



Congreso

Abrimos caminos hacia el empleo.

Impulsamos futuros.





Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.

25 AÑOS
DE INCLUSIÓN LABORAL
Y OPORTUNIDADES

En mercados cambiantes, ¿qué brechas se amplían y quienes pierden?



Ramón Jané Pallás

Director del Área de Conocimiento de Inclusión Social.



Silvina Monteros Obelar

Licenciada en Psicología y
Doctora en Antropología Social.
Universidad de Granada.



Mª Belén Cardona Rubert

Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad de Valencia.

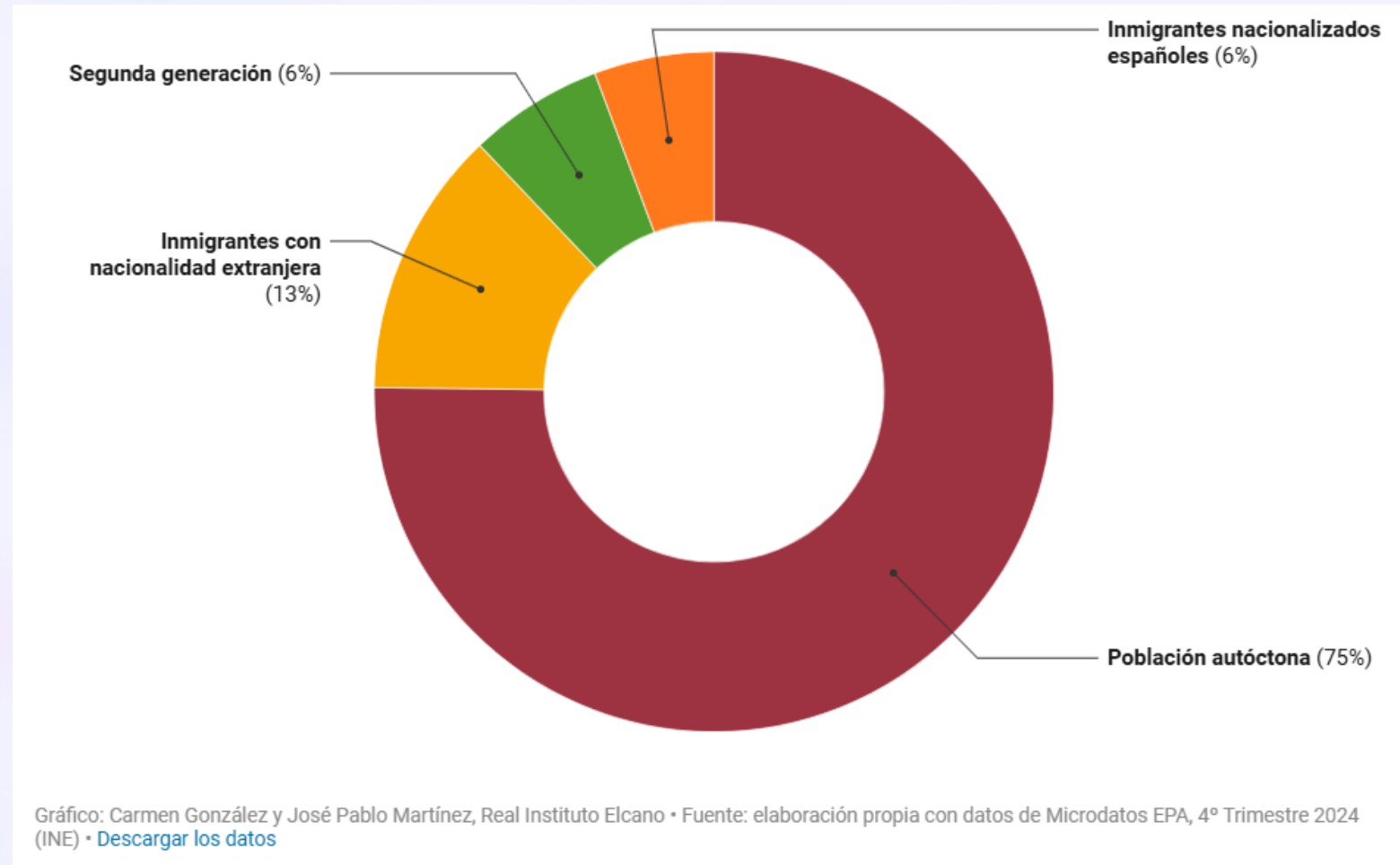
Migraciones y mercado laboral en España. Un análisis interseccional de género



Punto de partida

Población migrante o de origen migrante: 9 millones de personas (18%). Un 6% son españoles/as de origen migrante.

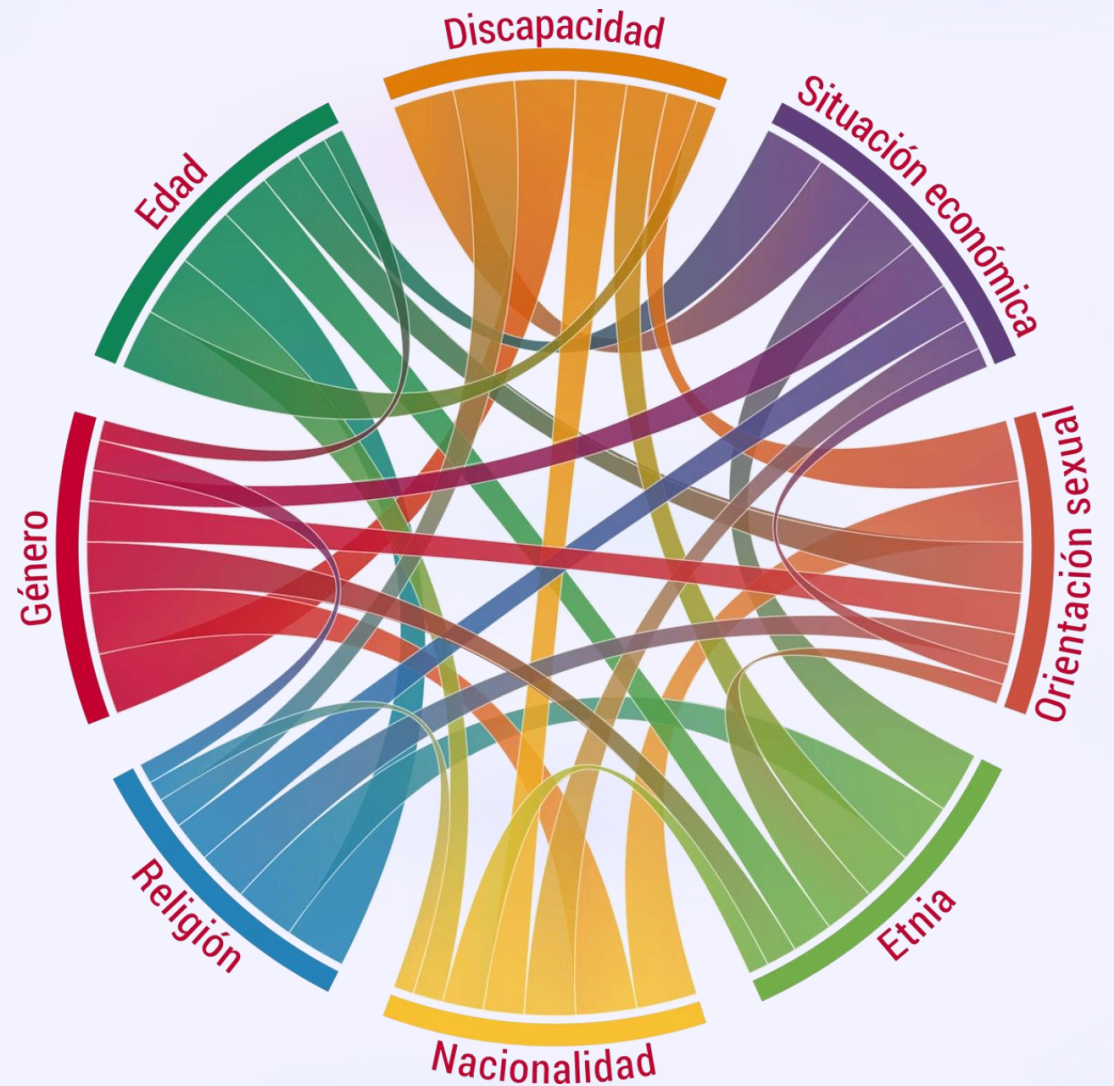
La población migrante no es un actor secundario en el Mercado laboral, sino un **pilar estructural** que sostiene sectores clave.



Punto de partida

Sin embargo, esta integración se produce de forma **segmentada, precaria y profundamente desigual**.

La intersección entre **origen, género y edad** emerge como el eje fundamental de la desigualdad laboral, configurando un modelo de "integración subordinada".



Tres décadas de segmentación

Años 90: nueva migración

1

Mujeres latinoamericanas y filipinas cubren la crisis de cuidados. Hombres del Magreb en agricultura (anterior a los 90) y construcción incipiente.

2

2000-2007: el boom

La burbuja inmobiliaria absorbe masivamente hombres migrantes en construcción. Se consolidan las cadenas globales de cuidados. Expansión de movimientos activistas migrantes, aunque masculinizados.

3

2008-2020: crisis y resiliencia

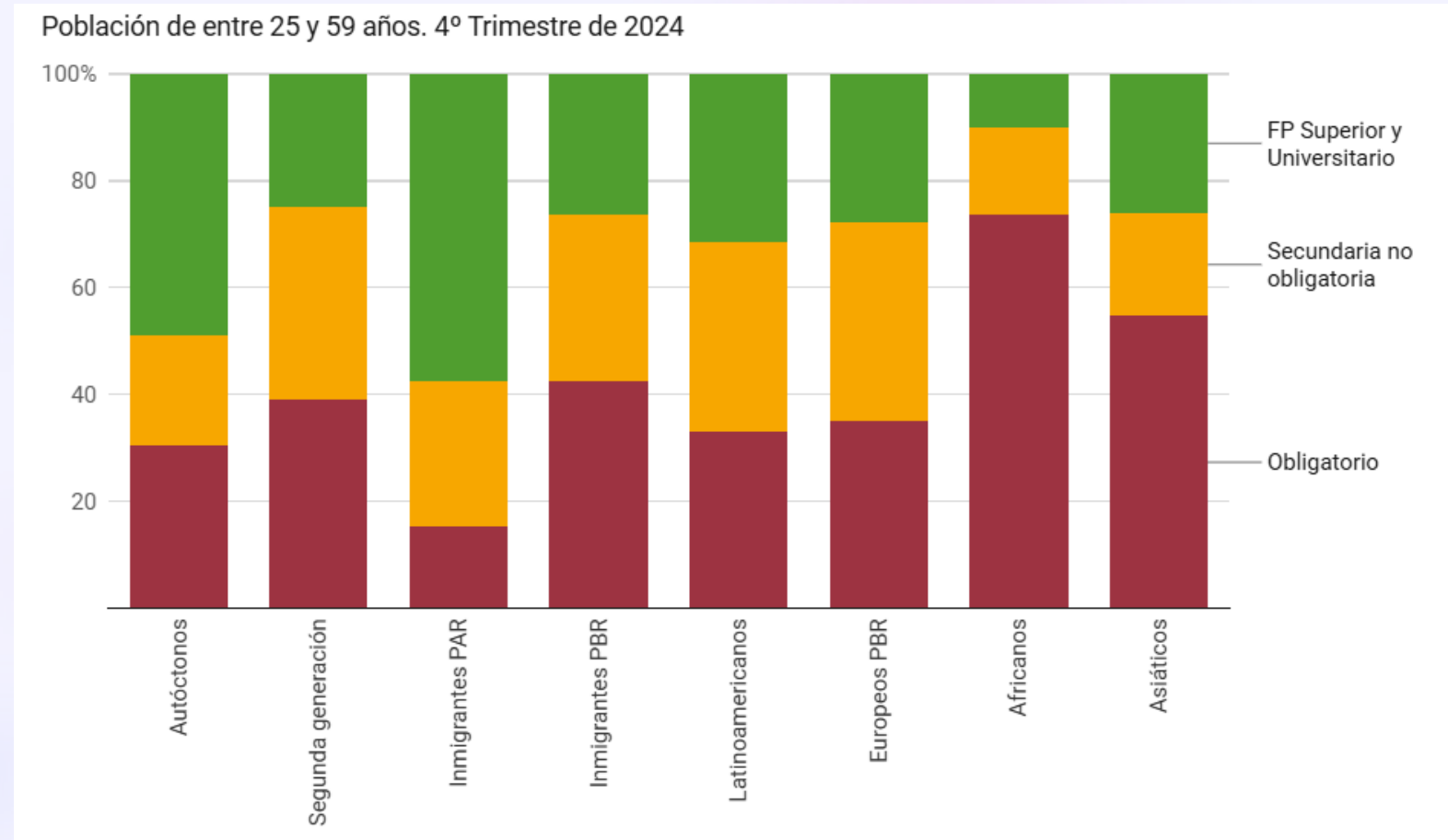
Colapso de la construcción dispara el desempleo masculino. El empleo femenino en cuidados resiste, pero con mayor precariedad. Consolidación del activismo migrante, especialmente el de mujeres.

4

2020-2025: visibilidad sin mejora

COVID-19 visibiliza sectores esenciales, pero no mejora sus condiciones estructurales.

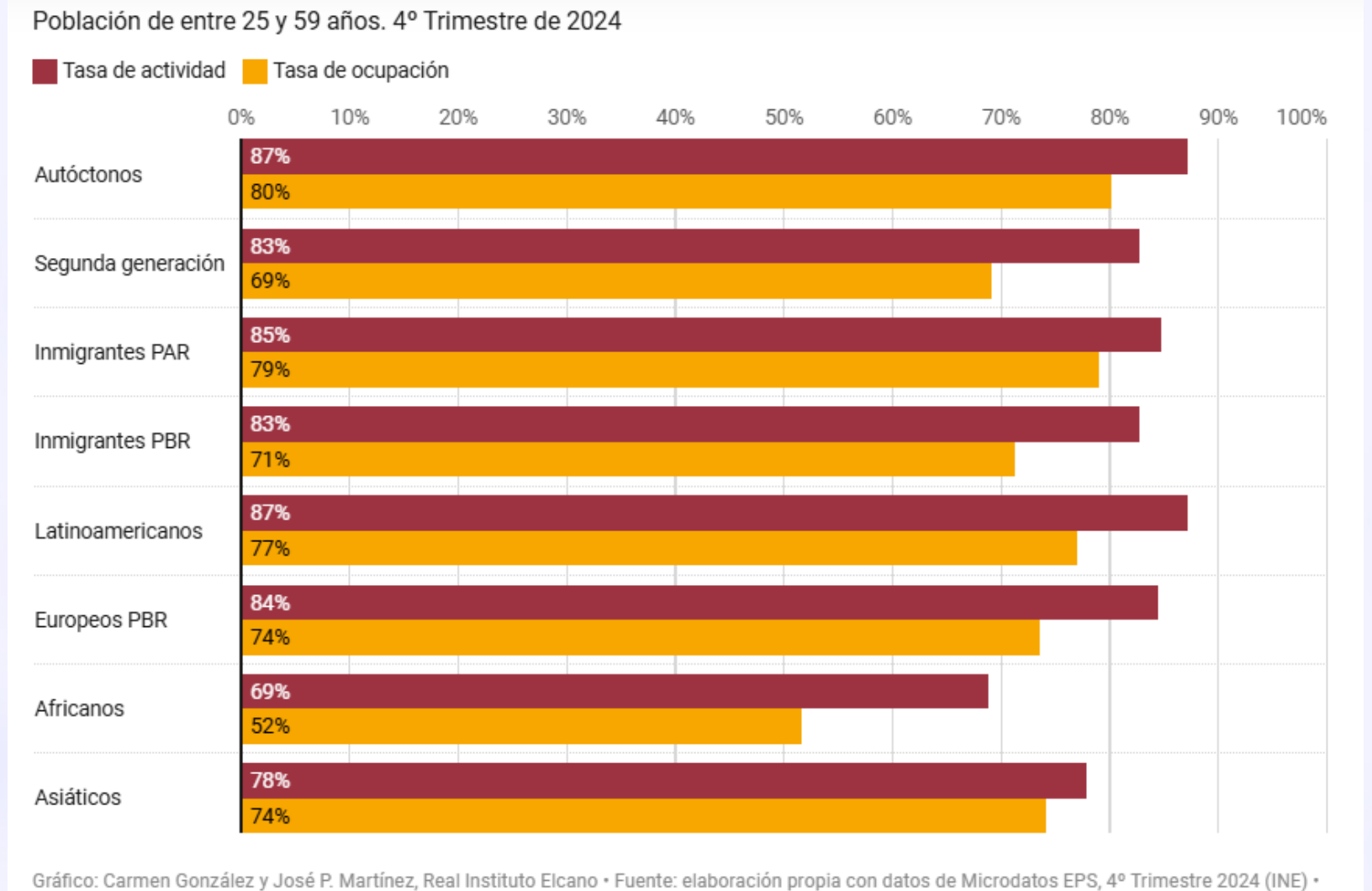
Máximo nivel de estudios alcanzado



Fuente: Inmigración y mercado de trabajo en España (Real Instituto El Cano, Carmen González Enríquez y José Pablo Martínez, 9 de junio de 2025)

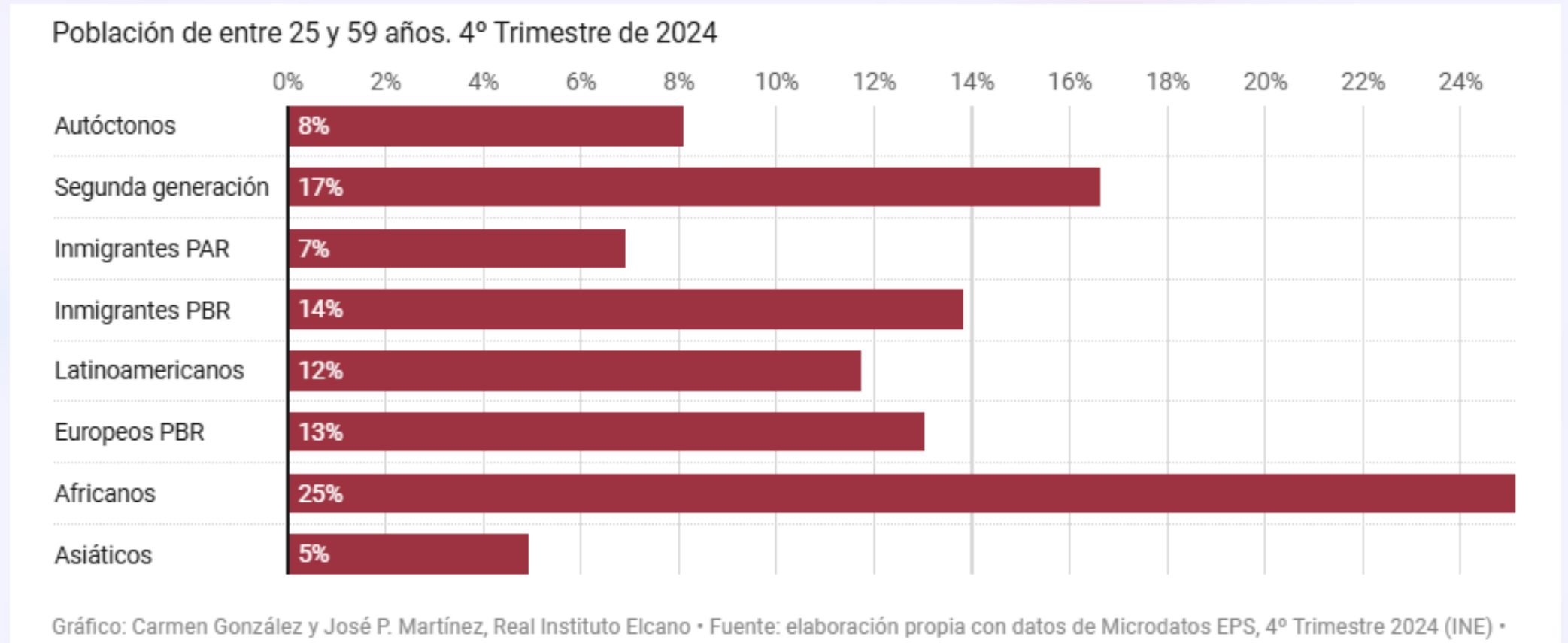
Tasas de actividad y ocupación

Brecha entre el 10 y el 15% entre las tasas de actividad y las de ocupación entre población migrada



Fuente: Inmigración y mercado de trabajo en España (Real Instituto El Cano, Carmen González Enríquez y José Pablo Martínez, 9 de junio de 2025)

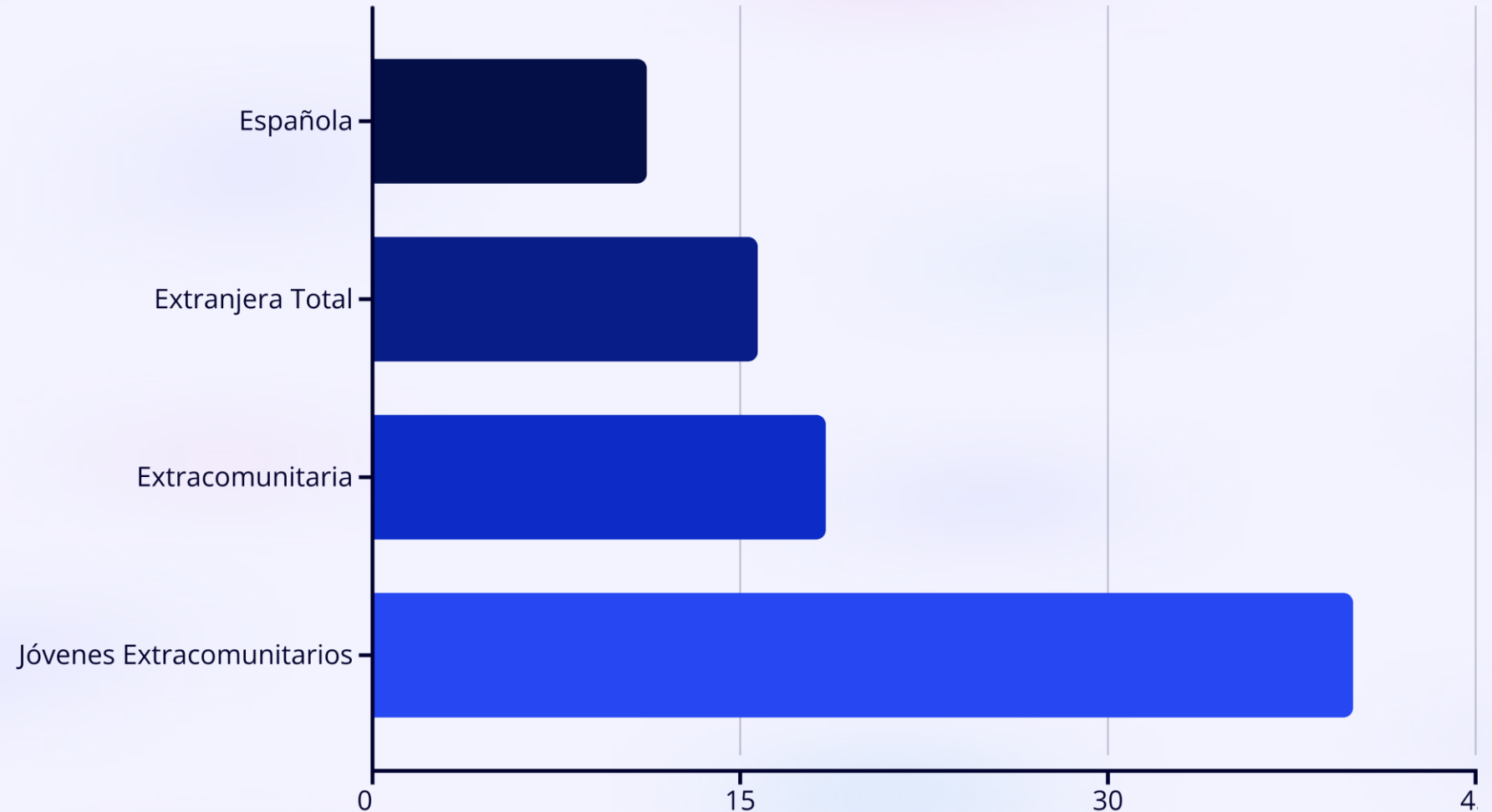
Tasas de desempleo



Fuente: Inmigración y mercado de trabajo en España (Real Instituto El Cano, Carmen González Enríquez y José Pablo Martínez, 9 de junio de 2025)

La brecha de edad

La nacionalidad en intersección con la edad es un importante predictor de desempleo en España



Tasas de actividad y paro por género

Hombres migrantes:

Tasa de actividad: 90%

Tasa de paro: 14%

Mujeres migrantes:

Tasa de actividad: entre el 50 y el 84%

Tasa de paro: 18%

La brecha de actividad revela barreras de acceso: permisos restrictivos y asunción total de cuidados sin redes de apoyo

Población de entre 25 y 59 años. 4º Trimestre de 2024

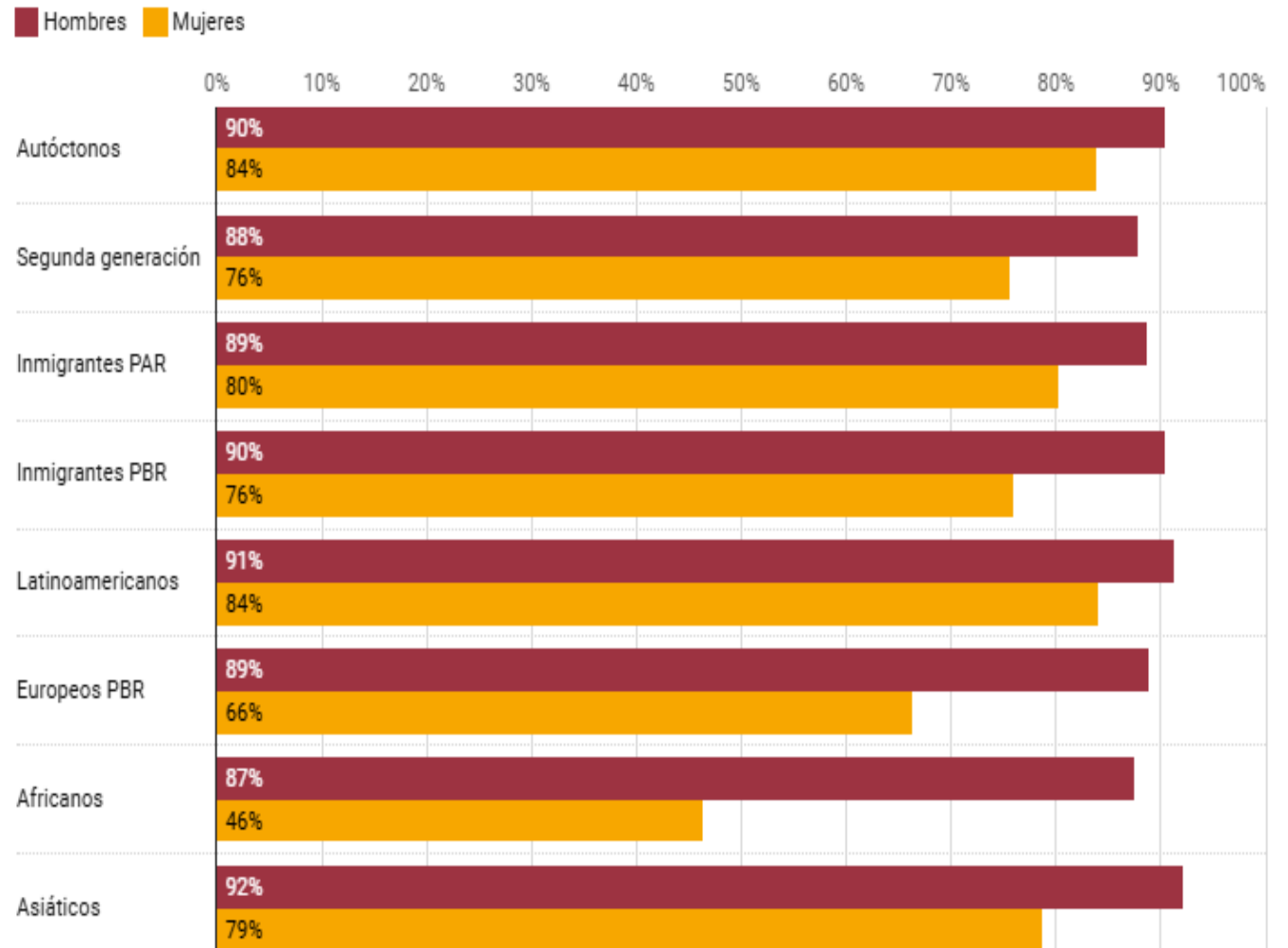


Gráfico: Carmen González y José P. Martínez, Real Instituto Elcano • Fuente: elaboración propia con datos de Microdatos EPS, 4º Trimestre 2024 (INE) •

Fuente: Inmigración y mercado de trabajo en España (Real Instituto El Cano, Carmen González Enríquez y José Pablo Martínez, 9 de junio de 2025)

La jaula sectorial

Sectores feminizados: Hogar, cuidados, limpieza, atención al público

Sectores masculinizados: Construcción, transporte, industria manufacturera

Población de entre 25 y 59 años. 4º Trimestre de 2024

Autóctonos Inmigrantes PAR Inmigrantes PBR Resto

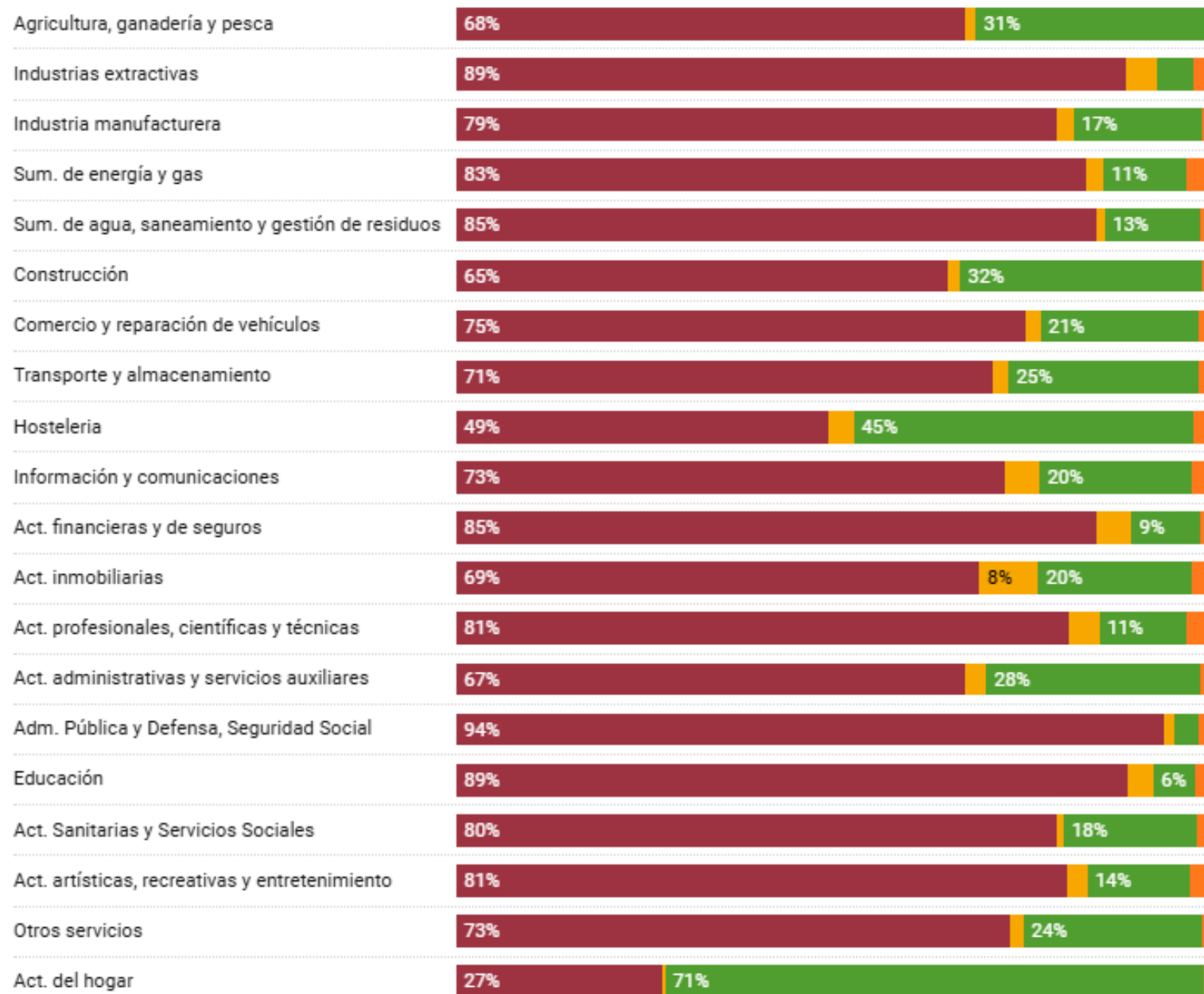


Gráfico: Carmen González y José P. Martínez, Real Instituto Elcano • Fuente: elaboración propia con datos de Microdatos EPA, 4º Trimestre 2024 (INE) •

Fuente: Inmigración y mercado de trabajo en España (Real Instituto El Cano, Carmen González Enríquez y José Pablo Martínez, 9 de junio de 2025)

Barreras estructurales

Barrera administrativa

La Ley de Extranjería subordina derechos sociales a la situación administrativa. La pérdida de empleo puede significar pérdida del permiso de residencia.

No aprovechamiento de talento

54% de sobrecualificación en población nacida en el extranjero vs. 33% en nacidos en España. Médicas, ingenieras y abogadas trabajan en cuidados o limpieza.

Discriminación social

Racismo estructural y sesgos en contratación. Falta de redes de contactos perpetúa la inserción en nichos precarios.



El drama de la pobreza laboral



El mayor riesgo no es solo el paro, también la **pobreza laboral**: tener un empleo y seguir teniendo dificultades para hacer frente a necesidades básicas.

La población migrante sufre las tasas más altas de pobreza laboral, especialmente en **hogares monoparentales encabezados por mujeres migrantes**.

Trabajar ya no garantiza salir de la pobreza en el modelo actual.

El coste humano



Pobreza laboral



Impacto en la salud

Precariedad laboral/
desempleo



Estrés crónico

Así reacciona nuestro cuerpo ante el estrés

El estrés es reconocido actualmente como el asesino silencioso. El 60% de las enfermedades y dolencias son creadas por el estrés.

- 1. Sistema nervioso**
El cuerpo desvía la energía para alejarnos del peligro. El nervio simpático estimula la producción de adrenalina y cortisol.
- 2. Sistema musculoesquelético**
Los músculos se tensan y desencadenan dolores de cabeza, migrañas, entre otros malestares.
- 3. Sistema cardiovascular**
Los ataques de estrés aumentan el ritmo y la fuerza de los latidos. Episodios constantes de estrés pueden inflamarse las arterias coronarias y conducir a un ataque cardíaco.
- 4. Sistema respiratorio**
La respiración se dificulta y causa hiperventilación, puede llegar a desencadenar ataques de pánico en ciertas personas.
- 5. Sistema endocrino**
El cerebro envía ciertas señales a las glándulas suprarrenales para producir cortisol y epinefrina (adrenalina). Cuando esto ocurre, el hígado libera más glucosa en la sangre, la cual nos da más energía para poder responder mejor ante una emergencia.
- 6. Sistema gastrointestinal**
Ocasiona cambios en la alimentación y aumenta el consumo de alcohol y tabaco, causando reflujo y acidez.
- 7. Sistema reproductivo**
En las mujeres, el estrés causa ciclos menstruales irregulares y dolorosos. En los hombres, el exceso de cortisol afecta la testosterona, la producción de esperma y ocasiona impotencia.

Estrés crónico

Se desarrolla, porque el cuerpo siempre permanece en alerta aún cuando no hay peligro. Con el tiempo una persona puede tener serios problemas de salud, como:

- Problemas en la piel (acné o eczema)
- Presión arterial alta
- Insuficiencia cardíaca
- Diabetes tipo I y II
- Obesidad
- Depresión o ansiedad



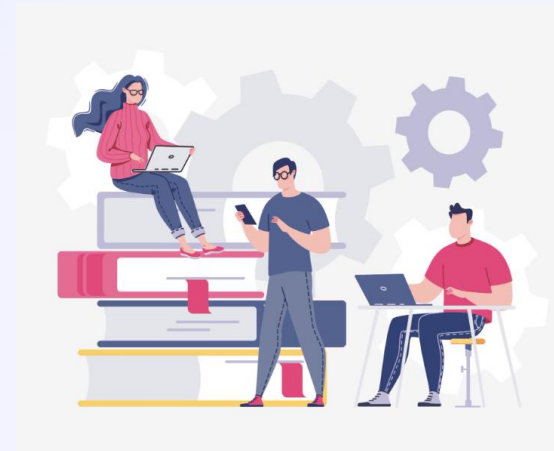
La orientación y el acompañamiento laboral: necesarios



Acogida y salud psicosocial



Asesoría legal



formación



Intermediación laboral

El futuro del trabajo



Inevitabilidad demográfica

España necesita flujos migratorios constantes para sostener el Estado de Bienestar y financiar pensiones



Economía de cuidados

Demanda creciente exponencial. Reto: dignificar el sector. Informalidad cercana al 30%



Transición verde y digital

Riesgo de nueva brecha digital sin políticas de formación y recualificación

Ciudadanía

De "recurso" a "ciudadanía"

Hemos construido un mercado laboral de dos velocidades, segregado por origen y género. La plena integración requiere un cambio de paradigma: pasar de la gestión de flujos a la garantía de derechos.

01

Reforma de la ley de Extranjería

Facilitar la regularidad y desvincular derechos de situación administrativa

02

Agilización de homologaciones

Aprovechar el talento y erradicar la descualificación en el Mercado laboral

03

Lucha contra la discriminación

Políticas activas para construir ciudadanía laboral plena

GRACIAS



Empleo de personas (demasiado) mayores/ (demasiado) jóvenes: estereotipos y discriminación por edad

María Belén Cardona Rubert
Universitat de València
cardonab@uv.es



"Estamos TRATANDO de encontrarte un trabajo, ¡pero caes en ese difícil grupo de edad de 18 a 65 años!"

¿Discriminación por edad?

- Tratamiento peyorativo o desventaja particular, por ser demasiado jóvenes/demasiado mayores o, simplemente, por no tener la edad conveniente.
- Discriminación directa o indirecta.
- Discriminación fundamentalmente de estereotipo.
- Los componentes de un estereotipo de edad asumen todas las características que les son propias a dicho colectivo, sean reales o pretendidas. Estereotipos descriptivos y estereotipos prescriptivos



Retos para las políticas públicas

- Viabilidad de los sistemas de Seguridad Social, básicos y complementarios.
- Tensiones en los sistemas de salud, públicos y privados.
- Mantenimiento de la actividad productiva más allá de los confines de la edad ordinaria de jubilación.
- Genera grandes tensiones y condiciona las decisiones individuales: mantener actividad profesional, preservar relaciones sociales, decisiones de consumo de bienes y servicios que ofrece el mercado.
- Se plantean en el horizonte problemas de sustitución de grandes cohortes de jubilados, los del baby-boom.
- Se constatan políticas de mantenimiento de personas en el mercado de trabajo, con olvido de otras formas de crecimiento personal.
- Tendencia excesiva a poner el acento en el mundo del empleo y de la ocupación. Es la visión de la normativa americana y europea. Se diría que se ensalza solo una actividad productiva exitosa, con rechazo de otras experiencias vitales ligadas a la tercera edad.
- Envejecimiento activo desde una perspectiva netamente productivista.

La edad como factor de discriminación en las relaciones LABORALES

- Alcanza los dos extremos de la vida activa.
- Las personas jóvenes soportan estereotipos vinculados a su supuesta falta de fiabilidad, a su escasa formación profesional o experiencia, a su menor compromiso con el proyecto empresarial y, en general, a su menor estabilidad personal.
- Mujeres jóvenes asociados al rol de cuidado, Consecuencias sobre: acceso al empleo, promoción profesional, calidad de los empleos, carreras contributivas irregulares, pensiones, pobreza en la vejez.
- **PERO SOBRE TODO AFECTA LA EDAD MADURA: AGEISM (EDADISMO)**
- Discriminación de estereotipo hacia los trabajadores y las trabajadoras mayores, puede afectar a partir de los cuarenta y cinco años y, con distintas intensidades, incidir hasta el final de la vida activa.
- Las decisiones adoptadas sobre ellos se revisten de una especie de racionalidad económica.
- Invisibilización de las personas mayores y estigmatización de la vejez
- Particular crueldad con las mujeres mayores. Discriminación por edad (Ageism) La tiranía del ideal de juventud

Datos de desempleo en España en 2025 (EPA/ SEPE)

Jóvenes menores de 25 años

- **Tasa de desempleo: 25,42%**
- **Número de jóvenes en paro: 504.100 personas.**
- **Distribución por edad:**
 - De 16 a 19 años: incremento del 9,1% en el paro.
 - De 20 a 24 años: incremento del 13%.
- **Porcentaje sobre el total de parados:** los jóvenes representan el **19,3%** del total de desempleados en España.
- **Comparación europea:** España tiene la **tasa de paro juvenil más alta de la UE**, muy por encima del promedio europeo (14,8%).

Mayores de 45 años

- **Número de parados mayores de 45 años: 1,49 millones de personas**, lo que representa el **57,4% del total de desempleados**.
- **Tendencia: incremento del 169%** desde el año 2000, consolidándose como el más afectado por el desempleo.
- **Desempleo femenino:**
 - **865.450 mujeres mayores de 45 años** están en paro.
 - Representan el **61% de los parados sénior**.
- **Duración del desempleo:** los mayores de 45 años tienen más probabilidades de ser **parados de larga duración**, lo que agrava su situación económica y social.
- En 2025, **casi 1 de cada 3 personas desempleadas en España tiene más de 50 años**.
- El **55,3% de los mayores de 50 años desempleados llevan más de un año sin trabajo**, frente al 38,8% de media nacional

Aspectos afectados por el edadismo



- **La discriminación múltiple e interseccional**
 - Discriminación por edad y sexo
 - Discriminación por edad y discapacidad
 - Otras discriminaciones múltiples e interseccionales
- **La discriminación por edad y acceso al empleo**
- **La discriminación por edad y condiciones de trabajo**
 - Condiciones retributivas
 - Formación y adaptación
 - Protección de su seguridad y salud en el trabajo
 - Acoso y abandono del trabajo
 - Promoción profesional
- **La discriminación por edad y calidad de empleo**
- **La discriminación por edad y la negociación colectiva**
- **La discriminación por edad y la jubilación. Las situaciones de pobreza y de vulnerabilidad económica en la tercera edad y la protección social**

Tutela normativa en construcción caracterizada por su debilidad jurídica

1. Sistema multinivel de derechos humanos: Naciones Unidas. No presencia en tratados, sí en instrumentos programáticos
2. Organización Internacional del Trabajo: Recomendación 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad (1980)/Consejo de Europa: Carta Social Europea revisada (1996)
3. Unión europea: apunte sobre la jurisprudencia del Tribunal de Justicia: Tratado de Ámsterdam (1998), cuando se introdujo una competencia general (el artículo 13 del TUE, actual artículo 19 del TFUE) que se desarrolla en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, donde se contempla, además, la religión o convicciones, la discapacidad y la orientación sexual.
4. Derecho español interno en el doble plano constitucional (arts. 14 y 9.2 CE) y desarrollo en la legislación ordinaria: Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; arts 4.2.c) y 17 Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo: MEDIDAS DE EMPLEO.

CONCLUSIONES



- Gran desconocida.
- Necesidad de reforzar la conciencia social.
- Se ha abordado sobre todo en el terreno del empleo y de la ocupación. Vg., en el entorno de las profesiones que requieren edades máximas de acceso o de mantenimiento del empleo.
- Es un tema de productividad, de mantenimiento del sistema de Seguridad Social, de aprovechamiento del talento. Pero también es un tema de derechos fundamentales.
- **Hacia plantillas intergeneracionales como única solución. Promoción buenas prácticas: el papel de los convenios colectivos.**
- **Construcción de estereotipos positivos asociados a la edad** en sus dos extremos: juventud y edad madura.

GRACIAS

