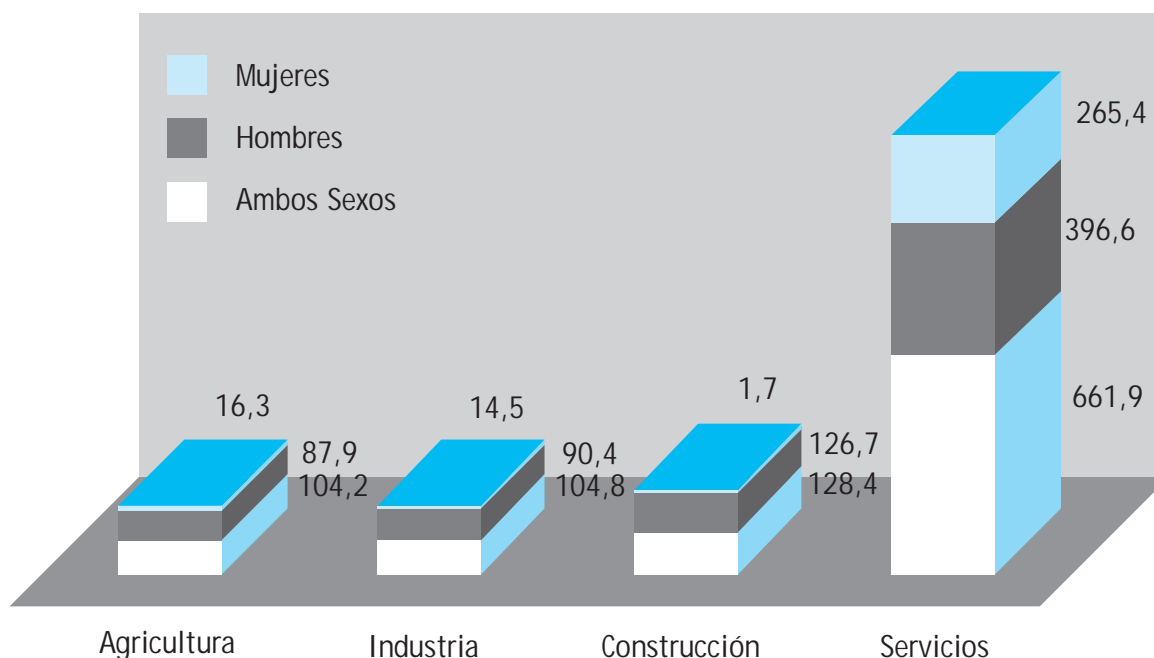
En un segundo análisis si se toma de referencia sólo al colectivo de personas que están trabajando en nuestra Comunidad Autónoma (aproximadamente un millón), más de un 25% de ellos trabajan en el sector servicios, mientras que el sector de la construcción representa sólo el 5% de este total, encontrándose los sectores de la industria y de la agricultura en un porcentaje inferior.

Aún resaltan más estos datos al estudiarlos según el género, siendo especialmente necesario señalar el caso de las mujeres en el sector servicios que suman prácticamente el 90% del total de las mujeres ocupadas en Andalucía. En contraposición a ello se encuentra el sector de la construcción con una representación no significativa.

No obstante, en el caso de la población masculina, sigue siendo el sector servicios el que presenta el mayor porcentaje, con más de la mitad trabajando en este sector, siendo su opuesto, el sector de la agricultura donde se registran el menor número de hombres mayores de 40 años.

Así se puede concluir que al analizar la ocupación de las personas mayores de 40 años en Andalucía en el tercer trimestre del 2002 en relación con el sector económico en el que se encuentran ocupados, predomina su presencia en el sector servicios, en contraposición con el sector de la agricultura y de la industria.

GRAFICO 12. PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS OCUPADAS SEGÚN SECTOR ECONÓMICO EN ANDALUCÍA. (MILES DE PERSONAS)

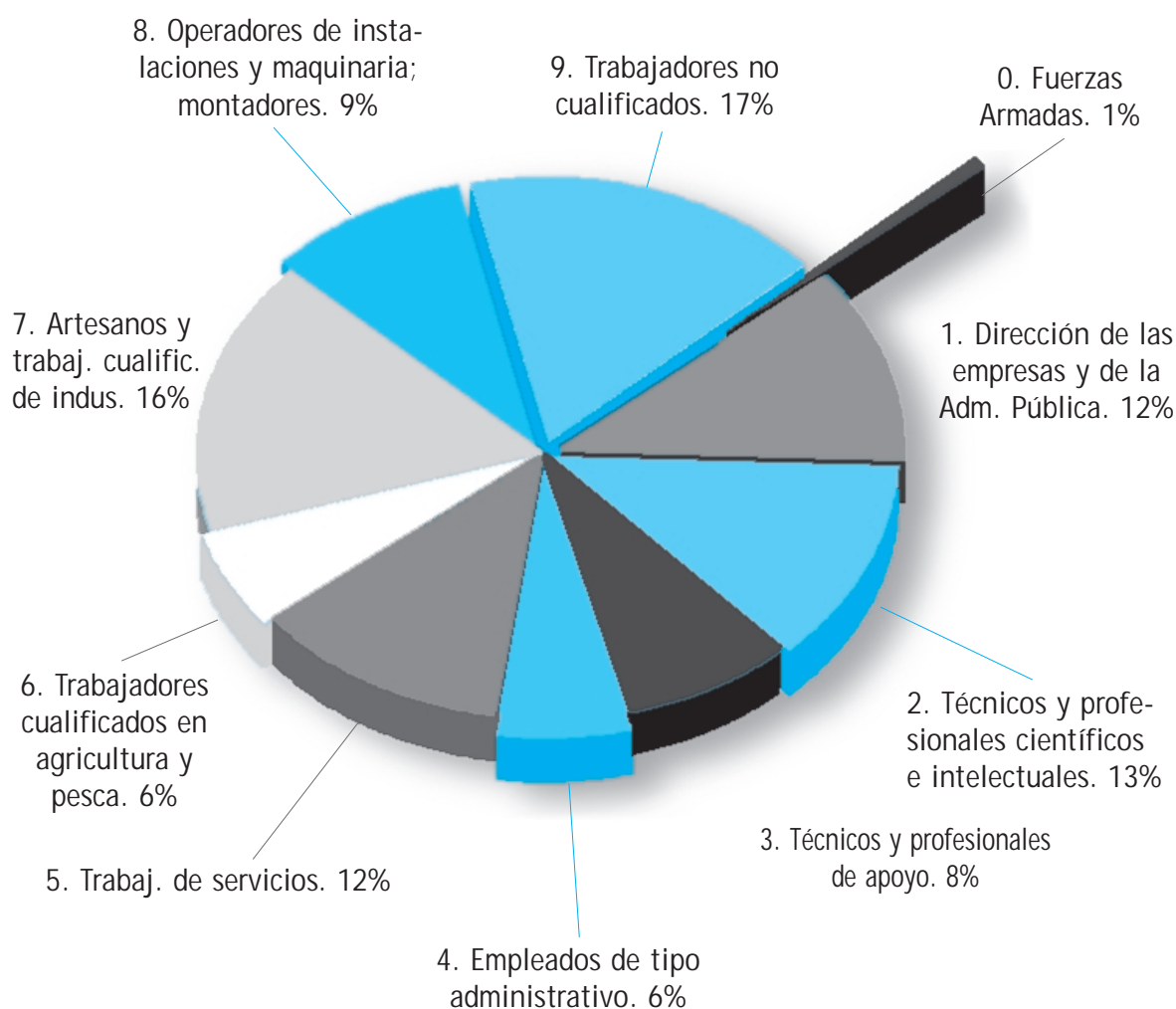


Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea



Si se profundiza ahora en las personas mayores de 45 años de nuestra Comunidad Autónoma según su ocupación y, tomando los datos obtenidos del último periodo del año 2001, se observa, que tres ocupaciones suponen casi el 50% de total de personas ocupadas mayores de 45 años. Las tres ocupaciones principales son *Trabajadores no cualificados, Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*.

GRAFICO 13. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS OCUPADAS SEGÙN OCUPACIÒN EN ANDALUCÍA. (MILES DE PERSONAS)

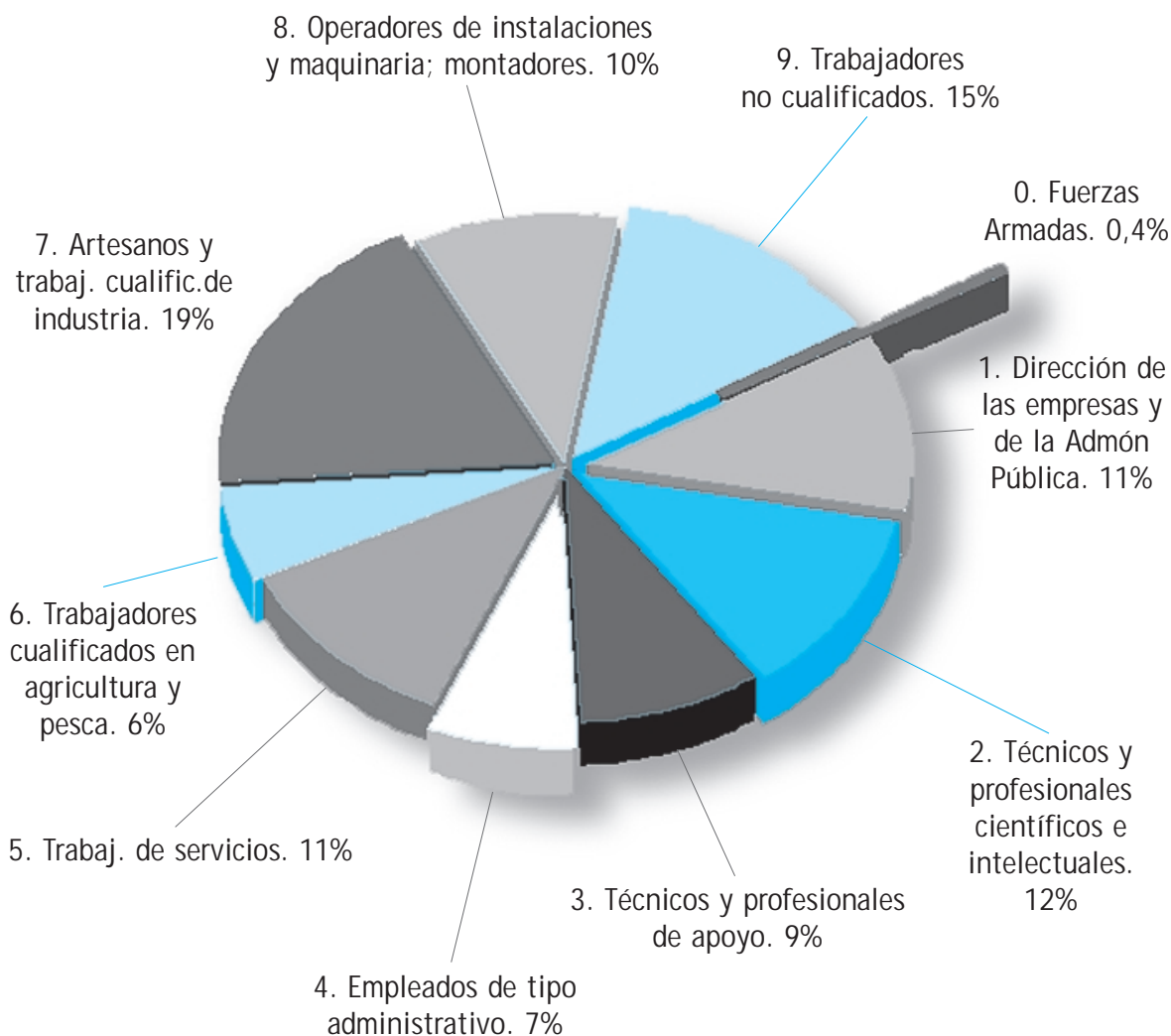


Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2001)
http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/MercTrab/cap03/T3_150.xls

En el ámbito nacional las tres principales ocupaciones son: *Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores, Trabajadores no cualificados y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*.



GRAFICO 14. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS OCUPADAS SEGÙN OCUPACIÓN EN ESPAÑA. (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (datos de 2002). <http://www.ine.es/inebase/cgi/axi>

Comparando los datos anteriores con las ocupaciones de las personas menores de 45 años las conclusiones que se pueden obtener son las siguientes:

En el ámbito andaluz, para ambos segmentos, la primera y la segunda ocupación más numerosas son "Trabajadores no cualificados" y "Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores". Sí existe diferencia en la tercera ocupación más numerosa; Mientras para los menores de 45 años dicha ocupación es "Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio", para los mayores de 45 años la tercera ocupación es "Técnicos y profesionales científicos e intelectuales".



CUADRO 2. OCUPACIONES ANDALUCÍA (MILES DE PERSONAS)

ANDALUCÍA 2001	Menores de 45 años	Mayores de 45 años
1. Dirección de las empresas y de la Admón Pública	91,3	79,8
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	167,8	86,2
3. Técnicos y profesionales de apoyo	138,2	54,1
4. Empleados de tipo administrativo	137,5	44,3
5. Trabaj. de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	255,8	81
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	45,4	42,2
7. Artesanos y trabaj.cualific.de indus. manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	258,7	115,8
8. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	111,9	63,5
9. Trabajadores no cualificados	351,5	117,3
0. Fuerzas Armadas	16,7	4

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2001)
http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/MercTrab/cap03/T3_150.xls

En el ámbito estatal, las diferencias son más notables. De este manera para los menores de 45 años las ocupaciones en las que se encuadran un mayor número de personas son:

- Artesanos y trabaj.cualific.de indus. manufactureras, construcc. y minería, excepto operadores.
- Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio.
- Trabajadores no cualificados.

Por su parte, las personas mayores de 45 años presentan como las tres ocupaciones más numerosas las siguientes:

- Artesanos y trabaj.cualific.de indus. manufactureras, construcc. y minería, excepto operadores.
- Trabajadores no cualificados.
- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

CUADRO 3. OCUPACIONES ESPAÑA (MILES DE PERSONAS)

ESPAÑA 2002	Mayores de 45 años	Menores de 45 años
1. Dirección de las empresas y de la Admón Pública	570,6	646,5
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	607,9	1424,3
3. Técnicos y profesionales de apoyo	442,9	1246,1
4. Empleados de tipo administrativo	366,6	1171,1
5. Trabaj. de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	568,3	1760,9
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	308,4	294
7. Artesanos y trabaj.cualific.de indus. manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	919	1922,1
8. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	510,6	1141,2
9. Trabajadores no cualificados	679,6	1638,8
0. Fuerzas Armadas	20,8	77,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (datos de 2002). <http://www.ine.es/inebase/cgi/axi>

A continuación se analiza la situación profesional de las personas mayores de 40 años ocupadas en Andalucía (gráfico 15). Alrededor del 50% son personas asalariadas del sector privado, y presentan una importante diferencia entre géneros, siendo el número de hombres que trabajan como asalariados en el sector privado el triple que de mujeres.



Hecho que trataron las personas que participaron en las mesas de trabajo realizadas y que corroboraron, pues, según opinaron, existe una preferencia social y empresarial de contratar a hombres en el sector privado. Preferencia que viene dada por la imagen que se posee de la mujer mayor de 45 años “ama de casa” y con cargas familiares que le “dificulta” el cumplimiento de un horario y la realización de un trabajo.

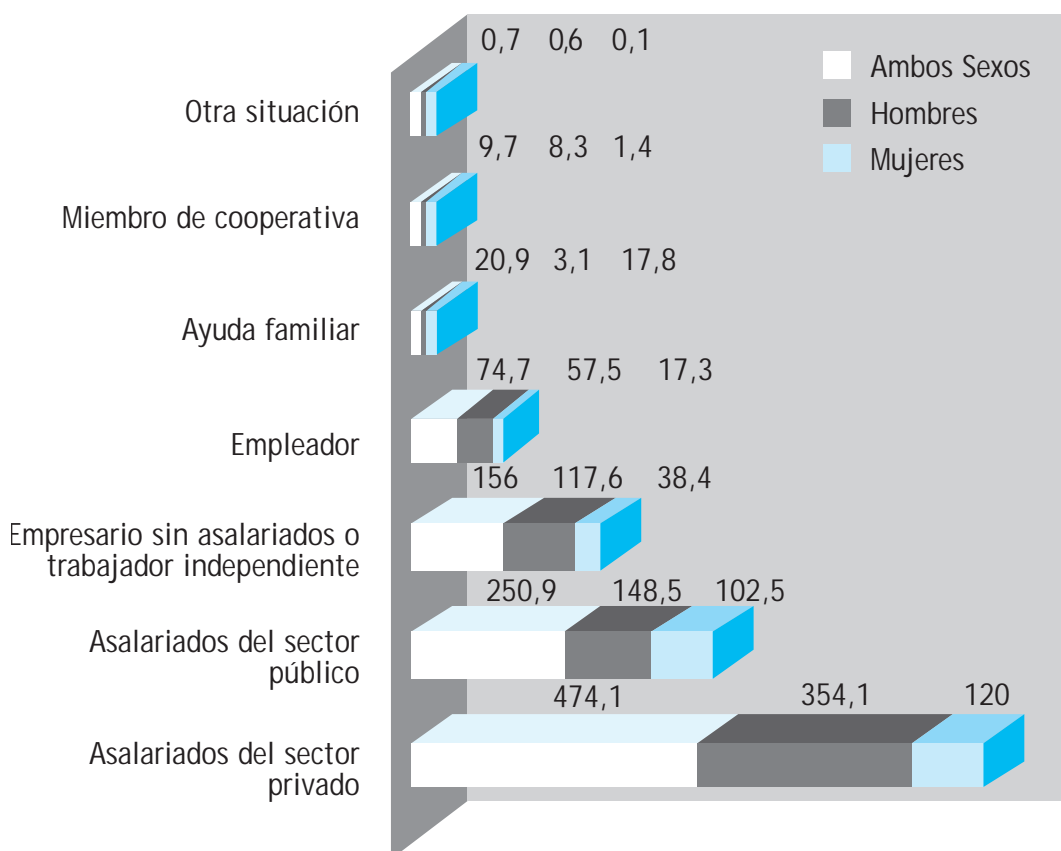
Sin embargo, en el sector público, a pesar de existir nuevamente mayoría de hombres, ésta no se hace tan evidente y, junto con las mujeres, alcanzan a sumar un 25% de las personas mayores de 40 años ocupadas.

Así se obtiene que el total de personas asalariadas del sector privado junto con las del sector público, representan prácticamente el 75% del total, quedando el 25% restante distribuidos en el resto de situaciones que se señalan en el gráfico 15.

A pesar de las diferencias entre género en el segmento “Asalariadas del sector privado”, es en este segmento donde se concentra el mayor número de mujeres mayores de 40 años ocupadas en Andalucía, seguida por “Asalariadas del sector público” aunque la diferencia entre ambos segmentos no es muy notable.

Tras estas dos situaciones, se encuentran las mujeres andaluzas mayores de 40 años que deciden convertirse en empresarias, en su mayoría sin personal asalariado.

GRAFICO 15. PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS OCUPADAS SEGÙN SITUACIÒN PROFESIONAL EN ANDALUCÍA. AÑO 2001. (MILES DE PERSONAS)

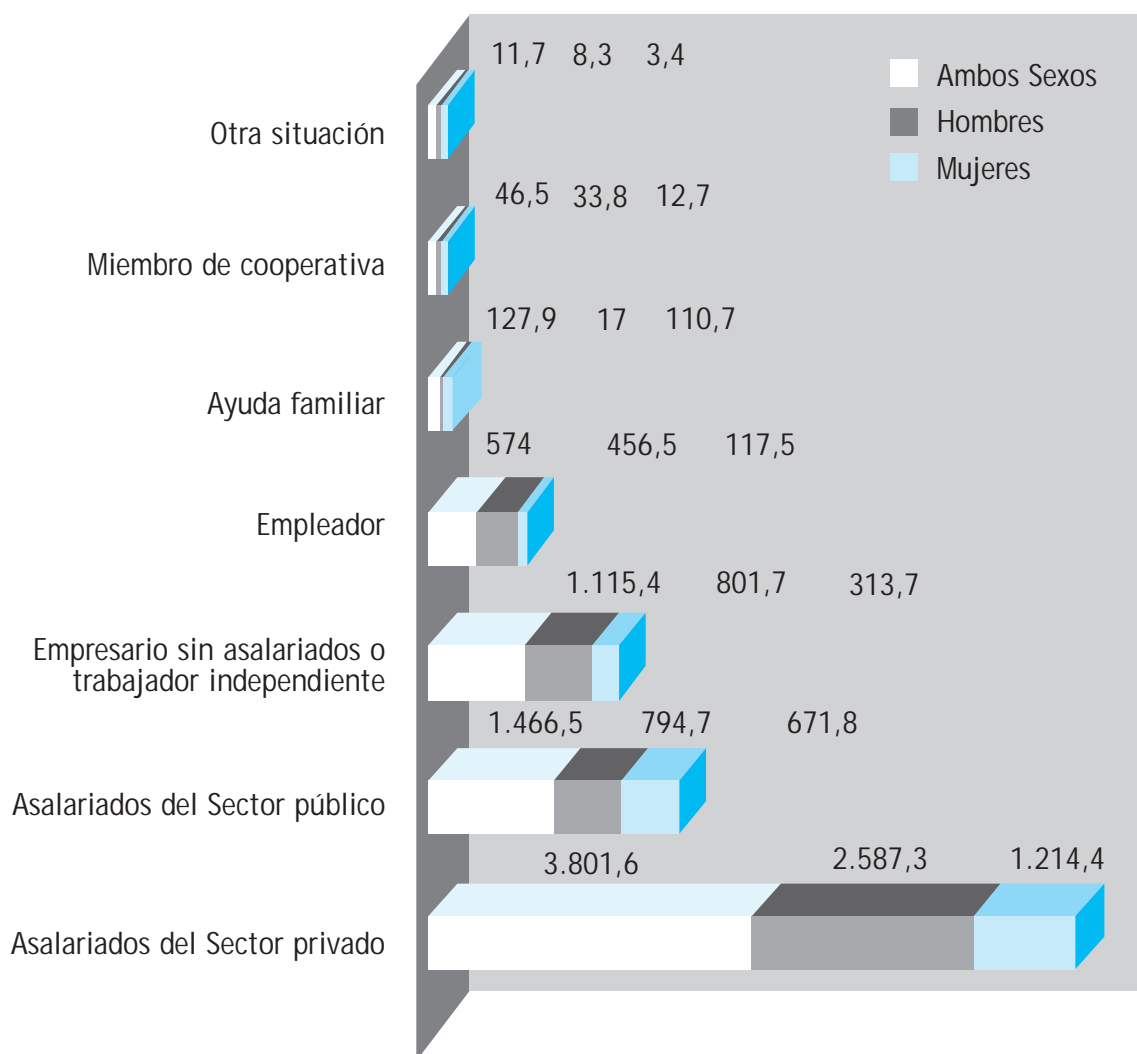


Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2001) en www.juntadeandalucia.es/iea



En cuanto a los datos nacionales, al igual que en Andalucía, la mayor concentración de personas mayores de 40 años se sitúa en el segmento "asalariados del sector privado". Si bien la diferencia se hace patente en las personas empresarias sin empleados, que en el caso de los hombres es superior que los ocupados en el sector público.

GRAFICO 16. PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS OCUPADAS SEGÙN SITUACIÒN PROFESIONAL EN ESPAÑA. (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (datos de 2002) en www.ine.es

2.4. Población Desempleada.

Se entiende como población desempleada aquellas personas que siendo mayores de 16 años y estando inscritas en el Instituto Nacional de Empleo se encuentran en situación de búsqueda de empleo y sin trabajo actual.

Antes de analizar las diferentes variables de las personas desempleadas mayores de 40 años andaluzas, recordar que este segmento representa alrededor del 16% de la población Activa andaluza, (ver gráfico 3b) y el 6% del total de la población mayor 40 años.



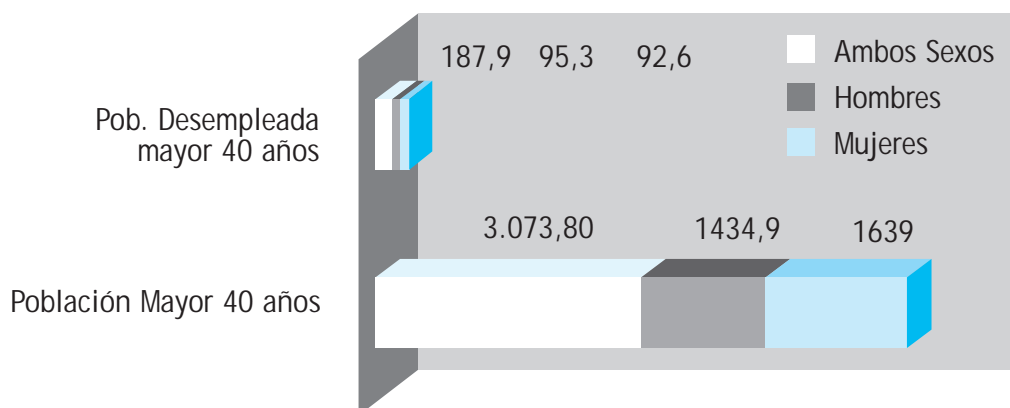
2.4.1.

Población desempleada según sexo.

Según los datos ofrecidos por el Instituto de Estadística de Andalucía, en la comunidad andaluza existen 187.900 personas desempleadas mayores de 40 años en el año 2002, de las cuales 95.300 son hombres y 92.600 son mujeres. Por tanto el 50,7% de las personas desempleadas son hombres y el 49,3% son mujeres.

Con respecto a la población total mayor de 40 años existente en Andalucía el año 2002, el 4,2% de las mujeres se encuentran en situación de desempleo. Por su parte el porcentaje de hombres mayores de 40 años que se encuentran en situación de desempleo, con relación a la totalidad de hombres mayores de 40 años, asciende al 4,43%.

GRAFICO 17. PERSONAS DESEMPLEADAS MAYORES DE 40 AÑOS SEGUN SEXO EN ANDALUCÍA. (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es:9002/institutodeestadistica/sima_web/

En cuanto a la población española desempleada, según los datos ofrecidos por la EPA; el total de personas desempleadas registradas en nuestro país en el último trimestre del año 2002 suma más de dos millones cien mil personas, de las cuales casi el 60% son mujeres y únicamente el 40% son hombres.

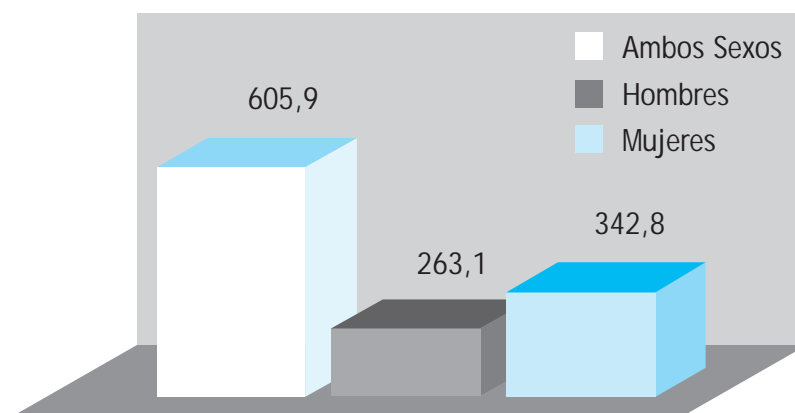
Entrando en el colectivo de parados mayores de 40 años en España (gráfico 18), éstos representan aproximadamente el 30% del total de personas desempleadas en España.

Por otra parte, los datos estatales dan a conocer que de los más de siete millones y medio de personas activas mayores de 40 años, prácticamente el 90% están trabajando, mientras que los que se encuentran en situación de desempleo representan un 10% de los activos de estas edades.

Al centrarnos ahora en la población masculina, éstos alcanzan casi los cinco millones de activos, siendo un 5% de ellos los que se encuentran desempleados. Porcentaje que se dobla en el caso de las mujeres desempleadas, dado que se registran un total de aproximadamente dos millones ochocientos mil activas con edades superiores a los 40 años, de las cuales un 10% no está trabajando.



GRAFICO 18. PERSONAS DESEMPLEADAS MAYORES DE 40 AÑOS SEGÙN SEXO EN ESPAÑA. (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (datos del 2002) en www.ine.es

2.4.2.

Población desempleada según estudios finalizados.

Para analizar este apartado, tal y como se ha realizado en los puntos referidos a los estudios finalizados de los activos/as y a los ocupados/as, los datos que se analizan son de personas mayores de 45 años del año 2001.

De este total de población desempleada mayor de 45 años, cerca del 75% son analfabetos o han finalizado los estudios primarios, porcentaje más elevado al obtenido en los apartados de población activa y de población ocupada. En contraposición, los que han finalizado estudios universitarios no constituyen una parte significativa de la muestra. Por su parte, únicamente cinco mil setecientos poseen estudios técnicos y están en paro.

Por lo tanto y según corroboraron las personas expertas consultadas, el nivel de formación influye directamente con la situación de desempleo, especialmente en el caso de las personas mayores de 45 años, cuyos conocimientos y experiencias en muchas ocasiones se encuentran obsoletas y con una alta necesidad de reciclaje y de formación, ya que el mercado ha ido avanzando rápidamente y las profesiones que han ocupado durante largo tiempo han quedado desfasadas.

Entrando en detalles en el grupo de personas analfabetas o sin estudios, se observa que exactamente la mitad se reparte entre hombres y mujeres.

Por otra parte, a pesar de que en el resto de las titulaciones la diferencia entre el número de hombres y mujeres es pequeña, resalta que en estudios primarios y en secundarios abundan más los hombres desempleados con estas titulaciones. Sin embargo existe un mayor número de mujeres sin trabajo que han finalizado estudios técnicos o universitarios.

Si se analiza ahora más detenidamente la población masculina que supera los 45 años, destaca que el 75% de ellos poseen estudios primarios o son analfabetos, mientras que los que han finalizado los estudios secundarios representan un 20% de este total, no siendo representativo el porcentaje que han realizado estudios técnicos o universitarios y carecen de trabajo.

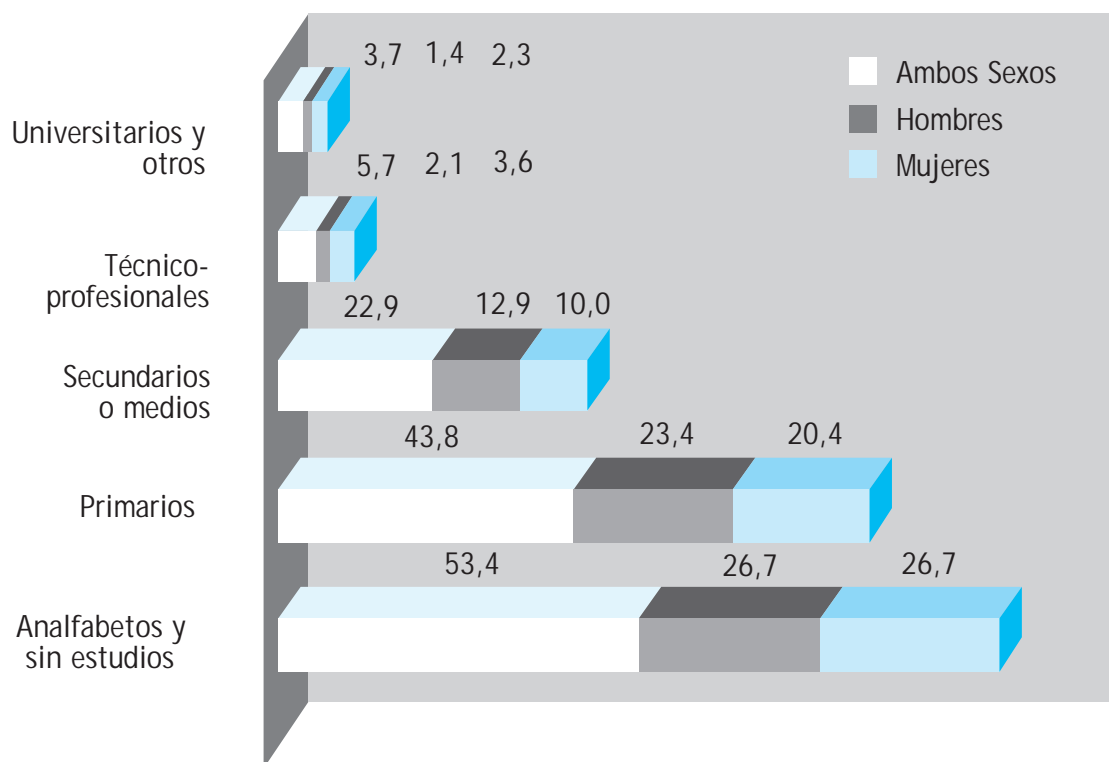


En lo que se refiere a la población femenina que se encuentra en esta escala de edad, al igual que sucede con los hombres, el 75% de ellas carecen de estudios o únicamente han finalizado los primarios. Sin embargo, a pesar de que sólo un 15% de ellas terminaron los estudios secundarios, el 10% poseen titulación técnica o universitaria y se encuentran en situación de desempleo.

Resumiendo, es destacable señalar cómo a pesar de que existe el mismo porcentaje de hombres y mujeres analfabetos y aunque predominen los hombres con estudios primarios, en el resto de estudios existe mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

De manera que la mujer que se encuentra ahora en esta situación, según opinión de los/as expertos/as, se encuentra no sólo con la dificultad de la edad sino que, además, ha permanecido largo tiempo fuera del mercado laboral y a los cambios que este ha sufrido. Teniendo, por tanto, que adaptarse a la nueva situación del mercado y a sus avances, siendo necesario ofrecerle formación que cubra sus carencias y recicle sus conocimientos y experiencia.

GRAFICO 19. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS Y ESTUDIOS TERMINADOS EN ANDALUCÍA. AÑO 2001.



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2001) en www.juntadeandalucia.es/iea

Estos datos demuestran que en el caso de la población desempleada andaluza mayor de 45 años, la carencia de estudios denota un gran inconveniente a la hora de encontrar un empleo. Así, a mayor nivel de estudios finalizados, mayor posibilidad de incorporarse al mercado laboral, teniendo siempre en cuenta determinados matices diferenciadores entre géneros.

Para comparar los niveles de estudio de la población andaluza desempleada mayor de 45 años con la población nacional incluida en este mismo colectivo, se debe tomar datos del año 1999 puesto que a partir del año 2000 no se puede llevara cabo estas comparaciones porque

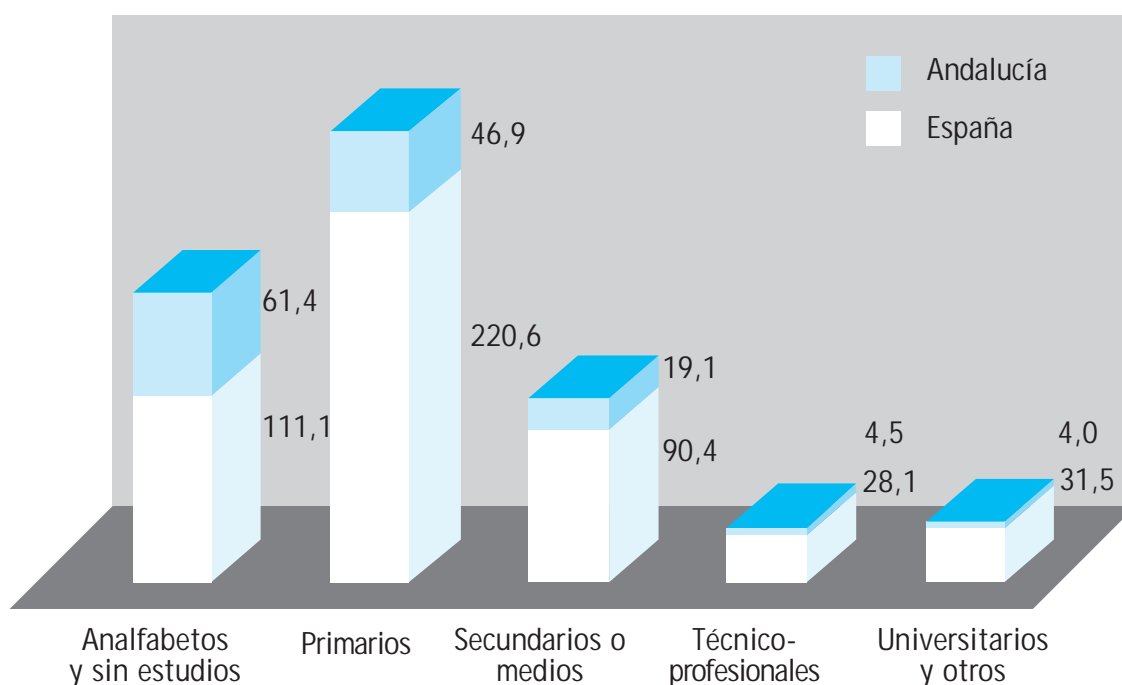


la clasificación de estudios terminados que se adopta es la CNED 2000 y los datos publicados para España por el INE imposibilitan la agrupación según las rúbricas que se vienen utilizando por el IEA.

Sin embargo, a pesar de no ser cifras actuales conviene presentarlas puesto que revelan datos interesantes a comentar:

- Analfabetos y sin estudios: En el año 1999 el 55,26% del total nacional de la población desempleada mayor de 45 años analfabeta y sin estudios se encontraban en Andalucía. Además el 45% de la población andaluza mayor de 45 años se inscribe en este segmento.
- Primarios y Secundarios o medios: En el año 1999 la población andaluza desempleada mayor de 45 años en estos dos segmentos supone el 21% con respecto al total en España.
- Universitarios y otros: Con respecto a total nacional, la población andaluza supone un 12% de este segmento, siendo por tanto el segmento donde su presencia tiene un menor peso.

GRAFICO 20. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS Y ESTUDIOS TERMINADOS EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA. AÑO 1999. (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE en www.iea.junta-andalucia.es

2.4.3.

Población desempleada según provincia.

El análisis de la población desempleada por provincias andaluzas ha sido realizado tomando el segmento de edad mayores de 45 años al existir datos estadísticos del mismo. Los datos utilizados han sido obtenidos del Instituto de Estadística de Andalucía y hacen referencia al año 2002.



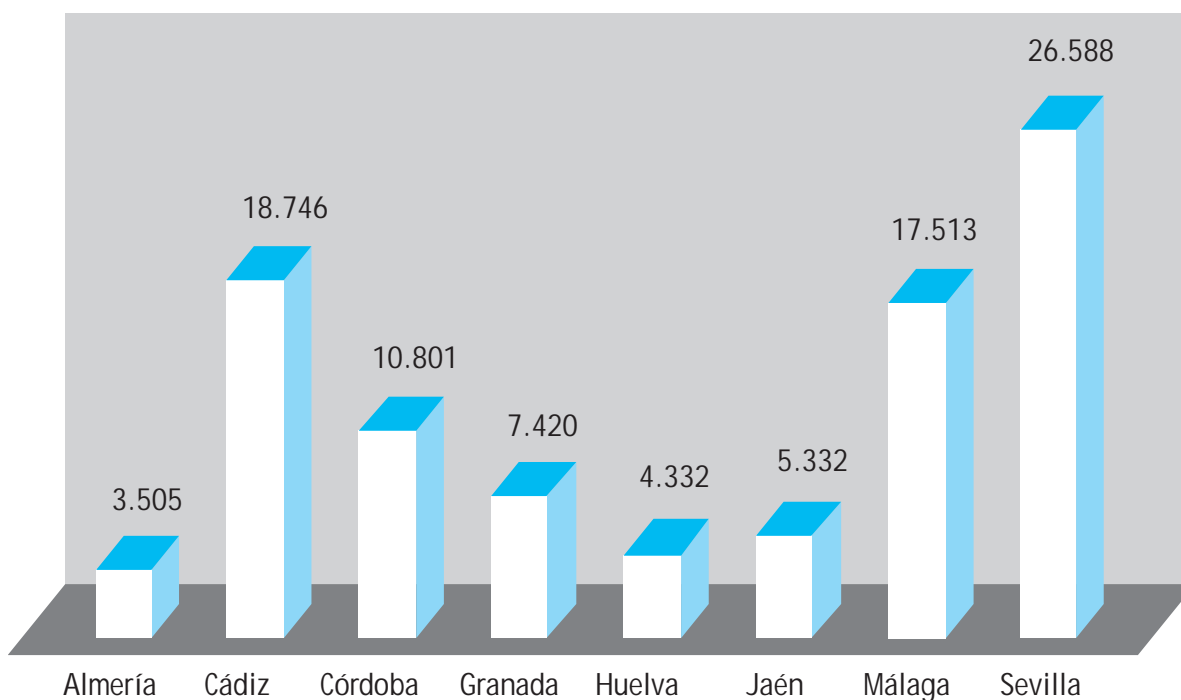
Conviene recordar que las estadísticas que se presentan en las siguientes líneas asumen la nueva definición de parado (aplicación del reglamento nº 1897/2001 de la Comisión Europea) y por tanto la comparación con otros datos tomados con anterioridad puede presentar diferencias significativas.

Una vez realizadas estas salvedades, puede iniciarse el análisis de la población desempleada por provincia andaluza.

En Andalucía, el número de personas desempleadas mayores de 45 años en el año 2002 asciende a 94.237. La distribución por provincias se puede observar en el siguiente gráfico de donde se desprende que son las provincias de Sevilla y Cádiz donde el número es más elevado (26.588 y 18.746 respectivamente).

Por el contrario en las ciudades de Almería y Huelva es donde menos personas desempleadas mayores de 45 años hay.

GRAFICO 21. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS EN ANDALUCÍA. AÑO 2002.



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea

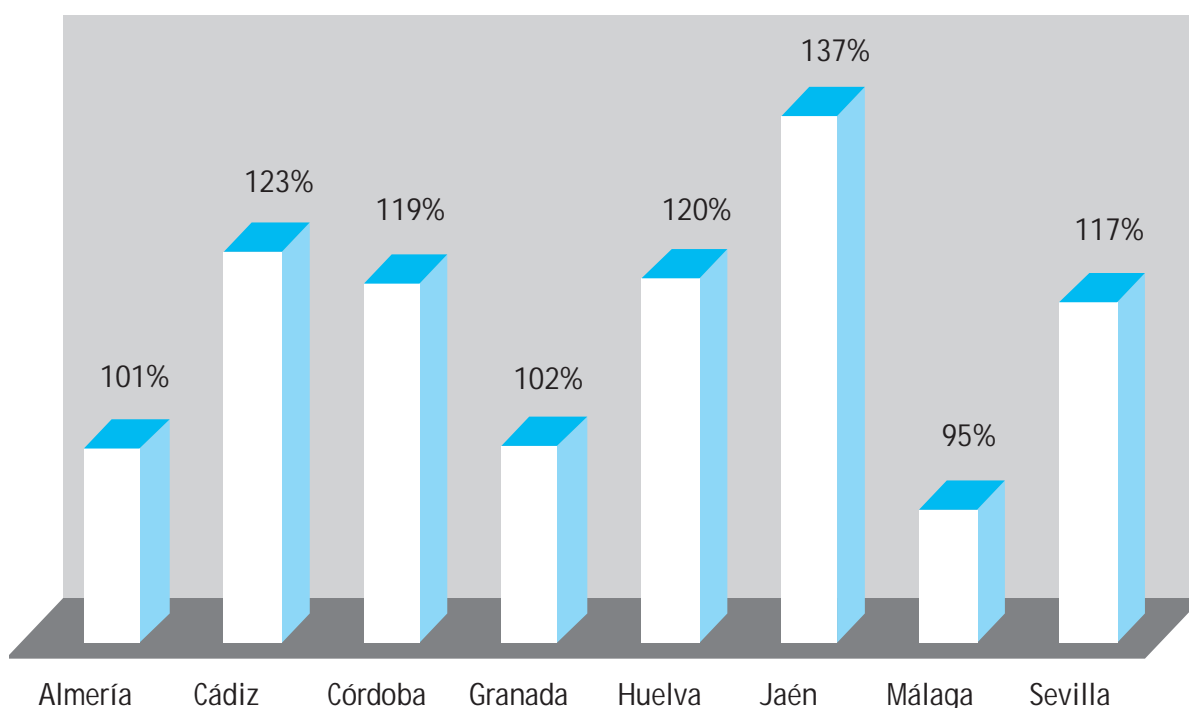
Si analizamos la evolución de los últimos cinco años, tomando como referencia los datos del año 1998 (índice 100), conviene destacar varios aspectos:

- Solamente la provincia de Málaga presenta un valor en el año 2002 inferior al existente en el año 1998. Concretamente se sitúa su tasa de desempleados/as un 5 por ciento por debajo de la existente en el año 1998.



- Las provincias de Almería y Granada son las que presentan un menor aumento en el número de personas mayores de 45 años desempleadas. Ambas provincias se encuentran por debajo del aumento medio (un 12%) en el número personas mayores de 45 años desempleadas producido en la comunidad andaluza durante el periodo 1998-2002.
- El resto de la provincia andaluza presentan un crecimiento positivo del desempleo en el colectivo de personas mayores de 45 años en el periodo 1998-2002. El crecimiento de la provincia de Jaén es especialmente significativo puesto que en cinco años presenta un crecimiento de un 37 por ciento.

GRAFICO 22. EVOLUCIÓN 1998-2002 PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS EN ANDALUCÍA (PORCENTAJE)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea

En la siguiente tabla se puede apreciar la evolución año tras año (en destacado aparecen los años en los cuales se ha producido un incremento en el número de desempleados mayores de 45 años)

	2002	2001	2000	1999	1998
Almería	101%	93%	89%	88%	100%
Cádiz	123%	103%	99%	97%	100%
Córdoba	119%	103%	98%	96%	100%
Granada	102%	93%	92%	91%	100%
Huelva	120%	101%	98%	96%	100%
Jaén	137%	115%	105%	100%	100%
Málaga	95%	87%	88%	90%	100%
Sevilla	117%	100%	97%	94%	100%
TOTAL	112%	98%	95%	94%	100%

Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea

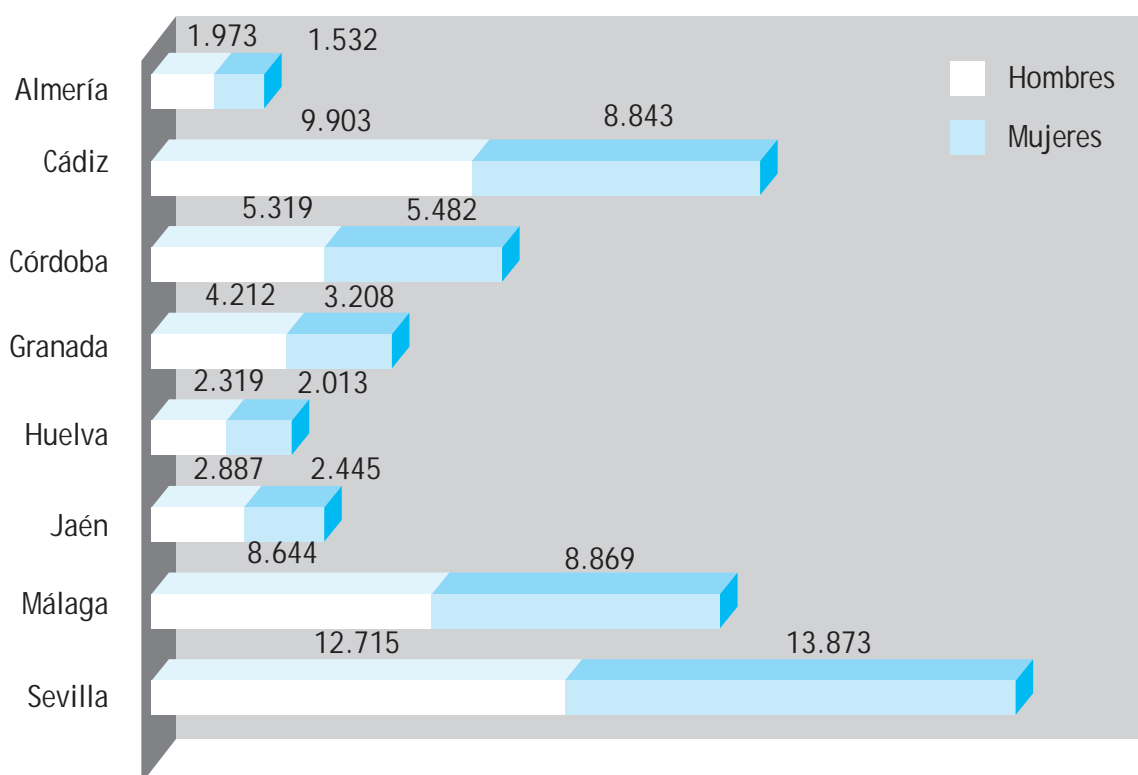


Por último, se analiza la distribución de las personas desempleadas mayores de 45 años en las ocho provincias andaluzas, pero ahora introduciendo como nueva variable el sexo:

Los datos más relevantes que se obtienen de este análisis son los siguientes:

- En las provincias de Sevilla, Málaga y Córdoba el número de mujeres mayores de 45 años desempleadas es mayor que el de los hombres.
- En el resto de las provincias andaluzas el número de hombres mayores de 45 años desempleados es mayor que el de mujeres.

GRAFICO 23. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS EN ANDALUCÍA POR SEXO Y PROVINCIA AÑO 2002.



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea

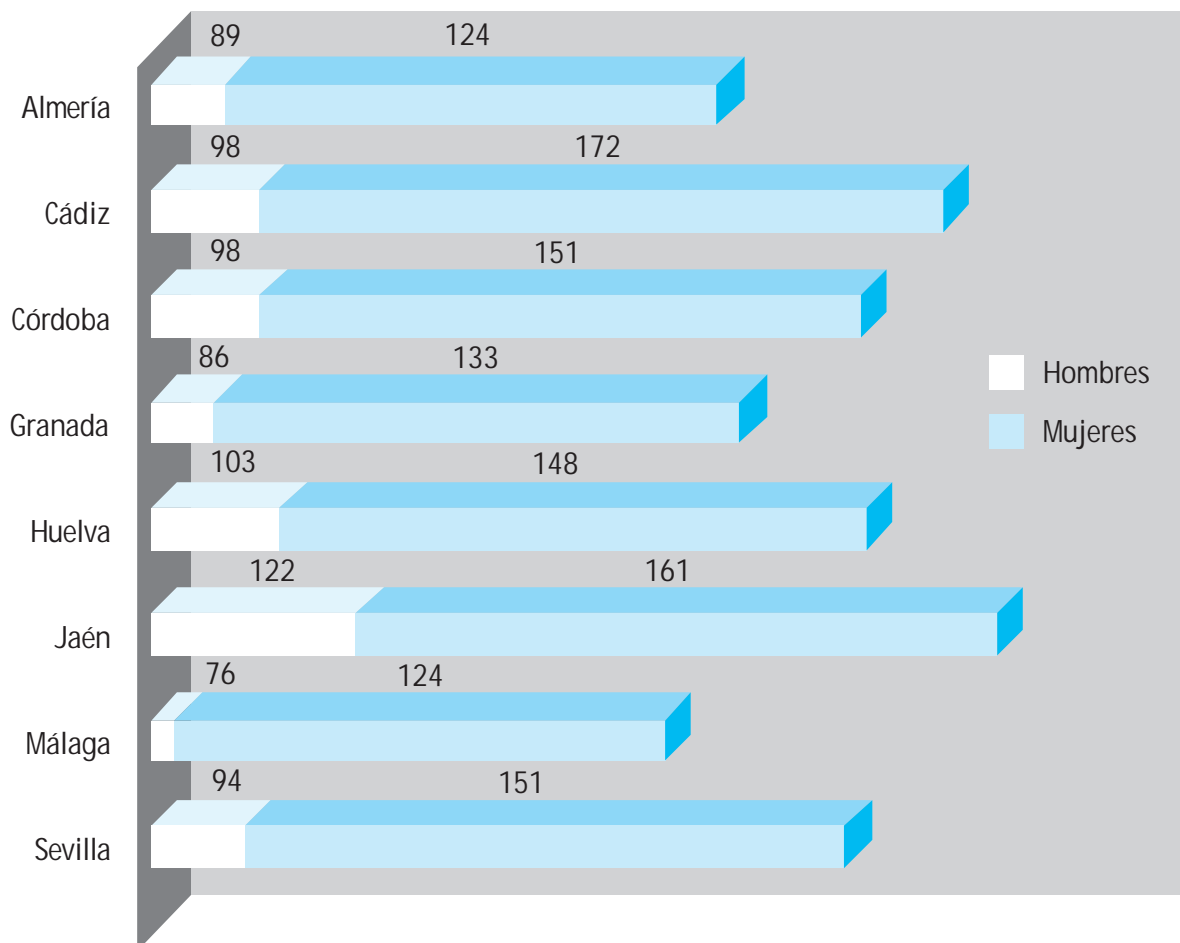
Con respecto a la evolución producida en los últimos cinco años por las personas desempleadas mayores de 45 años en las distintas provincias andaluzas, diferenciando por razón de sexo, conviene destacar los siguientes aspectos:

- En todas las provincias andaluzas se produce un crecimiento en el número de mujeres desempleadas mayores de 45 años. La provincia de Málaga y Almería son las que presentan un crecimiento más moderado, aunque éste es notable (en concreto 24 puntos)
- Sin segmentar por sexo, anteriormente se ha reflejado que salvo en la provincia de Málaga, todas las provincias crecían en el número de personas desempleadas mayores de 45 años en el periodo 1998-2002. La gráfica siguiente permite apreciar que en todas las



provincias andaluzas el número de mujeres desempleadas crece en dicho periodo (en la provincia de Cádiz el aumento se cifra en 72 puntos). Sin embargo el colectivo de hombres desempleados solamente crece en la provincia de Jaén y Huelva (22 y 3 puntos respectivamente).

GRAFICO 24. EVOLUCIÓN 1998-2002 PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS EN ANDALUCÍA. POR SEXO Y PROVINCIA (PORCENTAJE)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2002) en www.juntadeandalucia.es/iea



En las dos siguientes tablas se puede apreciar la evolución año tras año (en destacado aparecen los años en los cuales se ha producido un aumento del índice de referencia) en función de la segmentación por sexo realizada:

HOMBRES DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS

	2002	2001	2000	1999	1998
Almería	89%	85%	83%	86%	100%
Cádiz	98%	90%	91%	94%	100%
Córdoba	98%	96%	96%	96%	100%
Granada	86%	84%	85%	89%	100%
Huelva	103%	95%	96%	96%	100%
Jaén	122%	111%	101%	99%	100%
Málaga	76%	75%	79%	86%	100%
Sevilla	94%	91%	93%	93%	100%
TOTAL	92%	88%	89%	92%	100%

MUJERES DESEMPLEADAS MAYORES DE 45 AÑOS

	2002	2001	2000	1999	1998
Almería	124%	107%	100%	91%	100%
Cádiz	172%	128%	115%	103%	100%
Córdoba	151%	113%	102%	95%	100%
Granada	133%	112%	106%	95%	100%
Huelva	148%	111%	102%	96%	100%
Jaén	161%	121%	111%	101%	100%
Málaga	124%	105%	101%	97%	100%
Sevilla	151%	113%	103%	96%	100%
TOTAL	146%	114%	105%	97%	100%

2.4.4.

Población desempleada por tiempo de búsqueda de empleo (Año 2001).

Es importante conocer no sólo los datos que se han presentado acerca del número de personas activas, ocupadas y/o desempleadas en el segmento de 40 – 45 o más años en Andalucía y su comparación con nuestro país, sino que, además es un hecho importante saber el tiempo que han permanecido o permanecen buscando empleo.

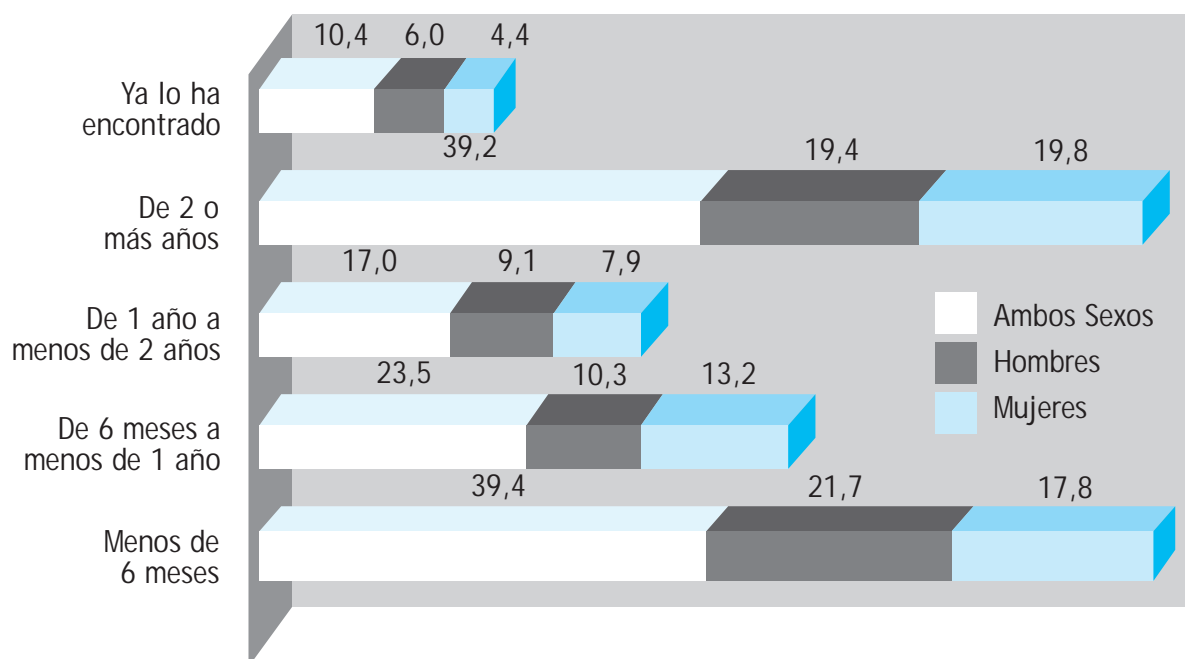
En este apartado, se realizará este análisis respecto a las personas mayores de 45 años desempleadas tanto en nuestra Comunidad Autónoma como en España.

Así, como ya se ha comentado en diversas ocasiones, en Andalucía en el último trimestre del año 2001, se registraron un total de ciento treinta mil personas mayores de 45 años desempleadas, de ellas, un 30% llevan dos o más años buscando trabajo; otro 30% llevan menos de seis meses y el 40% que resta se reparte entre las demás variables, destacando que una mínima parte de ellos (8%) ya han encontrado un empleo.



En cuanto a si existen diferencias en el periodo de búsqueda de empleo entre la población masculina y la femenina, se observa que el número de mujeres que encuentran trabajo a esta edad es menor que en el caso de los hombres, aunque con diferencias poco significativas.

GRAFICO 25. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS POR TIEMPO DE BÚSQUEDA EN ANDALUCÍA.
(MILES DE PERSONAS)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2001) en www.juntadeandalucia.es/iea

Se concluye por tanto, que el principal problema existente en nuestra Comunidad Autónoma acerca del desempleo en las personas mayores de 40/45 años, no es tanto el número de desempleados que existen, sino la dificultad que éstos poseen para encontrar nuevamente un trabajo, y esto se acentúa en el caso de las mujeres.

En este sentido, las personas que colaboraron en las mesas de trabajo y entrevistas realizadas para este estudio, consideran que a partir de un año en desempleo, las personas mayores de 40/45 años tienen mayores dificultades para incorporarse nuevamente al mercado laboral, considerándose entonces "parados de larga duración". Por tanto, estiman necesario realizar una actuación prioritaria e individualizada con este colectivo, dado el nivel de riesgo en que se encuentran.

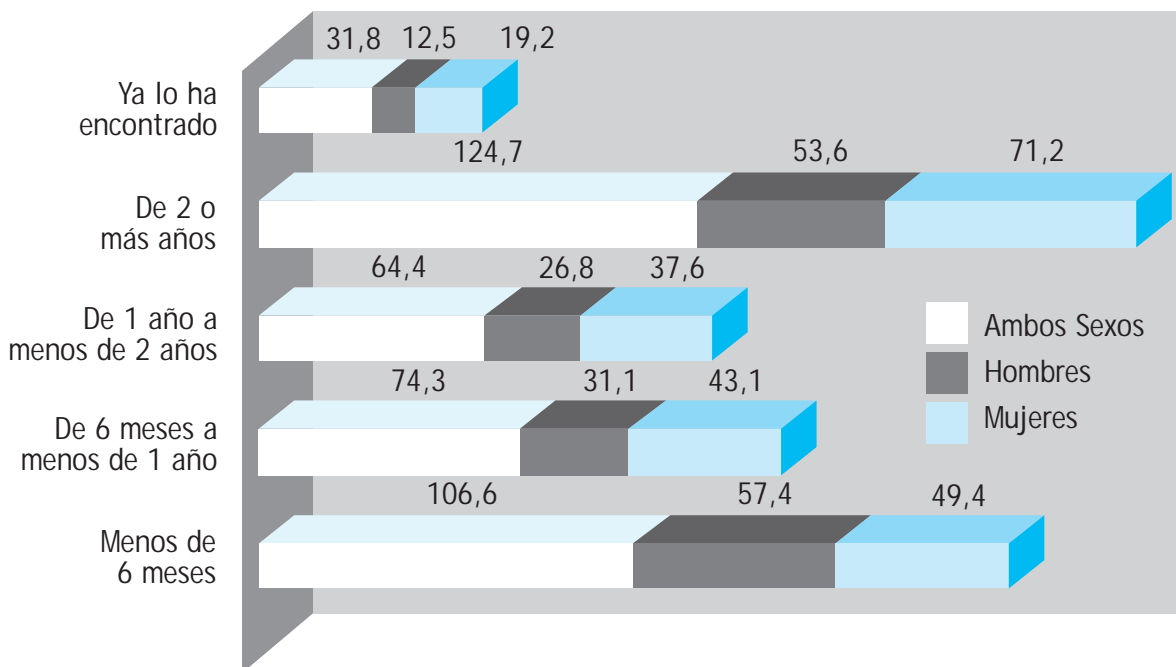
En el ámbito nacional (gráfico 26) se distingue, al igual que sucede en Andalucía, la presencia de desempleados mayores de 45 años en los segmentos de menor y de mayor tiempo de búsqueda, siguiendo aproximadamente el mismo orden de prioridad que en nuestra Comunidad Autónoma.

Los que ya han encontrado trabajo apenas representan un 7% de la población desempleada de esta edad.

Nuevamente, como sucede en el caso andaluz, en España también es la población femenina la que más tiempo le lleva encontrar un empleo. Sin embargo y en contraposición a esto, son ellas también las que predominan entre las personas mayores de 45 que ya han encontrado trabajo.



GRAFICO 26. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS POR TIEMPO DE BÚSQUEDA EN ESPAÑA.
(MILES DE PERSONAS)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (datos de 2001) en www.ine.es

Entre otras, las causas que dificultarían esta integración, en opinión de los/as expertos/as sería el rápido avance del mercado laboral que implica una continua necesidad de formación y reciclaje de la persona desempleada para no quedarse desfasada respecto a las demandas del mercado.

2.4.5.

Población desempleada según las circunstancias en las que aceptaría o no un empleo (Año 2001).

Atendiendo a todas las variables que pueden influir a la hora de decidir aceptar o no un empleo a las personas desempleadas mayores de 40/45 años, surge el gráfico número 27, en el que se observa que la mayoría de las personas de esas características aceptarían un empleo aunque ello conllevara un cambio en su ocupación, una reducción de sus ingresos u ocupar una categoría inferior a la esperada (gráfico 27). Sin embargo, si la condición para obtener un puesto de trabajo fuese el cambio de residencia, más del 60% estaría dispuesta a rechazar el empleo.

Como se ha visto en anteriores ocasiones y en opinión de las personas colaboradoras es, en la mayoría de los casos, consecuencia de las responsabilidades y cargas familiares que poseen las personas mayores de 40/45 años.

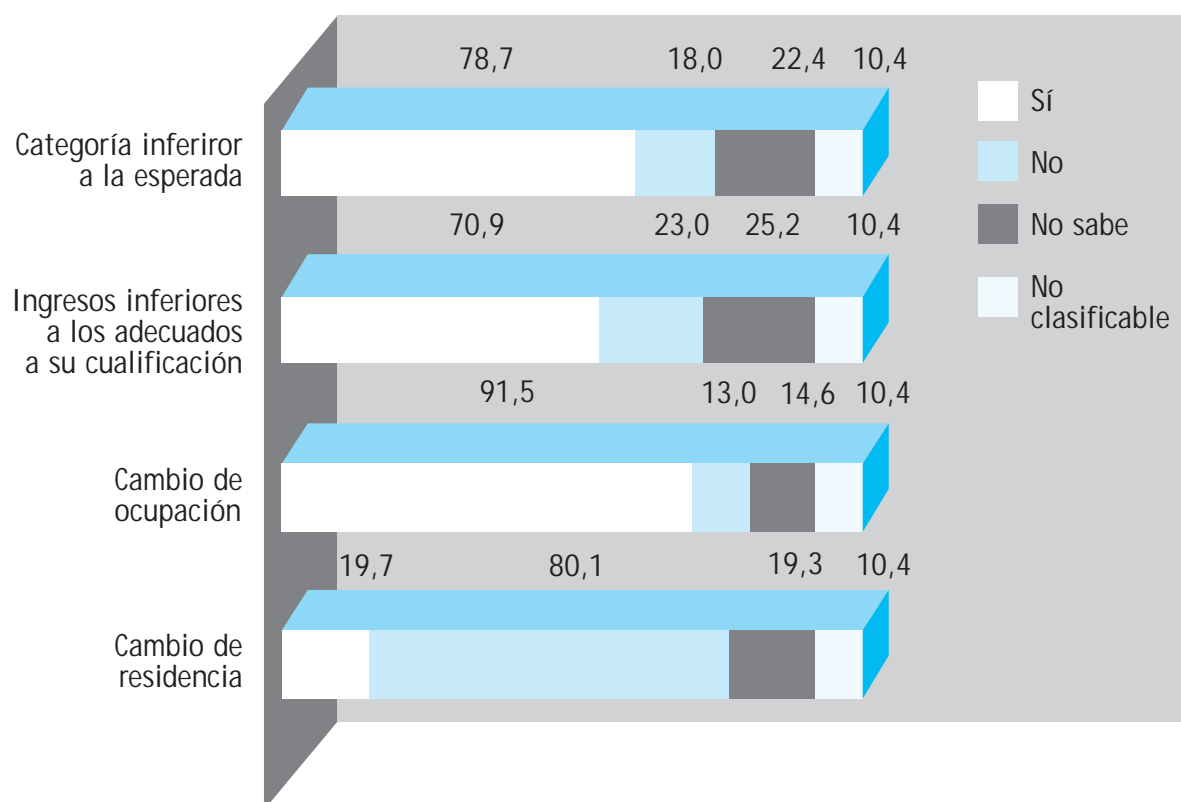
Así el cambio de residencia es una razón de peso para las personas desempleadas mayores de 45 años para aceptar o no un empleo.

Esto es incluso más significativo en el caso de las mujeres, pues como señalaron los expertos, una de las características de este colectivo es que normalmente residen en el lugar donde



trabaja el marido. Por tanto si la condición para que una mujer acepte un empleo es un cambio de residencia será una causa de rechazo que se producirá en mayores ocasiones que si es al hombre a quien se le oferta el puesto, pues en tal caso, existen mayores probabilidades de movilidad de toda la familia.

GRAFICO 27. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS SEGÚN CIRCUNSTANCIAS EN QUE ACEPTARÍA O NO UN EMPLEO EN ANDALUCÍA. AÑO 2001 (MILES DE PERSONAS)

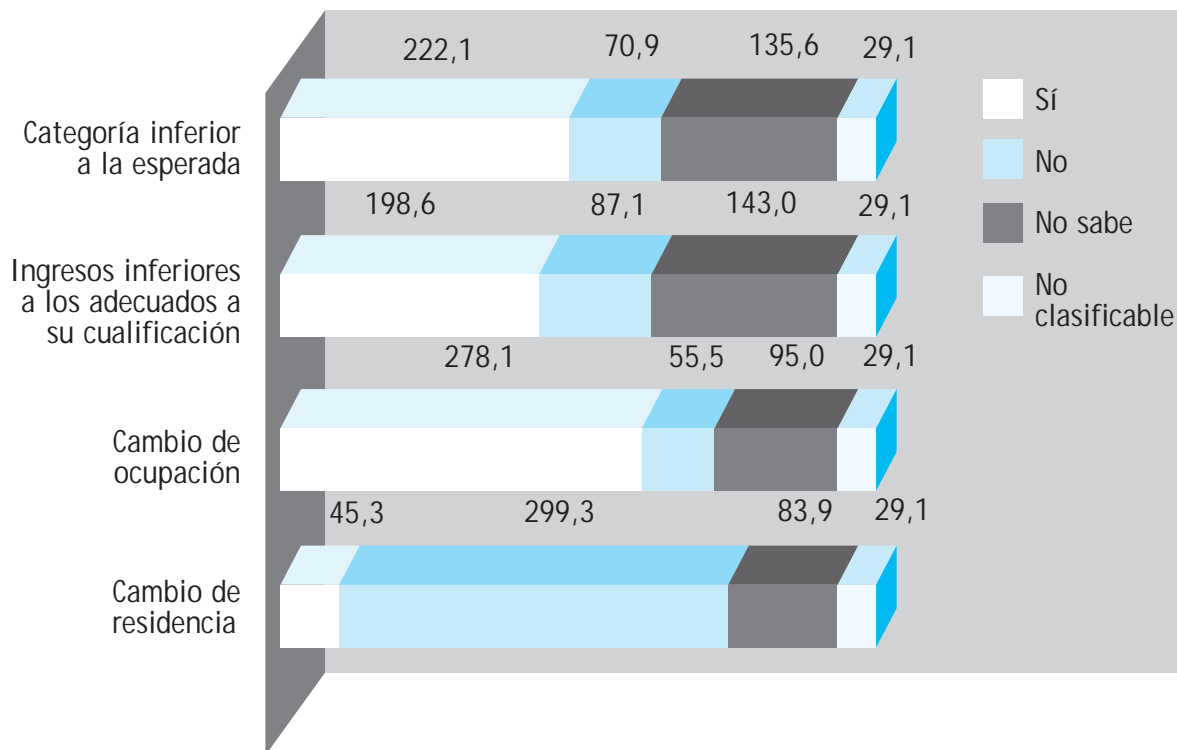


Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2001) en www.juntadeandalucia.es/iea

El Instituto de Estadística de Andalucía informa también sobre estas variables a nivel nacional en el año 2001, (gráfico 28), en el cual un 60% de la población desempleada mayor de 45 años aceptaría un puesto aunque ello suponga un cambio de ocupación. Sin embargo, el 65% no estaría dispuesta a aceptarlo si es necesario cambiar de residencia.



GRAFICO 28. PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS DESEMPLEADAS SEGÚN CIRCUNSTANCIAS EN QUE ACEPTARÍA O NO UN EMPLEO EN ESPAÑA. AÑO 2001 (MILES DE PERSONAS)



Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía (datos de 2001) en www.juntadeandalucia.es/iea

2.4.6.

Contratación por modalidad a personas mayores de 45 años en Andalucía según provincias (Año 2002).

Según los datos obtenidos de la Confederación de Empresarios de Andalucía de diciembre del 2002, en las tablas siguientes se presenta la contratación realizada a las personas mayores de 45 años en nuestra Comunidad Autónoma diferenciando entre cada una de las provincias.

Así, en este periodo son las provincias de Córdoba, Jaén y Sevilla donde mayor número de contratos se ha realizado al colectivo de estudio, frente a Almería y Granada con menor número de contratos.

En líneas generales, la modalidad de contratación predominante en casi todas las provincias andaluzas son los Eventuales por circunstancias de la producción, excepto en las provincias de Almería y Huelva que son los contratos por obra y servicios.

En contraposición, existen modalidades de contratación que prácticamente no se registra en ninguna de estas provincias, como es el caso de los contratos por sustitución a mayores de 64 años, los contratos denominados Total relevo y los Temporales de inserción.



CUADRO 4. CONTRATACIÓN POR MODALIDAD A PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS EN LAS DIFERENTES PROVINCIAS ANDALUZAS. AÑO 2002.

MODALIDAD	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
INDEFINIDO ORDINARIO	65	35	18	36	6	38	82	55
MINUSVALIDOS	0	0	1	1	1	3	3	5
INDEFINIDO FOMENTO								
DE EMPLEO	35	48	39	58	9	23	123	136
CONVERTIDOS								
EN INDEFINIDOS	16	56	21	15	3	3	69	24
OBRA O SERVICIO	1202	1388	2928	619	1209	1996	1232	2982
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS								
DE LA PRODUCCIÓN	584	2122	6421	2774	884	5053	3743	4561
INTERINIDAD	61	128	79	64	47	47	256	172
TEMPORAL MINUSVALIDOS	0	2	1	1	0	2	3	2
TEMPORALES DE INSERCIÓN	1	0	0	0	0	0	0	0
SUSTITUCIÓN								
JUBILACIÓN 64 AÑOS	0	2	0	0	0	0	0	0
TOTAL RELEVO	0	0	1	0	0	0	0	0
JUBILACIÓN PARCIAL	1	2	3	1	0	3	3	6
PRACTICAS	0	2	0	1	0	0	2	1
FORMACIÓN	11	17	3	6	25	18	0	30
OTROS CONTRATOS	2	8	138	3	45	2126	37	278
TOTAL CONTRATOS	1978	3810	9653	3579	2229	9312	5553	8252

Fuente: Confederación de Empresarios de Andalucía (datos diciembre 2002) en www.cea.es/empleo

Estos datos dan a conocer que en nuestra Comunidad Autónoma, las personas desempleadas mayores de 45 años suelen ser contratadas en la modalidad eventual o por obra y servicio.

De cualquiera de las dos maneras, los contratos que se les realizan son temporales y con una duración determinada.

Sin embargo los contratos indefinidos o aquellos que pasan a ser indefinidos, a pesar de no ser muy numerosos, sí presentan un alto número de contratación si se comparan con el resto de contrataciones realizadas a este colectivo en la Comunidad Autónoma Andaluza.

Es interesante señalar que el número de contratos realizados no es equitativo con el número de personas contratadas. Es decir, una misma persona puede estar registrada en esta tabla en diferentes ocasiones, ya que puede haber sido contratada primero en una modalidad y al terminar volver a ser contratada o bien en una modalidad diferente o en la misma.

2.4.7.

Conclusiones población desempleada.

A la vista del análisis realizado a la población desempleada mayor de 40 años, las conclusiones que se obtienen son las siguientes:



La población desempleada mayor de 40 años en Andalucía en el año 2002 asciende a 187.900 personas, de las cuales 94.237 son mayores de 45 años, tal y como puede observarse en las dos tablas siguientes:

Personas desempleadas mayores de 40 años	Hombres	Mujeres
187.900 personas	95.300	92.600
	50,7%	49,3%

Fuente : Instituto de estadística de Andalucía (EPA 2002)

Personas desempleadas mayores de 45 años	Hombres	Mujeres
94.237 personas	47.972	46.265
	50,91%	49,01%

Fuente : Instituto de estadística de Andalucía (Nueva definición de parado según reglamento nº 1897/2001 de la Comisión Europea)

Estos datos permiten las siguientes reflexiones:

- Con respecto a la población mayor de 40 años existentes en Andalucía, el 4,35% se encuentran en situación de desempleo.
- En el segmento personas desempleadas mayores de 40 años, el número de hombres desempleados es mayor que el de mujeres, pero conviene destacar que esta tendencia varía conforme aumenta la edad.

Si disgregamos los datos anteriores por provincia los aspectos más significativos son los siguientes:

- Son en las provincias de Sevilla, Cádiz y Málaga donde el número de desempleados mayores de 45 años es más elevado.
- Si comparamos el número de desempleados con el total de población mayor de 45 años existentes en las provincias andaluzas, son Cádiz (5,1%), Sevilla (4,5%) y Córdoba (3,8%) las provincias con mayor porcentaje de desempleados entre su población mayor de 45 años.
- En Sevilla, Málaga y Córdoba el número de mujeres mayores de 45 años desempleadas es mayor que el de hombres. En el resto de las provincias andaluzas se invierte esta situación.
- Si analizamos la evolución en el número de desempleados mayores de 45 años desde el año 1998 destacan los siguientes aspectos:
 - Solamente en la provincia de Málaga el número de desempleados/as en el año 2002 es inferior al existente en el año 1998. Concretamente un 5%.
 - Almería y Granada presentan un aumento en el número de personas mayores de 45 años desempleadas inferior a la media andaluza, la cual supone un crecimiento del 12% en el número de desempleados/as mayores de 45 años en los últimos 5 años.



* El resto de la provincia andaluza presentan un crecimiento superior a la media andaluza. La provincia de Jaén es especialmente significativa puesto que en cinco años el número de desempleados/as ha crecido un 37%.

Con respecto a los estudios finalizados destaca el hecho de que más del 75% de las personas desempleadas mayores de 45 años presentan estudios primarios o son analfabetas y sin estudios.

Conforme avanza el nivel de estudio el número de personas desempleadas mayores de 45 años disminuye de forma notable, de tal manera que sólo un 2,8% de este colectivo tiene estudios universitarios o superiores.

En cuanto al tiempo de búsqueda de empleo, un 60% de las personas desempleadas mayores de 45 años se sitúan en los dos segmentos más numerosos: Un 30% llevan dos o más años buscando trabajo y otro 30% llevan menos de seis meses. Por el contrario sólo un 8% ha encontrado un empleo en los últimos meses.

Estamos ante un colectivo que mayoritariamente aceptaría un empleo aunque éste supusiese un cambio de ocupación, unos ingresos inferiores o trabajar en una categoría inferior a la esperada. Sin embargo si el empleo conlleva un cambio de residencia, el 65% de este colectivo lo rechazaría.

Por último los contratos más utilizados para incorporar a este colectivo al mercado laboral en el año 2002, fueron "eventual por circunstancias de la producción" (el 59% del total de los contratos realizados) y "obra y servicio" (el 31%). Las provincias en las que se realizaron un mayor número de contratos en el año 2002 fueron Córdoba, Jaén y Sevilla.

2.5.

Medidas Legislativas

En los últimos años, el colectivo de **mayores de cuarenta y cinco años** de edad se ha visto regulado por diversas leyes y decretos-ley cuyos objetivos son, fundamentalmente, la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

El análisis del marco jurídico que a continuación se presenta, se centra en aquellas disposiciones que presentaban como objetivo en su exposición de motivos mejorar la empleabilidad del colectivo mayores de cuarenta y cinco años. El análisis contempla tanto la normativa de ámbito nacional como la referida al ámbito autonómico.

Ámbito Nacional:

Ley 63/1997, de 26 de diciembre:

Recoge los contenidos del Real-Decreto Ley 8/97, tiene como objetivo específico potenciar la contratación indefinida, tal y como queda recogido en la disposición adicional primera, en la cual se indica que uno de los colectivos con el cual se podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida es el denominado **mayores de cuarenta y cinco años** de edad.



Ley 64/1997, de 26 de diciembre:

Regula los incentivos fiscales y de Seguridad Social a la contratación indefinida y a la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporal.

En su artículo segundo (ámbito de aplicación) se establece que podrán acogerse a los beneficios los siguientes colectivos:

- Jóvenes desempleados menores de treinta años.
- Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo por un periodo de, al menos, doce meses.
- Desempleados **mayores de cuarenta y cinco años**.

En su artículo tercero (incentivos) se establecen las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social para los contratos concertados como indefinidos, con alguno de los colectivos beneficiados.

Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero:

Establece el programa de talleres de empleo, el cual se concibe como un programa mixto que combina acciones de formación-empleo, dirigidas a desempleados de veinticinco o más años, en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo de interés general y social, promovidas por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro.

En su artículo primero se define los talleres de empleo como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados de veinticinco o más años, facilitando así su posterior integración en el mercado de trabajo.

En su artículo segundo se establece que serán beneficiarios del programa de talleres de empleo los desempleados de veinticinco o más años que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, tales como parados de larga duración, **mayores de cuarenta y cinco años**, mujeres y personas con discapacidad.
- b) Que se determinen como colectivos preferentes de actuación en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada año.

Este Real Decreto fue desarrollado por la Orden de 9 de marzo de 1999 donde se establece el programa de Talleres de Empleo, y las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa. Asimismo la Resolución de 31 de marzo de 1999 desarrolló el procedimiento establecido para la aprobación, seguimiento y control de los proyectos de Talleres de Empleo y de las subvenciones que pudieran otorgarse al amparo de las citadas normas.

Real Decreto 236/2000, de 18 de febrero:

Regulaba el programa para el año 2000 de inserción laboral para los trabajadores desempleados de larga duración, en situación de necesidad, **mayores de cuarenta y cinco años**.



Las medidas que parten del programa de inserción laboral para trabajadores desempleados de larga duración van dirigidas a mejorar la capacidad de inserción profesional de los desempleados, a combatir y prevenir el paro de larga duración y a sustituir medidas de empleo pasivas por medidas activas.

En cumplimiento de las Directrices sobre el empleo dictadas por la Unión Europea, se establecen las bases de un programa de actuación dirigidas a personas que tengan cumplida la edad de cuarenta y cinco años y que hayan estado inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante doce o más meses y que se configuran según las siguientes acciones:

- Un itinerario de inserción laboral a partir de un compromiso de actividad, con una tutoría individualizada y con la incorporación a programas de empleo y/o formación.
- Una renta, como ayuda económica, complementaria de las acciones anteriores. Esta renta, denominada renta activa de inserción, se regula en el artículo 8 donde se define la misma y se establece su cuantía y duración. (El Real Decreto 781/2001, de 6 de julio, desarrolló el programa para el año 2001 de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años).

Real Decreto Ley 5/2001:

Su objetivo principal era dar continuidad a la reforma del mercado de trabajo que se inició en 1997, tiene como principales medidas y resoluciones las siguientes:

- Medidas para el fomento de la contratación indefinida. El contrato indefinido con coste de despido de 33 días por año trabajando se extiende a los siguientes colectivos: Jóvenes de 16 a 30 años, **mayores de cuarenta y cinco años**, mujeres desempleadas, en el caso de profesiones con menor índice de empleo femenino, parados que lleven más de seis meses inscritos como demandantes de empleo y minusválidos.
- Medidas para limitar la contratación temporal.
- Medidas para fomentar el trabajo a tiempo parcial.
- Medidas para regular la subcontratación.
- Medidas para la integración de colectivos con dificultades.
- Programa de bonificaciones:
 - Parados con más de seis meses sin empleo.
 - **Mayores de 45 años** y hasta 55 años.
 - Mayores de 55 años y 65 años.



Ley 12/2001, de 9 de julio:

Ha mantenido el contrato para el fomento de la contratación indefinida e incorporó el programa de fomento de empleo para el año 2001, siendo uno de los colectivos que se benefician con el mismo los desempleados **mayores de cuarenta y cinco años**.

Las modificaciones introducidas por esta ley, la inminente finalización del período transitorio para la introducción del euro el 31 de diciembre de 2001 y la adecuación de distintos aspectos del Programa de talleres de empleo, como la revisión del importe de los módulos económicos para la concesión de subvenciones, provocaron que se dictara la Orden de 14 de noviembre de 2001 que, manteniendo la estructura de la Orden de 9 de marzo de 1999, establecía el Programa de Talleres de Empleo, y las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho Programa.

Ley 45/2002 de 12 de Diciembre:

Ley de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad que incorpora el Programa de renta activa de inserción para el año 2002

Ámbito autonómico:**Decreto 199/1997, de 29 de julio:**

Establece una serie de medidas dirigidas a incentivar la inserción laboral de los jóvenes; apoyar el empleo de la mujer y de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Esas medidas se concretan en una doble dirección: Favorecer la creación de empleo e impulsar el desarrollo de iniciativas de autoempleo.

Dentro de su articulado, el capítulo IV se dedica al fomento a la creación de empleo entre los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo (uno de ellos es las personas mayores de 40 años, parados de larga duración).

En dicho capítulo se establecen los incentivos que se establecen para la creación de empleo estable, así como para las contrataciones de duración determinada.

En el capítulo VII se desarrolla el programa de apoyo al autoempleo estableciéndose los colectivos que, preferentemente, pueden adherirse al mismo y se indican las ayudas y subvenciones que se establecen. La Orden de 5 de marzo de 1998 desarrolla el programa de apoyo al autoempleo.

Orden de 30 de septiembre de 1997:

Desarrolló y convocó las ayudas públicas para la creación de empleo estable para la inserción laboral de jóvenes y colectivos con especiales dificultades (entre ellos parados mayores de 40 años que hayan permanecido más de un año inscritos como demandantes en la Oficina de empleo).



Decreto 11/1999, de 26 de enero:

Estableció, como medidas incentivadoras a la creación del empleo, los incentivos a la creación de empleo mediante la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales y/o la reorganización del tiempo de trabajo.

En su articulado se establece como beneficiarios que gozan de prioridad a los mayores de 40 años con más de doce meses en situación de desempleo (Art. 2.1. b).

El desarrollo de las acciones articuladas en el decreto se realiza a través de cuatro programas:

- Programa de incentivo a la creación de empleo estable como consecuencia de la implantación de una jornada laboral máxima de 35 horas semanales.
- Programa de incentivo a la creación de empleo por eliminación o reducción de horas extraordinarias. Nuevas contrataciones con jornada de al menos 20 horas semanales
- Programa de incentivo a la contratación a tiempo parcial indefinida.
- Programa de incentivo a la creación de empleo por sustitución de vacantes o ausencias legales, o reducción voluntaria de jornada.

El Decreto 213/2003 de 15 de julio ha adaptado las líneas de ayuda establecidas en el Decreto 11/1999 a lo establecido Decreto 254/2001, de 20 de noviembre, en el cual se aprobaba el reglamento que regula los procedimientos para la concesión de subvenciones y ayudas públicas por la Administración de la Junta de Andalucía y sus Organismos Autónomos y su régimen jurídico.

Decreto 141/2002

Regula el conjunto de incentivos a la creación de empleo y autoempleo.

El desarrollo de las medidas articuladas en este Decreto se instrumentan a través de cinco programas:

- Incentivos a empleo estable en empresas y entidades sin ánimo de lucro.
- Incentivos al empleo en zonas sujetas a actuaciones específicas de promoción de empleo y actuaciones de fomento de empleo llevadas a cabo con los demandantes de empleo de la zona.
- Incentivos al empleo de personas con discapacidad en empresas y en Centros Especiales de Empleo.
- Apoyo al Autoempleo.
- Apoyo a Proyectos de Interés Social.

El primero de los programas (incentivos al empleo estable) es desarrollado por la Orden de 24 de junio de 2002.

La ayuda a los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo (**mayores de cuarenta y cinco años**) consistirán en cuantías a tanto alzado a cada empleador que formalice nuevas contrataciones.



Por otro lado, el programa de Apoyo al Autoempleo del Decreto 141/2002 se desarrolla por la Orden de 31 de enero de 2003.

En el preámbulo de la Orden se establece que *"las medidas de autoempleo que se regulan suponen, por un lado incrementar las posibilidades de empleo de los demandantes de empleo, especialmente la de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral, y por otro, fomentar la cultura emprendedora al objeto de potenciar y dinamizar el tejido productivo de nuestra Comunidad"*.

En el artículo 1.3 se concretan las ayudas:

- Ayuda a tanto alzado para el inicio de la actividad: Oscilará entre 3.006 y los 6.001

La cuantía de la ayuda dependerá del grupo poblacional que reciba la ayuda. A estos efectos en la Orden se considera como grupos poblacionales preferente a las mujeres, a los jóvenes menores de 30 años, a las personas con discapacitados y a los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, dentro del cual se incluyen los mayores de 45 años (artículo 2.3.g).

En el artículo 4.1 se establece el tramo de oscilación de las ayudas para el inicio de la actividad para los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral:

"Colectivos con especiales dificultades: 3.006 ó 4.508 ".

- Ayudas para la bonificación en los intereses de las operaciones de préstamos que se suscriban para el inicio de la actividad: Hasta 3.006.

Orden 4 de octubre de 2002:

Ha desarrollado los incentivos al fomento de empleo en Centros Especiales de Empleo. En concreto son los siguientes:

- Incentivos a la creación de empleo estable en Centros Especiales de Empleo.
- Incentivos al mantenimiento de empleo en Centros Especiales de Empleo.
- Incentivos a la transición de trabajadores de Centros Especiales de Empleo al empleo normalizado



Análisis de la empleabilidad
de personas desempleadas

mayores de

3

**ANÁLISIS DE LA
EMPLEABILIDAD
DE LAS PERSONAS
DESEMPLEADAS
MAYORES DE
45 AÑOS**

3.1.

Introducción

Como se comentó en la introducción del estudio, el presente análisis pretende llegar más allá de los datos estadísticos que ponen de manifiesto la realidad socio-laboral de las personas mayores de 40 años, y de los cuales se han obtenido una serie de conclusiones que permiten cuantitativamente conocer las dificultades del colectivo para mejorar su empleabilidad.

Con la intención de profundizar en las conclusiones del análisis estadístico, se ha realizado un estudio cualitativo para comprender las diferentes variables que influyen en la empleabilidad de las personas mayores de 45 años.

Con tal fin, se han consultado un total de 40 expertos a través de entrevistas individuales y/o dinámicas de grupo en relación a los siguientes aspectos:

- Las características fundamentales que definen **el perfil** de una persona desempleada mayor de 45 años.
- Las **dificultades externas** que se encuentran estas personas para mejorar su empleabilidad.
- Las **oportunidades** que le ofrece el mercado para aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo.

Una vez que se tenía contemplada toda la información señalada, y a través de las personas expertas, se identificaron **estrategias de futuro** para que el propio colectivo pudiera mejorar sus condiciones de empleabilidad en el ámbito andaluz.

A continuación, se explican las conclusiones a las que se llegaron por las personas colaboradoras, en relación a los aspectos arriba mencionados.

3.2.

El perfil competencial de las personas desempleadas mayores de 45 años

A continuación, se describen las características generales que definen a una persona desempleada mayor de 45 años en Andalucía.



Con tal fin se comentarán los siguientes aspectos:

- Dificultad de homogeneizar las características
- Debilidades o características del perfil que se plantean como barreras
- Fortalezas o elementos claves a potenciar
- Breve mención a las diferencias desde la perspectiva de género
- Resultados de una encuesta sobre competencias a destacar en las personas mayores de 45 años desempleadas.

Dificultad de homogeneizar las características

En primer lugar, se debe mencionar la dificultad de homogeneizar las características teniendo en cuenta que existen importantes diferencias entre cada persona y sobre todo si se enfoca con *perspectiva de género*. La situación y competencias que definen a una mujer mayor de 45 años desempleada son en cierta medida, diferentes a la del hombre.

Sin embargo se ha realizado un esfuerzo de poder definir el perfil general de este colectivo atendiendo por un lado las competencias que le facilitan mejorar su empleabilidad y por otro lado aquellas que le dificultan y en las que se propondrá trabajar como estrategia de futuro.

Otro elemento que diferencia a las personas del estudio es *la causalidad* de la situación de desempleo que vive.

Según los/las expertos/as consultados, se podría nombrar a un grupo de personas que después de estar desempeñando un puesto de trabajo durante un periodo largo de tiempo, se ven obligados a abandonarlo bien por cierre de la empresa, despido por ajuste de plantilla, baja voluntaria por inadaptación al puesto, o bien por problemas de índole personal.

Y un segundo grupo de personas que tras retirarse voluntariamente del mercado laboral o después de estar un largo periodo de inactividad, deciden incorporarse. Éste es el caso de las, mayoría, mujeres que se han dedicado al cuidado de su familia, personas que solicitaron la baja para realizar una formación determinada, o para encontrar un empleo mejor.

Se podrá deducir que la obligatoriedad o no de estar en desempleo diferencia los elementos motivacionales para mejorar la empleabilidad, así en el caso del primer grupo nos encontraremos con personas con mayor desánimo y sentimiento de exclusión, consecuentemente desmotivación que en el segundo grupo.

Salvando estas importantes diferencias se adjuntan las diferentes características que definen al colectivo del estudio. Se comienza analizando elementos a mejorar, o debilidades a fortalecer, para terminar comentando las fortalezas a potenciar.



Debilidades

La edad. Para una persona desempleada mayor de 45 años una de las principales barreras que tiene es cómo enfoca su propia edad, considerándola ella misma como un problema para acceder al mercado laboral frente a otros colectivos.

Capacidad de adaptarse al cambio. Este elemento es clave en el análisis de las debilidades, porque atendiendo a las características que definen la situación actual del mercado laboral, la adaptación al cambio es una de las competencias necesarias para movilizarse en este ámbito.

Por un lado, cambio en cuanto a la forma de trabajar dentro de las Organizaciones, en las que se está fomentando el trabajo en equipo, el autoaprendizaje y la polivalencia entre otros; Y cambio, en referencia a la necesidad de saber manejar las nuevas tecnologías y los idiomas para ser competitivos laboralmente.

Según las personas consultadas, los adultos tienen una elevada resistencia a tener que cambiar sus formas de hacer y de comportarse, generándose, en determinados casos serios conflictos.

Aquella persona que se encuentre ocupada dentro de una Organización tienen más posibilidades de adaptarse a los cambios que se producen dentro de su empresa, porque se les proporciona una formación y ayudas adecuadas, pero fundamentalmente porque acceden más rápidamente a la información referida a “los cambios”. No es el caso de la persona desempleada a quien le costará un mayor esfuerzo por su previo desconocimiento.

Cualificación profesional. En líneas generales, el colectivo que se estudia adolece de una cualificación adaptada a las necesidades profesionales que se exigen desde las Organizaciones, el estudio estadístico que se adjunta al comienzo de este análisis demuestra que más del 75 % de las personas desempleadas mayores de 45 años son analfabetas y sin estudios o tienen estudios primarios.

Y aquellos que poseen una cualificación, y se encuentran en situación de desempleo de larga duración poseen unas competencias profesionales que precisan de un reciclaje continuo.

Otro dato a aportar que verifica lo expuesto es el análisis realizado en el punto 2.3.3 “población ocupada según ocupación y situación profesional” donde se pone de manifiesto que la primera ocupación que cuenta con mayor número de personas mayores de 45 años en Andalucía es el segmento de “trabajadores no cualificados”.

Formación instrumental. Si se continua analizando la formación del presente colectivo debe mencionarse la importancia de la falta, en líneas generales y salvando las diferencias, de formación instrumental que adolecen. Es decir las personas mayores de 45 años demuestran, en determinados casos, carencias en el ámbito de conocimientos y habilidades básicas de comunicación, sobre todo en otros idiomas, así como para el desenvolvimiento eficaz en el ámbito socio-cultural y laboral.

En este apartado se debe realizar una mención especial a la diferencia entre hombres y mujeres, destacándose por los expertos que las mujeres demuestran un mayor interés y persistencia en la mejora de su educación-formación, mientras que el hombre desiste antes y no suele acabar los ciclos formativos.



Experiencia demostrada. Unido a los comentarios anteriores, destaca que otra de las debilidades que tiene el colectivo es la falta de reconocimiento oficial de sus competencias adquiridas a lo largo de su vida profesional. Existen numerosas personas que sin tener la titulación que acredite su cualificación, poseen las habilidades y conocimientos para el desempeño eficaz de ocupaciones desarrolladas en un periodo amplio de tiempo. En el presente esta situación se intenta solventar con los denominados Certificados de Profesionalidad.

Conocimiento del mercado laboral. Uno de los elementos claves para mejorar la empleabilidad es el tener la información adecuada sobre las fuentes de conocimiento donde acudir para conocer la realidad del mercado laboral. Las personas mayores de 45 años se encuentra en términos generales desorientadas en relación a este tema. Su actitud, a veces, asentada en el sentimiento de soledad y falta de autoestima les provoca el alejarse de las referencias o “contactos” que puedan conectarles con el ámbito laboral.

Sentimiento de exclusión. Se pone de manifiesto en términos emocionales la percepción que tiene la persona desempleada mayor de 45 años de sentirse aislada y excluida del ámbito socio-laboral. Este sentimiento se hace más acuciante en el caso de los hombres que, según los expertos, viven la situación del desempleo con mayor negatividad.

Confianza y autoestima. Otro elemento ligado a las emociones que, reconocido como una dificultad, es la falta de confianza propia y autoestima provocadas entre otros factores por el miedo al fracaso, el estar durante un periodo largo de tiempo sin demostrar las competencias profesionales, sintiéndose rechazado ante empleos a los que acude.

Motivación, interés y esfuerzo. Por último para conocer las características que definen al colectivo del estudio, se debe mencionar la baja motivación que las personas profesionales dedicadas a la orientación han denotado en estos adultos. Fundamentalmente lo destacan en el caso de los hombres, que muestran un bajo interés y esfuerzo en desarrollar los programas de orientación y quía para la búsqueda de empleo.

Fortalezas

A continuación se exponen aquellas características positivas que definen el perfil de las personas desempleadas mayores de 45 años y que deben de fortalecerse y potenciarse a la hora de buscar un empleo.

Madurez personal y profesional. Una de las características fundamentales que puede aportar una persona mayor de 45 años al entorno laboral es su elevado grado de madurez, alcanzado por la experiencia vivida tanto desde el aspecto personal como profesional, en su caso. Esta madurez le genera, una vez que es aceptado en el ámbito laboral, una seguridad de resultados que asienta su posición dentro de la Organización.

El valor añadido de la experiencia vivida genera sólidos conocimientos y habilidades que deben demostrarse en el momento previo a la incorporación laboral.

Responsabilidad y compromiso. Se demuestra que los adultos, salvando diferencias, asumen las responsabilidades de su ocupación y adoptan un alto grado de compromiso con la Organización. Estas características fueron muy comentadas por las personas expertas como elementos claves a presentar cuando se acceda a entrevistas de trabajo.



Necesidad de inserción laboral. Otro elemento clave que interpretado positivamente y salvando las connotaciones negativas de urgencia, la necesidad de trabajar se interpreta como una fortaleza importante del colectivo que debe saber gestionar y canalizar adecuadamente para utilizarla como herramienta de motivación y perseverancia.

Establecimiento de relaciones interpersonales. Aunque en el apartado de debilidades se mencionaba la dificultad de conectarse a las fuentes de información laboral, también se comentó como fortaleza la posible red de conocidos que una persona es capaz de construir a lo largo de su vida y que debe potenciar en una situación de desempleo.

Capacidad de resolución de problemas. Dada la experiencia acumulada, una persona madura mayor de 45 años posee, en líneas generales, una elevada capacidad para solventar los conflictos que se les puede presentar en un entorno de trabajo, competencia muy valorada por las Organizaciones.

Capacidad de autorreflexión. Se comentó como fortaleza fundamental para potenciarse en el momento de búsqueda de empleo, la capacidad de reflexionar sobre uno mismo acerca de las propias características que le hacen encontrarse en una situación de desempleo y ser capaz de decidir qué se pretende profesional, por qué y qué estrategias debe seguir para alcanzar con éxito su mejora de la empleabilidad.

Como complemento al análisis que se realiza se adjunta documento aportado por uno de los expertos consultados sobre su experiencia en el ámbito de la orientación laboral de personas desempleadas mayores de 45 años.

CARACTERÍSTICAS DETECTADAS EN LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS		
Ciertas dificultades para el aprendizaje	VENTAJAS: <ul style="list-style-type: none"> • Alto interés • Alto esfuerzo • Alta implicación 	INCONVENIENTES: <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje mas Lento • Mayor esfuerzo para el que aprende y para el que enseña • Prejuicios sobre el aprendizaje “no voy a aprende nada nuevo”
Gran experiencia acumulada	VENTAJAS: <ul style="list-style-type: none"> • Mas Información y Conocimientos • Alta Organización • Aportan Conocimiento 	INCONVENIENTES: <ul style="list-style-type: none"> • Creen que lo Saben Todo • Mayor Resistencia al Cambio • Ideas Mas Fijas
Desean una información útil	VENTAJAS: <ul style="list-style-type: none"> • Alta Motivación • Alto Interés • Se Esfuerzan Mas 	INCONVENIENTES: <ul style="list-style-type: none"> • Esperan Resultados Inmediatos • Son Más Críticos y Exigentes
La formación supone una tarea añadida	VENTAJAS: <ul style="list-style-type: none"> • Interés y Utilidad • Esfuerzo • Motivación: necesidad; utilidad 	INCONVENIENTES: <ul style="list-style-type: none"> • Menor Concentración • Mayor Cansancio • Mayor Abandono
Espíritu de superación individual	VENTAJAS: <ul style="list-style-type: none"> • Superación individual • Autonomía 	INCONVENIENTES: <ul style="list-style-type: none"> • Competitividad • Dificultades de Trabajo en Grupo • Menos Compañerismo



Para completar el análisis planteado sobre las características, se pueden señalar dos aspectos más, comentados en el gráfico adjunto, la necesidad de ofrecer en todo momento una **información útil y práctica** al colectivo del estudio que sientan aprovechar el tiempo y que se encaminan adecuadamente en su gestión personal de mejora de la empleabilidad; Y por último el **espíritu de superación individual** que unido al elevado grado de autonomía pueden suponer dos fortalezas claves para la búsqueda de un empleo adecuado.

Breve mención a las diferencias desde una perspectiva de género

Teniendo presente las diferencias claves de género que pueden existir para perfilar las características de las personas mayores desempleadas mayores de 45 años, se adjuntan los comentarios que se hicieron en las diferentes mesas de trabajo en las que se planteó abiertamente la cuestión.

Se diferenciaron diversos aspectos a tener en cuenta entre géneros, los cuales se unificaron en tres ideas o grupos: **Formativos**, **Empresariales / Sociales** y **Personales**.

Por una parte, en lo que se refiere a las **diferencias Formativas** se observa cómo al contrario que en el caso de los hombres, la mujer de estas edades, en líneas generales, carece de experiencia acumulada, precisando, por tanto, mayor necesidad de reciclaje.

Esta necesidad hace que las mujeres busquen la inserción al mercado laboral a través de la formación, lo que se demuestra al comprobar que no sólo son las que más formación demandan, sino que, además, son las que mayoritariamente tienden a finalizarla en su totalidad.

Por otra parte, en lo que se refiere al **aspecto Empresarial/Social**, destacan las evidentes diferencias existentes entre ambos géneros en lo referido al salario percibido. Además se considera que la mujer realiza trabajos que no están bien considerados socialmente, como es el caso de "asistencia y apoyo en la gestión de un hogar", de manera que se aboga por una dignificación de esas profesiones realizadas.

En este sentido, se habla también de los prejuicios existentes aún sobre la mujer trabajadora, especialmente en este rango de edad (mujeres mayores de 45 años), dado que se considera que poseen unas responsabilidades y cargas familiares que no le permitirán desarrollar correctamente su trabajo, marcándose de esta manera una discriminación de la mujer en el mercado laboral frente al hombre, que es considerado el cabeza de familia con responsabilidades más económicas.

En lo referido a los **aspectos Personales**, las diferencias entre géneros son más destacadas, considerándose que los hombres demuestran mayor nivel de exigencia al elegir un empleo, mientras que las mujeres, en líneas generales, se conforman con menos a la hora de aceptar un trabajo, sin embargo, también es cierto que actualmente cada vez es más común que éstas se adapten a trabajos antes tradicionalmente masculinos, demostrándose mayor flexibilidad.



Al igual que sucedía en el aspecto Empresarial/Social, las cargas familiares son causa de diferencias entre hombres y mujeres desempleados/as a la hora de encontrar un empleo, así se contempla que las mujeres poseen menor disponibilidad, lo cual viene determinado por tener mayores cargas familiares que los hombres tanto por los hijos/as como por las personas mayores y/o enfermas que pertenezcan a la familia.

Sin embargo, en el caso de los hombres, aunque estas responsabilidades familiares no se consideran tan marcadas, sí se destacó que acusan un mayor grado de autoexclusión y aislamiento que las mujeres debido al estigma social que poseen, ya que es en la figura del hombre sobre la que recae la responsabilidad económica familiar (el "cabeza de familia").

No obstante, las mujeres desempleadas mayores de 45 años parecen demostrar más iniciativa, especialmente en el ámbito empresarial, obteniendo incluso, mejores resultados.

Esta característica personal viene apoyada por el hecho de considerarse que las mujeres son más activas y constantes, estando además más motivadas a la hora de introducirse en el mercado laboral.

Finalmente, el elemento de movilidad parece encontrarse en un punto de debate, pues se entiende que los hombres tienen mayor libertad a la hora de decidir cambiar de residencia por motivos profesionales, y normalmente la familia establece su vivienda en el lugar en el que el hombre está trabajando.

Resultados de una encuesta sobre competencias a destacar en las personas mayores de 45 años desempleadas.

Por concluir el estudio realizado en referencia al perfil de las personas desempleadas mayores de 45 años, se adjunta los resultados de una encuesta realizada a 20 personas expertas en la materia en las que se pronunciaron por diferenciar entre las diferentes competencias más demandadas hoy en día por las Organizaciones, cuáles eran las que mejor desempeñaban el colectivo y cuáles otras debían mejorar.

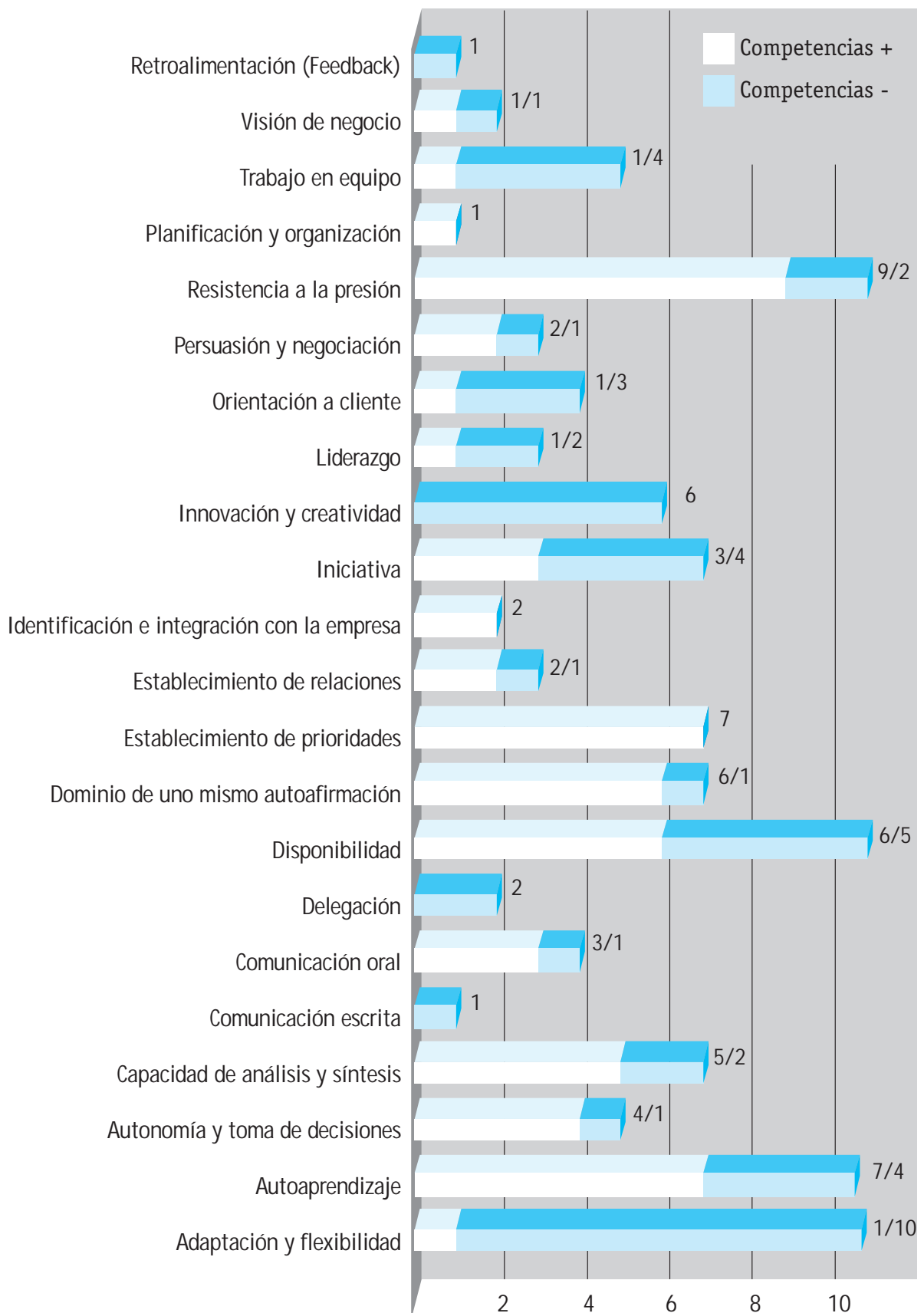
En la gráfica que se adjunta a continuación con los valores obtenidos por cada competencia se observa cómo la "*resistencia a la presión y el establecimiento de prioridades*" son las más votadas como fortalezas de estos individuos en el entorno laboral.

Por el contrario, las competencias en las que se debería trabajar más tanto desde la formación como desde la orientación son la "*Adaptación y flexibilidad*", así como la "*innovación y creatividad*". También se quiere reseñar la competencia de "*trabajo en equipo*".

Aparecen como competencias en las que existe unanimidad de criterio como positiva la capacidad de este colectivo de "*integrarse e identificarse con la empresa*", y en el lado contrario la "*habilidad de delegar*".



GRÁFICO 29. COMPETENCIAS DE LAS PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS



Fuente: Elaboración propia.



3.3.

Dificultades que se encuentran las personas desempleadas mayores de 45 años para incorporarse al mercado laboral.

Las características que pueden definir actualmente el mercado laboral ponen de manifiesto las dificultades que el colectivo del presente estudio se encuentra cuando pretende acceder a un trabajo adecuado a sus cualificaciones.

Las dificultades se pueden agrupar en los siguientes aspectos:

Entorno laboral:

En primer lugar destaca cómo la evolución de los mercados, así como de las necesidades a cubrir van cambiando continuamente, este hecho provoca que las diferentes ocupaciones acomodadas en las empresas precisen de revisiones continuas, porque las competencias que se requieren para el desempeño eficaz de los puestos van cambiando continuamente.

Señalar qué aspectos del entorno están provocando cambios a todos los niveles de las diferentes Organizaciones:

En lo económico:

- La globalización de los mercados internacionales
- Crisis periódicas y poco distantes

En lo socio-político

- Revoluciones de los últimos años (Países del Este, Alemania...)
- Nuevos valores
- Sociedad de la Información
- Mayor conciencia global

En lo tecnológico:

- Progreso tecnológico exponencial
- Celeridad
- Autopistas de la información

Estos cambios derivan en unas consecuencias en la gestión de las personas dentro de las organizaciones que afectan a las personas mayores de 45 años.

Concretamente son tres consecuencias claves:

- Se reducen las plantillas de aquellos departamentos donde se añade menos valor
- Aumenta la subcontratación de servicios que no son área de negocio de la Organización
- Los recursos humanos pasan a nuevos escenarios y van mutando, movilizándose en diferentes campos.



Este nuevo panorama laboral requiere que las personas tomen conciencia de este cambio que están sufriendo, y se comienza a valorar determinadas competencias en las que el colectivo mayores de 45 años tiene dificultades.

Así es el caso de competencias genéricas ligadas a los comportamientos como son: la capacidad de aprendizaje, adaptabilidad y flexibilidad. Y competencias técnicas ligadas a determinados conocimientos como son las nuevas tecnologías y los idiomas.

Del mismo modo, existen otras exigencias que requieren las ocupaciones como son la polivalencia de funciones, disponibilidad horaria y movilidad territorial que suponen serios obstáculos para mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 45 años.

Por lo tanto, los nuevos roles que está exigiendo un mercado laboral, cada vez más competitivo, exigente y cambiante que prima a las personas con elevada capacidad de adaptación a los cambios, de aprendizaje continuo y disponibilidad de tiempo generan barreras a las personas mayores de 45 años, que según las personas consultadas, adolecen de estas características.

Entorno social:

Desde el punto de vista social, el colectivo estudiado encuentra dificultades relacionadas con determinadas percepciones o estereotipos sociales y/o culturales que dibujan una “inadecuada imagen” de la persona mayor de 45 años poco apropiada para ser contratada.

Los estereotipos que se señalaron fueron aquellos que relacionaban al colectivo con personas más conflictivas y menos flexibles en el entorno de trabajo, entendiendo que era preferible contratar a una persona joven más libre de cargas familiares, menos asentada y con espíritu de cambio que a una persona mayor con sus raíces ya establecidas, con cargas familiares y espíritu más conservador ante los cambios.

Administración pública:

Otro aspecto que se ha tratado en profundidad por los grupos de expertos ha sido el relacionado con los servicios que se ofrecen desde la Administración Pública al colectivo objeto del estudio, y desde una crítica constructiva se han señalado determinados aspectos mejorables, que en el presente pueden estar dificultando la mejora de empleabilidad de las personas mayores de 45 años.

Si se analiza atendiendo los diferentes servicios que se ofrecen, y refiriéndonos en primer lugar al servicio de *orientación socio-laboral*, se comentó la importancia de concentrar más los recursos que existen para asesorar u orientar a las personas mayores de 45 años, porque la dispersión de información, así como la falta de conocimiento específico de las problemáticas del colectivo, genera confusión y a veces desánimo entre ellos.

En referencia a los diferentes servicios referidos a *la formación*, se diferenciaron claramente la formación profesional ocupacional de la formación instrumental.



Con respecto a la primera se expuso la idea de ofertar una formación más específica para las personas mayores de 45 años que fuera más adaptada, por un lado a sus necesidades personales, y por otro a sus perfiles competenciales, tanto en cualificación, como en motivaciones.

Se comentaron las dificultades de acceder a la formación que se estaba ofertando desde entidades y centros públicos, entendiéndose que este colectivo se presentaba con mayores barreras en relación a otros colectivos; Como es, en determinados casos, la imposibilidad de mantener un horario fijo de formación, la necesidad económica de encontrar empleo para mantener la familia y no poder cursar una formación muy extensa en el tiempo que no le permite gestionar su incorporación laboral.

Se expuso la importancia de generar cursos específicos para las personas mayores de 45 años, analizando sus características especiales previamente y adaptando de una forma flexible todos los elementos de la formación, desde el contenido hasta la metodología y horario.

Fundamentalmente se señaló que la metodología de formación de adultos mayores requiere una adaptación y preparación adecuada, muy basada en el autodescubrimiento a partir de las experiencias vividas.

Se señaló la necesidad de generar una formación motivante en relación a las nuevas tecnologías, importante obstáculo para el colectivo del estudio.

Del mismo modo, se reseñó la importancia de ofertar una formación muy ligada a la consecución de trabajo, lo que implica un intenso análisis previo de demanda de empleo adecuado a las características de las personas mayores de 45 años, y adaptación de la formación a las competencias que se requieren por las ocupaciones ofertadas.

Otro aspecto que fue debatido en las mesas de trabajo por las personas expertas fue el *autoempleo* como alternativa de mejora de la empleabilidad.

Este elemento fue analizado como una dificultad, en primer lugar porque es considerado como la última alternativa a elegir cuando se hace preciso y necesario emplearse laboralmente para obtener ingresos económicos. Se comentó que es el último eslabón de una cadena desmotivante que se origina en la búsqueda incansable de empleo por cuenta ajena y que después de un periodo largo de tiempo no genera su fruto.

El considerarse una alternativa de último recurso pone de manifiesto la falta de uno de los elementos claves para el éxito en el autoempleo y es la motivación y visión del negocio.

Asociacionismo:

Por último se destacó como una de las dificultades más importantes que se encuentra este colectivo para mejorar sus condiciones de empleabilidad, las barreras que tienen para asociarse o unificarse en el ámbito andaluz y así prosperar conjuntamente, pudiendo ofertar un apoyo integral a todos los asociados independientemente del lugar geográfico a donde se pertenezca.



3.4.

Oportunidades que poseen las personas desempleadas mayores de 45 años para incorporarse al mercado laboral.

En este apartado se van a analizar las oportunidades que poseen las personas desempleadas mayores de 45 años, oportunidades que, al igual que sucedía con las dificultades, provienen del exterior e intervienen en la mejora de la empleabilidad del colectivo de este estudio.

Sin embargo antes de iniciar el análisis de las oportunidades, debe señalarse que los expertos remarcaron al inicio de las mesas de trabajo que la mayor oportunidad que posee la persona desempleada mayor de 45 años para mejorar su empleabilidad es **la propia persona desempleada**, la cual debe ser consciente de la necesidad de activarse y moverse por sí misma para poder adquirir un conocimiento cada vez más amplio del mercado laboral actual y saber dónde dirigirse y cómo hacerlo, pudiendo incluso ofertar **Ideas propias** a diferentes entidades y organismos como otra opción de mejorar sus posibilidades de empleo.

Una vez comentado el punto anterior, debe señalarse que las oportunidades planteadas por las personas expertas asistentes a las mesas de trabajo, se van a agrupar en seis aspectos fundamentales para su mejor análisis:

Entorno laboral:

- **Nuevas formas de trabajo:**

Las personas expertas indicaron que han surgido nuevas formas de trabajo que permiten compaginar el trabajo con otras actividades. Entienden que éstas son especialmente favorables en el caso de aquellas mujeres que desean compaginar su vida laboral con la personal. Un claro ejemplo de estas nuevas formas de trabajo, sería el teletrabajo.

- **Nuevos yacimientos de empleo:**

Las personas expertas que han participado en las mesas de trabajo, coinciden en plantear los **Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE)** como otra de las oportunidades externas que favorecen a que las personas desempleadas mayores de 45 años mejoren sus posibilidades de encontrar un empleo.

Los sectores económicos donde existe una mayor posibilidad de incorporación al mercado laboral de las personas desempleadas mayores de 45 años, según los expertos, se encuentran enmarcados dentro de los llamados NYE. Sin embargo, esto puede resultar difícil si no se realiza un profundo estudio de los mismos, en el que se descubran las necesidades reales a cubrir de la sociedad y de los propios ciudadanos

- **Recuperación de oficios.**

En las mesas de trabajo se comentó la recuperación de determinados oficios que la sociedad actual está volviendo a demandar. Se tratan de oficios que ya estaban obsoletos, para los cuales la mayoría de las personas que están formadas y poseen experiencia para poder desarrollarlos son, actualmente, mayores de 45 años, lo que supone otra oportunidad para quienes se encuentran en situación de desempleo.



Se destacaron los siguientes ámbitos:

- Recuperación y conservación de la tradición artesanal.
 - Comercialización de la confección textil.
 - Carpintería tradicional.
 - Herrería.
 - Forja.
- **Fuente de conocimientos.**

Según los expertos, las empresas consideran a las personas mayores de 45 años fuentes de conocimiento y experiencia que puede ser ventajosa para la evolución y desarrollo del trabajo a realizar y de la propia empresa. Este reconocimiento se traduce en la capacidad que tiene el colectivo de personas mayores de 45 años para tomar decisiones importantes, capacidad que colectivos más jóvenes no pueden presentar.

Entorno social:

• **Nuevo papel social de la mujer:**

Los expertos destacaron el nuevo papel social que ha adquirido la mujer. En los últimos tiempos ha empezado a detectarse que las mujeres desempleadas mayores de 45 años deciden incorporarse al mercado laboral porque otras mujeres más jóvenes lo están haciendo. Esto hace que la mujer desempleada mayor de 45 años se active, convirtiéndose esta situación en un estímulo social para ellas.

En consecuencia, el ambiente social es un buen elemento motivador para las mujeres inactivas, pues ha hecho que la mujer desempleada mayor de 45 años reaccione y salga al mercado en busca de un empleo. Mujeres que, en ocasiones, se dan cuenta de la existencia de un perfil empresarial que desconocían poseer, que les lleva incluso a crear su propia empresa.

• **Valores tradicionales demandados:**

Los expertos coincidieron en afirmar que en la sociedad actual se valora la tenencia de unos valores tradicionales (responsabilidad, humanidad, compromiso...), valores que están presentes en el colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años.

Esta oportunidad hace que la persona desempleada mayor de 45 años, mejora su empleabilidad puesto que esos valores suponen una garantía para el empresariado, ya que son personas con un alto grado de responsabilidad, respetabilidad y de compromiso (planteándose estos valores no sólo como fortaleza interna de la persona desempleada, sino como oportunidad externa, pues es el/la empresario/a quien ve en la persona desempleada mayor de 45 años una persona que le da más confianza y, por tanto, mayor garantía a la hora de contratarlo).

Administración pública:

Se comentó en las reuniones de trabajo que existe una mayor sensibilización por parte de la Administración Pública hacia este colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años, de



tal manera que ha llegado a considerarlo objetivo prioritario con el que trabajar y al que ofrecer ayudas y subvenciones, ya sea a la propia persona desempleada o a la empresa por su contratación, como medida que facilite y mejore sus posibilidades de encontrar un empleo y/o crear su propia empresa.

Esta mayor sensibilización se manifiesta en cuatro vías:

- **Orientación:**

La Administración dispone de servicios y proyectos especializados en asesorar a personas desempleadas mayores de 45 años, son servicios de información y de orientación laboral, en los que se hace preciso escuchar las necesidades reales de este colectivo y donde la figura del tutor – orientador marca y refuerza las conductas positivas.

Estos servicios ofrecen además, programas de acompañamiento y motivación a la persona desempleada mayor de 45 años que acude a los servicios de orientación, con la intención de que esta persona se active y mejore sus posibilidades de encontrar un empleo

- Programa de inserción laboral:

Itinerario:

- Tutoría: asignación un tutor de empleo que, durante todo el desarrollo del programa e prestará una atención individualizada asesorándole, acordando y realizando el seguimiento, y/o actualización, al menos con carácter mensual, de su itinerario de inserción laboral, proponiendo y evaluando las acciones de mejora de su empleabilidad.
- Itinerario de inserción laboral: Se establecerá por medio de una entrevista profesional y con la elaboración de un plan personal de inserción laboral.
- Gestión de ofertas de colocación.
- Incorporación a planes de empleo y/o formación (Plan Nacional de Formación e inserción Profesional, Programa de talleres de empleo, Planes de empleo para la contratación de desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social u otras actuaciones.

- Renta activa de inserción:

- Se percibirá transcurrido un período de tres meses.
- La cuantía de la renta será igual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional.
- La duración máxima de la renta será de diez meses.

- **Formación:**

Existen cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO) destinados a diferentes colectivos y otros específicos que están dirigidos a personas desempleadas mayores de 45 años. Por otra parte, se presentan los cursos de Formación Continua (FC) dirigidos a personas ocupadas, que se plantean como una manera de prevenir la situación de desempleo, pues sus destinatarios se reciclan en su puesto de trabajo, evitándose así el posible desempleo.

El seguimiento de cursos de formación se plantea como una oportunidad para formarse y reciclarse siempre y cuando exista remuneración o bien un compromiso de contratación tras la realización del mismo.



Tal y como informan las personas expertas que han colaborado en la realización de este estudio, la formación es una manera de activar a las personas, es un primer paso para que busquen empleo, una manera de reciclarse, de actualizar y afianzar sus conocimientos. Algunos de los cursos que se ofertan tienen compromiso de contratación y otros ayudan a mejorar la empleabilidad (a través de prácticas, por ejemplo) activándolas en su búsqueda y ampliando y/o completando la formación y experiencia que ya poseen.

En general, los cursos de formación ayudan a las personas desempleadas mayores de 45 años a potenciar sus habilidades, especialmente en aquellos casos en los que llevan un largo periodo de tiempo apartados del mercado laboral y ahora desean incorporarse nuevamente, haciéndose necesaria la recuperación de determinadas habilidades que precisa la búsqueda de un empleo.

- Talleres de empleo.
 - Durante el taller los participantes en el programa serán contratados por las entidades promotoras mediante la modalidad contractual más adecuada, de acuerdo con la normativa vigente.
 - Recibirán formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

- Sociedades mixtas:

Otra de las oportunidades que las personas expertas destacaron para la mejora de la empleabilidad de las personas mayores de 45 años es la creación de Sociedades Mixtas en las que trabajen conjuntamente el Servicio Andaluz de Empleo y las Asociaciones de parados mayores de 40 años.

- Centros de educación de personas adultas (CEPA):

Para los expertos asistentes en las mesas de trabajo los Centros de Educación de Personas Adultas (CEPA) son espacios básicos para crear nuevas redes de soporte social, son espacios de acogida y cobijo, lugares de identidad colectiva frente a la individualización de las personas. Además, es preciso añadir la importancia de la formación funcional, la cual debe formar parte del empleo.

- **Autoempleo:**

La creación de la propia empresa, es presentada por las personas expertas que han colaborado en el estudio como una oportunidad externa, en la que la persona desempleada mayor de 45 años puede aprovechar su propia experiencia.

Se plantea el autoempleo como una opción positiva, especialmente por la experiencia y el bagaje que traen consigo las personas desempleadas mayores de 45 años.

Además, los Nuevos Yacimientos de Empleo son una buena iniciativa para crear empresa. En la actualidad, esto ya se está llevando a ejecución, así, algunos de los NYE en los que se está creando empresas son en los llamados servicios de proximidad, servicios de ayuda a domicilio donde existen grandes posibilidades de éxito.



Es importante tener en cuenta que cada una de las personas desempleadas son personas diferentes con necesidades y recursos también diferentes por lo que sería preciso analizar los casos que se presenten de manera individualizada y facilitarles una orientación personalizada a quienes decidan crear su propia empresa, pues es preciso que posean unas características especiales para ello.

- Subvenciones a fondo perdido y bonificación de tipo de interés:
 - Ayuda a fondo perdido de hasta 3.000 €.
 - Subvención de los tipos de interés hasta un máximo de 3.000 €.
 - Ayuda reintegrable a devolver en un máximo de 10 años.
- Ayuda a tanto alzado para el inicio de la actividad
 - Colectivos con especiales dificultades (entre ellos mayores de 45 años): Oscilará entre los 3.006 € y los 4.508 €.
- Ayudas para la bonificación en los intereses de las operaciones de préstamos que se suscriban para el inicio de la actividad
 - Hasta 3.006 €.

• Ayudas directas a la contratación:

La Administración facilita la contratación de personas desempleadas mayores de 45 años, dando una serie de ayudas e incentivos a las empresas que contratan a las personas desempleadas de este perfil.

Igualmente, hay ayudas que se facilitan directamente al colectivo de estudio. Algunas de las personas expertas señalaron la ventaja que supondría la distribución de estas ayudas mensualmente en lugar de realizarse en un solo pago y que estuviesen acompañadas de una formación o un trabajo a realizar por la persona desempleada mayor de 45 años, de manera que a la vez que percibe la ayuda se esté reciclando formativa y/o profesionalmente, ampliándose así sus posibilidades de inserción laboral.

Se consideró preciso agilizar el proceso de entrega de las subvenciones y ayudas destinadas a fomentar la contratación de las personas mayores de 45 años, de manera que una rápida gestión fomentase más la contratación de este colectivo. Independientemente de este inciso, los/as expertos/as corroboran que la concepción de subvenciones y ayudas son una oportunidad que fomenta la contratación de las personas mayores de 45 años y el autoempleo, mejorando con ello su empleabilidad.

Incentivos a la creación de empleo:

Incentivos a la creación de empleo a través de la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales y/o la reorganización del tiempo de trabajo

- Programa de incentivo a la creación de empleo estable como consecuencia de la implantación de una jornada laboral máxima de 35 horas semanales.
 - Ayuda equivalente al 100% del coste estimado como cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos durante el primer año hasta un importe máximo de 3.606,07 €.



- Programa de incentivo a la creación de empleo por eliminación o reducción de horas extraordinarias. Nuevas contrataciones con jornada de al menos 20 horas semanales
 - 40% de la cuota patronal si el periodo de contratación igual o inferior a seis meses (máximo de 1.202,02 €).
 - 50% si se realiza por un periodo superior (limitándose al primer año y un máximo de 2.404,05 €).
- Programa de incentivo a la contratación a tiempo parcial indefinida.
 - Ayuda a tanto alzado (hasta 3.005,06 €) al empleador por cada contrato indefinido a tiempo parcial que efectúe.
- Programa de incentivo a la creación de empleo por sustitución de vacantes o ausencias legales, o reducción voluntaria de jornada.
 - 40% de la cuota patronal si el periodo de contratación igual o inferior a seis meses (máximo de 1.202,02 €).
 - 50% si se realiza por un periodo superior (limitándose al primer año y un máximo de 2.404,05 €).

Incentivos a la creación de empleo

- Incentivos al empleo estable en empresa y entidades sin ánimo de lucro hasta doscientocincuenta trabajadores.
 - Incentivo para contrataciones de carácter indefinido a tiempo completo: 3.607 €.
- Incentivo para contratos fijos-discontinuos: 3.006 €.
- Incentivos al empleo estable en empresa y entidades sin ánimo de lucro con más de doscientos cincuenta trabajadores.
 - Incentivo para cada nueva contratación a tiempo completo: 2.405 €.
- Incentivos a la/s primera/s contratación/es laboral/es de carácter estable del autónomo/a.
 - Incentivo para la/s primera/s contratación/es laboral/es de carácter indefinido a jornada completa: 4.208 €.

Incentivos al fomento de empleo en Centros Incentivos especiales de empleo:

- Incentivos a la creación de empleo estable en Centros Especiales de Empleo.
 - Incentivo de 12.201 € por cada puesto de trabajo que se cree a jornada completa.
- Incentivos al mantenimiento de empleo en Centros Especiales de Empleo.
 - Incentivos del 50% del SMI vigente.
 - Autorización para la bonificación de 100% de la cuota patronal a la Seguridad Social.
 - Incentivos para la adaptación de puestos de trabajos fijos y/o eliminación de barreras arquitectónicas.



- Incentivos a la transición de trabajadores de Centros Especiales de Empleo al empleo normalizado.
 - Ayuda a tanto alzado al Centro Especial de Empleo que asciende a 3.006 € por cada trabajador que formalice contrato de trabajo de carácter estable en empresa ordinaria.

- Contratos y bonificaciones:

Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

COLECTIVO CUANTÍA

- Personas mayores de 45 años.

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio.

Contrato indefinido general. Bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes.

COLECTIVO CUANTÍA

- Mujeres que lleven inscritas 6 meses en el paro o sean mayores de 45 años
 - 70% de la cuota el primer año y el 60% el segundo años. En caso de ser primera contratación los porcentajes se incrementarán en un 5%.
- Desempleadas/os mayores de 45 años y hasta los 55 años.
 - 50% de la cuota el primer año y el 45% el segundo años. En caso de ser primera contratación los porcentajes se incrementarán en un 5%.
- Mujeres desempleadas entre 45 y los 55 años que sean contratadas a tiempo completo.
 - 60% de la cuota el primer año y el 55% el segundo años. En caso de ser primera contratación los porcentajes se incrementarán en un 5%.
- Desempleados entre 55 y 65 años.
 - 55% de la cuota el primer año y el 50% el segundo años. En caso de ser primera contratación los porcentajes se incrementarán en un 5%.

• **Certificados de profesionalidad:**

Los expertos destacaron como oportunidad los certificados de profesionalidad, los cuales permiten acreditar la experiencia laboral acumulada de, en este caso, las personas desempleadas mayores de 45 años, pudiendo así certificar ante la empresa unos conocimientos y experiencia profesional que sirva de apoyo y mejore la posibilidad de encontrar un empleo del colectivo de este estudio.



Análisis de la empleabilidad
de personas desempleadas

mayores de

4

**ESTRATEGIAS
PARA MEJORAR
LA EMPLEABILIDAD
DE LAS PERSONAS
DESEMPLEADAS
MAYORES DE
45 AÑOS**



ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS MAYORES DE 45 AÑOS

4.1.

Desarrollo de las estrategias.

Los asistentes a las mesas de trabajo celebradas indicaron que, antes de referir las estrategias que pueden aplicarse para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas mayores de 45 años, convenía destacar ciertas características de este colectivo, ya analizadas en el apartado anterior, que influyen de forma notable cualquier sobre estrategia que se quiera llevar a cabo.

- Las personas desempleadas mayores de 45 años presenta como mayor reparo a la hora de aceptar un empleo el cambio de residencia. Concretamente más del 60% no aceptaría un puesto de trabajo que conllevara un cambio de residencia. Solamente un 15% de este colectivo sí estaría dispuesto a aceptarlo.
- El colectivo presenta un déficit de formación. La falta de formación se explica por la juventud con la que iniciaron su vida laboral. Sin embargo sí poseen un bagaje y una experiencia que les respalda y que debe ser desarrollado como una de sus grandes oportunidades.

El déficit de formación se acentúa en la mujer situación que dificulta aún más la posibilidad de su incorporación al mercado laboral. Igualmente debe destacarse que la mujer mayor de 45 años que ha estado en situación de inactiva presenta un segundo déficit como es la falta de experiencia laboral que puede acreditar.

- Con respecto al tipo de contratación que se utiliza habitualmente con este colectivo cabe destacar el escaso número de contratos indefinidos que se realizan a personas mayores de 40 ó 45 años. Por tanto la situación de inestabilidad es aún más evidente.

A continuación se adjuntan las diferentes estrategias que fueron comentadas y que se agrupan en su reflexión de la siguiente forma:

Orientación personalizada:

Las personas desempleadas mayores de 45 años presentan en su mayoría una serie de sentimientos que les dificulta dirigirse de una forma activa al mercado laboral. La sensación de exclusión y aislamiento que la propia situación de desempleo crea en este colectivo junto con la falta de confianza propia y autoestima provocada, entre otros factores, por el miedo al fracaso, influyen de manera determinante en las dificultades que encuentran a la hora de su reincorporación al mercado laboral.



Para disminuir esas emociones negativas que las personas integradas en este colectivo tienen, es necesario que el asesoramiento que reciban por parte de los/as orientadores sea lo más personalizado posibles.

El esfuerzo que se debe realizar está enfocado en el apoyo de la mejora de la autoestima y confianza a través de las competencias positivas que el colectivo posee como son la autorreflexión y la capacidad de resolver problemas.

Autoempleo:

La opinión mayoritaria surgidas de las mesas de trabajo es que el autoempleo debe seguir promocionándose como medida para la mejora de la empleabilidad de este colectivo.

No obstante, esta opción no debe ser utilizada de forma generalizada puesto que no todas las personas están capacitadas y motivadas para emprender una actividad empresarial.

Según los asistentes debe analizarse cada caso de forma individual para garantizar el éxito de las mismas.

De igual manera se indicó que es necesario hacer estudios individualizados de carácter local para determinar cuales son las necesidades que realmente está demandando el mercado y lograr que el autoempleo tenga una mayor probabilidad de éxito al responder a las necesidades del mercado de referencia.

Conviene destacar en este punto que es recomendable que se difundan las experiencias exitosas que se hayan producido con el objetivo de reducir esa desconfianza que en el colectivo se produce al tener sólo noticias de aquellos casos en los cuales los resultados no han sido los esperados. Un ejemplo de experiencia exitosa es la siguiente:

- Los Premios Arcos Iris a las Cooperativas del año 2002 han recaído en cooperativas regentadas por personas mayores de 45 años.

Por último señalar que se comentó igualmente que sería conveniente que las subvenciones dirigidas a fomentar el autoempleo mejoraran en dos aspectos:

- En una mayor facilidad para acceder a ellas.
- Y, sobre todo, en una mayor agilidad en los tramites a cumplir para poder conseguirlas.

Nuevos Yacimientos de Empleo:

Éstos deben enfocarse tanto al Autoempleo como al empleo por cuenta ajena, en general. La clave para los asistentes es determinar cuales son los Nuevos Yacimientos de Empleo en los que el tener más de 45 años es una ventaja y no un inconveniente. Para ello deben realizarse estudios que pretendan conocer cómo avanza la sociedad andaluza y española y cuales van a ser los cambios tecnológicos que se van a producir y que va a influir en la futura incorporación laboral del colectivo.



Junto con el análisis del avance tecnológico en el mercado laboral, debe tratarse la recuperación de antiguas profesiones que la sociedad está demandando. La experiencia laboral y el mismo conocimiento de las profesiones son aspectos que sitúan a este colectivo en una situación privilegiada para que sean ellos quienes afronten la recuperación de esos antiguos oficios.

Políticas de empleo:

Los asistentes indicaron que sería interesante que se adoptaran políticas que dificultaran o impidieran el despido de personas mayores de 45 años en contextos de reestructuración industrial. En este sentido solo en los siguientes países europeos se han establecido normas legales que contemplen este aspecto: Bélgica, Finlandia, Irlanda y España (dentro del Estatuto de los Trabajadores).

La prolongación de la vida activa fue propuesta igualmente como otra estrategia posible, siempre que vaya acompañada de la formación necesaria para superar los desfases motivados por la rapidez de los cambios organizativos y socioeconómicos.

Contratación estable:

En el punto 2.5 del análisis socio-laboral se indicaron la legislación estatal y autonómica que en los últimos seis años han tenido como objetivo fomentar la contratación de colectivos con dificultades para su incorporación al mercado de trabajo, entre los cuales se sitúan las personas desempleadas mayores de 45 años.

Según los asistentes a las mesas de trabajo el fomento de la contratación de personas de este colectivo a través de bonificaciones o incentivos, establecida por la legislación anteriormente citada, se revela aún como insuficiente, puesto que dichas cantidades no estimulan por sí solas la contratación. Es necesario que además de ellas se comunique de forma eficaz al tejido empresarial la productividad que este colectivo puede dar.

Para lograr un mayor fomento de la contratación, se indicó que deben realizarse, de forma conjunta con los incentivos y las bonificaciones que se vienen aplicando, ya por parte de la Administración Pública, acciones de comunicación, e información al empresariado para que tomen conciencia sobre la importancia de las nuevas tecnologías y la ergonomía en el trabajo para este colectivo.

Un personal mayor de 45 años puede contratarse con esa edad sin prejuicios de que pueda bajar su productividad con el tiempo, si se adaptan los puestos al uso de las nuevas tecnologías y a determinados aspectos ergonómicos que pueden reducir el estrés y aumentar la citada productividad.

Acreditación de la experiencia:

Las personas mayores de 45 años, cuando se quedan desempleadas, poseen gran experiencia, pero al no existir un sistema oficial que permita su acreditación, su inserción laboral se ve



muy limitada. Estamos ante una las debilidades más notables de este colectivo que ve como sus competencias adquiridas a lo largo de su carrera profesional no obtiene un reconocimiento oficial.

Por este motivo los asistentes a las mesas de trabajo determinaron como un aspecto fundamental el establecer procedimientos que permitan la validación de estos conocimientos que se poseen debido a la larga experiencia laboral, pero que al no estar recogida en una titulación oficial, no pueden ser acreditados.

Se insistió en seguir trabajando en los Certificados de Profesionales.

Inversión en adaptación de puestos:

Inciendiando en la línea comentada anteriormente de mejorar la contratación del colectivo, las mesas de trabajo comentaron repetidamente la necesidad de adaptar los puestos de trabajo y las organizaciones a las necesidades y especificidades de las personas mayores de 45 años, de tal manera que se les ayude a mantener una vida sana y por tanto se mantenga un envejecimiento activo y un alargamiento progresivo de la edad de jubilación.

Movilidad ocupacional:

Se indicó en las mesas de trabajo que es necesario promover la movilidad ocupacional y profesional de este colectivo, facilitando su acceso a nuevas formas de empleo en expansión.

Formación:

Nos encontramos ante uno de los pilares fundamentales para lograr mejorar la empleabilidad del colectivo.

En el análisis socio-laboral quedó reflejado que más del 75% de las personas desempleadas mayores de 45 años en Andalucía son analfabetos o tiene sólo estudios primarios. Por tanto para este importante porcentaje su reincorporación al mercado laboral pasa por recibir una formación que se traduzca en la mejora de competencias para el desempeño eficaz de una ocupación.

Debe tenerse en cuenta que en la mayoría de los casos la falta de capacidad para adaptarse a los cambios que tiene este colectivo (y que se refleja en este estudio como un punto débil) tiene su origen en la formación, puesto que al no estar dentro de una organización que se la proporcione, debe buscarla por su cuenta sin saber, en muchos casos, a dónde acudir para recabar información.

Por este motivo es necesario que la formación que se le ofrezca a este colectivo incida en dos aspectos:

- La formación ocupacional.
- La formación instrumental.



Esta última formación es la que permite soslayar carencias tanto en el ámbito de conocimientos y habilidades básicas de comunicación (p. ej idiomas) como en el socio-cultural.

El acceso al mundo laboral requiere no sólo conocer y tener las competencias para desarrollar una ocupación, si no también requiere el saber relacionarse y desenvolverse adecuadamente en el día a día, desde la salida del domicilio hasta su vuelta. Y son en estos aspectos instrumentales en los que se debería incidir como apoyo para generar una mayor confianza y autoestima.

Esta formación instrumental puede darse de forma independiente o como módulo de la formación ocupacional.

Por otro lado, según los datos ofrecidos por los asistentes, estamos ante un colectivo que en un primer momento no muestra gran interés por la formación, pero una vez que la inician presentan un porcentaje muy alto de finalización de la misma. Para lograr que, desde un primer momento, el colectivo muestre interés por la formación es fundamental que se establezcan modelos de participación en los cuales los futuros asistentes puedan participar, bien de forma personal o bien a través de asociaciones, en la definición de objetivos y de la formación a recibir.

Entrando en los aspectos metodológicos de la formación a ofrecer, el primer paso a dar para lograr su efectividad es ofrecer cursos que estén específicamente enfocados para este colectivo, casando oferta con demanda. Para ello es conveniente realizar estudios previos que determinen qué cursos son los necesarios para facilitar su ingreso o reingreso, según el caso, en el mercado laboral, sin olvidar diferenciar, en todo momento, los distintos niveles formativos que poseen estas personas.

Debe tenerse en cuenta a la hora de definir la programación de esta formación que la misma debe finalizar en una aplicación práctica, de tal manera que partiendo de aspectos teóricos se finalice en lo práctico. El colectivo que se analiza debe sentir que aprovecha el tiempo con la formación y ello será así si obtiene resultados operativos.

Un segundo paso a dar sería priorizar experiencias mixtas de formación/empleo, en las cuales se debe potenciar el desarrollo de capacidades y competencias frente a las horas de formación en aula.

Dinamización social:

Fomentar la dinamización social a través del desarrollo local, con el objetivo de movilizar a aquellas personas desempleadas mayores de 45 años que se encuentran en su casa, de tal forma que se conviertan ellos mismos en motores de su futuro ingreso en el mercado laboral. Para contribuir a este objetivo se han creado recientemente ciento catorce Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico.

Conviene destacar que el sentimiento de autoexclusión que se da en ciertos miembros de este colectivo provoca que se aisle de la sociedad *a través de permanecer en su casa*.

Por tanto si desde la propia sociedad (en este caso a través de agentes dinamizadores) se combate esa sensación que tienen ciertas personas de este colectivo de abandono de la sociedad, se podrá conseguir que el sentimiento de exclusión del ámbito socio-laboral quede disminuido.



Asociacionismo:

Fomentar el asociacionismo como movimiento para fortalecer la identidad y la representación en la sociedad del colectivo fue una estrategia presentada de forma reiterada en las distintas mesas de trabajo. Es necesario que el colectivo tenga representantes que realicen tareas de intermediación con las empresas, de manera que se ajusten las capacidades y las competencias que este colectivo ofrece con las necesidades que las empresas tienen.

Observatorios de Empleo:

Los asistentes afirmaron que sería necesaria la creación de "Observatorios de Empleo" para desempleados mayores de 45 años, de manera que se les realice un seguimiento antes de su inserción en el mercado laboral y, posteriormente, durante su estancia en el mismo.

Según el punto de vista de los asistentes para que dichos Observatorios tengan éxito debe cumplirse dos aspectos:

- Tiene que existir, por un lado, un seguimiento continuado y, por otro, un apoyo individualizado para cada persona.

Entre los análisis que desde estos observatorios se podrían llevar a cabo se destacó el análisis de los motivos por los cuales una persona mayor de 45 años pierde su puesto de trabajo. En la actualidad sólo se tienen datos muy generales que no permiten establecer medidas correctoras o preventivas para eliminar o cuanto menos minimizar sus efectos.

Es fundamental, según los asistentes, que cada persona desempleada mayor de 45 años se sienta protagonista. Para lograr esa situación los Observatorios representarían un papel muy importante si son capaces de ofrecerles tutorías individualizadas.

El punto de arranque de cualquier estrategia debe ser la consideración de que cada caso que se presente es diferente y que posee unas características y necesidades igualmente diferentes.

Sistema de evaluación:

Debe estructurarse un sistema de evaluación que estime cual es el impacto real de las medidas que se lleven a cabo para fomentar la empleabilidad de este colectivo.

Para los asistentes debería evaluarse, especialmente, el impacto que tienen las Políticas Europeas de empleo, evaluación que debe tener en cuenta las particularidades de los diferentes territorios en los cuales se estén aplicando dichas políticas.



Una vez llegado a este punto se plantea la siguiente pregunta: ¿Quiénes deben llevar a cabo estas estrategias?:

- **Las propias personas desempleadas mayores de 45 años**

Son las propias personas desempleadas las que tienen que hacer reflexión y llevar sus acciones a la práctica. Son ellos/as los/as “protagonistas de su propio destino”,

Habitualmente han sido los/as técnicos/as y expertos/as en las materias quienes han asumido ese papel protagonista. Las mesas de trabajos abogaron por reconducir esta situación hasta conseguir que el papel que asuman las personas mayores de 45 años sea ciertamente el de protagonista, dejando a los/as técnicos/as un papel de asesor que ofrece su trabajo una vez escuchado al verdadero protagonista.

Igualmente deben participar en la puesta en marcha de estas estrategias:

- La Administración Pública
- Asociaciones del propio colectivo
- Empresas
- Agentes sociales y económicos (Sindicatos)
- Tercer Sector

4.2.

Cuadro resumen de las estrategias.

PUNTOS DÉBILES		PUNTOS FUERTES	
1.	Edad.	1.	Necesidad de inserción laboral.
2.	Falta de cualificación profesional.	2.	Experiencia adquirida.
3.	Necesidad de formación instrumental.	3.	Fuente de conocimientos.
4.	Falta de idiomas.		
5.	Desconocimientos de nuevas tecnologías.		
6.	Desconocimiento del mercado laboral.	4.	Establecimiento de relaciones interpersonales.
7.	Falta de capacidad para adaptarse al cambio.	5.	Capacidad de resolución de problemas.
8.	Sentimiento de exclusión.	6.	Capacidad de autorreflexión.
9.	Desconfianza y falta de autoestima.	7.	Madurez personal y profesional.
10.	Desmotivación, falta de interés y de esfuerzo.	8.	Responsabilidad y compromiso.
		9.	Mayor rendimiento en el puesto de trabajo.



DIFICULTADES		OPORTUNIDADES	
1.	Entorno Laboral:	1.	Entorno Laboral:
1.1	Exigencia de una mayor polivalencia de funciones.	1.1	Nuevas formas de trabajo (Por ejemplo Teletrabajo).
1.2	Disponibilidad horaria.	1.2	Nuevos yacimientos de empleo.
1.3	Movilidad territorial y cambio de residencia.	1.3	Recuperación de oficios.
1.4	Personas más jóvenes con elevada formación académica.		
1.5	Contratación temporal.		
1.6	Jubilaciones anticipadas.		
2.	Entorno Social.	2.	Entorno Social:
2.1	Percepciones o estereotipos sociales y/o culturales.	2.1	Nuevo papel social de la mujer.
2.2	Barreras existentes para asociarse o unificarse.	2.2	Valores tradicionales demandados.
3.	Administración Pública:	3.	Administración Pública:
3.1	Orientación:	3.1	Orientación:
3.1.1	Dispersión de información.	3.1.1	Programas de inserción laboral.
3.1.2	Falta de conocimiento específico de las problemáticas del colectivo.	3.1.2	Observatorio de empleo.
3.2	Formación:	3.2	Formación:
3.2.1	Dificultades de acceder a la formación que se está ofertando desde entidades y centros públicos.	3.2.1	Talleres de empleo.
3.2.2	Metodología no adaptada a las características específicas del colectivo.	3.2.2	Sociedades mixtas.
3.2.3	Poca participación del colectivo en el diseño de las acciones formativas.	3.2.3	Centros de educación de personas adultas.
3.2.4	Poca oferta de formación instrumental.		
3.3	Autoempleo:	3.3	Autoempleo:
3.3.1	Considerar el autoempleo como la última alternativa a elegir.	3.3.1	Subvenciones a fondo perdido y bonificación de tipo de interés.
		3.3.2	Ayuda a tanto alzado para el inicio de la actividad.
		3.3.3	Ayudas para la bonificación en los intereses de las operaciones de préstamos que se suscriban para el inicio de la actividad.
3.4	Falta de retroalimentación.	3.4	Ayudas directas a la contratación:
		3.4.1	Incentivos a la creación de empleo estable.
		3.4.2	Incentivos a la creación de empleo a través de la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales y/o la reorganización del tiempo de trabajo.
		3.4.3	Incentivos al fomento de empleo en Centros especiales de empleo.
		3.4.4	Contrato indefinido general. Bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes.
		3.5	Certificados de profesionalidad.



ESTRATEGIAS	PUNTOS DÉBILES	DIFICULTADES
• Concentración de recursos para la orientación.		3.1.1. Dispersión de información. 3.1.2. Falta de conocimiento específico de las problemáticas del colectivo.
• Reforzar aspectos emocionales.	1. Edad. 8. Sentimiento de exclusión. 9. Desconfianza y falta de autoestima. 10. Desmotivación, falta de interés y de esfuerzo.	
• Autoempleo.	6. Desconocimiento del mercado laboral.	1.2. Disponibilidad horaria. 1.3. Movilidad territorial y cambio de residencia.
• Nuevos Yacimientos de Empleo.	6. Desconocimiento del mercado laboral.	1.2. Disponibilidad horaria. 1.3. Movilidad territorial y cambio de residencia.
• Contratación estable.		1.5. Contratación temporal. 1.6. Jubilaciones anticipadas.
• Acreditación de la experiencia.	2. Falta de cualificación profesional.	1.4. Personas más jóvenes con elevada formación académica.
• Inversión en adaptación de puestos.		1. Entorno laboral.
• Movilidad ocupacional.		1.1. Exigencia de una mayor polivalencia de funciones.
• Formación instrumental.	3. Necesidad de formación instrumental. 4. Falta de idiomas. 7. Falta de capacidad para adaptarse al cambio.	3.2.1. Dificultades de acceder a la formación que se está ofertando desde entidades y centros públicos. 3.2.2. Metodología no adaptada a las características específicas del colectivo. 3.2.3. Poca participación del colectivo en el diseño de las acciones formativas. 3.2.4. Poca oferta de formación instrumental.
• Formación ocupacional.	5. Desconocimientos de nuevas tecnologías. 7. Falta de capacidad para adaptarse al cambio.	3.2.1. Dificultades de acceder a la formación que se está ofertando desde entidades y centros públicos. 3.2.2. Metodología no adaptada a las características específicas del colectivo. 3.2.3. Poca participación del colectivo en el diseño de las acciones formativas.
• Dinamización social local.	8. Sentimiento de exclusión. 10. Desmotivación, falta de interés y de esfuerzo.	2.1. Percepciones o estereotipos sociales y/o culturales. 2.2. Barreras existentes para asociarse o unificarse.



ESTRATEGIA	PUNTOS DÉBILES	DIFICULTADES.
• Asociacionismo.	6. Desconocimiento del mercado laboral.	2.2. Barreras existentes para asociarse o unificarse.
	8. Sentimiento de exclusión.	
	9. Desconfianza y falta de autoestima.	
	10. Desmotivación, falta de interés y de esfuerzo.	
• Observatorios de Empleo.		3.1.1. Dispersión de la información.
		3.1.2. Falta de conocimiento específico de las problemáticas del colectivo.
• Sistema de evaluación.		3.1.2. Falta de conocimiento específico de las problemáticas del colectivo.
		3.4. Falta de retroalimentación.



Análisis de la empleabilidad
de personas desempleadas

mayores de

5

ANEXOS



Relación de expertos y entidades colaboradoras

Ana Carvajo García

- Desempleada mayor de 45 años

Amparo Sánchez Alcázar

- Técnica del Dpto. de Orientación
- Fundación para la Formación y el Empleo – Sevilla (FOREM)

Ana M^a Gómez Duarte

- Socia
- Asociación de Mujeres Táliza

Ana Ortego Cortés

- Vicepresidenta
- Asociación de Mujeres Táliza

Ana Sánchez Núñez

- Personal técnico del área de Asesoramiento a Unidades y Profesionales
- Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico – Sevilla

Antonio García González

- Técnico de Formación
- Fundación Tripartita para la Formación Continua (FORCEM)

Antonio José Funes Benítez

- Director
- Consorcio de la Unidad Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico del Aljarafe de Sevilla

Ascensión Morillo

- Responsable
- Universidad popular Alcalá de Guadaira (Sevilla)

Auxiliadora Bascón

- Profesora de Educación de Personas Adultas
- CEPA Polígono Norte (Sevilla)

Carmen Montes

- Técnica en Oficina de Sevilla
- AJE Andalucía (Asociación de Jóvenes Empresarios)

Carmen Pérez Riu

- Jefa de Servicios de Incentivos para el Empleo
- Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Carmen Rodríguez Rodríguez

- Desempleada mayor de 45 años

Cristina Rodríguez Baños

- Profesora de Educación de Personas Adultas
- CEPA Manolo Collado. Parque Alcosa (Sevilla)

Cristina Vázquez

- Coordinadora del Proyecto
- Universidad popular Castilblanco de los Arroyos (Sevilla)

Dolores González Abril

- Presidenta
- Asociación de Mujeres Táliza

Dolores Muñoz Acevedo

- Desempleada mayor de 40 años

Enrique Píriz

- Director
- Centro Europeo de Empresas e Innovación – EUROCEI – Sevilla

Fabián de Marco

- Coordinador del Programa OPEN
- Instituto Andaluz de la Mujer

Fernando Cordero

- Profesor de Educación de Personas Adultas
- CEPA Juan XXIII (Sevilla)

Fernando Duque Vasallo

- Profesor de Educación de Personas Adultas
- CEPA Maestra Natalia Gutiérrez. Mairena del Aljarafe (Sevilla)

Francisco Maroto

- Gerente
- Fundación Eurolingua

Franco Nally

- Presidente
- Asociación de Profesionales del Empleo, Formación y capacitación para el desarrollo (AFORCADE)

Isabel Arcos Dabrió

- Presidenta
- Asociación de Mujeres Empresarias

Joaquín González

- Técnico de la Delegación de empleo. Coordinador provincial de los servicios de Andalucía Orienta de Sevilla
- Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico – Sevilla



José Luis Cáceres

- Responsable del Departamento de Formación y Orientación
- Fundación Cardenal Spínola de lucha contra el paro

José Núñez Caro

- Presidente
- Asociación de parados mayores de 40 años (VOVIJ / Agentes sociales del barrio) Cádiz

José Vázquez Gómez

- Profesor de Educación de Personas Adultas
- CEPA Manolo Collado. Parque Alcosa (Sevilla)

Juan Antonio Galindo

- Responsable de Empleo
- Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES – UGT)

Juan Manuel Muñoz

- Coordinador de Empleo
- OAL de Promoción y Desarrollo de Fuengirola (Málaga)

Julián Serrano

- Presidente
- Asociación de Parados Mayores de 40 años (Málaga)

M^a Eugenia Blasco

- Coordinadora Regional
- Fundación Adecco para la Integración Laboral

M^a José Fernández Pérez

- Técnica del área de Recursos Humanos
- Federación Española de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FAECTA)

M^a Piedad Pérez Arcos

- Secretaria Política de Igualdad
- Unión General de Trabajadores – Delegación regional

Manuel Acosta

- Presidente
- Asociación de Parados Mayores de 40 años (PM40 – Sevilla)

Margarita Paz

- Responsable de Organización y Proyectos
- Asociación de Parados Mayores de 40 años (PM40 – Sevilla)

Marisa Calvo Azteitia

- Profesora de Educación de Personas Adultas
- CEPA Manolo Collado. Parque Alcosa (Sevilla)

Mercedes Torres Tosso

- Personal técnico del área de Asesoramiento a Unidades y Profesionales
- Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico. – Sevilla

Patrocinio Garrido

- Orientadora y Coordinadora de la Asociación de Estudios Sociales para la Igualdad de la Mujer
- Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico – Sevilla

Rosario Antequera Jurado

- Profesora de Psicología
- Facultad de Psicología. Universidad de Sevilla

Samuel Barco

- Relaciones Internacionales
- Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES)



FUENTES Y DOCUMENTACIÓN CONSULTADAS

AA.VV. ARAGÓN, S. (Director de estudios). "Yacimientos de empleo y habilidades. Horizonte 2006". Círculo de Progreso. 2002.

AA.VV. MARTÍNEZ, R. (Presidente). "+45". Departament d'Estudis dels Medis Actuals (DEMA).

AA.VV. "Informe Trimestral sobre el mercado de Trabajo en España y Andalucía". Junio 2000.

AA.VV. "La mujer en el mercado de trabajo". Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. 2000.

AA.VV. "Nuevos yacimientos de empleo en Andalucía". Instituto de Estadística de Andalucía. Junta de Andalucía. 2000.

ANTEQUERA JURADO, R. "Estudio psicológico de un colectivo de desempleados varones mayores de 40 años". Ayuntamiento de Sevilla. Área de Economía y Empleo. FSE. 2000.

BOE. Página web: www.boe.es

BOJA. Página web: www.andaluciajunta.es/BOJA

Boletín Estadístico de la Fundación para la Formación Continua, nº 2. Abril – Junio 2001. Página web: www.forcem.es

CACHÓN RODRÍGUEZ, Y FUNDACIÓN TOMILLO. "Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999 (Reimpresión).

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA. Empleo. Página web: www.cea.es/empleo.

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO. Página web: www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/herramientas/normativas/IstContenidos.asp?up=-1

DE PAZ BAÑEZ, M. A.; MUÑOZ GONZÁLEZ, C. "Parados Mayores de 40 años y de larga duración" en página 120 de "Estudio sobre la Exclusión Social en la Provincia de Huelva". Diputación Provincial de Huelva. 2002.

"Empleabilidad en sectores productivos en procesos de reconversión: Evaluación de los casos de la Pesca y de la Minería Andaluza". Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Junta de Andalucía, 2002 - 2003. Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria.

EPA (Encuesta de Población Activa) Página web: www.juntadeandalucia.es/iea/infoiea/epa

Fundación Adecco para la Integración Laboral. Página web: www.adecco.es

<http://208.56.255.109/publi/anterior/numero34/adecco.html>
"Acuerdo entre AJE Confederación y Fundación Adecco para la Integración Laboral de mayores de 45 años".

INEM. Página web: www2.inem.es/BDlegislativa/BDlegislativa.htm

Info-extranjería nº41. Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado. Consejería de Servicios Sociales. Comunidad de Madrid. Gestiona: Cruz Roja Española. Madrid.

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA. Junta de Andalucía. Trabajo y condiciones laborales. Página web: www.juntadeandalucia.es/iea.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Inebase: Mercado laboral. Encuesta de Población Activa. Página web: www.ine.es.

"La promoción de la igualdad entre géneros" en página 14 de "Plan Marco de Cooperación al Desarrollo del Ayuntamiento de Sevilla". Delegación de Bienestar Social y solidaridad del Ayuntamiento de Sevilla. Federación de ONGD de Sevilla y Plan Estratégico Sevilla 2010.

"Las personas mayores en España. Informe 2000". MTAS. Madrid 2001.

NUEVO TRABAJO. Suplemento de ABC. Domingo 4 de mayo de 2003. "Trabajar por cuenta propia a los 45".

"Plan de acción para el empleo de Reino de España – 2002". Madrid. 2002.

SALIDO, O. "La participación laboral de las mujeres en España: cifras para un debate". Unidad de Políticas Comparadas (CSIC). Documento de Trabajo 02-15. Universidad Complutense de Madrid.

SU DINERO, nº 93 / Domingo 5 de octubre de 1997. "Colocarse a los 40". Página web: www.el-mundo.es/sudinero/noticias.



SU DINERO, nº 134 / Domingo 19 de julio de 1998. "Salir del Paro a los 40". Página web: www.el-mundo.es/sudinerero/noticias

SU DINERO, nº 163 / Domingo 14 de marzo de 1999. "Los Parados Mayores vuelven a la Escuela". Página web: www.el-mundo.es/sudinerero/99

REDONDO TORONJO, D., PÉREZ BARRERAL, I. y ROGRÍGUEZ GONZÁLEZ, A. "Conceptos de Desigualdad y Género en el mercado laboral" en página 49 de "Estudio sobre la Exclusión Social en la Provincia de Huelva". Diputación Provincial de Huelva. 2002.

www.andaluciajunta.es/economYempresas/indicadores "Andalucía tuvo durante 2002 la menor diferencia de tasa de paro con España de la última década". Andalucía, 7 de enero de 2003.

www.cis.es/boletin/11/est4.html "Trabajar: un problema, una razón".

www.cograsova.es/publica "Inserción laboral de parados mayores de 45 años".

www.comerdata.es "Nuevos Yacimientos de Empleo. Carácter estratégico y potencial económico".

www.datasub.com/noticias "Carrillo subraya el "éxito" de más del 50% de los empleados de nueva creación del programa Pex40 en Sevilla".

www.educaweb.com "Nuevos Yacimientos de Empleo en Madrid para colectivos en riesgo de exclusión".

www.enplenitud.com "El futuro laboral de los mayores de 40 años".

www.jubilo.es Universidades de mayores.

www.jubilo.es/asp "Entrevista a Emilio Zurutuza, presidente de la Fundación Adecco".

www.onu.org/Agenda/conferencias/envejecimiento "La Segunda Asamblea Mundial sobre el envejecimiento": Primera reunión del Comité Técnico de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Anexo A: Una sociedad para todas las edades. 13 – 16 de junio de 2000, Frankfurt (Alemania).

www.puc.cl/noticias/anteriores/prensaUC/pub212.html "Las imágenes socioculturales de la vejez obstaculizan el desarrollo y la integración plena de los adultos mayores"

www.terra.es/actualidad/articulo Alternativas socialistas a la Reforma Laboral. 7 de septiembre de 2002: "El PSOE propone ampliar las prestaciones por desempleo y mejorar el salario mínimo".



CONCEPTO	DEFINICIÓN
AAVV	Autores varios.
AFORCADE	Asociación de Profesionales del Empleo, Formación y capacitación para el desarrollo.
AJE	Asociación de Jóvenes Empresarios.
BOE	Boletín Oficial de Estado.
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
CEA	Confederación de Empresarios de Andalucía.
CEPA	Centro de Educación de Personas Adultas.
CEPES	Confederación Empresarial Española de la Economía Social.
CNED	Clasificación Nacional de Educación.
CSIC	Centro Superior de Investigaciones Científicas.
EPA	Encuesta de Población Activa.
FAECTA	Federación Española de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado.
FORCEM	Fundación Tripartita para la Formación Continua.
FOREM	Fundación para la Formación y el Empleo.
FPO	Formación Profesional Ocupacional.
IEA	Instituto de Estadística de Andalucía.
IFES	Instituto de Formación y Estudios Sociales.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
INEM	Instituto Nacional de Empleo.
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
NYE	Nuevos Yacimientos de Empleo.
OAL	Organismo Autónomo Local.
ONG	Organización No-Gubernamental.
ONGD	Organización No-Gubernamental de Desarrollo.
PSOE	Partido Socialista Obrero Español.
PYME	Pequeña y Mediana Empresa.
SMI	Salario Mínimo Interprofesional.
VOVIJ	Voluntarios Vigilantes Jerezanos.



