

EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

Protección de derechos fundamentales

Gestión de la edad

Políticas de Empleo

Manuel Velázquez Fernández

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Miembro del Observatorio Vasco sobre el Acoso y la Discriminación

INDICE

	Pag.
NOTA DEL AUTOR	6
RESUMEN	8

CAPÍTULO 1		Pag.
CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA		14
1	LA TENDENCIA GLOBAL AL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN	16
2	LA INTENSIDAD DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN	16
3	EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO EN LA POBLACIÓN ESPAÑOLA	17
4	LAS CONSECUENCIAS DEL ENVEJECIMIENTO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO	21
4.1.	La disminución de la población activa	22
4.2.	El aumento de la tasa de dependencia	24
5	EL CAMBIO DE PARADIGMA: MEDIDAS PARA CORREGIR LA CONTRACCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA	27
6	LAS REFORMAS LEGALES DEL SISTEMA DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA	31
6.1.	El alargamiento de la vida laboral	31
6.2.	La reducción de las jubilaciones anticipadas	32
6.3.	Las consecuencias de la reforma y sus posibles desviaciones	35

CAPÍTULO 2		Pag.
LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL TRABAJO		37
1	INTRODUCCIÓN	37
2	EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD	38
2.1.	La regulación del derecho de igualdad en el derecho internacional	38
2.2.	La regulación legal del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de la edad en España	40
2.3.	La discriminación por razón de la edad en el acceso al empleo	42
2.4.	La discriminación por razón de la edad en las condiciones de trabajo	45

	2.5.	El despido discriminatorio por razón de la edad	48
	2.6.	El derecho al trabajo de las personas mayores frente a la jubilación forzosa	49
	2.7.	La discriminación indirecta por razón de edad	50
3	EL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS MAYORES		51
	3.1.	El impacto de la edad sobre la salud de las personas	54
	3.2.	La evolución de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo	61
4	EL DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL Y LA CONFLUENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL		64

CAPÍTULO 3			Pag.
LA GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS			68
1	LA OBLIGACIÓN LEGAL DE LAS EMPRESAS ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES		68
2	LAS ACCIONES PREVENTIVAS SOBRE GESTIÓN DE LA EDAD		76
	2.1.	LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	77
	a)	En el reclutamiento	79
	b)	En la gestión del conocimiento en la empresa y el anticipo del cambio	79
	c)	En la promoción y en la carrera profesional	81
	2.2.	LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO	82
	a)	Las medidas de prevención en el entorno laboral	83
		1) La prevención de Trastornos Músculo Esqueléticos	84
		2) La prevención de los trastornos del sueño	84
		3) La conciliación con la vida social y familiar	85
		4) La participación y la autonomía en la toma de decisiones	86
		5) La gestión de los cambios y los procesos de reestructuración	86
		6) La prevención de la discriminación y el acoso por razón de la edad	87
		7) La reducción del tiempo de trabajo	88
		8) Vigilancia de la salud	89
		9) El retorno al trabajo	89
	b)	Promoción de la Salud	89
	2.3.	LA PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES DE GESTIÓN DE LA EDAD	90

CAPITULO 4		Pag.
LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO SOBRE ENVEJECIMIENTO		91
1	INTRODUCCIÓN	91
2	ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL ANTE EL ENVEJECIMIENTO	92
3	ACCIONES PARA FAVORECER LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS MAYORES	95
3.1	INCENTIVOS ECONÓMICOS PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES	95
3.2	ACCIONES PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	95
4	ACCIONES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO	96
4.1.	FOMENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	96
4.2.	LOS ESTÍMULOS AL AUTOEMPLEO, EL TRABAJO A DISTANCIA Y LA ECONOMÍA SOCIAL	98
4.3.	LA MEJORA EN LA INTERMEDIACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	99
4.4.	LAS POLITICAS DE INMIGRACIÓN	100
4.5.	LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MAYORES DESEMPLEADOS	101
5	ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	102

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS		Pag.
1	CONCIENCIAR A LA SOCIEDAD SOBRE LA NECESIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA EDAD	104
2	LA NECESIDAD DE COMPLETAR LA REFORMA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL CON MEDIDAS SOCIALES COMPLEMENTARIAS	105
2.1.	MEDIDAS INMEDIATAS: ATENCIÓN A LOS DESEMPLEADOS DE MÁS EDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO	105
2.2.	MEDIDAS PREVENTIVAS	107
	a) Mejorar el marco legal	107
	b) Políticas de colocación e inmigración	108
	c) Impulsar instrumentos de soft-law sobre gestión de la edad en las empresas	108
	d) Elaborar programas de gestión de la edad para las administraciones públicas	109

	e)	Incentivos económicos a la gestión de la edad en las empresas	109
3		SOBRE EL IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA GESTIÓN DE LA EDAD	110
4		SOBRE LA PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL SOBRE GESTIÓN DE LA EDAD	111

BIBLIOGRAFIA

113

ABREVIATURAS

CE – Constitución Española

CP – Código Penal

ET – Estatuto de los Trabajadores

LISOS – Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LPRL – Ley de Prevención de Riesgos Laborales

STJCE – Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas

STJUE – Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STC – Sentencia del Tribunal Constitucional

STS – Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ – Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

NOTA DEL AUTOR

Este estudio es el fruto del Trabajo Fin de Máster de Derechos Humanos, Globalización y Democracia que realicé para la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) en el mes de junio de 2015, que ha sido posteriormente actualizado y mejorado con parte de lo tratado en las jornadas y cursos de verano organizados por el Observatorio Vasco sobre el Acoso y la Discriminación a lo largo de los años 2014 y 2015 en Bilbao, Madrid, Barcelona y San Sebastián.

El material de estos cursos y jornadas puede ser consultado y descargado en la página web del Observatorio Vasco <http://www.observatoriovascosobreacoso.com/> y es muy probable que estas actividades prosigan en los próximos años, dado que el problema del envejecimiento va a ir adquiriendo cada vez más actualidad.

El envejecimiento de la población ha sido tratado hasta ahora solamente desde un punto de vista social para abordar la problemática de las personas que se jubilan y a las que ha de procurarse que sigan activos en la sociedad que es el llamado “envejecimiento activo”. El enfoque de este estudio, sin embargo, se centra en las personas que están en el mercado de trabajo en edad avanzada, tanto las que trabajan como las están desempleadas y quieren trabajar.

Fijar con exactitud el umbral de dicha edad resulta a menudo polémico. En un principio, la edad que se estableció convencionalmente fueron los 60 años por la proximidad a la edad de jubilación (por entonces 65) y porque en ese período comenzaba a realizarse de forma paulatina la retirada del mercado de trabajo. Se ha fijado también la edad en 55 años. Este es el nombre que recibe la estrategia española para el empleo (55 y más), es la edad de referencia en los datos de siniestralidad laboral y también la edad que se toma como referencia en muchos países europeos.

También hay argumentos para emplear el referente de los 50 años ya que este es el empleado por la encuesta europea sobre condiciones de trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo y la que sirve para determinar en España la obligación de contribución especial al Tesoro Público en los despidos realizados por empresas que no atraviesan situación de necesidad económica. Otra referencia pueden ser también los 45 años, ya que dicha edad es la que determina las subvenciones a los contratos laborales con los colectivos de mayor edad que se consideran de más difícil inserción en mercado laboral. Y también incluso podría ser la edad de los 40 años, que es la establecida por las normas de no discriminación por razón de la edad en el despido aprobadas en los Estados Unidos de América.

Lo que sí hemos comprobado es que el estudio de este tema exige un esfuerzo multidisciplinar sobre muy diversas ramas científicas. Exige, en primer término, hacer análisis demográficos y sociológicos sobre la evolución de la población que expliquen

las causas y las consecuencias del envejecimiento. Es necesario también estudiar la evolución de los sistemas de seguridad social y en especial el sistema de pensiones públicas.

Se deben analizar las consecuencias del envejecimiento en la defensa y protección de los derechos laborales de igualdad y no discriminación por razón de la edad y de protección de la seguridad y salud en el trabajo ya que el envejecimiento supone por lo general un deterioro de las condiciones de salud de las personas. Exige ver cuáles son las técnicas de recursos humanos que pueden servir para la protección de esos derechos en las empresas. Es lo que se denomina la “gestión de la edad”, Y por último, procede observar cuáles pueden ser las medidas de política pública de empleo más efectivas para hacer frente a este fenómeno.

Abarcar con la debida amplitud todas estas disciplinas exigiría un trabajo de mucha más amplitud al que aquí se presenta. Por lo tanto, solo ha podido hacerse un resumen de todas las cuestiones que hasta ahora se han tratado sin perjuicio de que a lo largo de los próximos años puedan ser completadas y perfeccionadas a medida que nuestras reflexiones sobre este tema avancen y maduren.

En la actualidad, el tema del envejecimiento y el empleo tiene una importancia marginal pero creo que con el paso del tiempo esta irá, sin duda, creciendo. Las generaciones del baby-boom empezarán a jubilarse a partir de la década de los años 20 y esto comenzará a generar problemas de escasez de mano de obra que ahora mismo no se vislumbran. Las generaciones jóvenes que han crecido en el desempleo y la precariedad puede que no estén preparadas para asumir el relevo y las políticas migratorias, siempre de difícil previsión y ejecución, puede que no estén a la altura de este reto.

Los problemas que previsiblemente van a suceder en pocos años solo podrían mitigarse mediante acciones preventivas claras y decididas que en estos momentos brillan por su total ausencia.

El propósito de este estudio y de las todas las acciones que ya ha realizado y va a seguir llevando a cabo el Observatorio Vasco del Acoso y la Discriminación es tratar de aumentar la conciencia social y de las administraciones públicas sobre la necesidad de adoptar esas medidas.

Bilbao, 6 de noviembre de 2015

Manuel Velázquez Fernández

RESUMEN

Tal y como se explica en el capítulo 1, el envejecimiento de la población es un fenómeno generalizado en todas las sociedades modernas. La primera razón de por qué envejecemos se encuentra en nuestra mayor expectativa de vida. Somos más longevos y vivimos más años y esto va en consonancia con los avances de la medicina, la articulación de sistemas sanitarios a los que puede acceder toda la población y el cuidado de la higiene pública. A medida que estos tres factores se manifiestan mayor es la expectativa de vida de la población de cada país.

La otra causa que explica el envejecimiento estriba en que tenemos menos hijos y por tanto las personas de más edad pasan a ocupar la proporción predominante de la sociedad. La reducción de la natalidad es el resultado de múltiples factores culturales y económicos. Concebimos las relaciones familiares de otro modo, la reproducción ya no resulta tan esencial y los costes de mantenimiento de la vivienda y la educación se han incrementado. Esto tiene además otro efecto: la población en su conjunto va disminuyendo con el transcurso del tiempo.

El envejecimiento de la población tiene múltiples consecuencias sobre la sociedad y en particular lo tiene sobre el sistema sanitario y de atención social, sobre el urbanismo y el transporte público y sobre la vida de las personas que se jubilan. En este estudio solo vamos a centrarnos en las consecuencias que tiene para el mercado de trabajo, tanto para aquellos que trabajan como para los que quieren seguir trabajando.

En este contexto, el reto más relevante que plantea el envejecimiento de la población es la sostenibilidad de sistema público de pensiones. Este deja de ser sostenible si la población que trabaja y contribuye al sistema se va reduciendo progresivamente y en cambio el número de las personas que se jubilan y reciben prestaciones del sistema va aumentando.

Las proyecciones demográficas del Instituto Nacional de Estadística apuntan a que en el año 2050 en España se duplicará la población jubilada, pasando de 8 a 16 millones de personas, lo que en términos relativos significa que pasará del 18 al 38 por 100. Por otra parte, no todas las comunidades autónomas presentan el mismo grado de envejecimiento, las más afectadas serían Galicia, Asturias, Castilla y León y el País Vasco.

Hay que tener en cuenta también que esta predicción del INE debe considerarse fiable en lo que se refiere a la evolución de la población que ahora mismo habita en España de modo permanente y estable pero puede no serlo en el mismo modo en cuanto al flujo de población inmigrante ya que este depende en gran parte de factores que no son previsibles como los conflictos armados en otros países y otros eventos extraordinarios.

A esto hay que añadir un problema particular de la evolución demográfica española como es el elevado ritmo e intensidad con el que se está produciendo ahora mismo el envejecimiento. Esto se debe a que después del gran número de nacimientos que tuvo lugar durante las generaciones del llamado baby-boom (1957-1977) se produjo a continuación un hundimiento a partir de 1978. De este modo, la proporción más numerosa de trabajadores, nacida en aquella época, está ahora mismo en torno a los 54 años. Cuando esta generación se jubile de forma masiva, cosa que empezará a ocurrir en torno al año 2024, se producirá previsiblemente una situación de escasez de mano de obra.

Llegado ese momento podrían confluír al mismo tiempo tres fenómenos. Por un lado, como ya hemos visto, la salida masiva de muchas personas del mercado de trabajo debido a la jubilación de las generaciones del baby-boom dejando sus puestos vacantes. En segundo lugar, la consiguiente escasez de mano de obra de los trabajadores nacionales nacidos después del baby-boom que no serían suficientes para cubrir esos puestos, dándose además el agravante de que muchas de esas personas previsiblemente habrán sufrido por la actual crisis económica un largo período de desempleo estructural y precariedad laboral en el que habrían perdido gran parte de sus conocimientos y preparación profesional inicial. Y finalmente, por el motivo ya apuntado, se precisaría de trabajadores inmigrantes para poder completar el relevo de las personas que se jubilan. Sin embargo, será bastante probable que no coincidan las cualificaciones profesionales de los trabajadores migrantes y los puestos de trabajo que necesitan de un relevo generacional dando así lugar a nuevos problemas de ajuste en el mercado laboral.

Desde finales del siglo pasado, el envejecimiento es un problema que preocupa de forma general a todos los países de la UE. Enfrentarse al mismo exige planear estrategias para aumentar los ingresos del sistema de seguridad social ante la previsible disminución de trabajadores cotizantes y reducir el montante de gastos en prestaciones ante el previsible aumento de personas jubiladas. A este respecto, la primera preocupación de las instituciones europeas se centró en el hecho cierto de que las personas mayores de 54 años con frecuencia se retiran prematuramente del mercado de trabajo antes de llegar a la edad legal de jubilación y con ello dejan de contribuir a la seguridad social y empiezan a demandar prestaciones del sistema.

Por este motivo, los Consejos de la UE que se reunieron en Estocolmo (2000) y Barcelona (2002) establecieron como objetivo aumentar la población activa de trabajadores mayores de 54 años, especialmente el colectivo de mujeres trabajadoras, en todos los Estados Miembros y la necesidad de que la edad de jubilación real de los trabajadores, en aquellos momentos en torno a los 60 años, se aproximara a la edad de jubilación establecida legalmente que en la mayor parte de los Estados se situaba entonces en torno a los 65 años.

En algunos países, entre ellos Alemania y España, las medidas que han adoptado posteriormente por los gobiernos han ido incluso más allá y se ha decidido fijar la edad de jubilación a una edad más tardía, a los 67 años, ya que la edad media de la población ha aumentado y con ella el gasto en pensiones. Y al mismo tiempo, se han endurecido las condiciones para poder acceder a la prejubilación antes de dicha edad para favorecer que las personas se jubilen a la edad legalmente establecida, incluyendo en estas medidas la restricción de la jubilación parcial y el contrato de relevo que a menudo se han utilizado como una forma de prejubilación encubierta. Esto es, en resumidas cuentas, lo que se hizo mediante la Ley 27/2011 y el posterior RDL 5/2013.

Aunque se puede pensar que las reformas llevadas a cabo en el sistema de seguridad social no han sido las más óptimas o que estas no han acabado de resolver el problema, la situación que ahora resulta ineludible es que la aplicación paulatina de estas reformas legales durante la próxima década va a ocasionar que, como media, todos tengamos que trabajar más años y que si no nos esforzamos en que se mejoren nuestras condiciones de trabajo es muy posible que lleguemos a la jubilación en peor estado de salud y no podamos disfrutar de ella en las mismas condiciones que ahora.

Por esta razón, ya desde principios de siglo, al mismo tiempo que se proponían las reformas de los sistemas de seguridad social europeos, también se extendió en el seno de las instituciones europeas la idea de que era necesario establecer medidas sociales complementarias para hacerlas viables y sostenibles. Estas medidas son básicamente la protección de los derechos fundamentales de las personas de más edad en el trabajo, el establecimiento de políticas de gestión de la edad en las empresas y el impulso de políticas públicas de empleo que favorezcan el trabajo y la inclusión de los trabajadores mayores.

En el capítulo 2 se hace un análisis de los derechos fundamentales en el trabajo que es preciso salvaguardar para llevar a cabo estas políticas. En primer lugar, se considera necesario evitar que las personas de más edad sufran cualquier tipo de discriminación en el trabajo por esta causa. En estos momentos las personas mayores que están desempleadas encuentran más dificultades para ser contratadas laboralmente y es especialmente relevante el número de ellas que se hallan en paro de larga duración. Entre las personas mayores que trabajan también puede haber más dificultades para progresar en su profesión y acceder a la formación en el empleo en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores, impidiendo de esta forma su reciclaje profesional y haciéndolos más vulnerables ante las situaciones de crisis económica. En algunos oficios, sobre todo los que exigen mayor esfuerzo físico, no es sostenible que las mismas personas estén ocupadas en ellos durante toda su vida laboral y es conveniente establecer una carrera profesional que les facilite una segunda actividad y el relevo generacional. Por otro lado, y desde un punto de vista positivo, las empresas tienen que comprender que la diversidad en la mano de obra, tanto en sexo, como en

nacionalidad, edad o cualquier otra circunstancia es un valor añadido para su gestión ordinaria y que estos programas se deben realizar en su propio interés.

El segundo derecho fundamental que hay que tener en muy cuenta es la protección de la integridad física y moral que se debe concretar en la mejora de las condiciones y la calidad del trabajo para preservar los derechos a la seguridad y salud y la consideración debida a la dignidad.

Es un hecho cierto que nuestra salud se deteriora con la edad y que por tanto hay que hacer un esfuerzo en mejorar las condiciones de trabajo que la ponen en riesgo. Esto no significa necesariamente que seamos menos aptos para trabajar. Hay algunos oficios, generalmente los que exigen mayor esfuerzo físico, que no son compatibles con el estado de salud de las personas mayores y en los que se debe considerar el reciclaje profesional o el retiro prematuro de la actividad a través del acceso a la jubilación con coeficientes reductores de la edad. En cambio hay otros oficios en los que el paso de la edad y el consiguiente deterioro en nuestra salud resulta indiferente para nuestro rendimiento profesional e incluso hay muchos casos en que la edad es un factor favorable, ya que añade experiencia profesional y vital y determina una mejora en la toma de decisiones y la ejecución del trabajo. En cualquier caso, hay que tener siempre en cuenta que la edad no afecta del mismo modo a todas las personas ni influye de la misma forma en todos los trabajos. Las personas mayores no deben ser consideradas a estos efectos como “personas sensibles” sino que cada persona, de forma individualizada, debe tener un tratamiento propio adaptando sus condiciones de trabajo a sus características personales tal y como dice el Art. 15.1.d) LPRL siguiendo el principio general de la ergonomía. Por otro lado, contamos con estudios que demuestran que el bienestar en el trabajo en cuanto a la organización y distribución del trabajo y el entorno psicosocial es el principal elemento que motiva nuestra disposición a continuar o abandonar el trabajo.

Teniendo en cuenta estos dos derechos básicos, el derecho a la igualdad y el derecho a la integridad física y moral, se han ideado en Europa las políticas y estrategias que se denominan de “gestión de la edad” que abordamos en el capítulo 3. Estas políticas básicamente consisten en que las empresas lleven a cabo una acción preventiva dirigida a evitar que estos derechos laborales básicos sean vulnerados.

En 2002 se aprobó un Código Europeo de Buenas Prácticas sobre Gestión de la Edad en cuya elaboración participaron numerosas instituciones de los Estados de la UE y en algunos países como Francia, Bélgica, Alemania y Reino Unido ya ha habido en los últimos diez años diversas acciones de los gobiernos y los agentes sociales para que las empresas establezcan planes o estrategias sobre este tema en el marco de la negociación colectiva o de los programa de calidad en el trabajo.

En España, antes de la actual crisis económica, había una cierta preocupación social y política por el tema del envejecimiento en el mercado laboral y en 2011 el Gobierno aprobó la Estrategia 55 y más, dirigida a planificar acciones para que las administraciones públicas y las empresas adoptasen medidas preventivas sobre el envejecimiento. También se han elaborado guías para la gestión de la edad en las empresas en el ámbito del País Vasco y Navarra por la Asociación de Agencias de Desarrollo Local de Euskadi (Garapen), por la Agencia Vasca de Innovación (Innobasque) y la Mutua Navarra que están disponibles en Internet y que contienen numerosos ejemplos prácticos sobre la aplicación de estas políticas. La descripción general de estas políticas públicas de empleo se presenta en el capítulo 4.

Sin embargo, la crisis económica ha eclipsado por completo este problema. La Estrategia 55 y más no ha sido ejecutada y los interlocutores sociales en su III Acuerdo intersectorial siguen apostando por fórmulas que ya se creían descartadas por su ineficacia e inviable coste económico como la prejubilación de los trabajadores como medio de rejuvenecimiento de las plantillas. Además de esto, se sabe que la mayoría de las prejubilaciones no han conducido de hecho a la creación de nuevos puestos de trabajo sino a su amortización definitiva cargando sobre el sistema de seguridad social la mayor parte de los costes.

En las conclusiones finales se describe el panorama en el que ahora nos encontramos, de nula conciencia social sobre un problema que con toda probabilidad se nos va a venir encima en pocos años.

Sería mejor abrir una reflexión sobre el problema del envejecimiento ya que este puede constituir el horizonte general de muchas de las acciones que se emprendan en las políticas sociales, tanto las que persiguen una mejora de las políticas públicas de empleo como de aquellas que pretenden la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas.

En primer lugar, sería urgente y necesario que consideremos la situación de los trabajadores desempleados de más de 45 o 50 años que cuentan con menos posibilidades de encontrar empleo. Tendríamos así que afrontar de una vez el reto de mejorar nuestros sistemas de colocación en el mercado de trabajo, tanto públicos como privados, para que su acción llegase a todos los desempleados de forma tal que se les pueda ofrecer una atención personalizada, procurando su reciclaje profesional y la formación necesaria para el empleo.

A diferencia de otros estados de la UE, las empresas de recolocación solo llegan a una pequeña parte de los trabajadores de las grandes empresas y en la mayor parte de los despidos se prescinde de los planes sociales y de recolocación previstos en la normativa sobre expedientes de regulación de empleo. Por otra parte, los subsidios y prestaciones que reciben los mayores desempleados se han recortado y probablemente

sus pensiones de jubilación sean las mínimas del sistema o sean no contributivas, creándose así una futura bolsa de pobreza.

También es necesario que las empresas adapten sus políticas de recursos humanos e incorporen a ellas la gestión de la edad para garantizar la permanencia de los trabajadores mayores en la empresa y en el mercado de trabajo. El objetivo debe ser la mejora de las condiciones de vida y trabajo o el trabajo de calidad, algo de lo que todos debemos beneficiarnos y no solamente el colectivo de personas mayores al que tarde o temprano todos llegaremos.

A todo esto habrá que añadir las políticas migratorias, que no tanto deben ir dirigidas a dar preferencia a los trabajadores cualificados sino a buscar el relevo de los trabajadores de más edad que previsiblemente se van a jubilar durante la próxima década.

Por último, hay que tener en cuenta que uno de los sectores más afectados por el envejecimiento de la población trabajadora es el de las administraciones públicas. Por ello, sería conveniente que fueran estas las que diesen el primer paso para gestionar este problema. A este respecto, subrayamos que la única iniciativa importante es la que se ha dado en Cataluña con la aprobación de una estrategia sobre envejecimiento en el sector de los hospitales, una experiencia de la que se podría tomar ejemplo y que podría ser trasladada a cualquier otro ámbito profesional y territorial.

CAPÍTULO 1

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

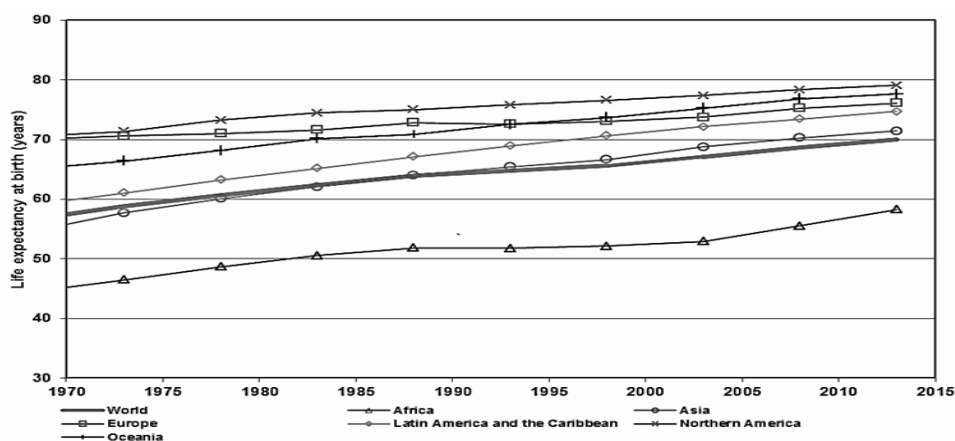
1. LA TENDENCIA GLOBAL AL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

Se entiende por envejecimiento el fenómeno por el cual los grupos de población de personas de más edad se van convirtiendo progresivamente en la parte proporcionalmente más amplia de la población.

El envejecimiento de la población es hoy en día un fenómeno imparable e irreversible que se manifiesta en todas las regiones y continentes, con la única excepción del África subsahariana. Fundamentalmente es el producto de la conjunción de dos factores, por un lado, el aumento de la edad media de la población y, por otro, la reducción media de la fertilidad de las mujeres.

El aumento de la edad media de la población es la consecuencia directa de la reducción de la mortalidad, especialmente de la mortalidad infantil, pero también en la edad adulta. Las causas de este fenómeno son los avances de la nutrición, la medicina y de las políticas públicas de salud y de higiene. La esperanza de vida se ha incrementado a nivel mundial desde 58 años a 70 años de media y en Europa desde los 70 años a los 76 de media en los últimos 45 años. Todo este fenómeno ha sido generalmente considerado como un gran logro del progreso y la civilización¹.

Fig.1 LA EDAD MEDIA DE LA POBLACIÓN EN LOS DISTINTOS CONTINENTES

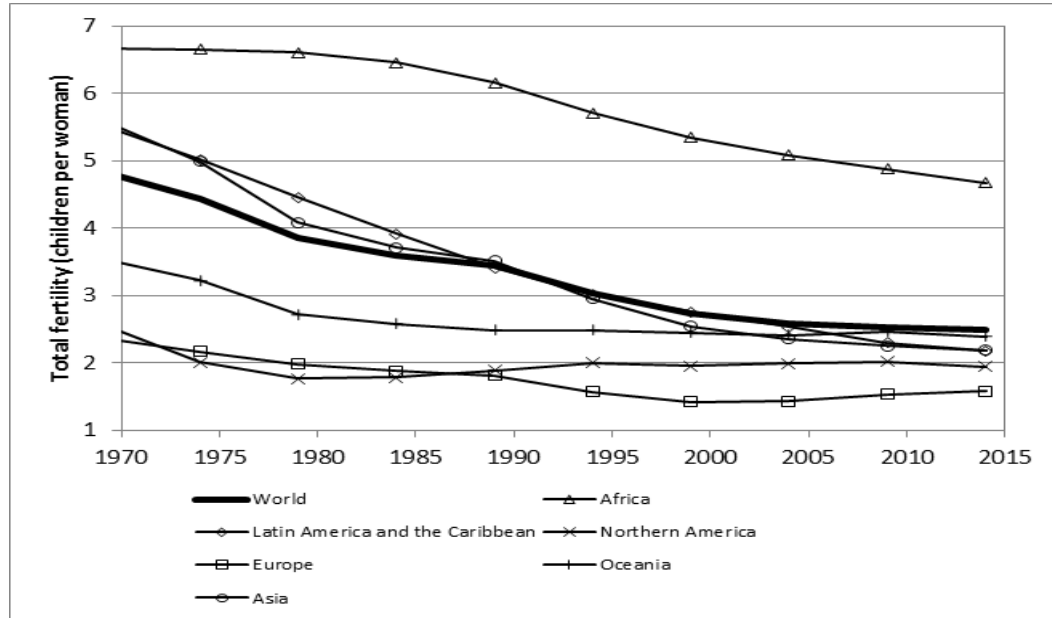


Fuente: Concise report on the world population situation in 2014 (UN)

¹ Entre otros, Notestain F. Some demographic aspects of aging (1954) y Cogwill D.O. The demography of ageing (1970)

El otro factor del envejecimiento presenta “rostro de mujer”², puesto que son las mujeres quienes viven más años que los hombres y han reducido notablemente su fertilidad (el número de hijos por mujer) como observamos en el siguiente cuadro.

Fig. 2 TASA DE FERTILIDAD EN LOS DISTINTOS CONTINENTES



Fuente: Concise report on the world population situation in 2014 (UN)

Esto se ha debido a múltiples factores, entre los que destacan la progresiva conquista de su derecho a decidir libremente sobre la natalidad y el cambio de costumbres sociales.

Van de Kaa señala que en el caso de Europa este cambio de costumbres se concreta en varios fenómenos como el cambio del matrimonio a la cohabitación, el cambio del objetivo social de tener familia con hijos al de formar parejas de adultos sin hijos, el cambio de la contracepción preventiva con el fin de no tener hijos a la contracepción como modo de lograr la autorrealización personal y la transformación del modelo de convivencia familiar uniforme a otros modos diversificados de convivencia.

En definitiva, se ha producido el cambio de una sociedad orientada hacia la descendencia a otra más orientada hacia al individuo y el desarrollo personal en la que se pretende educar con mayor cuidado y atención a cada niño y se ha reducido la fecundidad de forma estable y permanente llegando a situarla por debajo de la tasa de reposición³.

² Ageing and labour markets for older workers, Alexander Samodorov ILO (1999)

³ Van de Kaa D.J. (1987) Europe's second demographic transition, Population Bulletin 42 (1), 8-11

La consecuencia de esta tendencia, en los casos más extremos, va a ser el decrecimiento progresivo de la población, que según las proyecciones de Naciones Unidas podría reducirse en 70 millones en el continente europeo entre 2000 y 2050⁴:

Se prevé que después de 2025 la intensidad del proceso de envejecimiento se va a incrementar a nivel mundial. En 2050, todos los países que a comienzos del siglo XXI estaban más envejecidos tendrán más de una cuarta parte de su población con edades que superarán los 65 años y al menos once países de Europa y del este de Asia, tales como Italia, Grecia, Portugal, España, Alemania, Hong Kong, Japón y Singapur tendrán una población superior al 30 por 100 en esta situación y, por tanto, se encontrarán en la situación de envejecimiento que se considera más extremo⁵.

Alemania, Italia, Francia, Reino Unido y España serán los países de la Unión Europea con una cifra más alta de personas mayores mientras que Italia, Alemania, Grecia, Portugal y Bulgaria serán los países más envejecidos en términos relativos⁶.

2. LA INTENSIDAD DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

La tendencia al envejecimiento es general y progresiva pero su ritmo no ha sido constante ni uniforme. Se prevé que los países en vías de desarrollo tengan un incremento más intenso y que en menos años presenten una tasa de envejecimiento poblacional similar a la de los países desarrollados⁷.

Es precisamente este factor, la intensidad o ritmo acelerado de envejecimiento, y no el envejecimiento en sí, el que puede causar mayor vulnerabilidad a la economía de los países que lo sufren, ya que es este fenómeno el que puede ocasionar los mayores desajustes en los mercados laborales y los sistemas de seguridad social y provocar problemas de falta de trasvase de conocimientos entre generaciones⁸.

Estas variaciones en la intensidad del envejecimiento se explican en parte por la existencia de ciertos períodos de acelerado crecimiento demográfico (baby-boom) que se han visto posteriormente sucedidos por períodos de ajuste y reducción de la natalidad (baby-bust).

⁴ World population prospects, United Nations (2009). Concise Report on the world population 2014

⁵ Population Aging, the transformation of societies. Donald T. Rowland (Springer) 2012 page. 9

⁶ Informes envejecimiento en red, Enero 2015. Un perfil de las personas mayores en España, 2015. Indicadores estadísticos básicos, Antonio Abellán y Rogelio Pujol, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

⁷ Ageing and labour markets for older workers, Alexander Samodorov ILO (1999)

⁸ World Employment and Social Outlook – Trends 2015 (ILO) p. 59

Estos cambios son los que pueden dar lugar a una intensificación del envejecimiento de la población activa. A medida que las personas de las generaciones del baby-boom, que ocupan la mayoría relativa de la población, se van haciendo mayores y van invirtiendo la pirámide poblacional, las generaciones posteriores del baby-bust son menos numerosas y no pueden hacer frente a los gastos en prestaciones sociales que demandan las anteriores.

Esta es actualmente la tendencia a nivel mundial ya que en 2014 el grupo de personas de más de 60 años crece a un ritmo tres veces superior al de la media general de la población y en términos absolutos se ha doblado en número durante el período comprendido entre 1994 y 2014⁹.

Este proceso no se ha desarrollado de igual manera en las distintas regiones y continentes. El envejecimiento siempre ha sido mayor en los países desarrollados pero en estos momentos, en términos absolutos, casi dos tercios de la población de más de 60 años viven en países no desarrollados¹⁰.

Por último, también hay que tener en cuenta el papel que juega en este proceso de envejecimiento y posible pérdida productiva la tasa de ocupación de las mujeres. Las economías con mayor tasa de ocupación femenina experimentan una resistencia mayor a los cambios negativos que ocasiona el envejecimiento y este factor se convierte en un poderoso “mecanismo anti-pobreza”¹¹ y de compensación de los desajustes causados por el progresivo envejecimiento de la población trabajadora en los sistemas de protección social.

3. EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO EN LA POBLACIÓN ESPAÑOLA

En España, el envejecimiento ha seguido en general las mismas pautas que en los países de nuestro entorno pero con dos importantes peculiaridades: el proceso ha comenzado un poco más tarde y el ritmo ha sido más rápido e intenso.

Las proyecciones del INE, que siempre pueden estar sujetas a cambios imprevistos como el que se produjo a principios de este siglo por la masiva inmigración, apuntan la evolución de la población española hacia un envejecimiento extremo.

La esperanza de vida de los españoles va a crecer desde los actuales 80 años para los hombres y 85,6 para las mujeres hasta los 91 años y 95 respectivamente en el año

⁹ Concise report on the world population situation in 2014 (UN) Paragraph 43

¹⁰ Concise report on the world population situation in 2014 (UN) Paragraph 45

¹¹ World Employment and Social Outlook – Trends 2015 (ILO) p. 59; Age-friendly employment: policies and practices. Policy brief No 9, UNECE (2011) p. 9

2064 de seguirse las tendencias actuales¹². La edad media de los españoles estaba en 37,4 años en 2000 y se espera que esté en torno a los 51,9 años en 2050¹³

Por el otro lado, se reduce el número de nacimientos. Se calcula que entre 2014 y 2028 nacerán en torno a un 24,8% menos niños que en los 15 años previos y a partir de 2029 la cifra anual de nacimientos descenderá un 27,1% respecto a la actual.

La fecundidad de las mujeres mantendrá una ligera tendencia a la baja, pasando del 1,27 actual a 1,22 en 2060. Ello podría deberse al alza en la edad media de maternidad, que pasaría de 31 a 33 años, una circunstancia en la que podrían intervenir factores relacionados con la actividad laboral. En todo caso, el descenso en el número de nacimientos vendrá determinado, sobre todo, por la reducción del número de mujeres en edad fértil (entre 15 y 49 años) que podría bajar hasta en un 39,2%¹⁴.

El otro gran factor determinante de la población, aunque más sujeto a sucesos imprevisibles, es el de los movimientos migratorios. Después del gran boom de la primera década del siglo XXI, se prevé que en los próximos años el flujo inmigratorio sea negativo hasta principios de la década de 2020 y que posteriormente, por causa del fenómeno de la jubilación de las generaciones del baby-boom, la inmigración vuelva otra vez a crecer con una posible ganancia neta de 2,5 millones de personas hasta 2060, según las proyecciones del INE.

Sin embargo, el principal factor que va a determinar que el proceso de envejecimiento de la población española sea particularmente intenso es el crecimiento demográfico que tuvo lugar durante las generaciones del baby-boom (1958-1977) y el particular hundimiento posterior durante el período del llamado baby-bust (1978-2000).

En las generaciones del baby-boom nacieron casi 14 millones de personas, 4,5 millones más que en los 20 años siguientes y 2,5 más que en los 20 años anteriores. Estas generaciones son las que siempre han ocupado la parte más ancha de la pirámide de población y actualmente se encuentran entre los 33 y 54 años¹⁵.

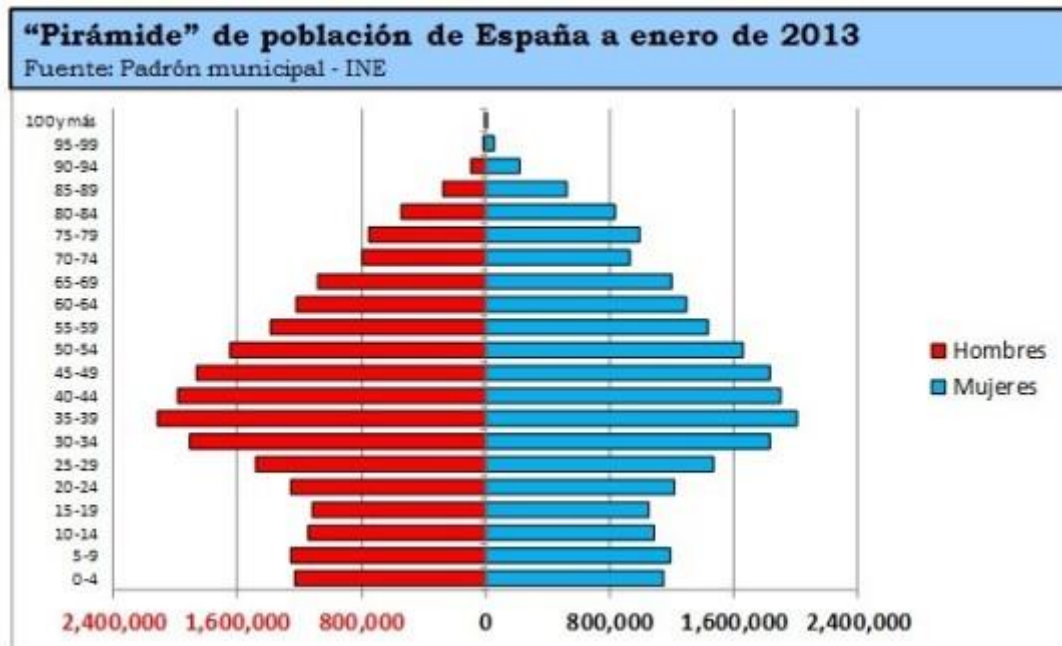
¹² INE Notas de Prensa; Proyección de la Población de España 2014–2064 (28.10.2014)

¹³ United Nations (2003, Table 8); Rethinking the role of older workers: promoting older worker employment in Europe and Japan, AAPP Public Policy Institute (2005)

¹⁴ INE Notas de Prensa (cit.)

¹⁵ Informes envejecimiento en red, Enero 2015. Un perfil de las personas mayores en España, 2015. Indicadores estadísticos básicos, Antonio Abellán y Rogelio Pujol, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

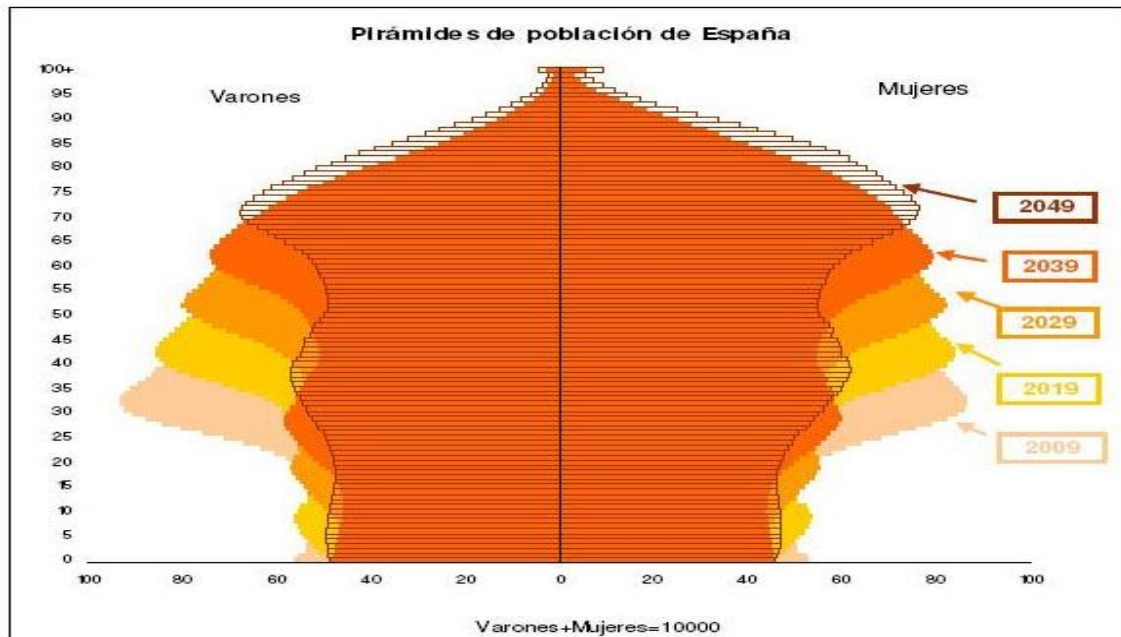
Fig. 3 PIRÁMIDE POBLACIÓN EN ESPAÑA EN ENERO DE 2013



Fuente: INE

A medida que con el paso del tiempo estos grupos poblacionales avancen en edad, la proporción de personas con edades superiores a los 50 años llegará a ocupar la proporción predominante dentro la población española y esto ocurrirá a partir del año 2029 según las proyecciones del INE que observamos abajo en esta otra imagen.

Fig. 4 PIRÁMIDE DE POBLACIÓN EN ESPAÑA



Fuente: Proyección de Población a Largo Plazo

Estos cambios son los que explican que el proceso de envejecimiento de la población residente en España sea particularmente acelerado respecto a otros países.

Las proyecciones de población de 2050 apuntan que la población de edad superior a los 68 años sería el 28,6% y el gasto en pensiones supondría más del 24% del PIB¹⁶

Los trabajadores que han inmigrado durante la primera década del siglo XXI no han contribuido a paliar esta situación sino en parte a agravarla ya que dos tercios de esta población se encuentran en la franja de edad de los 30 y 50 años y coincide parcialmente con las generaciones españolas del baby-boom¹⁷.

En cuanto a su distribución geográfica, de mantenerse la evolución demográfica observada, la pérdida de población se extendería a la mayoría de comunidades autónomas en los próximos 15 años. El mayor envejecimiento se registraría en Castilla y León, Asturias, Galicia, Aragón y el País Vasco mientras que Canarias, Baleares, Murcia, Andalucía y Madrid serían las comunidades menos envejecidas¹⁸.

Por último, se pronostica también un descenso poblacional. El número de defunciones seguiría creciendo como consecuencia del envejecimiento poblacional y el descenso de la natalidad y el envejecimiento poblacional provocarían que a partir de 2015 en España hubiera más defunciones que nacimientos, es decir, que el saldo vegetativo se hiciera negativo.

Tomando como base los datos manejados por Donald T. Rowland¹⁹ sobre los seis Estados Miembros principales de la UE, estas serían las cifras del Índice de envejecimiento, entendiendo por tal la relación entre personas con más de 65 años por cada 100 niños (0-14 años)

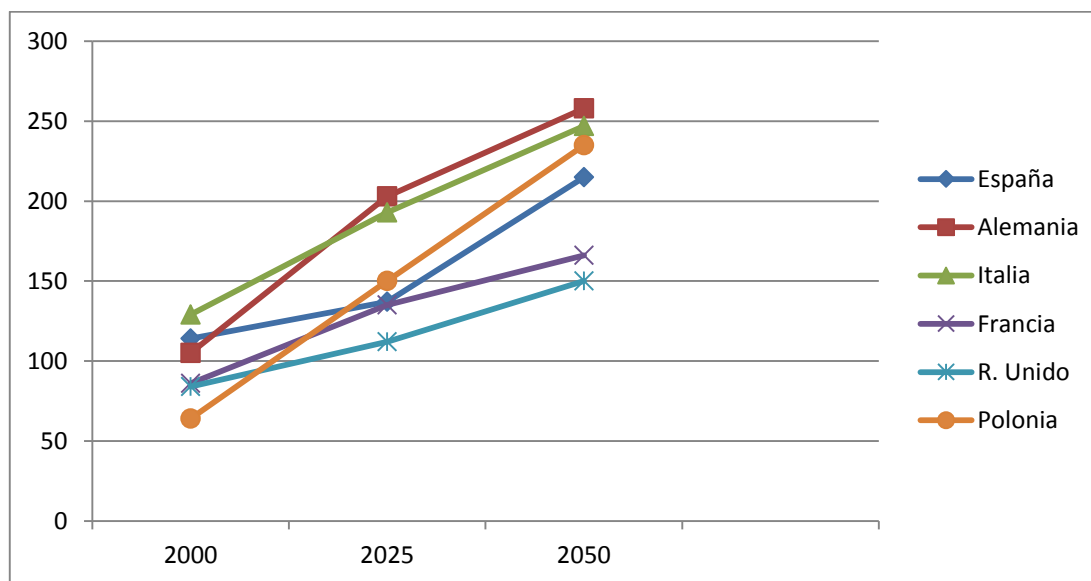
¹⁶ Abordando el Envejecimiento en España; Normas de Jubilación e Incentivos” FMI (2007). Efectos de la productividad, envejecimiento, empleo e inmigración sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones en España: propuestas de reforma, Daniel Palacios Marqués.p.10

¹⁷ Efectos de la productividad, envejecimiento, empleo e inmigración sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones en España: propuestas de reforma, Daniel Palacios Marqués.

¹⁸ Informes envejecimiento en red, Enero 2015. Un perfil de las personas mayores en España, 2015. Indicadores estadísticos básicos, Antonio Abellán y Rogelio Pujol, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

¹⁹ Population Aging, Donald T. Rowland (Springer) 2012; p. 48-49

Fig.5	Índice de envejecimiento de la población		
PAIS	2000	2025	2050
España	114	137	215
Alemania	105	203	258
Italia	129	193	247
Francia	86	135	166
R. Unido	84	112	139
Polonia	64	150	235



Observamos que las curvas indican el crecimiento de índice de envejecimiento en todos los países, siendo mayor la intensidad en Polonia, Alemania, Italia y España y menor en Francia y Reino Unido. Sería de gran interés analizar las causas de esta distinción.

4. LAS CONSECUENCIAS DEL ENVEJECIMIENTO SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

El envejecimiento de la población genera dos consecuencias importantes sobre el mercado laboral. Por un lado, se produce una disminución de la población activa en edad de trabajar, normalmente entre los 20 y 64 años. Y por otro, supone la entrada en la edad de jubilación de un número desproporcionado de personas con más de 65 años que aumenta la tasa de dependencia. Es decir, la relación entre personas que aportan ingresos al sistema de seguridad social y las que reciben prestaciones de ese sistema desequilibra las cuentas y la viabilidad de un sistema de seguridad social de reparto, como es el nuestro, basado en la solidaridad entre generaciones. Vamos a analizar por separado estos dos factores.

4.1. La disminución de la población activa

De no adoptarse medidas efectivas y adecuadas, la disminución global de la población activa en Europa a partir del año 2015 es un fenómeno que predicen todas las proyecciones. Se detecta en todos los países de nuestro entorno un aumento de edad media de los trabajadores que en 1960 era de 34 años y en la actualidad es de 40 años²⁰.

Por un lado, se reducirá la cifra de personas que entran en el mercado de trabajo debido al menor número de nacimientos mientras que por otra parte aumenta el número de las personas que salen de él por cumplir con la edad de jubilación.

Esta disminución de la población activa será previsiblemente de un 5% en el período 2000-2025 y de un 15% en el período 2025-2050. En este último período algunos países como Bulgaria (31%), Polonia (23,5%), Alemania (21,8%), Portugal (20,7%), Letonia (19,6%), Italia (19,5%) y Grecia (17%) sufrirán un proceso de contracción de la población activa más intenso que el previsto para España (14,1%)²¹.

Ante estas predicciones, los informes de la OCDE opinan que si los Estados quieren mantener el nivel de vida de la población, su política debe ir dirigida al incremento de la productividad y al incremento de la población activa de edad superior a 50 años para mantenerla al mismo nivel que los menores de 49 años e incrementar la población activa de los mayores de 65 años para pasar del 20% actual al 40%²². Esto puede lograrse bien mediante políticas migratorias o bien aumentando la edad de jubilación de las personas para mantenerlas por más tiempo activas²³.

En España, el diagnóstico de la situación que se hace al inicio de la “Estrategia 55 y más” que fue aprobada por el Gobierno en 2011²⁴, estima que los mayores de 55 años representan aproximadamente el 12% de la población ocupada y apenas el 8% de los trabajadores en paro. Presentan, por tanto, bajas tasas de actividad y de desempleo y en las mismas predominan los hombres y las personas con bajos niveles de estudios. A partir de los 60 años las tasas de actividad y de empleo sufren una caída especialmente brusca.

²⁰ Pensions at a Glance 2011, OECD (cit.)

²¹ Population Aging pages 44-46 (cit.)

²² Pensions at a Glance 2011, OECD (cit.)

²³ OECD Pension at a Glance 2011 p. 68 (cit.)

²⁴ Estrategia 55 y más (BOE de 24/11/2011)

Este mismo esquema de disminución de la población activa es el que se describe con más exactitud en el último “Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años” del SEPE referido a los datos de 2013 y que se refleja en el siguiente gráfico:

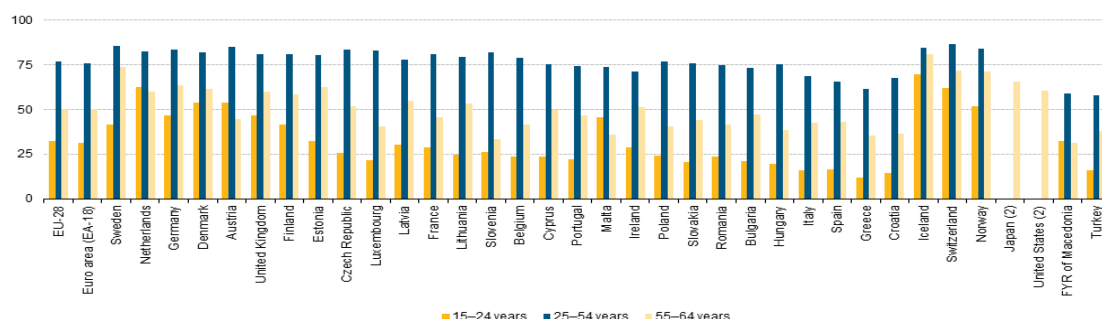
Fig.6 TASAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD LABORAL POR TRAMOS DE EDAD

Tasas	De 45 a 49 años	De 50 a 54 años	De 55 a 59 años	Mayores de 60
Actividad	85,02	80,52	68,82	10,29
Empleo	66,18	62,72	54,58	8,58
Paro	22,15	22,10	20,68	16,66

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, SEPE Datos 2013 p.14

El estudio de Eurofound sobre trabajo sostenible y fuerza de trabajo madura²⁵ pone de manifiesto que existen tres grupos de países. Unos en que la caída de actividad empieza a los 45 años (Polonia, Grecia y Hungría, entre otros). Otro en el que empieza entre los 50 y 60, entre los que estaría España, Francia, Italia y Bélgica. Y un tercero en el que la caída empieza a partir de los 60 años, entre los que destacan los países nórdicos y Holanda.

Fig. 7 TASAS DE EMPLEO POR GRUPOS DE EDAD EN EUROPA



(1) The figure is ranked on the overall employment rate.
 (2) 2012. 15-24 years and 25-54 years: not available.
 Source: Eurostat (online data code: ifsi_emp_a)

En la “Estrategia 55 y más” se hace una comparación con las tasas de actividad y empleo de otros países europeos resultando que la misma es homologable con la media de la UE, pero es en cuatro puntos inferior a la media de los 15 países anteriores a la ampliación. En todo caso, esta tasa es también 15 puntos inferior a la media general de la población trabajadora en España.

²⁵ Sustainable work and the ageing workforce. A report based in the fifth European Working Conditions Survey, Eurofound (2012)

Se indica también que es un colectivo con menores posibilidades de entrar en el desempleo pero también con menores posibilidades de salir de él ya que la incidencia del paro de larga duración es del 65,3%. Este último dato está muy ligado al nivel de formación de los parados ya que la tasa de desempleo apenas alcanza el 6% para los que ostentan altos niveles de estudios y llega al 19% para los que tienen niveles elementales.

En conclusión, el proceso de envejecimiento traerá consigo un aumento de la edad media de los trabajadores, con presencia abundante de los mayores de 54 años de edad en las empresas y por otro lado la jubilación de las personas de la generación del baby-boom a partir de la década de 2020 va a ocasionar graves dificultades en la gestión del mercado laboral para poder llevar a cabo su reemplazo²⁶.

De acuerdo con los datos del SEPE, los sectores productivos más afectados por el envejecimiento son los siguientes:

FIG.8 ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR NÚMERO DE AFILIADOS MAYORES DE 45 AÑOS

Actividades Económicas	% sobre el total	Tasa de mayores de 45 años
Administración Pública	8,32	55,88
Sector primario	7,88	48,48 (10,13% mayor de 60)
Actividades sanitarias	7,13	50,27
Servicios a edificios y jardinería	4,38	56,74
Transporte terrestre	3,87	50,47
Hogar familiar	3,67	52,47
Construcción	2,05	43,98
Servicios sociales	1,47	46,82
Reparación de artículos domésticos	0,78	59,98

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, SEPE Datos 2013 p.19

Estos datos sobre sectores económicos deberían ser tenidos en cuenta para el diseño de las estrategias y políticas públicas sobre gestión de la edad en el trabajo.

4.2. El aumento de la tasa de dependencia

Se estima que en la UE el índice de dependencia en el año 2050 será del 50% lo que implica que por cada pensionista habrá menos de dos personas trabajando²⁷.

²⁶ La gestión de la edad en las organizaciones, Guía informativa GARAPEN (2008) p. 29

²⁷ M^a Teresa Bazo Arroyo. Trabajadores maduros (cit.) Lex Nova (2009) p. 99

Lo que caracteriza al caso español es, como hemos descrito anteriormente, que las generaciones del baby-boom son las que ocupan mayor franja poblacional y a medida que estas lleguen a la edad de jubilación, lo que ocurrirá a partir del año 2024, se va disparar la tasa de dependencia y va a aumentar la presión sobre los sistemas de seguridad social de forma muy intensa.

El porcentaje de población de 65 años y más, que actualmente se sitúa en el 18,2% de la población, pasaría a ser del 24,9% dentro de quince años (en 2029) y del 38,7% dentro de cincuenta años (en 2064). En términos absolutos, la población mayor de 65 años era de 8 millones en 2011 y se prevé que la misma se va a duplicar hasta llegar a los 16 millones en el año 2064²⁸.

Conforme a las proyecciones del INE, una mujer que alcance la edad de 65 años en 2064 vivirá, en promedio, otros 30,8 años más (27,4 en los hombres), frente a los 22,9 años de supervivencia actuales (19,0 para los hombres).

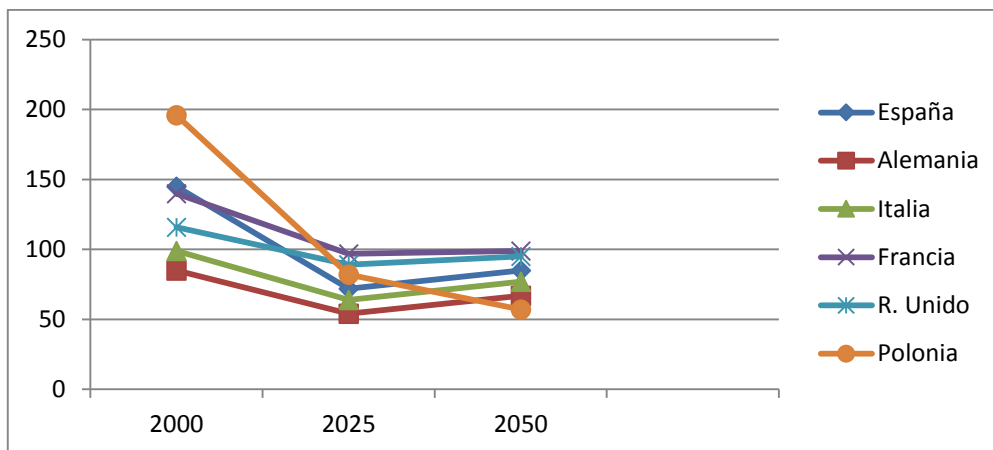
De mantenerse las tendencias demográficas actuales, la tasa de dependencia (entendida como el cociente, en tanto por ciento, entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población de 16 a 64 años) se elevaría más de siete puntos, desde el 52,1% actual hasta el 59,2% en 2029, y en 2064 alcanzaría el 95,6%.

Tomando como base los datos manejados por Donald T. Rowland²⁹ sobre los seis Estados Miembros principales de la UE, se hace en primer lugar un análisis de las entradas y salidas del mercado de trabajo entendiendo por tal la relación entrada-salida del Mercado de Trabajo: personas 15-24 por cada 100 personas 55-64

<i>Fig.9</i>	Relación entrada – salida del mercado de trabajo por edades			
	PAIS	2000	2025	2050
	España	145	72	85
	Alemania	85	54	67
	Italia	99	64	77
	Francia	140	97	99
	R. Unido	116	89	95
	Polonia	196	82	57

²⁸ Informes envejecimiento en red, Enero 2015 (CSIC) (cit.)

²⁹ Population Aging, Donald T. Rowland (Springer) 2012; p. 48-49

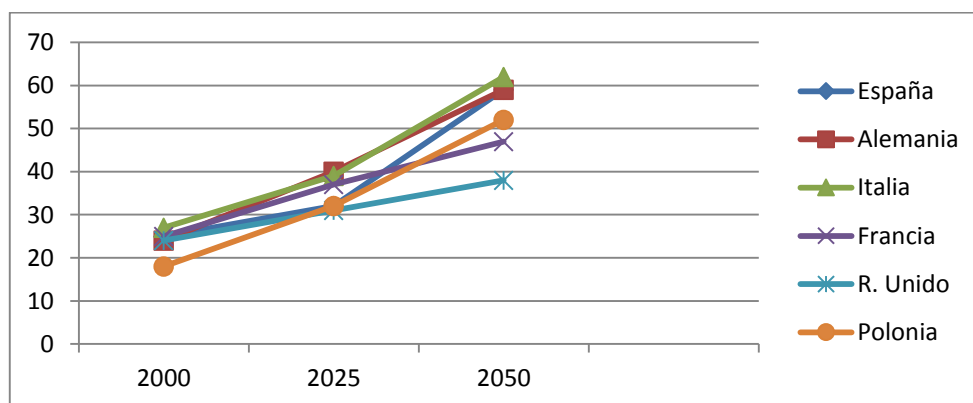


Se observa que en esta relación entre entradas y salidas del mercado de trabajo hay una bajada general en todos los países hasta 2025 y una cierta recuperación posterior hacia 2050 en todos los países menos en Polonia, en el que se manifiesta una bajada más intensa de esta relación ya que se parte de la cifra más alta en el año 2000 y las más baja en 2050. En España, el cambio brusco tiene lugar entre 2000 y 2025, período en el que se produce una bajada de 73 punto en esta relación de entradas y salidas.

También Rowland analiza la relación de dependencia en estos países entendiendo por tal las personas de más de 65 años por cada 100 personas activas (15-64 años)

Fig. 10

PAIS	Relación de dependencia		
	2000	2025	2050
España	25	32	59
Alemania	24	40	59
Italia	27	39	62
Francia	25	37	47
R. Unido	24	31	38
Polonia	18	32	52



Una vez más, se aprecia en las curvas la mayor intensidad de unos países sobre otros en el proceso y muy en particular la mayor intensidad de la curva de relación de dependencia en España respecto a otros países a partir del año 2025.

5. EL CAMBIO DE PARADIGMA: MEDIDAS PARA CORREGIR LA CONTRACCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA

A la vista de todos estos datos, la situación más previsible es que a partir de la década de 2020 la edad media de los trabajadores aumente notablemente, que disminuya el número de personas en edad laboral y, por lo tanto, que haya una notable escasez de mano de obra y de trabajadores cualificados³⁰ que solo podría paliarse, en parte, por la llegada de inmigrantes.

Ante esta situación previsible, desde finales del pasado siglo las instituciones de la Unión Europea comprendieron la necesidad de adoptar medidas respecto a la necesidad de incrementar la población activa entre las personas mayores y la reforma de los sistemas de seguridad social para asegurar su futura viabilidad³¹.

Esto también afecta a la capacidad de la UE de lograr al menos dos de los cinco objetivos de la estrategia Europa 2020: aumentar la tasa de empleo hasta el 75% y reducir el número de personas con riesgo de pobreza en al menos 20 millones³².

Estas políticas se plasmaron en los compromisos de los Consejos Europeos de Estocolmo (2001) y Barcelona (2002) y posteriormente en el Libro Blanco de la Comisión Europea por el que se establece una agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles (2012).

En el Consejo Europeo de Estocolmo se definió una triple estrategia para reducir la deuda pública, aumentar las tasas de empleo, en particular las de los trabajadores de más edad (entre 55 y 64 años) que debería alcanzar el 50%, aumentar la productividad y reformar los sistemas de seguridad social. Y en el Consejo Europeo de Barcelona se decidió el objetivo de aumentar progresivamente la edad real y efectiva de jubilación en cinco años para el año 2010.

³⁰ Políticas de ocupación, Mercado laboral y envejecimiento. M^a Mar Rincón, Silvia Gómez Soldevila y Cristina Rimbau (cit.)

³¹ Fue el Consejo Europeo de Cardiff en 1998 el que comenzó por calificar a los trabajadores de más edad como objetivo prioritario de las políticas activas de empleo. Gianni Loy Trabajadores Maduros; Lex Nova (2009)

³² Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles COM (2012) 55 final

La consecución de ambos objetivos tenía claras conexiones por cuanto que había coincidencia entre los países con menor tasa de actividad en las personas mayores y los que presentan cifras más altas de jubilación anticipada. Por lo tanto, alcanzar estas metas requería tanto acciones destinadas a incrementar el empleo de personas mayores como a retenerlas en sus respectivos empleos³³

Sin embargo, hasta hace poco tiempo en los países de Europa del sur se ha procedido, en sentido justamente inverso, a la reducción de trabajadores mayores en el mercado laboral. Esto ha tenido lugar fundamentalmente a través de los procesos de prejubilación o retiro anticipado de los trabajadores mayores de 50 años.

Todos los expertos coinciden en señalar que estas fórmulas conducen a soluciones poco eficientes desde el punto de vista económico ya que dificultan el desarrollo de carreras profesionales de los trabajadores mayores o simplemente favorecen su exclusión definitiva del mercado laboral³⁴. En todo caso, los costos de las pensiones son siempre superiores a los costos de mantener personas desempleadas³⁵.

Sin embargo, para los trabajadores y las empresas el uso de estas fórmulas de prejubilación ha resultado muy ventajoso. Los trabajadores dejan antes de trabajar y acceden a la pensión de jubilación resolviendo así, al menos en parte, el problema de excedente de plantilla motivado por una situación de crisis. Los empresarios han rejuvenecido sus plantillas y se han desprendido de los trabajadores mayores sin tener que asumir todos los costos que acarrear sus despidos ya que es el Estado el que cubre la mayor parte de estos a través de sus sistemas públicos de pensiones, algo que a medio plazo resulta una carga insostenible³⁶. Como veremos en el capítulo final, estas tendencias son las que todavía se siguen manifestando en la negociación colectiva de los agentes sociales.

Además de estas razones, otra de las mayores resistencias a la aplicación de las políticas de alargamiento de la edad de jubilación y de eliminar los incentivos a la prejubilación es la considerar que estas dificultan el empleo de las personas jóvenes. Esta objeción es especialmente importante en los países como España en los que la cifra de desempleo juvenil es muy significativa y supera el 50%. Los sondeos de la OCDE revelan que en los países que sufren esta situación en el mercado laboral se tiene una tendencia general a compartir esta opinión³⁷.

³³Rethinking the role of older workers: promoting older worker employment in Europe and Japan, AAPP Public Policy Institute (2005)

³⁴ Políticas de ocupación, Mercado laboral y envejecimiento. M^a Mar Rincón, Silvia Gómez Soldevila y Cristina Rimbau (cit.)

³⁵ Ageing and labour markets for older workers, Alexander Samodorov ILO (1999)

³⁶ Ageing and Labour Markets for Older Workers, Alexander Samodorov ILO (1999) p. 18 y 32

³⁷ Pensions at a Glance, OECD (2011)

También hay quienes apuntan el peligro potencial de un conflicto entre jóvenes y mayores por acceder a los puestos de trabajo en torno al 2030 ya que en muchas ocasiones estos procesos de prejubilación no son realmente voluntarios para las personas mayores sino que estas se ven forzadas por las direcciones de las empresas y los propios compañeros de trabajo. De hecho, las políticas de jubilación anticipada contribuyen a crear una nueva bolsa de desempleo oculto ya que la recolocación de los excedentes de más edad se torna siempre difícil o imposible³⁸.

La mayoría de los estudios concluyen que esta apreciación de que la jubilación anticipada resuelve el problema del paro juvenil no se ajusta a la realidad, ya que la correlación entre el paro juvenil y el paro de los mayores es siempre positiva. Los países con mayores tasas de empleo de personas mayores son los que tienen mayores tasas de empleo juvenil y viceversa. A largo plazo, el número de empleos no es fijo sino que depende en gran medida de la oferta de trabajadores cualificados³⁹.

De hecho, en la mayoría de los casos, el desempleo juvenil no se ha reducido mediante el recurso generalizado a la jubilación anticipada⁴⁰ y existe una coincidencia de hecho entre los trabajos en que la vida laboral se prolonga más allá de la jubilación y la menor tasa de desocupación⁴¹.

El Libro Blanco de la Comisión Europea señala que es primordial alcanzar el objetivo de empleo de la Estrategia 2020 fijado en una tasa del 75% en el grupo de edad comprendido entre los 20 y 64 años. De este modo, la tasa de dependencia en Europa solo se incrementará desde el 65% actual hasta el 79%.

Es de destacar a este respecto que hay una coincidencia entre las medidas que ahora se proponen en el Libro Blanco de la Comisión Europea (2012) y las que se sugerían los expertos de la OIT en la década de los 90⁴².

Conforme a ellas hay que proceder a hacer reformas en los sistemas de pensiones teniendo en cuenta los siguientes principios:

- En primer lugar, **vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida**. El aumento de la edad de jubilación no supone un disfrute de menos años de jubilación si la esperanza de vida aumenta, si bien algunos sugieren que sería

³⁸ Ageing and labour markets for older workers, Alexander Samodorov ILO (1999) p. 32

³⁹ Libro Blanco de la Comisión Europea. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles COM (2012) 55 final

⁴⁰ Pensions at a Glance, OECD (2011) y Ageing and labour markets for older workers, Alexander Samodorov ILO (1999)

⁴¹ Un estudio en torno a la edad de jubilación. El aumento de la edad de jubilación en España, Sonia Sánchez Fernández (2011)

⁴² World Labour Report ILO (1995) p. 40, Ageing and Labour Markets for Older Workers, Alexander Samodorov ILO (1999) p.19

más justo tener en cuenta la esperanza de vida de cada profesión ya que las condiciones de salud derivadas del trabajo no son las mismas⁴³.

- En segundo lugar, se propone **basar el acceso a la pensión en función de los años cotizados y no en la edad de los trabajadores**. De esta manera se permite que los sistemas de pensiones sean más justos con quienes iniciaron sus carreras profesionales más temprano que normalmente son los trabajadores menos cualificados, que sufren peores condiciones de trabajo y tienen una esperanza de vida menor⁴⁴.
- En tercer lugar, **se debe permitir que las personas se jubilen cuando ellas lo deseen sin establecer límites legales** e incluso estableciendo incentivos para que continúen trabajando y fomentando fórmulas de tránsito como la jubilación y el empleo a tiempo parcial y por cuenta propia para las personas mayores.

Pero además, **como acompañamiento necesario** a estas políticas, es necesario establecer otras medidas complementarias como las siguientes:

- Que las personas de mayor edad mantengan intactas sus capacidades productivas a través de la **formación continua**.
- Que se lleven a cabo **políticas antidiscriminatorias por razón de edad y de género** en los lugares de trabajo.
- Que se provean **condiciones de trabajo más saludables**.

De no implementarse estas medidas de acompañamiento se vaticina que el impacto en las finanzas públicas de los recortes en protección social podría ser menos beneficioso puesto que se generarían nuevos gastos en prestaciones sociales por incapacidad y desempleo⁴⁵ y un aumento del riesgo de pobreza en la vejez derivado de la falta de empleo y recursos económicos durante los años previos a la edad legal de jubilación.

Como después veremos, las medidas legislativas sobre reforma del sistema de seguridad social que hasta ahora se han adoptado en España cumplen con los tres primeros principios pero en cambio no se ha previsto aún la aplicación efectiva de ninguna de las medidas de acompañamiento necesarias que son las que examinaremos en los capítulos segundo, tercero y cuarto de este estudio.

⁴³ Libro Blanco p. 22 (cit.)

⁴⁴ Libro Blanco (cit.) p. 12

⁴⁵ Does raising the retirement age increase employment of older workers? S. Stauble and J. Zweimüller. IZA (2011)

6. LAS REFORMAS LEGALES DEL SISTEMA DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA

Teniendo en cuenta los hechos y circunstancias que hemos indicado en los apartados anteriores vamos a realizar un examen de las sucesivas reformas legales del sistema de jubilación en España a partir del año 2001.

6.1. El alargamiento de la vida laboral

De acuerdo con los principios del Consejo Europeo de Estocolmo de incrementar la población activa mayor de 55 años, se alcanzó un Acuerdo para la mejora y desarrollo del sistema de seguridad social entre los agentes sociales el 9 de abril de 2001 que dio lugar a la aprobación del RDL 16/2001 y la posterior Ley 35/2002 para el establecimiento de un sistema de jubilación flexible en cuanto a los límites de edad.

Esta primera reforma básicamente consistía en la posibilidad de acceder a la jubilación sin la imposición de una edad máxima para jubilarse pero sí de una edad mínima.

Se estableció también un incentivo a la prolongación del trabajo más allá de la edad legal de jubilación para quienes así lo desearan derogando la cláusula de jubilación forzosa.

La regulación de esta cláusula ha tenido algunos vaivenes a lo largo de estos años ya que la Ley 14/2005 repuso la posibilidad de que la negociación colectiva estableciese una obligación de retirarse ante determinadas razones de política de empleo y además esta reforma contó con el aval de una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo en el asunto Palacios de la Villa. Sin embargo, con posterioridad la actualmente vigente Ley 3/2012 volvió a derogarla y a establecer la prohibición de cualquier límite convencional al derecho a trabajar por razón de la edad. En otro apartado trataremos con más profundidad este asunto.

En el año 2003 el Congreso de los Diputados aprobó el Informe del Pacto de Toledo por el que se había de perseguir el objetivo de que la edad de jubilación real se aproximase cada vez más a la edad legal y evitar que los recursos públicos del sistema de seguridad social sirvieran para financiar las jubilaciones anticipadas de empresas que no estuvieran en situación de crisis. En esta línea, la DA 16ª de la Ley 27/2011 estableció la obligación para ese tipo

de empresas de realizar una aportación económica al Tesoro que compensara el gasto en prestaciones de los trabajadores despedidos mayores de 50 años.

También en ese mismo sentido se firmó en 2006 un nuevo Acuerdo Social y se aprobó la Ley 40/2007 que reforzaba los estímulos a la prolongación de la vida laboral después de los 65 años con reducciones en la cotización de los trabajadores. Posteriormente la reforma de la Ley 27/2011 y el RDL 5/2013 dispusieron nuevos incentivos como el de incrementar la pensión de jubilación de las personas que prolongasen su vida laboral y la compatibilidad entre el trabajo y la percepción de jubilación de modo parcial.

De esta forma, llegamos posteriormente, ya entrado el período de crisis económica, a la aprobación de la Ley 27/2011 que fue el fruto de un nuevo Acuerdo Social en el que se planteó por primera vez el retraso de la edad de jubilación de 65 años mediante el establecimiento de una horquilla comprendida entre los 63 y 67 años.

Las razones que se dieron para proceder a este moderado aumento de la edad de jubilación fueron la reducción del gasto en pensiones y el incremento de la esperanza de vida.

Históricamente la edad de jubilación a los 65 años se estableció en el año 1919 al igual que en homólogas leyes de países de nuestro entorno, en una época en que la esperanza de vida solo era de 40 años y era muy probable que la mayor parte de los trabajadores no llegase nunca a percibir una pensión de jubilación. Por lo tanto, el establecimiento de esta edad no respondía a ningún cálculo sino a una convención social. Todo ha cambiado desde entonces en cuanto a la esperanza de vida y en consecuencia incrementar la edad de jubilación no es descabellado sino que es el resultado coherente de la mayor longevidad⁴⁶.

La Ley 27/2011 estableció un período de implantación de esta reforma de 15 años que ya en aquel momento se consideró excesivo por algunos y que posteriormente se restringió temporalmente por el RDL 5/2013⁴⁷.

6.2. La reducción de las jubilaciones anticipadas

⁴⁶ Un estudio en torno a la edad de jubilación. El aumento de la edad de jubilación en España, Sonia Sánchez Fernández (2011) y López Cumbre (2002)

⁴⁷ Un estudio en torno a la edad de jubilación. Sonia Sánchez Fernández (cit.)

El objetivo del Consejo Europeo de Barcelona de 2002 de aumentar la edad real y efectiva de jubilación se ha llevado a cabo mediante la restricción de las jubilaciones anticipadas en sus distintas variantes.

La reforma de 2011 estableció la posibilidad general de jubilarse anticipadamente antes de los 67 años teniendo en cuenta los años cotizados conforme al principio de equidad y justicia para los que han trabajado más años en los oficios más duros tal y como antes se ha señalado.

Estas jubilaciones anticipadas, al igual que las prejubilaciones, han sido criticadas por algunos porque suponen en la mayor parte de los casos un disfraz de la situación de desempleo en la que quedan las personas que pierden su trabajo como consecuencia de los procesos de reestructuración y porque han dado lugar a una carga excesiva para el sistema de seguridad social⁴⁸. Sin embargo, no contemplar estas soluciones suele conllevar la prolongación de una situación de desempleo de larga duración para las personas de más edad.

Con la reforma de 2011 se estableció también mediante el Real Decreto 1968/2011 la posibilidad de establecer coeficientes reductores a la edad de jubilación, como los que ya hay para ciertas actividades, de manera más general para ciertos colectivos que desarrollasen trabajos de mayor penosidad, peligrosidad y siniestralidad. Esta posibilidad ya estaba prevista por la Ley 40/2007 y exigía un estudio previo sobre el establecimiento de cotizaciones “recargadas” para estos colectivos y así compensar el coste económico de estas medidas. Estas medidas todavía no se han llevado a cabo con el alcance previsto y solo afectan a colectivos muy reducidos como mineros, personal de vuelo aéreo, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y algunos colectivos de policías⁴⁹.

Muy poco tiempo después de la aprobación de la Ley 27/2011, en Octubre de 2012, un informe del Pacto de Toledo sobre la situación de la situación de jubilación anticipada alertó sobre el gran coste financiero que suponía la aplicación de las jubilaciones anticipadas aunque estas se realizaran con coeficientes reductores de la cuantía de las prestaciones.

⁴⁸ Un estudio en torno a la edad de jubilación. Sonia Sánchez Fernández (cit.)

⁴⁹ Más información disponible en http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionanticipad28464/index.htm

Así, en el año 2011 se jubilaron anticipadamente mediante las fórmulas que preveía la Ley el 40% del total de personas jubiladas en aquel año y por lo tanto se recomendaba el ajuste y endurecimiento de los coeficientes reductores.

Por este motivo, el RDL 5/2013 endureció las condiciones para la jubilación anticipada haciendo una doble escala según se tratase de una jubilación forzosa, por despido del trabajador o de una jubilación por voluntad del interesado, siendo esta última la que tiene condiciones más gravosas.

La otra posibilidad de acceso a una jubilación anticipada fue aprovechar, de forma fraudulenta, la vía de la jubilación parcial y el contrato de relevo. La regulación de esta fórmula data de la década de los 80 y por lo tanto era anterior a las reformas del sistema de seguridad social primera década del siglo XXI. Su propósito inicial fue favorecer el relevo generacional en el trabajo a través de la trasmisión de conocimientos y prácticas entre el trabajador que se jubilaba parcialmente y el nuevo trabajador (el relevista) que le sustituía en su mismo puesto de trabajo.

Sin embargo, posteriormente su práctica se generalizó como una forma oculta de jubilación anticipada para el supuesto jubilado parcial. Se estableció que este podía trabajar solamente el 15 por 100 de su jornada anual, circunstancia que favoreció objetivamente su marcha definitiva de la actividad laboral ya que el mantenimiento de una jornada tan reducida era en la mayor parte de los casos difícilmente compatible con un rendimiento aceptable y una adecuada puesta al día del trabajador respecto a los cambios organizativos y productivos que tenían lugar en una empresa.

De este modo, esta fórmula pasó a sustituir de facto a la jubilación anticipada ya que en la misma no operaba el coeficiente reductor y el sistema de seguridad social asumía la mayor parte de los costes.

Por este motivo, el RDL 8/2010 estableció nuevos requisitos para acceder a esta fórmula y limitar su uso fraudulento pero dejó abierta la posibilidad de acogerse a la legislación anterior a las empresas que mediante acuerdos o convenios colectivos la regulasen para su plantilla.

Posteriormente un informe del Pacto de Toledo de 2012 también puso de manifiesto la gran carga financiera para el sistema que suponía esta práctica (superior a 84.000 € anuales por trabajador) y aconsejaba que durante el

período de jubilación parcial las cotizaciones se estableciesen en la misma cuantía que si se prestasen servicios a jornada completa.

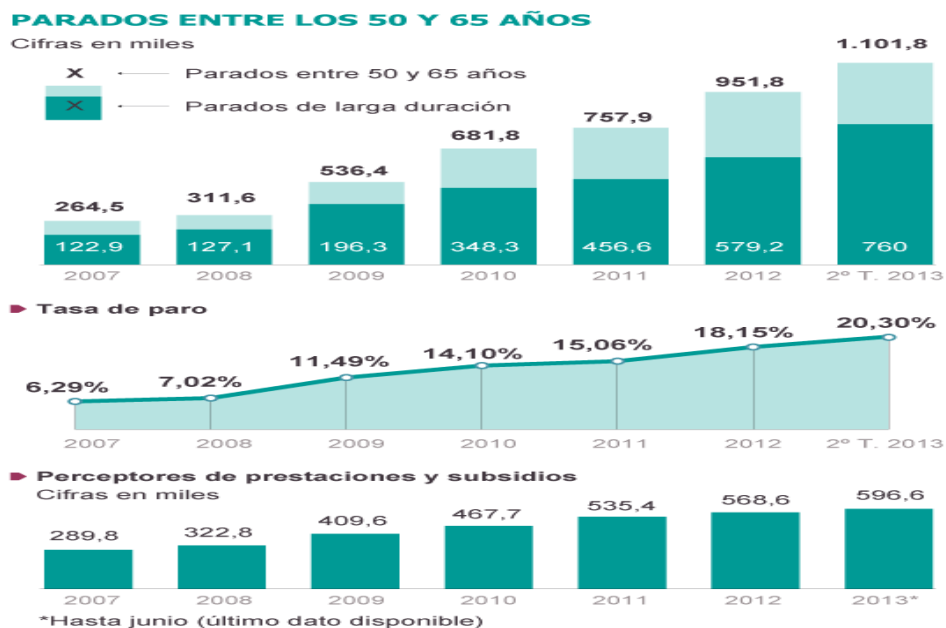
Estas recomendaciones se llevaron a la práctica con la aprobación del RDL 5/2013 en las que vuelve a instaurarse la necesidad de que el jubilado parcial trabaje al menos el 50% de la jornada ordinaria y se endurecen los requisitos para acceder a esta fórmula tanto para la empresa como para el jubilado parcial y el relevista.

6.3. Las consecuencias de la reforma y sus posibles desviaciones

Una vez hechas estas reformas, hay que poner otra vez de manifiesto que la consecución de sus objetivos de alargar la vida laboral de los trabajadores y minorar la tasa de dependencia podrían no ser alcanzados si no se adoptan medidas de acompañamiento dirigidas lograr el mantenimiento de los trabajadores mayores en sus empleos en condiciones saludables tal y como sugieren las recomendaciones de la OIT y la UE.

El impacto inmediato más preocupante de las reformas es la situación de marginación y pobreza que padecen quienes han adquirido la condición de desempleados en los últimos años de su vida activa, una cifra que se ha incrementado notablemente durante los años de la crisis económica como vemos en estos gráficos.

Fig. 11. PARADOS ENTRE 50 Y 55 AÑOS



Fuente EL PAIS de 10.09.2013

La posibilidad de que estas personas logren ser nuevamente contratadas es escasa mientras que la percepción de prestaciones y subsidios ha quedado más restringida que antes. Su acceso a la jubilación se va a producir en condiciones muy precarias y esto va a traer como consecuencia una disminución importante y duradera de su nivel personal de renta. Si no hay políticas que mejoren su recolocación en el mercado laboral las consecuencias sociales futuras pueden ser graves.

Por otra parte, y desde el punto de vista del equilibrio financiero del sistema de seguridad social, también hay que tener en cuenta que el ahorro en prestaciones de jubilación que supone la prolongación de la vida laboral podría verse en buena medida absorbido por el mayor costo en otras prestaciones que podrían ser más frecuentes como las relativas al desempleo y la incapacidad permanente o temporal de los trabajadores con peores condiciones de trabajo. Si no se implantan medidas para mejorar estas condiciones tampoco se cumplirán los objetivos económicos previstos. Al estudio de estas medidas dedicamos los siguientes capítulos de este estudio.

CAPÍTULO 2

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo abordamos el papel esencial que corresponde al Estado y las empresas respecto a la protección de los derechos fundamentales de las personas de más edad, tanto de quienes trabajan como de quienes desean acceder a un empleo.

En el marco del derecho internacional, desde hace aproximadamente una década está en marcha un proceso en Naciones Unidas, y más en particular en el de los países de América Latina y el Caribe (CEPAL), para la aprobación de una Convención Internacional de los Derechos de las Personas de Edad. La manifestación más clara de esta voluntad es la Declaración de Brasilia suscrita en el ámbito de la CEPAL en 2006 mientras que en el ámbito de Naciones Unidas se ha constituido un grupo de expertos y ya se han celebrado diversas asambleas y conferencias sobre este tema desde el año 2009.

Todavía no existe, sin embargo, un consenso general sobre la necesidad de realizar esta convención y son muchos los estados, especialmente los europeos, que consideran que estos derechos ya están contemplados en los actuales tratados y convenciones internacionales sin que sea preciso un mayor desarrollo específico para las personas de más edad.

En lo que respecta al mundo de las relaciones laborales, contamos con la Recomendación 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad y una importante norma de soft-law como son los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos” aprobados en el seno de las Naciones Unidas⁵⁰. En dichos Principios se establece con claridad el papel de los Estados de proteger los derechos de los trabajadores y el papel de las empresas de respetarlos.

En este capítulo, nos referimos a los derechos fundamentales más básicos previstos en la Constitución Española que son susceptibles de ser afectar a las personas mayores en el trabajo: el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo por razón de la edad y el derecho a la integridad física y moral.

El primero de ellos, el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de la edad, es una derivación del derecho general a la igualdad (Art. 14 CE) y

⁵⁰ Principios Rectores sobre derechos humanos y empresas aprobados por el Consejo de Derechos Humanos en 2011.

es relativamente novedoso en la legislación y práctica jurídica ya que la aplicación del criterio de la edad para la selección de la normativa aplicable a ciertas categorías de sujetos y determinados ámbitos ha parecido hasta hace poco tiempo algo normal (Gianni Loy)⁵¹.

El otro derecho fundamental del que tratamos se puede desdoblar en el derecho a la integridad física y el derecho a la integridad moral actualmente previsto en el Art. 15.1 CE. El primero de ellos ha tenido su particular desarrollo en la legislación de prevención de riesgos laborales mientras que el segundo tiene como principal concreción el derecho básico laboral a la consideración debida a la dignidad previsto en el Art. 4.2.e) ET.

Como veremos al final de este capítulo, entre estos derechos fundamentales puede existir una relación directa o incluso un solapamiento de sus respectivos ámbitos puesto que de algunas conductas que tienen lugar en el medio laboral, en especial las conductas de violencia psicológica o acoso, puede derivarse la violación simultánea del derecho a la no discriminación, del derecho a la integridad física y el derecho a la integridad moral. Se trata, en tal caso, de conductas multiofensivas que pueden generar el amparo de los órganos administrativos y jurisdiccionales por distintas vertientes como así veremos que ha puesto de manifiesto el FJ 3^a de la STC 106/2011 al tratar sobre un supuesto de acoso sexual.

2. EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD

2.1. La regulación del derecho de igualdad en el derecho internacional

Como señalan los informes de Naciones Unidas⁵², la prohibición de la discriminación es uno de los pilares de las normas internacionales sobre derechos humanos y debe ocupar siempre un lugar central en cualquier análisis que se realice sobre esta materia.

La discriminación se define en diversos tratados internacionales como cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga en el propósito o en efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de

⁵¹ Gianni Loy. Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social. Lex Nova (2009)

⁵² Seguimiento de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Informe del Secretario General, 22 de julio de 2011, A/66/173

condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo⁵³.

La discriminación por razón de la edad, sin embargo, no ha estado presente de forma específica en los primeros tratados internacionales sobre derechos humanos si bien siempre se ha reconocido en la práctica que sí lo está de forma implícita en la mención abierta que suele hacerse a la prohibición de discriminación por cualquier otro motivo o condición. De hecho, el Comité de Derechos Humanos así lo ha reconocido de manera clara respecto a la aplicación del Art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁵⁴ y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos respecto a la interpretación del Art. 14 de la Convención Europea⁵⁵.

Hay que esperar hasta la década de los años 80 para contemplar referencias explícitas a este derecho en las convenciones internacionales⁵⁶, y en lo que se refiere al ámbito específico de las relaciones laborales la Organización Internacional del Trabajo aprobó en 1980 la Recomendación nº 162 sobre las condiciones laborales de trabajadores de edad que pedía medidas para impedir la discriminación y la Recomendación nº 166 de 1982 con respecto a terminación de la relación laboral en la que se decía que la edad no debería constituir una causa justificada para proceder a la misma.

Hay que resaltar, en cualquier caso, que este derecho presenta algunas características que lo diferencian de otras prohibiciones análogas. La edad no permite juicios homogéneos sobre la categoría de los sujetos afectados y se trata de un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad de cada individuo sin que exista una categoría homogénea entre las personas que poseen una misma edad.

A diferencia de otras categorías de discriminación, la edad no es una condición invariable de la persona y por lo tanto es un factor relativo. El grupo afectado no siempre está claramente definido y por este motivo solo se consideraría discriminatorio el establecimiento de la edad como único y exclusivo elemento

⁵³ Así lo señalan, entre otros, el Art. 1 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Art. 2 de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad.

⁵⁴ Entre otras, en las Comunicaciones del caso Love y otros contra Australia (983/2001), Schmitz-de-Jong contra Países Bajos (855/1999), Solís contra Perú (1016/2001) y Althammer y otros contra Austria (998/2001)

⁵⁵ TEDH, Schwizgebel contra Suiza (nº 25762/07), 10 de junio de 2010

⁵⁶ Por ejemplo, el Art. 11.1.e) de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Art. 13, 16, 25.b) y 28.2.b) de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad (el Art. 16 2) lo recoge incluso como un grupo vulnerable) y el Art 7 de la Convención Internacional sobre protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familiares

diferenciador siempre que no se aporte ninguna otra justificación objetiva, razonable y proporcional a la finalidad perseguida (Jesús R. Mercader)⁵⁷.

2.2. La regulación legal del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de la edad en España

En nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la igualdad se recoge en el Art. 14 Constitución pero en el mismo tampoco se menciona de forma explícita la edad como causa de discriminación. En cualquier caso, al igual que ha ocurrido en los foros internacionales, ha sido constante la jurisprudencia del Tribunal Constitucional respecto a la inclusión implícita de la edad dentro de la prohibición general de discriminación por cualquier otra “circunstancia personal o social”⁵⁸.

La regulación legal explícita sobre la discriminación por razón de edad comienza con la aprobación de la Directiva 2000/78 sobre el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y la norma legal que la transpone a nuestro ordenamiento, la Ley 62/2003 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativa y del orden social.

La forma general de transponer esta Directiva en los países de la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo ha sido la legislación ordinaria si bien en algunos estados como Holanda, Noruega y Reino Unido también se ha optado por implementar soluciones de soft-law que complementan la legislación mediante la edición de directrices y “códigos de práctica”.

Esta Directiva y la Ley 62/2003 establecen con claridad el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad prohibiendo tanto la discriminación directa e indirecta por esta causa así como las conductas de **acoso**, entendiéndose por tales (y esto sí resultaba entonces novedoso en nuestro ordenamiento) “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

No obstante, se critica con bastante unanimidad la transposición hecha por la Ley 62/2003 de la Directiva Europea por haberse hecho de forma mecánica, poco adaptada e irreflexiva. Por este motivo, ha sido frecuente recurrir al propio texto de la Directiva y de su exposición de motivos para poder interpretar correctamente la Ley de transposición.

⁵⁷ Jesús R. Mercader Uguina. Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social. Lex Nova (2009)

⁵⁸ Así, entre otras, las SS TC 22/1981, 187/1981, 63/2011

En su exposición de motivos se señala en el apartado 8 la conformidad de esta Directiva con las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki de 1999 en las que se subrayó la necesidad de promover un mercado de trabajo en el que se ha de prestar especial atención a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa y el apartado 11 indica también que la discriminación (de cualquier clase) puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

Pero lo más importante del texto de la Directiva son las excepciones que plantea respecto a la prohibición de discriminación por razón de la edad. La propia exposición de motivos señala que la presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación (14) y la opción de su aplicación a las fuerzas armadas (25). Pero es el Art. 6 de la Directiva el que plantea las excepciones más importantes respecto a este derecho cuando regula la “justificación de diferencias de trato por motivos de edad”.

Este artículo señala en particular que los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. Y añade que dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

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

Por último, también señala el Art. 6 que los Estados miembros podrán disponer que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminación por razón de sexo.

Se trata, en definitiva, como afirma Gianni Loy, de “excepciones consentidas” por la Directiva en relación con el solo criterio de la edad, algo que no sucede respecto a las demás causas de discriminación⁵⁹.

2.3. La discriminación por razón de la edad en el acceso al empleo

No admite la menor duda que la situación de discriminación más frecuente que sufren las personas de edad más avanzada en el mercado de trabajo es la que se produce cuando las mismas se encuentran en situación de desempleo y quieren acceder a una ocupación laboral por cuenta ajena.

Además de la experiencia personal que a menudo relatan los propios afectados también se han hecho sondeos a nivel europeo que demuestran que las posibilidades de ser llamado a un nuevo empleo de una persona de más edad son notablemente inferiores a las que tiene el resto de los trabajadores aún en plena igualdad de currículos profesionales⁶⁰.

Sin embargo, en la práctica, resulta muy dificultosa la reclamación ante la administración y los tribunales por discriminación en la contratación el acceso al empleo salvo cuando la propia convocatoria o anuncio del puesto de trabajo ya establece de forma explícita un límite en la edad para ser admitido en la empresa.

El control de legalidad que se ejerce por la Administración a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social también se restringe a las discriminaciones directas y explícitas. Es decir, para los casos en que se establezcan condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de edad, entre otras causas (Art. 16.1.c) LISOS).

⁵⁹ Gianni Loy, *Trabajadores Maduros* (cit.) Lex Nova (2009) p. 86

⁶⁰ Los sondeos que así lo atestiguan son los Blach and Rich (2006, 2007 a, 2007 b), *Pensions at Glance*, OECD (2011) y los del Observatorio de la Discriminación de la Universidad de París 1 Sorbona, Libro Blanco de Adecco Group “Es hora de gestionar la edad” (2011)

El uso de anuncios y de convocatorias públicas para cubrir vacantes o anunciar concursos en las administraciones públicas que incluyen límites en la edad de las personas que pueden ser seleccionadas es muy frecuente en muchos países y lo es también en España.

Esto es lo ha dado lugar a una abundante jurisprudencia sobre este tema cuyas líneas principales se podrían resumir en la posibilidad de que la edad sí pueda constituir un factor de diferenciación siempre y cuando esté justificado objetiva y razonablemente por la naturaleza de las funciones a desempeñar y el interés del servicio y además resulte una limitación proporcionada. En todo caso, la atribución de la carga de la prueba de la justificación y proporcionalidad de la diferencia por la edad corresponde siempre al empleador⁶¹.

Así lo señala además expresamente el Art. 36 de la Ley 62/2003 que dispone que “en aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas respecto de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

La jurisprudencia respecto a qué se considera justificado, razonable y proporcionado ofrece, sin embargo, algunos matices importantes. En líneas generales se puede afirmar que los tribunales son reacios a aceptar las limitaciones de edad en el acceso a la función pública con carácter general para cualquier tipo de trabajo pero en cambio sí son proclives a aceptar estos límites cuando se trata de determinados colectivos o profesiones siempre y cuando que los motivos estén debidamente justificados y argumentados.

Como ejemplo de la primera postura tenemos la STC 37/2004, que declaró inconstitucional una ley de régimen local en la que imponía, esta vez con carácter general para todo el personal, un límite de edad en el acceso a las administraciones locales consistente en no exceder la edad en que falten menos de diez años para la jubilación forzosa. En este caso considera que no hay justificación razonable porque restringe otros derechos como el de acceso a la función pública por mérito y capacidad.

⁶¹ Una completa descripción de estos principios es la que se ofrece en la STC 63/2011 FJ 3º con mención de abundante jurisprudencia del propio Tribunal Constitucional.

Como ejemplo de la posibilidad legal de imponer limitaciones de edad ante colectivos más concretos, contamos con la STC 75/1983, que consideró que no atentaba al principio de igualdad la imposición por ley de un límite de edad de 60 años para acceder a un puesto de interventor en el Ayuntamiento de Barcelona. Considera razonable la exigencia de que la prestación de servicios para la administración “se dilate en el tiempo durante un espacio apreciable”.

De modo más amplio, ha habido otras sentencias que consideran razonables las limitaciones de edad impuestas para el ingreso general a los cuerpos policiales y militares y los puestos de piloto de líneas aéreas con las exigencias físicas que requiere el ejercicio de las funciones del puesto. Así lo señalan, entre otras, las SS TS de 1.10.2006 y 3.10.2003; las SS TSJ Madrid de 7.6.2007 y 1.10.2006 y la STSJ País Vasco de 6.10.2008.

En el mismo sentido, la STJUE de 12.1.1010 (Asunto C-229/08, Caso Wolf) consideró que no era contrario a la Directiva 2000/78 el establecimiento de una límite de edad de 30 años para la entrada en el cuerpo de bomberos del Ayuntamiento de Frankfurt porque se consideró que la administración había justificado suficientemente que los trabajadores que han sobrepasado 45-50 años dejan de poseer capacidad física adecuada para el desempeño de las funciones de bombero y este límite se considera por lo tanto esencial para mantener el buen funcionamiento del servicio público.

Sin embargo, hay también ejemplos de sentencias en los que, a pesar de la particularidad del colectivo, los límites de edad no son admitidos como acordes con el derecho a la igualdad de trato por no mediar causas que los justifiquen razonable y objetivamente.

En este sentido, la STJUE de 13 de noviembre de 2014 (Asunto C-214/13, Mario Vital) consideró que no existía por parte de la administración pública, en este caso el Ayuntamiento de Oviedo, justificación suficiente y adecuada para limitar por razón de edad de 30 años el acceso al cuerpo de policía local del municipio conforme a la ley 2/2007 del Principado de Asturias sobre coordinación de policías locales. Se decía en esta sentencia que las capacidades físicas exigibles no eran comparables con la capacidad “excepcionalmente elevada” exigida a los bomberos en el caso Wolf y que del procedimiento no se desprendía que hubiera otra razón suficiente que pueda justificar el límite de edad ni tampoco que mediaran razones de política de empleo en su adopción.

En este mismo sentido se pronunciaron las SS TSJ Cataluña 926/1999 y 1154/1999 y la STS de 31.1.2006 que la ratificó, respecto al límite de edad al acceso al puesto de Inspector del cuerpo de Mossos d'Esquadra, por no existir justificación suficiente dado que el puesto no exigía particulares requerimientos físicos.

También la STC 63/2011 de 16 de mayo declaró la inconstitucionalidad del procedimiento previsto en una Ley 4/1996 de Castilla – La Mancha por el que se excluyó a los mayores de 65 años del acceso al concurso público para la creación e instalación de nuevas oficinas de farmacia puesto que en este caso no se prohíbe de forma general el ejercicio de la actividad a los mayores de 65 años sino solamente el acceso a nuevas actividades sin que mediase una justificación razonable y proporcionada de esta distinción.

2.4. La discriminación por razón de la edad en las condiciones de trabajo

En segundo término, se plantea la posibilidad de que los trabajadores mayores ya empleados sean discriminados en cuanto a las condiciones ordinarias de trabajo respecto a los trabajadores más jóvenes.

Los sondeos realizados a nivel europeo como el Eurobarómetro 2012⁶² muestran que la discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo es percibida por el 45 por 100 de la población europea y española. Ser mayor de 50 años se considera una desventaja para el 78% de los europeos y el 82% de los españoles⁶³

El derecho a no ser discriminado por razón de la edad en las condiciones de trabajo se encuentra expresamente previsto en el Art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores mientras que el Art. 17 de esta misma Ley señala que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad”, siendo “igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial

⁶² Eurobarómetro 2012, La discriminación en la Unión Europea

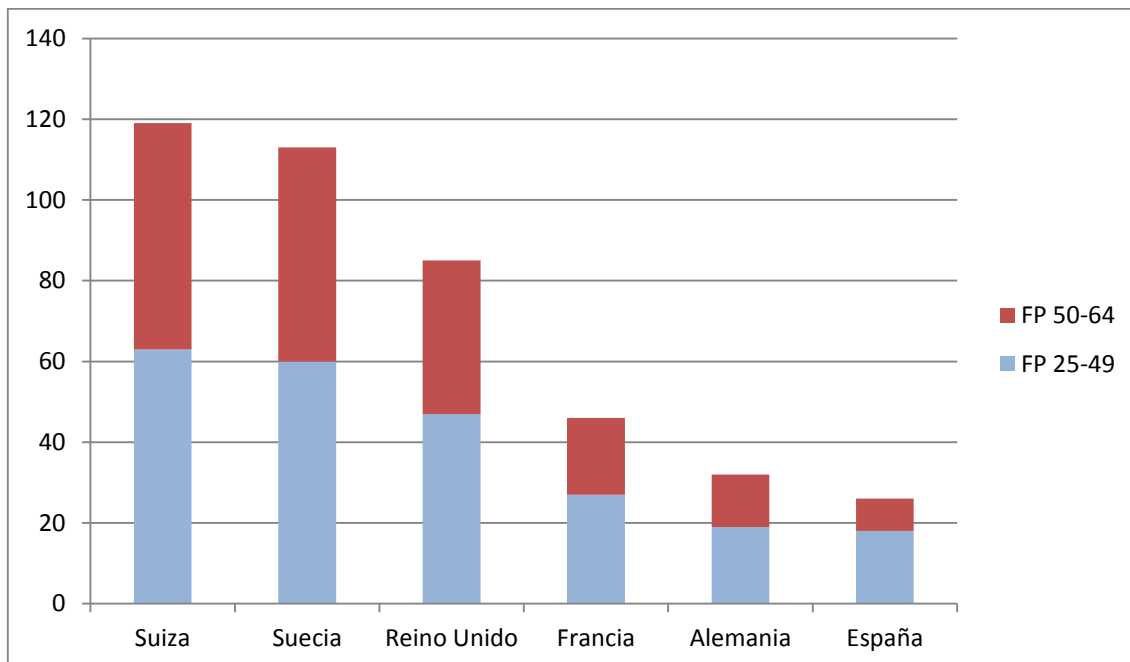
⁶³ Libro blanco sobre gestión de la diversidad p. 17

destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación⁶⁴.

Actualmente esta discriminación no se refleja en lo que se refiere a la forma de contratación. Los contratos de los trabajadores de más edad son mayoritariamente fijos en contraste con los de trabajadores jóvenes. Sin embargo, las estadísticas muestran que la edad media de los trabajadores precarios está avanzando con el paso del tiempo y es posible que esto se deba a que la situación de precariedad que es propia de los trabajadores más jóvenes desde los años 80 se esté arrastrando a edades más tardías⁶⁵

El principal factor de discriminación de los mayores en cuanto a las condiciones de trabajo reside en el desigual acceso a la formación profesional. Los sondeos de la OCDE en 21 países ponen de manifiesto la tendencia general de los empresarios a prescindir de los trabajadores de más de 50 años para las acciones formativas que se desarrollan en la empresa tal y como se manifiesta en este gráfico.

FIG. 12 FORMACIÓN PROFESIONAL (FP) DE LA MANO DE OBRA JOVEN (25-49) Y MAYOR (50-64)



Fuente: D'Addio et al (2010) basado en el Sondeo de la UE sobre fuerza de trabajo. Pensions at a Glance OECD (2011)

⁶⁴ DA 19ª de la LO 3/2007 para Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

⁶⁵ Pau Mari – Klose. Trabajadores maduros (cit.) Lex Nova (2009) p. 125

Según ponen de manifiesto los informes de la OCDE y la propia “Estrategia 55 y más”, esta carencia de formación se produce tanto por el lado de la oferta (los empresarios no ofrecen acciones formativas a los mayores) como por el lado de la demanda (los trabajadores mayores no desean formarse) e incluso en algún informe de la OCDE (2003) se detalla que la falta de demanda por los trabajadores es mayor que la falta de oferta por las empresas y que esta carencia tiende a superarse a medida que sube el nivel educativo de los trabajadores y la edad de jubilación⁶⁶.

Por lo tanto, es posible que en estas situaciones los estereotipos negativos relacionados con la edad sean practicados y asumidos por ambas partes, tanto por empresas como por trabajadores, y que exista una abstención por parte de estos últimos en participar en los procesos de promoción y formación profesional. Para superarlos es necesario un cambio cultural sobre los valores del envejecimiento en relación con el trabajo.

Otra fuente de discriminación puede ser la de los mayores salarios que suelen percibir los trabajadores mayores bien como fruto de la antigüedad o del mantenimiento de derechos adquiridos por situaciones anteriores más ventajosas⁶⁷. Los empresarios prefieren deshacerse antes de los trabajadores mayores por este motivo y en España se da la particularidad de que las ventajas salariales asociadas a la edad son más elevadas que en cualquier otro país de la OCDE⁶⁸.

Sin embargo, las tendencias que se apuntan en los informes de la OCDE señalan que los trabajadores mayores ya han comenzado a dejar de percibir mayores salarios por antigüedad y que estas fórmulas se están quedando obsoletas, siendo sustituidas por complementos de productividad relacionados directamente con la actividad real de cada trabajador con independencia de su mayor o menor experiencia profesional⁶⁹.

Por el momento, todas estas posibles discriminaciones sobre condiciones de trabajo no se reflejan todavía en la práctica administrativa de control de las relaciones laborales⁷⁰ ni la jurisprudencia de los tribunales españoles y ello

⁶⁶ Pensions at a Glance, OECD (2011)

⁶⁷ Hay una correlación entre mayores salarios y menores tasas de empleo. Pensions at a Glance OECD (2011)

⁶⁸ Pau Mari – Klose. Trabajadores maduros (cit.) Lex Nova (2009) p. 122

⁶⁹ Pensions at a Glance, OECD (2011)

⁷⁰ El Art. 8.12 LISOS tipifica como infracción muy grave las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad. Las estadísticas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no reflejan datos sobre estas infracciones.

puede deberse en gran medida a la escasa relevancia que tiene cada uno de estos actos en la vida laboral y que por este motivo se reconduzcan estas conductas, cuando son continuadas y reiteradas, hacia las denuncias por acoso laboral que posteriormente vamos a examinar.

2.5. El despido discriminatorio por razón de la edad

La prohibición de la discriminación por razón de la edad tuvo su primera manifestación en Estados Unidos a través de la aprobación de la Age Discrimination Employment Act (ADEA) en 1967 para impedir el despido discriminatorio por razón de la edad de las personas de más de 45 años. Con esta ley se trató de detener la práctica muy común de despedir a los trabajadores de más edad de las empresas. Los efectos inmediatos de esta Ley fueron calificados como muy positivos por cuanto que impidió los casos más flagrantes de despido discriminatorio por razón de la edad⁷¹.

Sin embargo, otros comentarios no son tan positivos sobre el desarrollo jurisprudencial en la aplicación de norma legal. Si bien en los primeros años, los procesos emprendidos en amparo de esta ley fueron exitosos, posteriormente no lo fueron tanto ya que las discriminaciones se volvieron menos flagrantes y por lo tanto más difíciles de demostrar⁷²

Hay abundantes comentarios doctrinales acerca del carácter contraproducente de estas medidas legales sobre los trabajadores. Muchos son los que opinan que de hecho favorecen el mantenimiento de los trabajadores ya empleados en sus puestos de trabajo pero en cambio obstaculizan que los trabajadores mayores desocupados sean contratados debido a la protección especial de la que gozan ante un despido discriminatorio por razón de edad y esto es especialmente visible en Estados Unidos⁷³.

En España, sin embargo, no hay mucha jurisprudencia relevante sobre despido discriminatorio por razón de edad en supuestos individuales y esto puede deberse a que el baremo de las indemnizaciones legales por despido se establece en función de los años de prestación de servicio o antigüedad en la empresa y esto supone una importante barrera para el despido de los trabajadores con mayor edad. Esta particular situación que ha dado lugar a que

⁷¹ Ageing and Labour Markets for Older Workers, Alexander Samodorov ILO (1999)

⁷² Kenneth A. Dubin. Trabajadores Maduros. Un análisis multidisciplinar (...) cit. Pag. 376

⁷³ Así lo ponen de manifiesto entre otros el Informe de la OCDE Pensions at a Glance (2011) y How do age discrimination laws affect older workers? Joanna N. Lahey, Center for Retirement Research at Boston College (2006)

se puedan producir en estos supuestos estrategias de acoso laboral por razón de edad por las empresas con la finalidad implícita de evitar un despido muy costoso, como examinaremos en el apartado final de este capítulo.

Por otra parte, la práctica de despedir a los trabajadores mayores en los procesos de reestructuración ha solido venir acompañada del acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa y el posterior acceso a las prestaciones sociales de jubilación anticipada de los afectados. La jurisprudencia de los tribunales ha aceptado esta práctica como razonable y la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso Administrativo) de 15 de julio de 2005 (RJ 2005/9367) y 17 de octubre de 2007 (RJ 2007/7477) son un buen ejemplo de ello. Recientemente, la sentencia del Tribunal Constitucional 66/2015 de 13 de abril ha dictaminado ante un supuesto de despido colectivo en el que se ha optado por el despido de los trabajadores mayores de 55 años que dicho criterio puede ser considerado proporcional y no discriminatorio, además de razonable, porque el mismo afecta a trabajadores con expectativas laborales más cortas y porque la extinción de contratos va acompañada de medidas efectivas tendentes a minimizar el perjuicio tales como el convenio especial de la seguridad social para generar un derecho a prestaciones por jubilación adecuadas y las mejoras voluntarias en las prestaciones por desempleo.

La jurisprudencia de países como Holanda y Gran Bretaña ha considerado que no es discriminatorio despedir por razón de edad a trabajadores que pueden acceder a la prestación por jubilación⁷⁴.

2.6. El derecho al trabajo de las personas mayores frente a la jubilación forzosa

Otra de las materias que ha sido objeto de mayor controversia respecto a la discriminación por razón de edad es la relativa al derecho de las personas que hayan cumplido la edad de jubilación a seguir trabajando. Es decir, a entender la jubilación como un derecho de los trabajadores pero no como una obligación.

Nuestra legislación nunca ha ofrecido a este respecto una respuesta clara y terminante. Las primeras leyes laborales del período democrático establecían una edad máxima legal para trabajar en 69 años⁷⁵. Posteriormente se estableció por la Ley 35/2002 una cláusula de prohibición de jubilación forzosa que más tarde, por la Ley 14/2005, se reformó para establecer la posibilidad de que dicha

⁷⁴ Francisco Javier Gómez-Abelleira y Ana Belén Muñoz Ruiz. *Trabajadores Maduros. Una análisis multidisciplinar (...)* p. 428 y 444

⁷⁵ DA Quinta del Estatuto de los Trabajadores. La STC 22/1981 consideró esta cláusula inconstitucional si no se insertaba dentro de una política de empleo concreta.

edad máxima pudiera establecerse por convenio colectivo siempre que estuviera justificada por razones de creación de empleo.

Esta última Ley se impugnó en vía jurisdiccional y hubo una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo (Sentencia de 16 de octubre de 2007, asunto Palacios de la Villa) en interpretación del mencionado Art. 6 de la Directiva admitiendo esta posibilidad en el marco de una política nacional de empleo que favoreciese la contratación de personas desempleadas.

Posteriormente, la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su redacción actual, que es la impuesta por la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, vuelve otra vez a la regulación anterior y señala con todas claridad en su actual DA 10ª que “se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas⁷⁶.

De esta manera, sin embargo, se cercena objetivamente la posibilidad de creación de nuevos puestos de trabajo para desempleados mediante la fórmula de imponer la jubilación obligatoria en los convenios colectivos.

2.7. La discriminación indirecta por razón de la edad

Por último, examinamos la discriminación indirecta por razón de la edad que conforme a las Directiva Europeas ya citadas y la Ley 62/2003 sería aquella que se produce “cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que

⁷⁶ La DT 15ª de la Ley 3/2012 estableció normas transitorias sobre la aplicación de las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación señalando que la DA 10ª en la redacción dada a la misma por la presente ley, se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de esta ley y se aplicará a los convenios colectivos suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley en los siguientes términos: a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización. b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha (Actual DT 9ª del RDLeg 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores).

objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios”.

Todavía no se ha ensayado en la práctica de nuestros tribunales, aunque entiendo que podría ser jurídicamente viable, la presentación de una demanda por discriminación indirecta por razón de la edad cuando por ejemplo, se imponen requisitos de titulación o capacitación que no sean de posible o fácil obtención por parte de personas de más edad.

Tampoco hay ejemplos reales, aunque podrían ser factibles, de demanda por discriminación basada en pruebas estadísticas o indirectas como las que han tenido ya lugar en Estados Unidos. Tal sería el caso de que se pretendiera por una parte demandante que la carga de la prueba de la no discriminación por razón de la edad debiera corresponder al empleador a la vista de unos resultados finales de la prueba selectiva en los que se haya observado el no reclutamiento de personas mayores.

3. EL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS MAYORES

El otro derecho fundamental que particularmente afecta a los trabajadores de más edad es el referido a la integridad física y moral que se reconoce en el Art. 15.1 de la Constitución española.

Se trata de un derecho que no figura como tal dentro del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 aunque parte de su contenido se transcribe en el Art. 7: “nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”. Otras cartas de derechos más modernas, como la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sí lo recoge en su Artículo 3 como el “derecho a la integridad de la persona”, que señala que “toda persona tiene derecho a su integridad física y psíquica”.

El concepto de “integridad” es comúnmente interpretado como el derecho a no ser objeto de vulneraciones y daños por parte de otras personas. Pero la particularidad de este derecho en el ordenamiento español es que se hace mención a la integridad física y moral en vez de a la integridad física y psíquica que se menciona en la Carta Europea y en otras constituciones vigentes.

Se ha desarrollado en España una doctrina jurídica que entiende que el concepto de “integridad física” abarca también la integridad psíquica de las personas,

mientras que la “integridad moral” afecta a otra faceta como la cualidad de las personas a tomar decisiones por sí mismas.

Esta especial distinción ha tenido repercusiones en el derecho laboral y penal. De este modo, el derecho a la integridad física se concreta en el Art. 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores que establece el derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Posteriormente, el desarrollo de este derecho se hizo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en la que se emplea el término de “seguridad y salud en el trabajo” de acuerdo con la Directiva Marco 89/391 que esta ley transcribió al ordenamiento español. En el Código Penal, el menoscabo de la salud mental causado a otra persona se contempla dentro del delito de lesiones (art. 147 CP).

En cambio, el concepto de integridad moral ha adquirido otra trayectoria. Se encuentra ligado al concepto de los delitos de integridad moral previstos en el Art. 173 del Código Penal por maltrato hacia una persona y en la legislación laboral se suele emparentar con el derecho básico de los trabajadores a la consideración debida a la dignidad que está reconocido en el Artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores.

En la Carta Europea de Derechos Fundamentales estos derechos laborales tienen un tratamiento unitario en el Art. 31 sobre las “condiciones de trabajo justas y equitativas” en el que se afirma que “todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad”.

Pero volviendo al derecho español, una de las razones para hacer la asimilación entre el derecho fundamental a la integridad moral (Art. 15.1 CE) y el derecho básico laboral a la consideración debida a la dignidad (Art. 4.2.e) ET) es que en la Constitución Española el derecho a la dignidad solo está reconocido como tal en el Artículo 10.1 en el que se dice textualmente que “la **dignidad de la persona**, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social” al inicio del Título I de la Constitución sobre “los derechos y deberes fundamentales”. Es decir, la dignidad es más un principio general que un derecho y además no está contenido dentro de la Sección I del Capítulo II de este mismo título que trata “de los derechos fundamentales y de las libertades públicas”.

Como sabemos, el problema de esta clasificación reside en que el Artículo 53.2 de la Constitución solo otorga una especial tutela a los derechos fundamentales de la mencionada Sección I: “cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las

libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional”.

La falta de tutela privilegiada del derecho a la dignidad ha reconducido a la doctrina a la búsqueda de este concepto dentro del derecho a la *integridad moral* recogido, de forma no tan clara y expresa, por el artículo 15 del mismo texto legal: “todos tienen derecho a la vida y a la *integridad física y moral*, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”.

Se haría así una especie de equiparación entre dos conceptos (la dignidad del trabajador prevista en el Art. 4.2. ET y la integridad moral de la persona del Art. 15 CE) que no siempre ha sido aceptada por la doctrina de los tribunales⁷⁷.

Sobre cuál es el contenido del derecho a la dignidad en el trabajo en nuestro ordenamiento jurídico, básicamente cabría hacer una definición en positivo del derecho a la dignidad como “la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás” y una definición en negativo, de mejor comprensión, como la prohibición de tratos vejatorios y degradantes o el derecho a no a sufrir humillaciones (STC 57/1994)⁷⁸.

Como al final veremos, existe, no obstante, una confluencia de ambos derechos, a la integridad física y a la integridad moral, en la calificación de algunas conductas como las que constituyen el acoso en las relaciones laborales.

Para comprender el contenido del derecho a la integridad física en lo que respecta a los trabajadores mayores tenemos que hacer un recorrido en el que primero vamos a analizar cuál es el impacto del envejecimiento sobre la salud de las personas y después haremos un breve análisis histórico de cuál ha sido la evolución del ámbito de la legislación de prevención de riesgos laborales a lo largo de los últimos veinte años pasando de unas normas de contenido técnico y general a otras en las que la seguridad y salud en el trabajo se concibe como un derecho individual de las personas.

⁷⁷Una de las sentencias más interesantes a este respecto es la dictada el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia de 25 Sep. 2001, rec. 40/1998

⁷⁸ Resulta muy instructiva a este respecto la lectura del libro “La dignidad humana en el derecho del trabajo” Luz Pacheco Zerga (Ed. Thomson Civitas, 2007).

3.1. El impacto del envejecimiento sobre la salud de las personas

Una de las consecuencias más evidentes del envejecimiento es su impacto sobre la salud de los trabajadores. En líneas generales, en todos los análisis efectuados desde hace tiempo sobre el estado de salud percibido por los individuos, el uso de los servicios sanitarios, el consumo de medicamentos, las discapacidades y el consumo de servicios sanitarios privados, se obtiene como resultado la existencia real de un empeoramiento del estado de salud de los individuos y un mayor uso de servicios sanitarios con el aumento de la edad⁷⁹, lo cual tiene evidentes repercusiones respecto al aumento de gasto público en las partidas sanitarias.

En este trabajo, no obstante, no vamos a examinar el impacto de la edad sobre la salud en términos generales sino solamente su impacto sobre los trabajadores en su interacción con las condiciones de trabajo.

A este respecto, existe consenso científico respecto al progresivo deterioro de algunas funciones físicas y cognitivas a medida que avanza la edad de las personas.

En concreto, la **visión** sufre un deterioro con el envejecimiento en la mayor parte de las personas y esta tiene consecuencias laborales en las personas que ejecutan tareas con un alto contenido de exigencias visuales.

La agudeza visual, que es la capacidad para distinguir objetos que están muy cerca entre sí, la acomodación, que es la capacidad del ojo para distinguir objetos cercanos y lejanos, y la sensibilidad al contraste, que es la capacidad para distinguir entre claro y oscuro, disminuyen con la edad. Con el paso del tiempo, el ojo humano es más proclive a los deslumbramientos y disminuye su adaptación a los distintos niveles de intensidad de luz y la percepción del color⁸⁰.

También la **audición** comienza a sufrir el declive en la segunda década de la vida pronunciándose cada vez más con el avance de la edad. A partir de los 50 años la pérdida de audición puede llegar a ser lo suficientemente importante como para ocasionar problemas en algunas situaciones que demandan escuchar⁸¹.

⁷⁹ Gasto sanitario y envejecimiento de la población en España, Namkee Ahm, Javier Alonso y José A. Herce. Fundación BBVA (2003)

⁸⁰ Envejecimiento y Trabajo (cit.)

⁸¹ Envejecimiento y Trabajo (cit.)

Las **capacidades motrices** también experimentan cambios con el transcurso de los años. Sus máximos valores tienen lugar a finales de la veintena comenzando a partir de aquí a reducirse paulatinamente pudiendo llegar como media a suponer una reducción del 25% a los 60 años respecto a los 20, si bien este declive no es igual para todos los músculos del aparato locomotor⁸².

Con la edad también se produce un decremento de la **fuerza** que puede ejercerse cuando se sujeta algo con la mano. Se calcula que la fuerza muscular máxima de una persona de 60 años apenas llega al 75% de la que tiene a los 30. Todas las facultades físicas comienzan a tener un descenso a partir de los 40 años⁸³. También se va perdiendo tamaño corporal, lo cual influye en el diseño de los puestos de trabajo.

En cuanto a las **capacidades cognitivas**, existe acuerdo en que el avance de la edad va acompañado de un cierto enlentecimiento de las conductas. A las personas de más edad les lleva más tiempo recuperar la información de la memoria a largo plazo y escoger entre respuestas alternativas y ejecutarlas. Esto puede influir en el procesamiento de información compleja, el desempeño de tareas que requieren alto grado de atención y en mantener grandes cantidades de información en la memoria⁸⁴.

Se hace a este respecto una distinción entre la *inteligencia cristalina*, que es la que sirve para resolver problemas cognitivos y conocimientos fácticos, de la *inteligencia fluida*, destinada a dirigir nuevos tipos de tareas mentales y la capacidad mental para el cambio. La primera de ellas claramente disminuye con la edad mientras que la segunda se mantiene hasta vejez⁸⁵.

Los **trastornos del sueño** también son más comunes en las personas de avanzada edad. Está probado que la duración del sueño es inferior en las personas adultas y que también se ve afectada la disminución en la calidad del sueño y la falta de regularidad de los ritmos circadianos, que son los que condicionan los cambios de situación entre vigilia y sueño. Estos problemas pueden tener especial incidencia en los trabajadores nocturnos y a turnos que tienen problemas de adaptabilidad a los cambios de horario de trabajo⁸⁶.

⁸² Envejecimiento y Trabajo (cit.)

⁸³ Healthy Work in an Ageing Europe. Strategies and Instruments for Prolonging Working Life. Martina Morschhäuser & Reinhold Sochert. European Network for Workplace Health Promotion (2006) ENWHP p. 15

⁸⁴ Envejecimiento y Trabajo (cit.)

⁸⁵ Healthy Work in an Ageing Europe ENWHP p. 15 (Lehr, 1996) (cit.)

⁸⁶ Envejecimiento y Trabajo (cit.). La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario (NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno. Aspectos organizativos. INSHT)

En líneas generales, los datos que se disponen apuntan a la mayor presencia de **enfermedades crónicas** entre los trabajadores mayores, el 50% de los hombres y el 60% de las mujeres, y que los **trastornos músculo - esqueléticos** son más comunes con la edad. El 17% de la personas mayores de 55 años mencionan la enfermedad o la invalidez como la causa de su retiro de la actividad laboral y estos ratios son especialmente significativos entre los trabajadores con más exigencias físicas⁸⁷.

El posible deterioro de las funciones físicas y cognitivas no significa necesariamente una menor aptitud para el trabajo. Frente a esta circunstancia hay que tener en cuenta el factor de la **experiencia práctica** de las personas mayores como elemento que puede compensar o minimizar los deterioros y problemas que se manifiestan con el envejecimiento.

La experiencia facilita un mejor análisis y procesamiento de la información que se recibe e incrementa la capacidad para analizar las situaciones y la toma de decisiones. Por estas causas, los trabajadores adultos suelen ser más efectivos que los jóvenes en cuanto a los resultados de su labor⁸⁸.

También hay estudios que demuestran una correlación positiva entre el trabajo y **salud mental** en las personas mayores y que señalan que los trabajadores ocupados tienen mejores condiciones de salud que los que están retirados⁸⁹.

Los datos objetivos sobre la salud de los trabajadores mayores que recogen diversos estudios y encuestas señalan una menor tasa de siniestralidad entre los trabajadores de más de 55 años y un menor absentismo por enfermedad, que probablemente es la consecuencia lógica de su mayor experiencia profesional, la práctica habitual de conductas más seguras en el trabajo y su mayor sentido de la responsabilidad en la ejecución de las tareas⁹⁰.

Por otro lado, es también evidente que los trabajadores de más edad tienen una peor auto-percepción de su salud que los trabajadores jóvenes. Por lo general, padecen más enfermedades crónicas y sus procesos de incapacidad temporal suelen ser de más duración. La vuelta al trabajo resulta más dificultosa y por este motivo las políticas de apoyo a este proceso se hacen más necesarias. Warr

⁸⁷ Healthy Work in an Ageing Europe ENWHP (cit.)

⁸⁸ Envejecimiento y Trabajo (cit.)

⁸⁹ James J. & Spiro A. Is continued work in later life good for mental health?. The Crown of Life: the dynamics of the early post retirement period (Springer)

⁹⁰ La más relevante de ellas respecto a España es el "Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad. INSHT (2013)

estableció esta tabla para expresar distintos modos y niveles de interacción entre la salud de las personas mayores y su capacidad para el trabajo.

Fig. 13 **RELACIÓN ENTRE LAS ACTIVIDADES LABORALES Y LA EDAD**

Categoría de tarea	Las capacidades básicas se ven excedidas por las demandas de la tarea	La experiencia mejora la ejecución	Relación esperada con la edad	Característica de la tarea
Actividades en las que la edad supone una desventaja	SI	NO	NEGATIVA	Carga física elevada, procesamiento de información continuo y rápido
Actividades en las que la edad supone una desventaja	SI	SI	NEUTRAL	Trabajo con demandas cognitivas o demandas de destrezas manuales
Actividades en las que la edad es neutral	NO	NO	NEUTRAL	Actividades sin altas demandas, trabajos sencillos.
Actividades en las que la edad es una ventaja	NO	SI	POSITIVA	Tareas con demandas de toma de decisiones en conocimientos, sin presión de tiempo que requieren habilidades interpersonales.

Fuente: WARR, E. In what circumstances does job performance vary with age?. *European Work and Organizational Psychologist*. 1993.

Wolff, Spiess y Mohr (2001)⁹¹ establecieron otra clasificación similar en la que distinguen tres tipos de situaciones:

- **Algunas facultades que ganan peso con el paso del tiempo.** Serían las relativas a la experiencia y el conocimiento adquirido, la diligencia y la conciencia del trabajo bien hecho, las conductas seguras en el trabajo y las relacionadas con el concepto de inteligencia emocional: el conocimiento y tratamiento de las actitudes y comportamientos de los demás, tanto de la empresa como de los compañeros, la capacidad de realizar un juicio crítico de las situaciones y la capacidad para asumir una función de liderazgo.
- **Otras facultades se mantienen al mismo nivel** y apenas sufren cambios con la edad, como las relativas a la capacidad para asimilar información, la memoria a largo plazo, la planificación de acciones a largo plazo, la resistencia a

⁹¹ Healthy Work in an Ageing Europe ENWHP p.18

situaciones estrés, la creatividad y capacidad de aprendizaje y la adaptabilidad a las nuevas demandas en el trabajo.

- Y por último, **otras facultades decrecen** con el paso del tiempo, como serían la fuerza muscular, la vista y el oído, el sentido del tacto, las funciones orgánicas, la fuerza física y la velocidad, la agilidad mental, la capacidad de abstracción y la resistencia a un nivel alto y continuo de tensión física y estrés mental.

La Encuesta Europea de condiciones de trabajo⁹² y el análisis que de ella han efectuado Patricia Vendramin y Gérard Valenduc⁹³ también nos proporcionan información valiosa acerca del estado de salud de las personas de más edad en el trabajo.

Lo que el análisis de esta encuesta señala es que el estado de salud de los trabajadores mayores juega un importante papel en su disposición a retirarse de la vida activa. Coinciden con otros estudios en señalar que los trabajadores de cuello azul son más proclives a jubilarse anticipadamente que los de cuello blanco debido a las condiciones de trabajo menos saludables que padecen⁹⁴.

En líneas generales, el estudio de Eurofound refleja que los trastornos músculo – esqueléticos de espalda aumentan con la edad en un 15 - 25% de trabajadores, las condiciones generales de salud empeoran para un 20% de los trabajadores los trastornos del sueño para un 10%⁹⁵.

Este estudio confirma hechos como la evidente segregación por razón de género de las distintas profesiones, la mayor inseguridad en el trabajo que padecen los trabajadores menos cualificados respecto a los más cualificados y la importancia de las mejores o peores condiciones de trabajo durante la vida laboral para mantenerse en mejor o peor estado de salud al final de la misma.

Normalmente se encuentran en peor estado las personas que han desarrollado sus labores en posiciones más penosas, en trabajos nocturnos o a turnos, con grandes presiones de tiempo y con cambios frecuentes de organización en el trabajo.

⁹² Eurofound, 5th European Working Conditions Survey (EWCS) 2010;

⁹³ Occupations and ageing at work. An analysis of the findings of the fifth European Working Conditions Survey. Patricia Vendramin and Gérard Valenduc, Fondation Travail – Université, Namur Belgium (2012) Sustainable work and the ageing workforce. A report based in the fifth European Working Conditions Survey, Eurofound (2012)

⁹⁴ Pensions at a Glance, OECD (2011)

⁹⁵ Sustainable work and the ageing workforce. A report based in the fifth European Working Conditions Survey, Eurofound (2012) p. 47.

La exposición a posturas penosas, según señala la encuesta, no disminuye con la edad y la frecuencia de problemas músculo esqueléticos de espalda crecen a partir de los 50 años en ciertas profesiones como las relacionadas con la construcción, la agricultura, la industria y en general las ocupaciones que requieren esfuerzo físico.

Señala también el análisis de la encuesta que los trabajos nocturnos y a turnos descienden por lo general en muchas profesiones industriales y comerciales pero sin embargo aumentan entre, por ejemplo, los profesionales sanitarios y los trabajadores de automoción. Se calcula que el 30% de los trabajadores de más de 50 años están afectados por trastornos del sueño y esto afecta más a los trabajadores industriales, normalmente más expuestos al trabajo nocturno y a turnos.

Sí hay, en cambio, un descenso importante en cuanto a las exigencias de ritmos rápidos de trabajo para las personas de más edad y disminuyen también las reclamaciones por conciliación con la vida social y familiar.

La encuesta revela otros datos importantes. Contra lo que podría suponerse, con la edad no crece la autonomía y control de los trabajadores sobre los procesos de trabajo que normalmente llevan a cabo sino que esta se mantiene al mismo nivel. Por otra parte, disminuye notoriamente el apoyo que reciben para efectuar sus tareas por parte de superiores y compañeros de trabajo y también disminuyen sus expectativas de ascenso y promoción profesional⁹⁶.

En lo que respecta a la autovaloración que hace cada trabajador de su bienestar psíquico, existe una evidente relación entre una valoración positiva y las condiciones de trabajo favorables. Esto se puede ver en el personal directivo mientras que, en sentido inverso, existe una correlación negativa en algunas profesiones como las del sector sanitario, administrativos, personal de limpieza y trabajadores industriales.

El resultado de todo esto es que personal que considera que no es posible seguir haciendo el mismo trabajo a partir de los 60 años coincide con el que lo percibe como más penoso y se siente en peores condiciones psicofísicas. También revela este análisis que esta figura coincide la del nivel de salarios de los trabajadores y de este modo las desigualdades económicas coinciden con las desigualdades en la salud de las personas⁹⁷.

⁹⁶ Occupations and ageing at work. An analysis of the findings

⁹⁷ Occupations and ageing at work. An analysis of the findings... Figure 14

También resulta interesante en esta encuesta observar que el personal más proclive a aceptar un trabajo a tiempo parcial en los últimos años de vida laboral es el que está en mejores condiciones psicofísicas.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que estos datos solamente se refieren a las personas ocupadas y no a aquellas que han abandonado ya el trabajo, muchas veces por motivos de salud. Este fenómeno se conoce como el de la “supervivencia”, que significa que los trabajadores más vulnerables han abandonado ya el trabajo y que los supervivientes son los más adaptados y ocupan puestos de más responsabilidad⁹⁸.

En el análisis final por profesiones u ocupaciones, los grupos de riesgo son fundamentalmente estos:

- El de las ocupaciones manuales y de baja cualificación que realiza labores de limpieza y al servicio al hogar familiar, cuidados personales y trabajos industriales, que por lo general sufren dolencias y trastornos músculo-esqueléticos a partir de los 50 años y una evidente insatisfacción con el trabajo.
- En segundo lugar, el de las ocupaciones de servicios, a menudo comerciales, sometidas a grandes presiones laborales y con problemas frecuentes de conciliación familiar. Es de destacar que este grupo manifiesta mayores niveles de preocupación con su salud derivada del trabajo que el primero.
- Y destacan también, aunque no estén dentro de los grupos de mayor riesgo, las profesiones docentes, sanitarias y técnicas que revelan, en ocasiones, severos problemas de salud y falta de bienestar

Otra circunstancia frecuente es que los trabajadores mayores ocupen los puestos de mayor exigencia física mientras que los más jóvenes ocupen puestos que requieren mayor nivel de formación y en los que dichas exigencias son menos relevantes⁹⁹.

En cualquier caso, todos los análisis coinciden en el hecho de que es muy simplista afirmar que una persona tiene peores condiciones de salud para trabajar por el hecho de tener más edad. Cada persona tiene un proceso distinto de envejecimiento y el deterioro o mejora de las facultades no es el mismo para todos los casos.

⁹⁸ Riesgos psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos. Clotilde Nogareda (INSHT) (2010)

⁹⁹ Healthy Work in an Ageing Europe ENWHP

Por lo tanto, no es lógico concluir que los trabajadores de más edad deban ser considerados como una categoría especial dentro de la prevención de riesgos laborales. Esto no solo sería incorrecto sino que además tendría consecuencias negativas y de estigmatización de estos colectivos de personas.

Otra conclusión importante de este estudio es que la mayor o menor satisfacción o bienestar con el trabajo no depende nunca de las condiciones laborales de los últimos años de vida profesional sino de las condiciones experimentadas durante toda ella.

Es decir, si los problemas de los trabajadores mayores solamente se abordan a partir de los 50 o 55 años no se van obtener resultados apreciables de mejora en la salud de las personas y esto es una razón muy importante para acometer políticas preventivas de modo inmediato sin que haya que esperar a que las personas envejezcan.

3.2. La evolución de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo

Desde el punto de vista normativo, la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) es el producto de la transposición de la Directiva Marco Europea 89/391 y mediante ella se importa un nuevo concepto, más extensivo, del derecho a la seguridad y salud en el trabajo que el reconocido en la hasta entonces vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971.

La Ordenanza seguía el modelo clásico de finales del siglo XIX y primera mitad del siglo XX de las normativas de seguridad e higiene basadas en un conjunto de reglas técnicas, descritas con mayor o menor exhaustividad, cuyas características eran objetivas y comunes para cualquier trabajador sin que apenas se establecieran diferencias de trato según cuáles fueran las características personales de cada uno. Solamente el trabajo de los niños y las mujeres (como tales colectivos y sin ninguna distinción entre los sujetos que los componían) era tenido en cuenta para prohibir o limitar algunas actividades consideradas más penosas o peligrosas, siendo consideradas actualmente estas normas discriminatorias e inconstitucionales en lo que se refiere a los trabajos prohibidos a las mujeres.

En otros países de la UE, este concepto ya había evolucionado en los años 60 y 70 del pasado siglo, antes de la aprobación de la Directiva, de acuerdo con los criterios de la Organización Mundial de la Salud según los cuales se define la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente como un estado consistente en la ausencia de enfermedad o dolencia alguna.

La seguridad y salud abarca de este modo a todo lo que pueda dañar la salud de una persona y también a todo lo que pueda afectar a su bienestar personal y social. De esta manera se produce un giro hacia una subjetivación de esta parte del ordenamiento jurídico que ya no se trata de un mero conjunto de normas reglamentarias técnicas y objetivas sino que se basa en el derecho individual de cada trabajador a unas condiciones de trabajo seguras y saludables adecuadas a su estado, situación y características personales.

De este modo, a las disciplinas tradicionales de la seguridad y la higiene industrial ahora hay que sumar la ergonomía y la psicología aplicada.

La primera de ellas, la ergonomía, tiene por objeto la adaptación del trabajo a la persona y tiene su principal en dos preceptos de la LPRL:

- En el Art. 15.1.d) que establece la obligación de adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Y en el Art. 25.1., según el cual el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo

De esta manera, la protección de la seguridad y salud en el trabajo necesita acomodarse a las condiciones individuales de cada trabajador y por lo tanto debe tener en cuenta características tales como la edad, el sexo, discapacidad, etc. Gracias a estos principios podemos hablar de una gestión específica de la edad de los trabajadores desde la prevención de riesgos laborales.

Posteriormente, se ha llegado a la noción de los riesgos psicosociales que son los que derivan de la organización, el entorno del trabajo y las relaciones sociales. Los factores de riesgo psicosocial abarcan aspectos tales como la ordenación del tiempo de trabajo, la carga de trabajo, tanto física como emocional, el reparto de tareas, los cambios en la organización de las tareas y las relaciones interpersonales en el trabajo.

La LPRL implica, de este modo, la ampliación de los márgenes de la protección de la seguridad y salud en el trabajo en todo cuanto afecta a la salud de los trabajadores, incluso aunque se trate de cuestiones que hasta ese momento solo habían sido tratadas por el derecho laboral como la jornada y los derechos de no discriminación, consideración debida a la dignidad e intimidad.

A este respecto, la STJCE de 12.11.1996 (Asunto C-84/94) Reino Unido contra Comisión sobre la inclusión de la Directiva 93/104 de ordenación del tiempo de trabajo dentro de la materia reservada a la seguridad y salud resolvió claramente el conflicto sobre el ámbito de la seguridad y salud en favor de esta concepción más amplia. Señaló esta sentencia que nada se indica en la redacción del entonces Tratado de la Comunidad Europea (artículo 118 A) “que, a falta de otras precisiones, los conceptos de “medio de trabajo”, de “seguridad” y de “salud” a efectos de dicha disposición deban interpretarse restrictivamente y no en el sentido de que se refieren a todos los factores, físicos o de otra índole, que pueden afectar a la salud y la seguridad del trabajador en su entorno laboral y, en particular, a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo”.

Los riesgos psicosociales también han tenido un tratamiento general en la LPRL en los siguientes preceptos:

- En el Art. 4.7.d), por el que se entiende como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador y quedan específicamente incluidas en esta definición “todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”.
- En el Art. 15.1.g), que establece la obligación de planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la

organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

La prevención de los riesgos psicosociales también nos llevará a la confluencia y el concurso del derecho a la integridad física y la seguridad y salud en el trabajo con otros derechos como la igualdad y discriminación, la intimidad y la dignidad que forman parte del derecho a la integridad moral.

4. EL DERECHO A LA INTEGRIDAD MORAL Y LA CONFLUENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL

Como ya hemos señalado anteriormente, el derecho a la integridad moral básicamente se refiere a la protección frente al trato humillante y degradante. La conducta más común de violación de este derecho, aunque no la única, es el llamado acoso laboral.

El concepto de acoso laboral se reflejó por primera vez en nuestro ordenamiento en el texto de la Ley 62/2003 para referirse a una de sus variedades, el acoso discriminatorio. La Ley lo definió como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

El acoso se caracteriza por una sucesión de actos y conductas intimidatorias, ofensivas y humillantes para las personas afectadas, en este caso los trabajadores de mayor edad, que se manifiestan de forma reiterada y continuada en el tiempo.

El acoso por razón de la edad es una conducta constitutiva de infracción administrativa cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (Art. 8.13 bis LISOS).

De acuerdo este precepto, los actos o conductas que dan lugar al acoso pueden ser adoptados tanto por el propio empresario como por otra persona distinta de éste sin que en este último caso haya hecho nada eficaz para impedirlos. Esta tutela puede alcanzar incluso los actos realizados por personas ajenas a la empresa pero que intervienen dentro de su ámbito de potestades de dirección y organización, como podría ocurrir respecto a los actos provenientes de empresas y trabajadores subcontratados por aquella. Quedarían, sin embargo, fuera del ámbito de esta infracción las conductas de terceros no sometidos a esta potestad.

La actual jurisprudencia de los tribunales sobre discriminación y acoso por razones de edad ilustra la presencia de algunos casos relativos a conductas de acoso por razón de edad frente a personas que no han querido aceptar los planes de jubilación anticipada de su empresa pese a haber cumplido la edad marcada para estos procesos.

Un caso significativo nos lo proporciona la sentencia del TSJ Madrid de 10 de abril de 2006 que un posterior Auto del Tribunal Supremo de 16.10.2007 (Rec. 2483/2006) resumió de este modo. La controversia consistió, “en esencia, en que, con motivo y a raíz de sucesivas reestructuraciones acometidas por la empresa en los puestos de dirección, el actor, que ocupaba el cargo de Vicepresidente en la compañía, se vio desposeído de sus funciones habituales, encomendándosele otras de menor nivel, en concreto, descendió del primer nivel en el organigrama ejecutivo de la empresa, al tercero, situándosele jerárquicamente por debajo de una persona con menor nivel profesional que el suyo; privándosele del despacho que venía ocupando, a pesar de existir varios vacantes en el mismo centro de trabajo. Esto acontece, además, al mismo tiempo que la empresa desarrolla una política de prejubilaciones voluntarias y bajas incentivadas de los trabajadores con mayor edad que ocupaban puestos de jefatura, hasta el punto de que a lo largo del año 2005, han cesado en tales circunstancias ocho de los trece jefes mayores de cincuenta y cinco años. También al demandante se le ofreció una baja con una indemnización de cuantía sustancialmente superior a la que corresponde a un despido improcedente, que el interesado rechazó. Así las cosas, la Sala de Madrid entiende que no se explica la actitud de la empresa, que había reconocido reiteradamente los méritos profesionales del actor, salvo por la existencia de una intención de degradar las condiciones del mismo hasta lograr su marcha de la compañía, lo que se considera efectivamente una conducta vulneradora del derecho a la no discriminación por razón de edad, con el que la situación de acoso, que también se entiende que concurre, guardaría una relación de instrumentalidad”.

En todo caso, conviene tener en cuenta que el acoso es una conducta compleja y pluriofensiva que no solamente supone una lesión del derecho a la consideración debida a la dignidad del trabajador, tal y como se establece en todas las definiciones legales vigentes¹⁰⁰, sino que también puede atentar contra el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en los supuestos previstos por la Ley 62/2003 y la Directiva 2000/78, contra el derecho a la integridad física y la seguridad y salud en el trabajo, según se reconoce de forma mayoritaria por la práctica

¹⁰⁰ Esta es la mención que realiza la propia definición de la Ley 62/2003, las definiciones de acoso sexual y por razón de sexo del Art. 7 de la LO 2/2007 y la que figura, entre otras, en el Art. 26 de la última versión de la Carta Social Europea, en el Código de Trabajo francés, la ley belga sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo y el Código de Práctica irlandés sobre el acoso (bullying) en el trabajo

legislativa y jurídica¹⁰¹, y contra el derecho a la intimidad en los supuestos de acoso sexual.

A este respecto, es especialmente importante y significativa la STC 106/2011 en el que se analiza un supuesto de acoso laboral y sexual de una empleada pública. En su fundamento jurídico tercero se pone claramente de manifiesto la confluencia de derechos fundamentales vulnerados en los supuestos de acoso laboral y se señala literalmente esto:

*“(…) conviene recordar ahora que la demandante de amparo invoca como vulnerado el derecho fundamental reconocido en el art. 15 CE, por el trato degradante y hostigamiento psicológico que dice haber sufrido en la unidad militar donde estaba destinada. Refiere, así, una situación de **acoso moral** en el ámbito castrense, materializado a través de una serie de arrestos y otras medidas adoptadas indebidamente por sus mandos directos, según su versión, que han conducido a su baja en el servicio por un trastorno psicológico adaptativo relacionado con su situación laboral. En definitiva, la recurrente, al atribuir al coronel y al capitán mencionados la presunta comisión de un delito de abuso de autoridad [art. 103 del Código penal militar (CPM)] o exceso arbitrario en el mando (art. 138 CPM), está denunciando un ejercicio abusivo o denigrante en el uso de sus atribuciones por parte de los referidos oficiales, con la exclusiva intención de humillarla o acosarla psicológicamente.*

*Esta queja, con independencia de que resulte o no convenientemente acreditada a lo largo del procedimiento penal, se ha de enmarcar necesariamente en el ámbito del art. 15 CE, no sólo por la referencia que hace este precepto a la **integridad moral**, siendo incuestionable que el acoso denunciado afectaría a la dignidad profesional de la persona, en este caso de una militar, sino también en relación a la **integridad física**, por los efectos que se describen haberse derivado para la salud de la recurrente. En este sentido, este Tribunal Constitucional ha afirmado, en un caso en que la Administración había denegado a una trabajadora unas solicitudes de prórroga de baja por incapacidad laboral, que tal actuación “sólo podría reputarse que afecta al ámbito protegido por el art. 15 CE cuando existiera un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse, es decir, cuando se genera un peligro grave y cierto para la salud del afectado” (STC 220/2005, de 12 de septiembre, FJ 4).*

*Por otra parte, la recurrente viene a imputar al capitán, aunque con otra denominación, un supuesto **acoso sexual** desarrollado en su ámbito profesional, cualificado por la*

¹⁰¹ Así se reconoce en la mayor parte de las normas citadas en la nota anterior, en el Acuerdo Europeo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo firmado por los agentes sociales en 2007, las directrices de la OIT sobre violencia en el trabajo en el sector servicios (2003) y la doctrina científica sobre riesgos psicosociales que, por ejemplo, se plasma en el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 69/2009 y en la Nota Técnica de Prevención (INSHT) nº 857

*relación jerárquica que ostentaba este oficial, configurado como una vulneración del **derecho a la intimidad personal de art. 18.1 CE**, pues ha sido en este precepto donde la jurisprudencia de este Tribunal ha venido enmarcando dicha reclamación, “al tratarse de un atentado a una parcela tan reservada de una esfera personalísima como es la sexualidad en desdoro de la dignidad humana”, sin olvidarse la conexión que la misma pueda tener “con el **derecho de la mujer a no ser discriminada por razón de su sexo** cuando tales comportamientos agresivos, contrarios a los valores constitucionales, puedan afectar todavía en el día de hoy, más a las mujeres que a los hombres” (STC 224/1999, de 13 de diciembre, FJ 2); sin que sea relevante el hecho de que no hayan sido citados expresamente por la recurrente **los arts. 18 y 14 CE**, pues no es menos cierto que “los hechos determinantes y el agravio que constituyen son suficientemente significativos por sí mismos y permiten, sin esfuerzo, identificar el derecho fundamental agredido **con el soporte de la dignidad humana** que se adujo siempre como raíz de la reacción judicial de la víctima” (STC 224/1999, antes citada, mismo fundamento jurídico)”.*

CAPÍTULO 3

LA GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS

1. LA OBLIGACIÓN LEGAL DE LAS EMPRESAS ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES POR RAZÓN DE LA EDAD

Como ya hemos indicado en el capítulo anterior las obligaciones básicas de las empresas en esta materia son las de respetar y garantizar los derechos de igualdad de trato y no discriminación de las personas mayores y de proteger su integridad física y moral en el trabajo.

Lo que ahora vamos a analizar es cómo el deber de protección de estos derechos lleva implícito un **deber de prevención** para que su violación no llegue a producirse y que se ha traducido, en la práctica, en la conveniencia de adoptar por parte de las empresas las llamadas políticas de **“gestión de la edad”**.

En el marco de la Unión Europea no existe aún una regulación legal específica sobre la gestión de la edad en las empresas aunque ello no significa que no existan normas y principios generales que pueden ser de aplicación a estas situaciones. Así, en la Directiva 2000/78 sobre Igualdad de Trato el apartado 26 de la exposición de motivos de la Directiva señaló que “la prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de **medidas concebidas para prevenir** o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas, y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas organizarse cuando su finalidad principal sea promover de las necesidades específicas de esas personas”.

El propio texto de esta norma también establece la posibilidad de implantar estas acciones preventivas cuando señala en su Art. 2.5. que “la presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la **prevención** de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos”; y el Art. 7.1 prevé así mismo, como “acción positiva y medidas específicas”, que “con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas

destinadas a **prevenir** o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos” de discriminación previstos en la Directiva.

La Ley 62/2003 que traspuso esa Directiva al ordenamiento español estableció explícitamente el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad, entre otras causas, pero dejó las medidas para la efectiva puesta en práctica de este principio en manos del poder de dirección y organización de cada empresario incitando a los agentes sociales para que negocien sobre esta materia.

De este modo, el Art. 42 de la Ley establece que “los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a **prevenir** el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Se trata de un precepto que tiene un mero valor retórico puesto que el derecho a la negociación colectiva previsto por el Art. 38 CE y el Estatuto de los Trabajadores ya comprende por sí mismo estas posibles iniciativas de los agentes sociales. Por lo tanto, de este precepto se deduce que el legislador prefiere desentenderse de esta regulación para que sean los agentes sociales quienes la elaboren, si ese fuera su interés. El reciente III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2015-2017) aborda en concreto la necesidad de promover la igualdad en los convenios colectivos entre hombres y mujeres, trabajadores migrantes y trabajadores con discapacidad.

Respecto a este último colectivo, la Ley 62/2003 establece una previsión de tipo preventivo en el Art 43 cuando establece que “los poderes públicos **fomentarán** la adopción por las empresas y por las organizaciones sindicales y empresariales de **planes de igualdad** a favor de las personas con **discapacidad**, mediante los incentivos y medidas de apoyo establecidos para ello”. Se trata de otra mera declaración programática de la Ley que no se ha visto posteriormente plasmada en otras medidas.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres previó la necesidad de implantar medidas preventivas con la elaboración de planes de igualdad por razón de género, acciones de sensibilización y mecanismos para arbitrar denuncias o quejas por conductas de acoso sexual y por razón de sexo (Art. 48). Sin embargo, el alcance legal de estas medidas solo comprende la igualdad por razón de género y no a otras causas de posible discriminación como la edad.

En algunos países de la UE, ya existen desde hace tiempo normas y convenios colectivos que tratan sobre la gestión de la edad en las empresas. Por ejemplo, en Francia las normas de seguridad social aprobadas en 2009 incentivan a las empresas de más de 50 trabajadores para que lleven a cabo al menos tres medidas de gestión de la edad dentro de las seis previstas en las normas de seguridad social a favor de los mayores de 55 años¹⁰², y en Bélgica el Convenio Colectivo nº 104 de 27 de junio de 2012 establece la obligación de las empresas de 45 o más trabajadores de realizar un plan de medidas de gestión de la edad.

Nada impide, en cualquier caso, el desarrollo de iniciativas de soft-law sobre gestión de la edad como es el caso de la propuesta para un código europeo de buenas prácticas sobre envejecimiento en el empleo¹⁰³ que tuvo lugar en el año 2001 y en el que participaron abundantes instituciones y agentes sociales.

A este respecto, conviene que hagamos en este punto una reflexión respecto al contenido de la obligación de prevenir la violación de derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico.

Hasta hace relativamente poco tiempo se consideraba que la protección de los derechos fundamentales y laborales no tenía una vertiente preventiva sino solamente de resultado. La intervención de los poderes públicos solo podía tener lugar ante el hecho cierto y consumado de la violación efectiva de estos derechos y no ante la probabilidad y riesgo cierto de que la misma pudiera tener lugar.

Estos criterios limitativos tradicionales, que aún siguen arraigados en la práctica de algunos órganos jurisdiccionales, empezaron a remitir hace ya algún tiempo tanto por la acción del legislador como por las nuevas tendencias jurisprudenciales que tienden a considerar que dentro de la protección de los derechos fundamentales se encuentra también la obligación de prevenir y evitar su violación ante una circunstancia de riesgo grave y cierto de que esta se produzca¹⁰⁴.

¹⁰² El Decreto 2009/560 sobre el contenido y valoración de los acuerdos y planes de acción a favor de los trabajadores de más edad reforma los Art. 138-25 y siguientes del Código de Seguridad Social y establece que las empresas de más de 50 trabajadores están sujetas a una penalización en caso de no firmar un acuerdo o hayan establecido un plan de acción en favor de las personas mayores que afecte a tres áreas de las seis previstas en la norma: reclutamiento de personas mayores en la empresa, anticipación de la evolución de carreras profesionales, mejora de las condiciones de trabajo y prevención de situaciones penosas, desarrollo de competencias sobre cualificación y acceso a la formación, adecuación entre el fin de carrera y la transición entre actividad y jubilación y transmisión de saberes y competencias y desarrollo de tutorías.

¹⁰³ Ageing in Employment, A proposal for a European Code of Good Practice (Eurolink Age) (2001)

¹⁰⁴ Así se contempla también en los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, Directrices 1, 7, 11, 13, 15, 17, 19, 24, 25 y 31, dentro del principio de "diligencia debida".

En el marco de las relaciones laborales esta obligación de prevenir la violación de estos derechos recaería sobre el empleador ya que está dentro de su función de garante de estos derechos.

Así, debemos destacar la STC 220/2005 mencionada al final del capítulo anterior y la STC 160/2007 de 2 de julio. En esta última se enjuicia el caso de una trabajadora (médico interino) que prestaba servicios para un organismo de la sanidad pública de la Comunidad de Madrid y que denunció la conducta desviada de su Jefe de Servicio en la gestión de los fondos que tenía asignados. Como consecuencia de su denuncia, al Jefe se le incoa expediente disciplinario al tiempo que se le suspende de empleo y sueldo e incluso se inician contra él acciones ante la jurisdicción penal. Mientras tanto, la trabajadora fue trasladada temporalmente a otro centro de trabajo.

Posteriormente, en el curso de expediente disciplinario, el organismo público decide levantar la suspensión de empleo del Jefe de Servicio y este se reincorpora a su antiguo puesto, y al poco tiempo se decide que la trabajadora que denunció su conducta también retorne a su plaza en el servicio. La trabajadora impugna la resolución de retorno al servicio argumentando la existencia de un riesgo para su salud en el caso de producirse el traslado y al poco tiempo sufre una baja por depresión mayor.

Ante el mantenimiento de la orden de traslado la trabajadora acude ante la jurisdicción social por la violación de su derecho a la integridad física y moral y el derecho al honor. En primera instancia consigue el amparo del Juzgado de lo Social pero en segunda instancia el Tribunal Superior de Justicia de Madrid la deniega señalando que es “el trato inhumano, vejatorio o degradante lo que se prohíbe constitucionalmente, no la impresión o sensación subjetiva de estar recibiendo un trato de esta clase o, menos aún, el temor más o menos fundado a ser objeto del mismo, aunque de este temor o inquietud subjetiva puedan derivarse perturbaciones psíquicas, en cuya aparición podrían confluír circunstancias de carácter estrictamente personal, ajenas al entorno laboral”. Es decir, el Tribunal ha considerado que el maltrato debía haberse consumado para que la trabajadora obtuviese el amparo legal que solicita y la mera apreciación del riesgo de que este llegue a producirse no produce el mismo efecto.

Esta sentencia fue la que se impugnó mediante recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional y este en su sentencia 160/2007 declaró que “una determinada actuación u omisión de la empleadora en aplicación de sus facultades de especificación de la actividad laboral podría comportar, en ciertas circunstancias, un *riesgo* o daño para la salud de la persona trabajadora cuya desatención conllevará la vulneración del derecho fundamental”, en este caso a la integridad física y moral,

“cuando tuviera lugar existiendo un *riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud, es decir, cuando se genere con la orden de trabajo un riesgo o peligro grave para ésta*” y señala que “no será preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, lo que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz *ex post*, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse”. Se asienta de esta forma el principio de que la protección de este derecho fundamental puede comprender también las acciones dirigidas a evitar que el mismo sea transgredido cuando se den determinadas circunstancias que lo hagan razonablemente previsible.

Señala a este respecto el Tribunal que “es obvio que las circunstancias no afectan a cualquier persona por igual, pero también lo es que la previsibilidad del riesgo en estos casos resulta fuertemente indiciaria, actualizando la necesidad de la tutela del art. 15 CE si el problema grave de salud aparece unido a datos fácticos que revelen una conexión directa con los hechos previos. Los criterios decisivos son, por tanto, *la relación de causalidad* indicada y *la constatación del riesgo o daño para la salud*, de suerte que una medida del empleador que provoque éstos en una situación como la enjuiciada deberá calificarse como contraria a aquel derecho fundamental”.

Considera también que la LPRL “concreta, en el ámbito de la prestación de trabajo, la protección constitucional que impone esa tutela del trabajador por virtud de las exigencias de diversos derechos constitucionales, entre ellos de los consagrados en el art. 15 CE”, y que “su art. 14 dispone que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (...). En cumplimiento del deber de protección (...), el empresario (...) deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, imponiéndole, en relación con ello y en el marco de sus responsabilidades, la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Como se puede observar, en el supuesto de hecho de esta sentencia el daño a la salud de la trabajadora por una conducta de acoso aún no había tenido lugar. Solamente se había constatado que existía un riesgo cierto y grave de que este daño llegara a producirse teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso concreto. La obligación del empleador era evitar el daño ante esta situación de riesgo, una obligación de naturaleza preventiva, y esta obligación tiene su fundamento tanto en la protección de los derechos fundamentales de la Constitución como en la legislación ordinaria laboral y de prevención de riesgos laborales a la que también se refiere la propia sentencia.

Respecto al tratamiento de los riesgos laborales que afectan a las personas de más edad esta sentencia es también trascendente por cuanto da amparo constitucional a la adopción de medidas para prevenir de situaciones de discriminación y acoso que puedan sufrir de forma previsible las personas de más edad en el trabajo sin que sea para ello imprescindible o necesario que se consuma la violación de estos derechos.

Esta misma línea preventiva es la que siguen los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos aprobados en 2011 al establecer el principio de “la diligencia debida” que básicamente supone la responsabilidad de las empresas de adoptar acciones para prevenir la violación de los derechos fundamentales dentro de su ámbito de organización y dirección.

Como el contenido de estos Principios Rectores es aún poco conocido en la práctica de los operadores jurídicos, vamos a reproducir a continuación los principios 15 y 17 que son los que más claramente explican este concepto.

El Principio Rector nº 15 enmarca el deber de diligencia debida del siguiente modo: “Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

El Principio Rector 17, por su parte, señala cuál es el contenido concreto de la diligencia debida:

“Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias

- actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;
 - c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

Estos Principios Rectores son una manifestación del llamado soft-law. No tienen carácter jurídicamente vinculante pero son un referente internacional en la aplicación de los derechos fundamentales que cuenta con el consenso de la comunidad internacional. No van dirigidos solamente a las empresas multinacionales que operan en países en vías de desarrollo, tal y como pretenden algunos gobiernos en sus proyectos de plan nacional para su puesta en práctica, sino a todo tipo de empresas y sujetos con carácter universal. Tal y como se dispone en su Preámbulo “estos Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura”.

Pero además de estos principios rectores y de la jurisprudencia de los tribunales que trata sobre el deber de prevenir, ahora también contamos con un nuevo precepto en el Código Penal, el Art. 31 bis aprobado por la Ley Orgánica 1/2015 que entró en vigor el día 1 de julio, que ante los supuestos de delito cometidos por personas físicas, que en la materia sobre la que tratamos serían básicamente el Art. 173 CP por acoso laboral y el Art. 184 CP por acoso sexual, también podría haber responsabilidad de las personas jurídicas si estas no hubieran adoptado medidas preventivas.

Tal y como se pone de manifiesto en el apartado 2 de este nuevo precepto, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad por los actos de sus representantes legales y personas autorizadas a actuar en su nombre si se cumplen las siguientes condiciones:

- 1) El órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;

Señala al respecto el apartado 5 de este artículo que estos modelos de organización y gestión deberán cumplir los siguientes requisitos:

1º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

2º Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.

3º Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

4º Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

5º Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

6º Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

- 2) La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica.

En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2ª del apartado 2 podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquellas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

- 3) Los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención.
- 4) Por último, no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2ª

Se señala también en el apartado 4 que si los delitos hubieran sido cometidos por las personas sometidas a la autoridad de los responsables legales, la persona jurídica

quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Por último, el nuevo Art. 31 quater establece las circunstancias atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas por haber realizado, con posterioridad a la comisión del delito y a través de sus representantes legales, entre otras, la actividad de haber establecido, antes del comienzo del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica.

2. LAS ACCIONES PREVENTIVAS SOBRE GESTIÓN DE LA EDAD

Como ya hemos mencionado anteriormente, la concreción del deber de prevenir la vulneración de derechos laborales de los trabajadores mayores se plasma en las políticas de “gestión de la edad”, una práctica cuya concepción se asemeja a los planes de igualdad por razón de género que ya son obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores conforme a la LO 3/2007.

Todas las acciones de gestión de la edad que se emprendan en el marco de una empresa deben ir lógicamente precedidas de un análisis y diagnóstico sobre hasta qué punto la edad de los trabajadores constituye una variable importante en la organización, bien ya sea en toda su estructura o bien en determinadas secciones, áreas o puestos concretos.

Se debe identificar las situaciones de equilibrio o desequilibrio de personas de las mismas o distintas edades en determinadas áreas y se deben establecer también las condiciones mínimas de la organización para desarrollar medidas concretas¹⁰⁵.

Entre los métodos de análisis con los que contamos ahora en España destaca la Guía de gestión de la edad de GARAPEN¹⁰⁶, que es la Asociación de Agencias de Desarrollo Local de Euskadi. El proceso que se describe en la Guía es obtener una información de base y diseñar medidas sobre desarrollo profesional, gestión del conocimiento, formación continua y adaptación del puesto de trabajo.

¹⁰⁵ Guía de la gestión de la edad en la organizaciones de Euskadi, Innobasque (2013) p. 23

¹⁰⁶ Guía de GARAPEN autodiagnóstico p. 45-51

A nivel internacional, el método más conocido es el “Índice de Capacidad Laboral” creado en Finlandia¹⁰⁷. Este modelo se centra en la opinión de los propios trabajadores sobre su capacidad laboral a través de un ejercicio de autoevaluación y un balance de su absentismo por enfermedad.

Se parte de la idea de que la capacidad para el trabajo tiende a disminuir con la edad pero al mismo tiempo las diferencias entre individuos respecto a esa capacidad también aumentan con la edad. La vida laboral tiene un recorrido propio que no coincide necesariamente con el de los procesos normales de envejecimiento humano y a partir de estas bases se analizan las pérdidas inminentes de capacidad y las medidas que en cada caso hay que adoptar para cada individuo y situación.

A continuación, vamos a describir las medidas de gestión de la edad que pueden adoptarse en las empresas clasificadas en distintas dimensiones según cuál sea el instrumento o la guía elegida.

La clasificación que vamos a realizar a continuación en este estudio es propia y se basa en una estructura que tiene en cuenta el contenido de los documentos de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, el Código Europeo de Buenas Prácticas sobre Gestión de la Edad, la Guía de la Agencia Vasca para la Innovación (Innobasque) y la Guía de gestión de la edad de Garapen a la que antes hemos aludido.

Las dimensiones que prevén estas guías vamos a agruparlas en dos. Por un lado, estarían aquellas que afectan al derecho a la igualdad de trato y no discriminación que vamos a denominar en términos positivos como “*Gestión de la Diversidad*” y, por otro lado, las que afectan a la protección del derecho a la integridad física y moral que vamos a describir como “*Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo*”.

2.1. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Una de las principales ideas que debe orientar las acciones de gestión de la edad en las empresas es que éstas comprendan el valor positivo de la igualdad de trato sin discriminación alguna por las causas previstas en la legislación, incluyendo entre ellas la edad.

Lo que se conoce como “gestión de la diversidad” es la capacidad de la organización para integrar personas de diferentes sexos, edades y procedencias

¹⁰⁷ Promoción del envejecimiento activo en el trabajo, Juhani Ilmarinen, Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo) (2014); Mutua Navarra p. 90

con el fin de incrementar su capacidad para afrontar los cambios asociados al mercado y la globalización¹⁰⁸.

En lo que se refiere a la edad, la empresa ha de comprender el valor añadido que supone contar con personas experimentadas en aquellas áreas en las que no haya un número suficiente de estas y en la mejor imagen que puede ganar la empresa frente a sus clientes por esta causa¹⁰⁹.

El hecho de que en la misma empresa haya personas de diferentes edades que puedan contrastar entre ellas diferentes percepciones y puntos de vista sobre las diversas situaciones y poder distribuir entre ellas las tareas según cuales sean sus capacidades y cualidades cognitivas y emocionales puede suponer un importante valor añadido en la gestión y una fortaleza competitiva¹¹⁰.

La propuesta de Código Europeo de Buenas prácticas plantea que las empresas realicen una labor educativa y proactiva para combatir las barreras y los estereotipos respecto a la edad y así evitar conductas discriminatorias.

Propone en concreto formar y concienciar a los mandos con este objetivo, reforzar la idea de las ventajas de la diversidad de edad de los trabajadores, promover esta diversidad en la composición de consejos, secciones y equipos de trabajo en la empresa¹¹¹ para hallar una combinación adecuada en función del mercado al que se dirige¹¹² y crear las condiciones de una transferencia de conocimientos entre trabajadores de distintas generaciones de forma efectiva y sistemática¹¹³.

Se plantea, por ejemplo, que se valore la mejor adecuación de las personas mayores para tratar con clientes de su misma edad o la mayor estabilidad de plantillas que proporciona la contratación de personas de más edad¹¹⁴, menos proclives a abandonar la empresa en busca de nuevos empleos.

Vemos a continuación las diferentes aplicaciones de la política de gestión de la diversidad en lo que se refiere a la edad.

¹⁰⁸ A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 2

¹⁰⁹ A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 8

¹¹⁰ Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas. Retos, oportunidades y buenas prácticas, José Ramón Pin, Pilar García Lombardía y Ángela Gallifa, IESE – Universidad de Navarra (2007)

¹¹¹ A proposal for a European Code of Good Practice. Par. 7

¹¹² de la gestión de la edad en la organizaciones de Euskadi, Innobasque (2013) p. 28

¹¹³ Guía de la gestión de la edad en la organizaciones de Euskadi, Innobasque (2013) p. 33, Guía de GARAPEN p. 43

¹¹⁴ Guía de la gestión de la edad en la organizaciones de Euskadi, Innobasque (2013) p. 28

a) En el reclutamiento

La igualdad de trato tiene su principal punto de conflicto en la gestión del reclutamiento de nuevas personas en la empresa. Ésta debe ser llevada a cabo sin que en esta acción se tenga en cuenta la edad como factor determinante de la selección de personal.

La propuesta de Código Europeo de Buenas Prácticas señala que el reclutamiento y selección de personal solo debe hacerse sobre la base de los conocimientos y capacidades requeridas para realizar el trabajo y no sobre la edad¹¹⁵.

Para llevar a cabo este principio es necesario que los anuncios de las ofertas de puestos de trabajo identifiquen datos objetivos como los conocimientos y experiencias requeridos, el perfil del puesto¹¹⁶.

Los límites de edad deben desaparecer o incluso es conveniente señalar explícitamente que las personas de todas las edades pueden ser admitidas para ocupar el puesto que se ofrece¹¹⁷. Por otra parte, las personas que se encargan de la selección de personal deben estar específicamente formadas para evitar cualquier perjuicio o estereotipo sobre las personas de más edad¹¹⁸.

b) En la gestión del conocimiento en la empresa y el anticipo del cambio

La gestión del conocimiento cubre todo lo relativo a su transmisión entre distintas generaciones y la gestión de la formación profesional en la empresa como herramienta fundamental para la competitividad y la prevención de las consecuencias traumáticas que conllevan los continuos cambios tecnológicos y las reestructuraciones laborales que de ellos se derivan. La acción formativa se ha convertido de este modo en el principal motor de lo que se ha venido a denominar el “anticipo del cambio”.

Por un lado, se ha de asumir que los trabajadores de más edad son los portadores del conocimiento y experiencia adquiridos por la organización a lo largo del tiempo y para lograr su mantenimiento y enriquecimiento la empresa necesita, por un lado, formarles profesionalmente a lo largo de toda su vida laboral y, por otro,

¹¹⁵ A proposal for a European Code of Good Practice Par. 4

¹¹⁶ Guía de la gestión de la edad en la organizaciones de Euskadi, Innobasque (2013) p. 26

¹¹⁷ A proposal for a European Code of Good Practice Par. 4; A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 7

¹¹⁸ A proposal for a European Code of Good Practice Par. 4; A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 7

procurar el trasvase de su conocimiento a los más jóvenes antes de su retiro profesional.

La propuesta de Código Europeo de buenas prácticas indica la necesidad de promover la formación de todas las personas con independencia de su edad y asegurar su acceso a todas las acciones de aprendizaje y formación en toda la vida laboral¹¹⁹.

El objetivo básico de estas acciones se puede resumir en evitar la fuga de saberes y conocimientos de los trabajadores de más edad, prevenir su desvinculación y falta de compromiso con la empresa y evitar la descualificación y deterioro de sus valores profesionales¹²⁰.

Este trasvase no se refiere solamente a la información sino también a la transmisión de experiencias y actitudes como la capacidad para comunicar con clientes y compañeros de trabajo que caracteriza con más frecuencia a los trabajadores mayores¹²¹.

En todo caso, para llevar a cabo la experiencia de transferencia del conocimiento entre generaciones es necesario realizar previamente un mapa de cuáles son los conocimientos que existe en la organización y a qué personas y lugares acudir en su búsqueda¹²².

Tan importante como este trasvase de conocimientos es la adquisición de otros nuevos a través de la formación profesional continua.

Para llevar a cabo de forma eficiente las acciones de formación profesional de los trabajadores es necesario que las empresas hagan un examen continuo de las necesidades de formación que precisan los trabajadores mediante un conocimiento exhaustivo de su mercado y consulta permanente con grupos de interés mediante la constitución de “observatorios” u otras plataformas similares. De este modo, las empresas se aseguran que las necesidades de formación y su contenido sean continuamente revisados para adaptarlos al entorno y las expectativas del mercado¹²³.

¹¹⁹ En el mismo sentido: A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 10

¹²⁰ La gestion des âges en entreprise. Risques psychosociaux, Université de Liege, Servicio Público federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social, Bélgica (2014)

¹²¹ A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 5

¹²² Innobasque p.35

¹²³ A proposal for a European Code of Good Practice. Par. 1

En lo que se refiere a la gestión de la edad, es necesario que la formación sea impartida por igual para todo tipo de trabajadores con independencia de su edad y por este motivo es necesario que la propia empresa vigile e incentive la participación de los trabajadores de más edad en todos en los procesos de formación¹²⁴.

Todas las posibles formas de aprendizaje deben ser tenidas en cuenta y a este respecto también se debe analizar cuál es la mejor manera de dirigir la formación hacia las personas mayores. En líneas generales, es aconsejable que la misma adopte formas más participativas y basadas en la experiencia profesional¹²⁵.

Una opción dentro de las políticas formativas es la de favorecer que sean los trabajadores de edad más avanzada y mayor experiencia los que lleven a cabo la formación, bien ya sea a través de técnicas tradicionales o a través de tutoría de trabajadores jóvenes (mentoring)¹²⁶ como forma de fomentar la comunicación y el traspaso de conocimiento entre generaciones y en este punto puede enlazarse esta dimensión de la formación con la anterior sobre el trasvase del conocimiento.

La dedicación de las personas con jubilación parcial a estas tareas es una de las buenas prácticas que se ha desarrollado con éxito en algunas empresas.

c) En la promoción y la carrera profesional

Las empresas deben partir del principio general de que todos los empleados deben tener oportunidades para mejorar en su situación profesional como fruto de su experiencia y los conocimientos adquiridos y que esto favorezca, a lo largo del tiempo, su encaje y adaptación entre sus capacidades profesionales y los puestos de trabajo que vaya desempeñando¹²⁷. De la buena marcha de este proceso dependerá el éxito de la gestión de la edad en la organización.

Para ello es preciso planificar el trascurso de las carreras profesionales tanto dentro como fuera de las empresas, abarcando el tejido productivo. La promoción debe basarse en la capacidad para realizar bien el trabajo y debe ser accesible a todas las personas con independencia de su edad. Las oportunidades de movilidad interna y la formación que se debe adquirir para poder promocionarse deben ser igualmente accesibles para todos¹²⁸.

¹²⁴ Guía de la gestión de la edad en la organizaciones de Euskadi, Guía de Innobasque (2013) p. 30

¹²⁵ Guía de la gestión de la edad en la organizaciones de Euskadi, Guía de Innobasque (2013) p. 30; Guía de GARAPEN p. 42

¹²⁶ Guía de Innobasque (cit.) p. 36

¹²⁷ A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 12

¹²⁸ Guía de la gestión de la edad en la organizaciones de Euskadi, Guía de Innobasque (2013) p. 29

Para administrar y planificar la formación se debe tomar como base toda la carrera profesional de las personas y no el trabajo concreto que en cada momento se realiza¹²⁹.

Por otra parte, la carrera profesional tampoco es una foto fija y puede estar sujeta a cambios de orientación por diversas circunstancias. Analizar la posibilidad de estos cambios sería el principal objeto de realizar una entrevista de evaluación y orientación de la carrera profesional o “balance de medio camino”¹³⁰.

Los responsables de administrar la promoción debe ser estar debidamente formados y evitar que sus decisiones estén basadas en prejuicios y estereotipos¹³¹.

Esta dimensión es especialmente importante en aquellas profesiones con grandes requerimientos de fuerza física y que no pueden ser desempeñadas con aprovechamiento durante toda la vida laboral. La carrera profesional puede permitir la planificación anticipada del reciclaje de los trabajadores en otros puestos más adecuados a sus características personales y psicofísicas. Esto es lo que se suele denominar en algunas profesiones segunda actividad (redeployment).

Esta medida, sin embargo, no es adecuada cuando la misma se concibe para el traslado de los trabajadores mayores a puestos irrelevantes o improductivos¹³²

2.2. LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO

La segunda de las dimensiones es la que se corresponde con la protección del derecho de los trabajadores a la integridad física y moral, entendida esta en los términos descrito en el capítulo anterior como la protección frente a todo daño a la salud física y psíquica y a la dignidad de las personas y su capacidad para adoptar decisiones libremente.

La propuesta de código europeo de buenas prácticas recoge la optimización del trabajo para que este se lleve a cabo en condiciones saludables asegurando el cumplimiento de las normas preventivas mediante un buen diseño de los puestos de trabajo que prevea el deterioro de las facultades físicas y mentales, reduciendo la exposición a riesgos de contraer enfermedades y animando a los trabajadores a que lleven a cabo estilos de vida saludables fuera del trabajo¹³³.

¹²⁹ A proposal for a European Code of Good Practice. Par. 1

¹³⁰ Guía de la gestión de la edad en la organizaciones de Euskadi, Guía de Innobasque (2013) p. 32

¹³¹ A proposal for a European Code of Good Practice, Par. 5

¹³² A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 19

¹³³ A proposal for a European Code of Good Practice, Par. 3

De acuerdo con la LPRL, toda la actividad de prevención de riesgos laborales se ha de basar en una previa evaluación de riesgos que no solo tenga en cuenta las condiciones de trabajo objetivas sino también las características personales y psicofísicas de los trabajadores.

En este sentido ya han sido elaboradas algunas guías sobre cómo abordar el envejecimiento en las evaluaciones de riesgo¹³⁴ que tienen básicamente en cuenta las medidas de tipo ergonómico, psicosocial y de vigilancia de la salud que ahora describimos.

A ellas añadimos las acciones de “promoción de la salud en el trabajo” que como tales están fuera del marco de obligaciones legales y cuya eficacia solo depende de los pactos y acuerdos adoptados libre y voluntariamente entre empresarios y trabajadores para favorecer la seguridad y salud fuera del ámbito de potestades del empresario.

a) Las medidas de prevención en el entorno laboral

Como ya hemos señalado anteriormente, las medidas de prevención en el entorno laboral para tratar los problemas de las personas de más edad ha de centrarse en aquellas disciplinas que atienden a las peculiaridades de cada individuo. Básicamente la ergonomía, la psicología aplicada y la medicina en el trabajo.

La ergonomía y psicología aplicada comprenden los aspectos de organización del trabajo y de relaciones sociales e interpersonales en el entorno laboral que pueden afectar negativamente a la salud física y psíquica de los trabajadores.

Según algunos estudios, como el del Profesor Jordi Fernández Castro, los factores de riesgo psicosocial pueden ser los más determinantes para el bienestar de los trabajadores mayores. Los resultados de su estudio demuestran que las condiciones objetivas de trabajo tales como la carga de trabajo, el tipo de trabajo, sexo, etc. no se relacionan de manera fiable con la intención de los trabajadores de mantenerse laboralmente activos. En cambio, la presencia o no de factores de riesgo psicosocial como el no sentirse amenazado ni discriminado, el hecho de que sean tenidas en cuenta las propias opiniones, que

¹³⁴ Destacamos la Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales de Foment del Treball (2013) y la Guía de la Confederación de Empresarios Navarros (2014)

se facilite la conciliación con la vida familiar y social y el apoyo social de los compañeros de la misma generación están más directamente relacionadas con la calidad en el empleo y la intención de jubilarse¹³⁵.

Hacemos a continuación un análisis de los factores de riesgo laboral que más inciden en las personas de avanzada edad.

1) La prevención de Trastornos Músculo Esqueléticos

Como hemos visto al final del segundo capítulo, la edad puede ser un impedimento importante para la realización de ciertas tareas consideradas penosas, que conllevan mayor esfuerzo físico y son susceptibles de producir trastornos músculo - esqueléticos.

En este contexto es necesario aplicar medidas ergonómicas dirigidas a la adaptación de los equipos de trabajo, a las características personales de cada individuo, reducir el nivel sonoro, adaptar la iluminación y establecer la señalización adecuada a las características psicofísicas de los trabajadores.

De forma preferente, se trataría de establecer una mejora general de las condiciones de trabajo reduciendo la carga física y mental de los puestos de trabajo mediante la introducción de nuevas tecnologías¹³⁶.

En otros supuestos, si la introducción de estas mejoras no es posible, el ejercicio de la actividad puede devenir incompatible con las características personales de los trabajadores que han sufrido un deterioro físico como consecuencia de la edad. En estos casos, las políticas de personal deben ir orientadas a establecer una segunda actividad y carrera profesional para los trabajadores que realizan dichas labores y su sustitución sistemática por trabajadores más jóvenes¹³⁷.

2) La prevención de los trastornos del sueño

Las formas de jornada que tiene mayor impacto en los trastornos del sueño son el trabajo nocturno y a turnos. Diversos estudios demuestran que con

¹³⁵ Los trabajadores de mayor edad: estrategias para favorecer el mantenimiento de su capacidad laboral y su intención de mantenerse laboralmente activos (CapLab), Jordi Fernández Castro (UAB) (2010)

¹³⁶ La gestión de la edad en las organizaciones. GARAPEN p.41

¹³⁷ Innobasque p. 41

los años los ritmos circadianos se vuelven menos flexibles por lo que la adaptación y la tolerancia a los horarios irregulares se hace más difícil.

Por este motivo las Recomendaciones 162 y 178 de la OIT incluyen una serie de indicaciones referidas a los trabajadores de edad que aconsejan que se facilite la asignación de los trabajadores de edad a empleos de horario normal diurno, tras cierto número de años de actividad en un sistema de trabajo por turnos en régimen continuo o semicontinuo¹³⁸. La edad a partir de la cual se hace aconsejable que los trabajadores dejen de estar en este régimen de horario puede variar entre los 40 y 50 años¹³⁹.

3) La conciliación con la vida social y familiar

La flexibilidad de jornada y las formas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar y social pueden ser una importante herramienta en la gestión de la edad en las organizaciones¹⁴⁰.

La Propuesta de un Código Europeo de Buenas Prácticas señala la necesidad de ajustar el tiempo de trabajo a la forma en que trabaja cada persona y sus necesidades familiares y sociales. Propone contemplar formas de horario flexible y de trabajo flexible y que las responsabilidades de cuidado familiar puedan ser compatibilizadas y no interfieran con otros derechos¹⁴¹.

La demanda de flexibilidad y conciliación siempre ha sido tradicionalmente mayor en las mujeres para poder atender el cuidado de familiares, si bien estas prácticas pueden redundar en una mayor doble carga de trabajo (laboral y familiar) que sería bastante mejor paliar con la participación equitativa de los hombres en estas tareas.

Otra posibilidad de favorecer la conciliación es la que brindan los contratos de jubilación parcial, con o sin contrato de relevo, o se plantea incluso la conveniencia de reducir la jornada laboral de forma limitada, aunque sea solo en dos horas semanales, para los trabajadores adultos¹⁴².

¹³⁸ Jornada y Horarios de Trabajo, INSHT (2013)

¹³⁹ Entre otros, THE AGING WORKFORCE: PERSPECTIVES AND IMPLICATIONS Professor AW Parker QUT School of Human Movement Studies Kelvin Grove Campus, Brisbane

¹⁴⁰ A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 14

¹⁴¹ A proposal for a European Code of Good Practice, Par. 2

¹⁴² Guía de Innobasque p.45

4) La participación y autonomía en la toma de decisiones

La Propuesta Europea de buenas prácticas en gestión de la edad señala la conveniencia de implicar a todos los trabajadores en los cambios del trabajo y la organización¹⁴³.

En esta cuestión incide de modo muy particular la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa ya que esta se refiere tiene como objetivo aprovechar las habilidades y experiencia acumulada de las personas mayores en la ejecución de trabajos, las relaciones personales y la toma de decisiones.

Es también conveniente aprovechar estas capacidades para aumentar su autonomía (control) sobre la forma y modo de llevar a cabo las tareas y establecer una mayor flexibilización de los controles y tiempos de ejecución de las tareas para incrementar su nivel de bienestar¹⁴⁴.

El equilibrio entre las demandas laborales, el control y el reconocimiento de su valía profesional son la clave de la satisfacción laboral de los trabajadores de más de 50 años. Hay que ajustar las tareas laborales a las circunstancias relacionadas con la edad y experiencia de los trabajadores¹⁴⁵.

5) La gestión de los cambios y los procesos de reestructuración

Los trabajadores maduros están más acostumbrados que los trabajadores nuevos a las circunstancias cambiantes que se presentan con habitualidad en el trabajo y por ello las situaciones de estrés les afectan en menor medida que a los trabajadores con menor experiencia laboral.

Sin embargo, los procesos de cambio más traumáticos, que son los que tienen lugar en las reestructuraciones, afectan en mayor grado a las personas con más experiencia y antigüedad en las empresas como bien se ha podido demostrar en lo ocurrido en la empresa France Telecom.

Las medidas de prevención respecto a estos procesos se deben centrar en el conjunto de acciones que rodean el llamado “anticipo del cambio”. La

¹⁴³ A proposal for a European Code of Good Practice, Par. 2

¹⁴⁴ Riesgos psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos. Clotilde Nogareda (INSHT) (2010)

¹⁴⁵ Los trabajadores de mayor edad: estrategias para favorecer el mantenimiento de su capacidad laboral y su intención de mantenerse laboralmente activos (CapLab), Jordi Fernández Castro (UAB) (2010)

formación continua sobre el mercado de trabajo y la puesta al día sobre los nuevos requerimientos mediante observatorios y otras prácticas similares. También se debe procurar la mayor transparencia posible e información en los procesos de reestructuración, favorecer las acciones de recolocación en el mercado laboral de los afectados y cuidar de la situación precaria en el trabajo que afecta a los supervivientes.

6) La prevención de la discriminación y el acoso por razón de edad

La empresa debe adoptar medidas preventivas para evitar estereotipos y prejuicios sobre las personas mayores para prevenir la estigmatización y el acoso¹⁴⁶.

En concreto, debe evitarse bien la separación de personas mayores del resto del personal mediante la encomienda a estas últimas de labores menos productivas o bien una distribución de tareas que favorezca su ostracismo.

También se deben establecer mecanismos para que todos puedan reclamar ante situaciones discriminatorias y de maltrato. En los ordenamientos europeos no existe una previsión general respecto a estos procedimientos salvo en lo que respecta a las quejas por acoso laboral. La primera manifestación de estos procedimientos tuvo lugar en la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión Europea respecto a la prevención de las conductas de acoso sexual.

Posteriormente el Acuerdo Europeo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo firmado por los interlocutores sociales en 2007 también establecía la conveniencia de implantar estos procedimientos en las empresas para cualquier situación de acoso y violencia. También algunas legislaciones como la belga y la irlandesa han regulado por ley o por códigos de práctica (code of practice) dichos procedimientos con una serie de garantías respecto a la confidencialidad de las quejas y la neutralidad y formación técnica de quienes los administran.

La legislación española solo prevé estos procedimientos de manera parca y sin ningún tipo de regulación específica en los supuestos de acoso sexual y

¹⁴⁶ Riesgos psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos. Clotilde Nogareda (INSHT) (2010)

por razón de sexo en el Art. 48 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Hay, sin embargo, una práctica consolidada en la negociación colectiva y en los planes de igualdad por razón de género formalizados por las empresas de más 250 trabajadores para ampliar los procedimientos a todas las situaciones de acoso laboral y los esfuerzos de algunas asociaciones para establecer guías de cómo realizar estos protocolos¹⁴⁷.

Por lo tanto, también podrían estar incluidos dentro estos procedimientos o protocolos los supuestos de acoso discriminatorio por razón de la edad. Fuera de los supuestos de acoso no existe ningún tratamiento particular de las quejas por violación de derechos fundamentales en las legislaciones europeas. Es de destacar, a este respecto, el impulso que se otorga a la mediación ante cualquier conflicto laboral en el Reino Unido, bien dentro de la propia empresa como ante instancias públicas de mediación voluntaria en conflictos laborales como las promovidas por la Fundación ACAS y que tienen un componente multidisciplinar, tanto jurídico como preventivo.

7) La reducción del tiempo de trabajo

La propuesta de Código Europeo de buenas prácticas sobre gestión de la edad plantea la conveniencia de organizar en cada empresa el retiro gradual y flexible de los trabajadores mayores teniendo en cuenta las circunstancias y deseos de cada persona para seguir trabajando o ir retirándose de sus tareas¹⁴⁸.

La forma más habitual de llevar a cabo esta retirada gradual ha sido el contrato de relevo y la jubilación parcial cuyo objetivo originario ha sido el de asegurar la transmisión del conocimiento entre generaciones y la sustitución de trabajadores que se van a jubilar por otros más jóvenes.

En todo caso, dentro de las buenas prácticas también se recomienda la necesidad de planificar los relevos del personal¹⁴⁹ ya que una aplicación desordenada puede impedir ese objetivo.

¹⁴⁷ Es destacar la Guía del Observatorio Vasco sobre el Acoso y la Discriminación

¹⁴⁸ A proposal for a European Code of Good Practice, Par. 6

¹⁴⁹ Guía de GARAPEN (cit.)

8) Vigilancia de la salud

Como ya hemos señalado anteriormente el deterioro de la salud es una de las consecuencias más generales del envejecimiento si bien los sondeos demuestran que es más significativa la percepción general del estado de salud que la presencia real de trastornos o molestias específicas¹⁵⁰.

Hay coincidencia general en que se debe tener en cuenta el factor edad en las revisiones médicas para intensificar su periodicidad¹⁵¹

9) El retorno al trabajo

Por último, los datos demuestran que las personas mayores no tienen más bajas ni tampoco más siniestralidad que las más jóvenes pero tardan más en recuperarse de sus enfermedades que aquellas.

Por lo tanto, hay que adoptar medidas que favorezcan la vuelta al trabajo de las personas mayores dada su mayor dificultad para la recuperación de las bajas por enfermedad mediante planes y acciones de rehabilitación y recuperación.

b) La promoción de la salud de los trabajadores

Para complementar las medidas anteriores, que entran dentro de las obligaciones legales del empresario de prevención de riesgos laborales, se están promoviendo, con carácter voluntario, las acciones para mejorar la salud y estilo de vida de los trabajadores en sus hábitos de vida personal fuera del trabajo a través de redes sociales como la Red Europea de Promoción de la Salud en los lugares de trabajo (ENWHP), todavía muy poco extendidas en España e insuficientemente potenciadas e incentivadas por los poderes públicos.

Mediante estas acciones se quiere potenciar, entre otras cosas, el ejercicio físico fuera de las horas de trabajo, los buenos hábitos alimenticios y la realización de desplazamientos al lugar de trabajo en condiciones más saludables y que eviten el estrés.

¹⁵⁰ Los trabajadores de mayor edad, Jordi Fernández Castro (UAB) (2010) (cit.)

¹⁵¹ Guía de GARAPEN (cit.)

2.3. LA PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES DE GESTIÓN DE LA EDAD

Las medidas aquí descritas no pueden considerarse de forma aislada sino que deben formar parte de un plan coherente.

A título de ejemplo, un arreglo de las condiciones de jornada no puede ofrecer resultados si no va acompañado de otras medidas de mejora de las condiciones de trabajo¹⁵²

La idea de la necesidad de interacción entre distintas acciones también está presente en el esquema de la promoción de la capacidad de trabajo de J. Ilmarinen que describe como un edificio de cuatro plantas¹⁵³.

- En la primera planta se halla la vigilancia de la salud, que también ha de comprender las cuestiones relativas al envejecimiento;
- La segunda planta es la relativa al mantenimiento de las competencias profesionales mediante la formación y el aprendizaje.
- La tercera planta la ocupan los valores, actitudes y motivación en el trabajo: el trato justo y no discriminación por motivos de edad.
- Y la cuarta planta, que es la más amplia, la ocupa el trabajo, tanto su organización como su entorno.

¹⁵² La gestion des âges en entreprise (cit.)

¹⁵³ Promoción del envejecimiento activo en el trabajo, Juhani Ilmarinen (cit.)

CAPITULO 4

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO SOBRE ENVEJECIMIENTO

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo vamos a abordar las políticas de las administraciones públicas sobre el mercado de trabajo que afectan a la gestión de la edad. Estas acciones abarcan tanto el impulso de las medidas que hemos visto en el apartado anterior, que sirven de apoyo a las empresas y van destinadas a las personas que están empleadas, como también aquellas que se dirigen a las personas se encuentran en situación de búsqueda de empleo.

La mayor parte de los analistas coincide en señalar que la realización de las medidas de gestión de la edad en la empresa que hemos descrito en el capítulo anterior no es posible sin una política decidida de apoyo de las administraciones públicas.

No se trata, por tanto, de medidas coactivas ni obligatorias sino de promoción, ayuda e incentivo a las empresas y trabajadores que emprendan acciones que favorezcan la colocación y el mantenimiento del empleo de las personas mayores.

A estos efectos se aprobó por el gobierno español en 2011 la “Estrategia 55 y más” que establece muchas de las acciones que a continuación vamos a describir de modo general y cuya ejecución quedó prácticamente en suspenso debido al posterior cambio de gobierno y la necesidad de atender las situaciones más urgentes generadas por la crisis económica.

Como hemos visto en el segundo capítulo, la implantación de las medidas de seguridad social destinadas a prolongar la vida laboral de las personas mayores requiere un tiempo de implantación cuya duración oscila entre 10 y 15 años.

Del mismo modo, las medidas que derivan de las políticas públicas de empleo que sirven de acompañamiento también requieren de un período largo para su implantación y para obtener resultados. Por este motivo su puesta en práctica no debería retrasarse hasta la llegada real del problema sino que debería adelantarse a este momento.

2. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL ANTE EL ENVEJECIMIENTO

Sin lugar a duda, la primera acción que deben emprender las distintas administraciones públicas con competencias en materia de empleo es la de dar a conocer a la opinión pública y agentes sociales la necesidad de empezar a tomar medidas en esta materia y la imposibilidad de seguir llevando a cabo las políticas de jubilación anticipada de los trabajadores de más edad con cargo exclusivo a los fondos de la seguridad social.

Señala a este respecto la propia “Estrategia 55 y más” que en estos momentos la tendencia debe ser la de promover el empleo y la formación de los trabajadores mayores frente “a las políticas de orden asistencial que se basaban en salidas tempranas hacia la prejubilación, la discapacidad, el desempleo o la asistencia social propias de décadas anteriores y extendidas por la Unión Europea”. Y subraya, en consonancia con las resoluciones de los Consejos Europeos de Estocolmo y Barcelona, que los objetivos clave deben ser elevar la tasa de empleo de los trabajadores mayores y aumentar la edad media de su salida del mercado de trabajo que entonces se situaba en los 61,4 años.

Sin embargo, la comprensión del problema del envejecimiento en España está lastrada por la actual crisis económica y la presencia masiva de paro juvenil en proporciones desorbitadas que a veces sobrepasan el 50% de este colectivo. A diferencia de los países nórdicos, en los que hay una tasa de desempleo muy reducida y una escasez de mano de obra que tiene su origen en la jubilación de los trabajadores que se encuentran en activo, en España se da justamente el escenario contrario de alto desempleo y abundancia de mano de obra juvenil. Una buena muestra de esta falta de comprensión la encontramos en el recientemente firmado III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en el que se sigue apostando por la jubilación anticipada como forma de mantener el empleo.

Es, sin embargo, conveniente y oportuno provocar una reflexión colectiva sobre el futuro cercano ya que a partir de la década de los 20 la situación va a cambiar profundamente por la jubilación masiva de las generaciones del baby-boom. La adopción de las medidas preventivas sobre gestión de la edad en las empresas solo surtirán efecto en aquel momento si se empiezan a poner en práctica de forma inmediata.

Además de esta particular circunstancia que afecta a los países del sur de Europa, la principal barrera a la aplicación de estas políticas es la pervivencia en toda Europa de prejuicios y estereotipos sobre los trabajadores de más edad.

En todos los sondeos que se han practicado en Europa entre empresarios, si bien estos reconocen que los trabajadores mayores suelen ser más responsables y puntuales, actúan con mayor diligencia y tienen mayores conocimientos y experiencia que los trabajadores jóvenes, sin embargo, en los procesos de reestructuración prefieren recurrir al despido de estos trabajadores y suelen justificarlo en razones productivas y de competitividad de sus negocios¹⁵⁴.

Según se pone de manifiesto en los informes de la OCDE, las percepciones de los empresarios sobre los trabajadores mayores son a este respecto mayoritariamente negativas, especialmente respecto a su capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos, por su mayor desconocimiento de idiomas, la escasa disposición a trasladarse y viajar y por los mayores problemas de salud que a menudo sufren. Esta opinión generalizada es la que de hecho restringe las posibilidades de nueva contratación, de acceso a la formación profesional de las personas mayores en igualdad de condiciones que el resto y la que promueve su despido preferente frente a otros trabajadores de menos edad por razones productivas.

España destaca en estos momentos por la casi completa ausencia de gestión de la edad en las empresas y el escaso impulso de las administraciones públicas a estas políticas como así ya pone claramente de manifiesto algún estudio¹⁵⁵.

De hecho, las guías que se han elaborado sobre buenas prácticas en esta materia apenas pueden describir ejemplos de políticas de envejecimiento en empresas españolas ya que en la mayor parte de ellas, especialmente en las multinacionales, impera una cultura de salida anticipada del mercado de trabajo mediante jubilaciones anticipadas decididas en la mayor parte de los casos de mutuo acuerdo por la empresa y los trabajadores¹⁵⁶.

Señala la Fundación de Dublín que este problema se debe plantear en términos de que no hay más remedio que afrontarlo, que no hay otras alternativas posibles y que lo mejor es hacer de la necesidad virtud¹⁵⁷.

En este contexto, trabajar tiene ventajas para las personas que han de prolongar su vida laboral por el atraso en la edad de jubilación puesto que las mantiene en mejor forma para hacer frente a la vida y también puede presentar ventajas para

¹⁵⁴ Ageing and Labour Markets for Older Workers, Alexander Samodorov ILO (!999)

¹⁵⁵ Políticas de ocupación, Mercado laboral y envejecimiento. M^a Mar Rincón, Silvia Gómez Soldevila y Cristina Rimbau (cit.)

¹⁵⁶ Políticas de ocupación, Mercado laboral y envejecimiento (cit.)

¹⁵⁷ A guide to good practice in age management. Eurofound (2006) p. 5

las empresas puesto que las personas mayores tienen mejor conocimiento y experiencia que las más jóvenes para hacer frente a situaciones problemáticas y conflictivas en la gestión ordinaria.

La “Estrategia 55 y más” preveía la necesidad de llevar a cabo acciones de sensibilización entre la opinión pública a través de campañas que promuevan el empleo de las personas mayores precisando sus valores positivos y combatiendo los prejuicios y estereotipos.

Estas fueron además las primeras acciones que se acometieron en un país modelo de estas políticas como es Finlandia. Allí se diseñó un programa de “promoción y mantenimiento de la capacidad de trabajo” con tres áreas: de prevención de riesgos laborales, de mejoras organizativas en las empresas (roles, comunicación, flexibilidad y apoyo de supervisores) e individual (alto nivel de competencia, buena salud física, satisfacción con el empleo y autoestima).

Posteriormente se aprobó un Programa tripartito en el que se incluyeron tanto las acciones de sensibilización (apoyo a los mayores, formación en gestión de la edad y campañas de información) como de apoyo económico de las acciones con el 50% del coste, apoyo de consultoría especializada a las empresas y penalización de la jubilación anticipada¹⁵⁸.

En el caso español, primero es necesario que las empresas y los trabajadores sean conscientes de los retos a los que se enfrenta nuestro mercado de trabajo a partir de la próxima década cuando empiecen a jubilarse las generaciones del baby-boom y haya que reponer a los trabajadores que salen del mercado de trabajo sin que en principio exista una oferta suficiente de mano de obra para ello ni trabajadores con la preparación y experiencia suficiente para realizar este relevo generacional.

También sería imprescindible que se difundiera la necesidad de planificar desde ahora medidas preventivas de gestión de la edad antes de que llegue esta situación puesto que las mismas solo son efectivas a medio o largo plazo.

¹⁵⁸ Guía de Innobasque (cit.) p. 57

3. ACCIONES PARA FAVORECER LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS MAYORES

3.1. INCENTIVOS ECONÓMICOS PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES

Algunas de las medidas actualmente vigentes para favorecer la permanencia en el trabajo de los mayores ya han sido descritas con anterioridad cuando hemos tratado sobre la jubilación gradual y flexible.

Desde hace tiempo la legislación española promueve la permanencia en el trabajo de los que han cumplido la edad legal de jubilación mediante incentivos fiscales y la exoneración de cuotas de la seguridad social, el incremento futuro de sus pensiones, la compatibilidad total o parcial entre el trabajo y el percibo de la pensión de jubilación y el pase a formas de empleo a tiempo parcial y el autoempleo en condiciones ventajosas.

También se pretende favorecer el mantenimiento en el empleo y evitar cargas sociales excesivas mediante el establecimiento de la especial contribución al Tesoro que deben realizar las empresas con beneficios que deseen despedir a trabajadores mayores de 50 años (DA 16ª Ley 27/2011)

Anteriormente hemos indicado que el mayor coste salarial de las personas mayores es una fuente potencial de discriminación. Esta mayor carga salarial puede verse compensada con la reducción de cargas sociales e impositivas o la asignación de subsidios salariales.

En la actualidad existen bonificaciones de seguridad social a la contratación de trabajadores de 45 o más años y la exención de cuotas para los mayores de 65 años que cumplan los requisitos para su jubilación. La “Estrategia 55 y más” proponía la conveniencia de ampliar tales bonificaciones a los mayores de 55 sujeta al estudio de su eficacia.

Sin embargo, adoptar estas políticas no debe hacerse de forma irreflexiva puesto que puede tener por consecuencia su estigmatización ante una ventaja sin fundamento¹⁵⁹.

3.2. ACCIONES PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La “Estrategia 55 y más” prevé también la realización de estudios epidemiológicos por profesiones y de morbilidad asociados con la edad que determinen las ocupaciones potencialmente más peligrosas en función de la

¹⁵⁹ Pensions at a Glance OECD (2011)

siniestralidad y definan el impacto que tiene sobre dicha siniestralidad la edad de las personas. En vista de los resultados de estos estudios se procedería a estudiar estrategias que garanticen la seguridad y salud de los colectivos más vulnerables y en su caso al establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación con base al Art. 161 bis LGSS.

La “Estrategia 55 y más” preveía a este respecto la necesidad de tomar medidas para combatir las rigideces de jornada y favorecer el derecho a una transformación del contrato de jornada completa a un contrato a tiempo parcial especial para las personas mayores y también prevé favorecer la movilidad funcional y rotación por puestos de trabajo.

En lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, la Estrategia solo prevé la elaboración por el INSHT de un documento con recomendaciones sobre medidas ergonómicas que procuren la adaptación de las exigencias del puesto a las capacidades de las personas mayores, la movilidad funcional por razones de seguridad y salud en el trabajo, la necesidad de combatir el trabajo monótono, los estilos de vida poco saludables y realizar una vigilancia de la salud más específica para las personas mayores y más especialmente para las mujeres de más edad.

La respuesta de los Estados debe ser el aumento de la protección de riesgos laborales a través de acciones preventivas que tengan particularmente en cuenta el impacto de la edad en la salud de cada trabajador.

Las iniciativas más importantes en Europa a este respecto son aquellas que han potenciado la “capacidad en el trabajo” de las personas mayores (Finlandia) y la mejora de la calidad en el trabajo (Alemania).

4. ACCIONES SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

4.1. FOMENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

La formación profesional es uno de las grandes asignaturas pendientes de las políticas de empleo en España y el cuadro comparativo de la OCDE que hemos visto en la Fig. 12 (Capítulo 3) es suficientemente significativo de esta situación.

La Ley 3/2012 estableció una nueva redacción del Art. 23 ET en el que se indica la obligación de las empresas de procurar al menos 20 horas de trabajo anuales dedicadas a la formación profesional de cada trabajador, y la Ley 30/2015 ha

reformado el sistema de formación profesional en el trabajo para hacerlo más solvente y competitivo y para que las empresas puedan dar un cumplimiento real y efectivo a la obligación del Art. 23 ET.

Sin embargo, el uso que se puede hacer de esta nueva legislación es de dudosa eficacia puesto que todavía hay importantes barreras para alcanzar el objetivo de que la formación profesional que se imparta a los trabajadores esté en consonancia con las necesidades del mercado y los intereses de los trabajadores. Habría que evitar a toda costa que la ejecución de esta nueva obligación derive en un mero cumplimiento formal y para ello es imprescindible contar con una oferta formativa adecuada y una buena red de centros formativos.

Los datos sobre desempleo del SEPE sobre las personas mayores claramente indican que el paro de larga duración es muy mayoritario entre las personas que no tienen ningún tipo de formación o que solo han adquirido una formación básica. Actualmente el paro afecta mayoritariamente a personas que han trabajado en el sector de la construcción.

Por un lado, las acciones de los poderes públicos deben ir dirigidas a favorecer la formación profesional de las personas mayores para que puedan retener su trabajo o puedan acceder a nuevos empleos dentro de sus empresas mediante la promoción y carrera profesional¹⁶⁰. Estas acciones son las que en última instancia pueden impedir su salida de las empresas en los futuros procesos de reestructuración.

Y por otro lado, las medidas de inserción laboral de los trabajadores mayores desempleados deben ir dirigidas a que estos puedan hacer un reciclaje profesional¹⁶¹ y lograr el reconocimiento de sus habilidades profesionales mediante la certificación de competencias. Este es el proceso que se ha potenciado en los países de nuestro entorno y cuya regulación legal en España se contiene en la reciente Ley 30/2015.

La “Estrategia 55 y más” señalaba algunas medidas novedosas y que no se han llevado a cabo como las de ayudar a las empresas que tengan planes específicos para las personas de más edad y para las mujeres o que dispongan de un “tutor” encargado de detectar las necesidades formativas de este colectivo y cubrir las o que creen grupos de trabajo intergeneracionales para aprovechar tanto las capacidades de adaptación de los más jóvenes como la experiencia de los más mayores.

¹⁶⁰ Ageing and Labour Markets for Older Workers, Alexander Samodorov ILO (!999) p. 29

¹⁶¹ Pensions at a Glance, OECD (2011)

La mayor parte de los expertos señala que la mayor carencia formativa de los trabajadores mayores reside en la falta de uso de las nuevas tecnologías de la información.

De acuerdo con la encuesta de INE sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares 2007 y 2014 el uso de Internet entre los mayores de edad ha crecido notablemente en los últimos años. Los datos son estos¹⁶²:

Fig. 14 Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares entre 2007 y 2011

	2007	2011
Entre 45 y 54 años	45%	78%
Entre 55 y 64 años	20%	45%
Más de 65 años	5%	25%

Fuente: INE

Se observa, por tanto, que con el paso del tiempo las carencias en el uso de tecnologías de la información son cada vez menores y que este problema, que se presenta por algunos como el más importante, dejará de tener tanta relevancia dentro de unos años. Es posible también que este paso del tiempo aminore en parecida medida las diferencias por razón de la edad respecto a otros posibles factores de diferenciación como el uso de idiomas o las posibilidades de traslado y movilidad de los trabajadores.

4.2. LOS ESTÍMULOS AL AUTOEMPLEO, EL TRABAJO A DISTANCIA Y LA ECONOMÍA SOCIAL

Las fórmulas de autoempleo previas a la jubilación han tenido bastante éxito en muchos países. Son fórmulas que pueden ser adecuadas para muchos trabajadores teniendo en cuenta su mayor cualificación y experiencia y que las mismas permiten su mejor adaptación a sus necesidades vitales y profesionales¹⁶³.

El fomento del trabajo a domicilio ha sido otra de las fórmulas empleadas para estimular el empleo de este colectivo¹⁶⁴

La “Estrategia 55 y más” proponía incentivar el trabajo autónomo de las personas mayores mediante ayudas especiales a este colectivo y estimular y apoyar las inversiones productivas de los trabajadores autónomos con más de 60

¹⁶² Datos extraídos de Informes Envejecimiento en Red nº 10 (Enero 2015)

¹⁶³ Ageing and Labour Markets for Older Workers, Alexander Samodorov ILO (!999) p. 32

¹⁶⁴ Ageing and Labour Markets for Older Workers, Alexander Samodorov ILO (!999) p. 30

años que no llevan a cabo las mismas por su proximidad a la edad de jubilación y estimular la opción del autoempleo como opción de transición a la jubilación en los últimos años de la vida laboral.

4.3. LA MEJORA EN LA INTERMEDIACIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Se calcula que a partir de la década de 2020 la mayor parte de las ofertas de empleo irán dirigidas a cubrir los puestos que dejan vacantes las personas que se jubilan¹⁶⁵.

El paro de larga duración afecta más de forma general a los trabajadores mayores que los más jóvenes y los informes de la OCDE ponen de manifiesto una doble falta de iniciativa de las administraciones y agencias privadas de empleo y de los propios trabajadores afectados en la búsqueda de nuevos empleos y en condicionar la recepción de prestaciones sociales a esta búsqueda¹⁶⁶.

Algunos países como Reino Unido y Canadá han implementado iniciativas específicas dirigidas hacia el apoyo a los trabajadores de más edad en la búsqueda de empleo.

En España, el problema general reside en la insuficiencia crónica de recursos de los servicios públicos de empleo, incapaces de dar una atención personalizada a los desempleados y la falta de acceso a los servicios privados de recolocación (outplacement) por parte de la inmensa mayoría de los trabajadores desempleados como consecuencia de los despidos colectivos.

La “Estrategia 55 y más” preveía la adaptación del catálogo de servicios de los servicios públicos de empleo hacia este colectivo y dirigir preferentemente los trabajos temporales de colaboración social a los trabajadores de estas edades hacia parados de larga duración.

En materia de formación para la búsqueda de empleo, se preveía en dicha Estrategia dar prioridad a este colectivo y promover la acreditación de competencias, realizando incluso convocatorias específicas para este grupo de edad.

Respecto a los incentivos a la contratación, en nuestro país existen desde la década de los 80 subvenciones y bonificaciones de la seguridad social por la

¹⁶⁵ Se calcula incluso que esta situación puede afectar a 9 de cada 10 empleos (Guía de Innobasque p. 51)

¹⁶⁶ Pensions at a Glance, OECD (2011)

contratación de trabajadores mayores de 45 años que sean parados de larga duración.

La propia “Estrategia 55 y más” reconocía los pobres resultados de estas medidas y proponía establecer una graduación de los incentivos en función de la edad y de la menor cualificación de los trabajadores, reduciendo cotizaciones, estableciendo prestaciones de complemento salarial, haciendo compatibles los trabajos asalariados con los subsidios o estableciendo ayudas a la movilidad geográfica. Medidas que no han sido llevadas a la práctica.

En algunos países se han llevado a cabo con éxito experiencias de establecer acciones específicas para favorecer la contratación y búsqueda de empleo de las personas mayores en determinados tipos de trabajo con resultados notables¹⁶⁷.

No obstante, el principal reto al que se enfrentan los servicios de empleo en la próxima década ante la probable avalancha de jubilaciones de la generación del baby-boom es la colocación de una generación joven que habrá vivido un largo período de desempleo de larga duración y colocación precaria en puestos de menor cualificación y que por este motivo habrá perdido buena parte de su preparación inicial para asumir el relevo.

4.4. LAS POLÍTICAS DE INMIGRACIÓN

Para la gestión del mencionado relevo también hay que contar con trabajadores inmigrantes, ya que en principio se producirá un problema de escasez de mano de obra.

Sabemos que resulta muy dificultoso gestionar adecuadamente toda la entrada de inmigrantes puesto que esta se encuentra sujeta a factores que no son previsibles como los conflictos armados y las circunstancias climáticas.

Las proyecciones del INE apuntan a que la población española sin inmigración podría disminuir hacia 2060 en un 20% mientras que con inmigración la población podría mantenerse o aumentar en un 15% respecto al nivel actual¹⁶⁸.

Las políticas migratorias siempre han de ir dirigidas a integrar a los inmigrantes en el mercado laboral español en situación regular para que puedan contribuir al mantenimiento del sistema de pensiones.

¹⁶⁷ Ageing and Labour Markets for Older Workers, Alexander Samodorov ILO (!999) p. 29

¹⁶⁸ Efectos de la productividad, envejecimiento, empleo e inmigración sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones en España: propuestas de reforma, Daniel Palacios Marqués

En este caso, también habría que planificar la política de inmigración teniendo en cuenta la retirada del mercado laboral de las personas mayores, las necesidades de nuevos empleos que esta genera y los niveles de desempleo que existan para cada profesión.

La armonización de estos tres factores no tiene por qué coincidir con la directriz europea de dar preferencia a la inmigración de personas más cualificadas.

4.5. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MAYORES DESEMPLEADOS

En España está garantizada la percepción de prestaciones públicas a todas las personas en edad de jubilarse hayan o no contribuido al sistema público de pensiones.

El problema reside fundamentalmente en la desprotección social de las personas mayores de 45 años que se encuentran desempleadas, en difíciles condiciones de encontrar un empleo y sin acceso a prestaciones sociales.

La mayor parte de las empresas españolas ha preferido hacer uso de formas de despido distintas al Expediente de Regulación de Empleo para realizar ajustes por causas económicas ya que a pesar de ser más costosas económicamente las han considerado más seguras por estar más alejadas del control de los órganos jurisdiccionales.

Fig. 15 - Tipos de despido en España

Período	Despidos por ERE	Otros tipos de despido
2010	52.534	147.501
2011	67.981	153.205
2012	82.876	207.894
2013	70.351	244.709
2014	34.277	220.095

Fuente: INE, Estadísticas del SEPE

De este modo, los trabajadores de más de 45 años que han sido despedidos al margen de los ERE no ha tenido acceso a planes de recolocación ni de convenio especial con la seguridad social y solamente han obtenido la protección de la prestación por desempleo durante dos años y el posterior acceso al subsidio de desempleo por un período improrrogable de seis meses si no tienen responsabilidades familiares, si bien puede durar hasta 30 meses en caso de tener dichas responsabilidades. Solo a partir de los 55 años (antes eran los 52) se obtiene el derecho a percibir de nuevo el subsidio y a cotizar por la base mínima

del sistema hasta alcanzar la edad mínima de prejubilación (61 años) si se carece de rentas familiares en la unidad familiar.

Esto ha dado lugar a una bolsa de trabajadores que ha disminuido su nivel de rentas hasta quedarse solo con un subsidio por desempleo de 426 € e incluso sin él y que cuando tiene acceso a la jubilación solamente puede obtener la pensión mínima del sistema¹⁶⁹. Se ha creado así una situación de particular desprotección social y escasez de rentas para estos trabajadores que va a perdurar durante el resto de su vida.

El fin de las medidas que se adopten en este caso deber ser el de evitar situaciones de desamparo y pobreza sobrevenida de los mayores desocupados. Esto se lleva a cabo actualmente mediante convenios especiales de la seguridad social obligatorios para los despedidos de más de 55 años hasta que cumplan los requisitos de la jubilación anticipada y subsidios por desempleo a mayores de 52 años y programas de rentas activas de inserción pero solo van dirigidas a los mayores de 45 años que sean desempleados y tengan especiales dificultades económicas.

Sin embargo, también es posible que la prestación por desempleo se convierta con el tiempo en un derecho básico para el mantenimiento del nivel de rentas de los ciudadanos ya que podría darse a medio plazo una tendencia al abaratamiento de las indemnizaciones por despido, el alargamiento de las prestaciones por desempleo y la intensificación de las políticas activas de empleo siguiendo el modelo imperante en los países nórdicos.

En este contexto, se habla incluso de un seguro por desempleo europeo¹⁷⁰ para así introducir un estabilizador común de las economías de la Eurozona en los períodos de crisis económica.

5. ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Por último, los Estados tienen la posibilidad de incentivar que las propias empresas lleven a cabo estrategias de responsabilidad social que tengan en cuenta la gestión de la edad.

¹⁶⁹ La UGT de Catalunya ha realizado un documento denominado "Garantía +55" en el que asegura que esta situación la sufre el 80% de las personas desempleadas de más de 55 años en el que también se propone el cálculo de la pensión de jubilación de acuerdo con las últimas cotizaciones efectuadas en la vida laboral activa sin que se tengan en cuenta las cotizaciones por la base mínima del subsidio de mayores de 55 años.

¹⁷⁰ Proyecto de la Comisión Europea expuesto en EL PAIS de 7.6.2015

La “Estrategia 55 y más” preveía, a este respecto, llevar a cabo acciones de sensibilización entre la opinión pública a través de campañas que promuevan el empleo de las personas mayores precisando sus valores positivos y combatiendo los prejuicios y estereotipos.

También se preveían en dicha Estrategia otras acciones, que tampoco se han llevado a cabo, en el marco del Art. 39 de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, promoviendo la responsabilidad social empresarial y prevé al efecto el establecimiento de indicadores para que las empresas puedan llevar a cabo la autoevaluación de sus políticas así como modelos o referencias de reporte.

Se preveía también que el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial difundiera buenas prácticas relacionadas con los trabajadores de más edad y se valoraran estas acciones como premisa para que una empresa sea reconocida como socialmente responsable.

Además se señalaba la posibilidad de establecer fórmulas en la contratación pública para estimular el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad.

Otras propuestas que se han hecho en España son las de GARAPEN y la Guía de Innobasque que sugieren la creación de un label para aquellas empresas que se distinguen por llevar a cabo una gestión de la edad y el apoyo a proyectos de gestión de la edad de las empresas¹⁷¹.

Sin embargo, la actual estrategia española de RSE aprobada en 2014 solo menciona la gestión de la edad en su punto 21 dentro de las actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas mediante una política de igualdad de oportunidades.

De acuerdo con esta Estrategia de RSE, tanto las administraciones públicas como las empresas deben de fomentar la diversidad en cuanto al género, edad, discapacidad, origen cultural o étnico, entre otros criterios, más allá de los mínimos legales establecidos ya que “estas políticas permiten a las organizaciones aprovechar los beneficios de la diversidad social y la integración de colectivos en riesgo de exclusión con el fin de promover un mercado laboral cada vez más global y enriquecedor y capaz de abrir oportunidades de empleo a todos los colectivos que, además, contribuya a garantizar la igualdad retributiva”. Por ahora, ninguna de estas directrices se ha plasmado de modo tangible.

¹⁷¹ Guía de Innobasque (cit.)

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1. CONCIENCIAR A LA SOCIEDAD SOBRE LA NECESIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA EDAD

En este trabajo se ha puesto de manifiesto la completa ausencia de conciencia social sobre los problemas del envejecimiento de la población trabajadora como consecuencia de la actual crisis económica.

La falta de visión de la futura escasez de mano de obra se debe a la existencia de un paro juvenil masivo que, contra toda evidencia, todavía se pretende combatir mediante fórmulas de jubilación anticipada haciendo caso omiso a la perspectiva de la salida masiva del mercado de trabajo de las personas mayores que tendría lugar durante la próxima década y la insostenibilidad del actual sistema de pensiones públicas si no se aplican medidas que frenen la jubilación anticipada y aumenten la edad mínima de jubilación.

En efecto, el aumento de la edad de jubilación que se ha implementado con las últimas normas legales se basa en dichas previsiones pero todavía no ha sido suficientemente asimilado y comprendido por la sociedad. Es necesario, por tanto, dar absoluta prioridad a las políticas de información y divulgación sobre esta materia.

Pero además de informar y alertar adecuadamente a los agentes sociales y la población en general sobre las previsibles situaciones que van a tener lugar en los próximos años de no adoptarse las medidas necesarias, es posible también que su adopción se demore hasta que el problema no se perciba de manera directa y personal por los propios afectados.

Como bien señalan algunas de las conclusiones del estudio de M^a del Mar Rincón, Silvia Gómez Soldevila y Cristina Rimbau, las políticas de gestión de la edad solo se desarrollan cuando el peso específico de los trabajadores de edad es elevado y cuando los resultados de las mismas son positivos.

La primera de esas circunstancias ya podría ser perfectamente visible en muchas empresas y administraciones públicas. Si bien ahora mismo, de entrada, no va a haber problemas para la reposición de trabajadores que se jubilan por trabajadores jóvenes es muy probable que sí pueda haberlos a partir de la próxima década.

En todo caso, el relevo generacional debe producirse de manera ordenada, sin que exista una pérdida productiva y de la base de conocimientos y experiencia que ya poseen las empresas, asegurando la transmisión de ese conocimiento entre generaciones.

2. LA NECESIDAD DE COMPLETAR LA REFORMA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL CON MEDIDAS SOCIALES COMPLEMENTARIAS

El problema del envejecimiento de la población trabajadora debería constituir el horizonte general de las acciones que se emprendan en las políticas sociales, tanto las que persiguen una mejora de las políticas públicas de empleo como de aquellas que pretenden la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas.

A lo largo de este trabajo ya se ha señalado de forma reiterada que las reformas que se han operado sobre el sistema de seguridad social para alargar la edad mínima de jubilación y endurecer las condiciones de acceso a la jubilación anticipada tenían que venir necesariamente acompañadas de medidas sociales complementarias que hicieran posible alcanzar los objetivos de esa reforma.

La Estrategia 55 y más adoptada por el Gobierno español en 2011 contenía buena parte de esas medidas pero las mismas nunca fueron llevadas a efecto ni ejecutadas por el Gobierno que posteriormente le sucedió.

Por lo tanto, la situación actual es de una completa falta de horizonte y perspectiva, tanto en lo que se refiere a las medidas que se deben adoptar de modo inmediato para paliar las situaciones de necesidad creadas por la crisis económica, como en lo que se refiere a las medidas que tienen carácter preventivo y que deben ir dirigidas a solventar los problemas que se van a presentar en el mercado de trabajo a medio y largo plazo.

Vamos a analizar ambas, medidas inmediatas y medidas preventivas, por separado.

2.1. MEDIDAS INMEDIATAS: ATENCIÓN A LOS DESEMPLEADOS DE MÁS EDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

La tarea más inmediata de las administraciones es atender la actual situación de desempleo de los trabajadores mayores de 45 años y evitar que se generen futuras bolsas de pobreza con consecuencias sociales perdurables ya que de no encontrar trabajo antes de la jubilación estas personas solo van a recibir posteriormente una pensión mínima o incluso una pensión “no contributiva”.

La mayor parte de los despidos laborales que se hacen en España no siguen los procedimientos previstos en las normas legales sobre expedientes de regulación de empleo (ERE) que normalmente cuentan con un plan de recolocación externa (Art. 9 del RD 1483/2012) y la obligación de las empresas de suscribir convenios especiales de seguridad social para los trabajadores mayores de 55 años afectados por el ERE (Art. 20 de la Orden TAS/2865/2003 de 13 de octubre) y que facilitan su acceso a una jubilación acorde con sus ingresos y aportaciones al sistema de seguridad social durante toda su vida laboral.

Las políticas que habría que adoptar deberían ir dirigidas tanto a que estas personas puedan encontrar ocupación en el mercado de trabajo (políticas activas) como a la garantía de protección social de los que se encuentren en situación de necesidad mediante un programa de prestaciones públicas (políticas pasivas).

En lo que se refiere a las políticas activas de empleo, además de las medidas ya existentes, sería importante poder contar con una red de servicios de colocación, ya sean públicos o privados, que lograsen facilitar una atención personalizada hacia todos las personas desempleadas para así colmar sus necesidades formativas, la certificación de sus competencias profesionales y la adaptación a otros ámbitos profesionales con mayor demanda de empleo.

La mayor causa del desempleo de las personas mayores es el despido por la situación de crisis económica. Sin embargo, como ya hemos señalado anteriormente, solo una mínima parte de estos despidos se hacen por las vías del expediente de regulación de empleo y tienen las garantías previstas para las empresas de mayor tamaño (despidos de más de 50 trabajadores) de acceder a planes de recolocación y el convenio especial de la seguridad social. Habría que ampliar por tanto la protección que la ley dispensa a estos trabajadores al resto de los que se encuentren en igual situación a través de reformas legales, planes de aseguramiento colectivo u otras medidas similares.

De hecho, en otros países como Francia, Bélgica y Suecia, el acceso a estos servicios privados de recolocación llega a la mayor parte de los trabajadores bien a través de convenios colectivos, esquemas de aseguramiento privado o de ayuda con fondos públicos que en España no existen.

Si las políticas activas no dan resultado es necesario recurrir a las políticas pasivas para evitar situaciones de pobreza y necesidad. La desprotección de los desempleados mayores se ve agravada por el hecho de que su carencia de rentas salariales va a perjudicar de forma duradera sus prestaciones futuras de jubilación

ya que son las rentas salariales de los últimos años las que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión.

La solución a estos problemas solo podría venir por el cambio de las normas de protección social (subsídios de desempleo y renta o salarios social) y las que regulan el cálculo de la pensión de jubilación para que se tengan en cuenta los períodos de la vida laboral que resultan más favorables al trabajador y no necesariamente los últimos años cotizados con el nivel mínimo de las rentas procedentes de los subsidios por desempleo.

2.2. MEDIDAS PREVENTIVAS

Cuando hablamos, en cambio, de medidas preventivas, hacemos referencia a las que se deben adoptar con la antelación suficiente para evitar daños futuros debidos al proceso de envejecimiento de la población trabajadora.

En líneas generales, asegurar la eficacia de estas medidas no es posible si las mismas se improvisan, no obedecen a un diagnóstico previo y una adecuada planificación como el que se intentó llevar a cabo en la “Estrategia 55 y más” ya en desuso.

Estas serían, a mi juicio, las principales medidas preventivas que se deberían adoptar.

a) Mejorar el marco legal

El tratamiento legal de la igualdad de trato y no discriminación necesita de normas que regulen de forma explícita la obligación de prevenir la violación de este derecho. Esta previsión legal ya existe en la LO 3/2007 respecto a la igualdad de mujeres y hombres y la obligación de las empresas de elaborar planes de igualdad.

En un futuro, sería mejor que estos planes abarquen todas las causas de discriminación expresamente prohibidas por la legislación, entre ellas la relativa a la discriminación por razón de edad. De este modo, la “gestión de la diversidad” devendría una obligación legal para todas las empresas.

La otra materia que también precisa una ampliación de la normativa actual es la prevención de riesgos laborales en lo que se refiere a los riesgos ergonómicos y psicosociales, que son los que más afectan a la particular situación de los trabajadores de edad más avanzada.

En el caso de la prevención de los trastornos músculo esqueléticos, en la Unión Europea ya se elaboró un proyecto de Directiva en 2011 y de Recomendación en 2013 que no vieron la luz invocando razones de procedimiento y estrategia.

En lo que respecta a los riesgos psicosociales, se acepta por la generalidad de los Estados europeos su implícita inclusión en las obligaciones generales de la Directiva Marco 89/391. Sin embargo, la mayor parte de los operadores coinciden en señalar que la ausencia de una regulación legal propia y específica dificulta en gran medida su puesta en práctica. Las encuestas ESENER subrayan a este respecto las obligaciones jurídicas como el mayor impulsor de las medidas preventivas en las empresas.

b) Políticas de colocación e inmigración

Además de las medidas para favorecer la colocación de los mayores, ya enunciadas en el apartado anterior, es preciso diseñar las políticas de colocación e inmigración que hagan frente al desafío que se avecina en la próxima década de masivas jubilaciones y los problemas que se pueden producir en el relevo de las personas que se jubilan.

Para cubrir los puestos vacantes de las personas que se jubilan habrá, por un lado, una población laboral joven compuesta por personas que seguramente habrán combinado situaciones de desempleo y de contratación laboral precaria y que por entonces habrá perdido buena parte de su preparación profesional inicial. Y por el otro lado, previsiblemente habrá escasez de mano de obra que solamente podrá ser cubierta con trabajadores migrantes.

Por lo tanto, las políticas de colocación e inmigración deben estar orientadas hacia el relevo de los que se jubilan, llevando a cabo una prospección de los puestos que se van a quedar vacantes y la cualificación requerida para su ocupación posterior.

c) Impulsar instrumentos de soft-law sobre gestión de la edad en las empresas

Realizar una legislación específica que regule con carácter general las obligaciones de las empresas en gestión de la edad no resulta aconsejable sin que exista previamente una conciencia social asentada sobre el problema y una práctica positiva de las empresas sobre gestión de edad.

Teniendo en cuenta que contamos ya con legislación suficiente para aplicar los principios de igualdad de trato y protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas mayores, sería más adecuado proceder a la elaboración

y divulgación de instrumentos de soft-law como guías y directrices sobre gestión de la edad en las empresas.

Un ejemplo de este tipo de instrumentos sería el hasta ahora fallido Código europeo de Buenas Prácticas y la Guía de la Agencia Vasca para la Innovación (Innobasque) que ya se han mencionado.

d) Elaborar programas de gestión de la edad para las administraciones públicas

Tal y como hemos visto en el primer capítulo, la administración pública es uno de los sectores económicos más afectados por el envejecimiento y convendría que esta tomase la iniciativa en este terreno ofreciendo un primer modelo de actuación.

La gestión de la edad de las administraciones podría tener una vertiente sectorial como la que ya se ha iniciado en Cataluña respecto a la estrategia de envejecimiento en los hospitales públicos, una experiencia que es perfectamente ampliable a cualquier otro ámbito territorial y sectorial.

e) Incentivos económicos a la gestión de la edad en las empresas

Al igual que ha sucedido en Francia, estas iniciativas deberían contar con un incentivo o bonificación en la cotización de la seguridad social ya que existe una clara relación de causa – efecto entre los problemas que genera el envejecimiento de los trabajadores y los beneficios para el sistema público que se derivarían de una buena gestión de la edad en las empresas: menores gastos en prestaciones por incapacidad y mejor disposición para llegar a la edad legal de jubilación, entre otros.

Además de las políticas de gestión de la edad en general muy especialmente deberían potenciarse e incentivarse las políticas de promoción de la salud en el trabajo ya que el efecto de estas en la salud puede ser más directo e inmediato.

Sería en este caso necesario que el sujeto al que se aplicaría la bonificación o deducción fuera la empresa en su conjunto y no las aportaciones individualizadas de los trabajadores siguiendo para ello el modelo establecido para el actual “bonus” sobre las primas de accidentes de trabajo por el RD 404/2010.

3. SOBRE EL IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA GESTIÓN DE LA EDAD

No existe en estos momentos un impulso ni un marco para negociar las medidas de gestión de la edad dentro de la negociación colectiva en España tanto a nivel territorial o sectorial. Como ya se ha puesto de manifiesto en este trabajo son hasta ahora muy contadas las empresas y sectores públicos que han establecido medidas y estrategias en esta materia lo cual es un hecho por sí solo significativo de la absoluta falta de conciencia social sobre este tema.

Además, si examinamos el contenido del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2012-2014 así como en el apartado 1.g) del III Acuerdo firmado en 2015 podemos observar las orientaciones que actualmente persisten en la mente de los negociadores son incluso contrarias a las directrices de otros estados europeos y persisten en la falsa idea de apostar por las prejubilaciones como una forma de crear empleo para los jóvenes.

Sin embargo, algunas de las medidas que se incluyen en dichos acuerdo sí podrían servir de base para actuaciones posteriores en esta materia. Hacemos un repaso de ellas:

1) Flexibilidad de jornada

Ambos Acuerdos prevén la necesidad de flexibilidad en el tiempo de trabajo y que los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal. Este es también uno de los objetivos de las políticas de gestión de la edad.

2) La anticipación del cambio

Se menciona expresamente en ambos acuerdos el anticipo del cambio en los procesos de reestructuración, algo que afecta muy en particular a la gestión de la edad. Se dice, en concreto, que las situaciones de reestructuración y dificultad económica deben ser tratadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales, y se debería tener en cuenta el desarrollo de la empleabilidad para anticiparse a los cambios y posibles reestructuraciones.

En el III Acuerdo se hace explícita mención a los Observatorios Sectoriales creados por la negociación colectiva estatal para el análisis de la competitividad y el empleo de la economía española

3) La formación

En cuanto a la **formación**, se reconoce su valor, ya no sólo para la inserción en el empleo sino también como factor de transformación y dinamización económica para responder conjuntamente a las necesidades de mejorar la capacidad de adaptación y la empleabilidad, y constituye un objetivo estratégico.

4) Garantizar la igualdad y la gestión de la diversidad

En el III Acuerdo se expresa la voluntad de ambas partes de garantizar la igualdad de trato y no discriminación y se menciona expresamente la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, etc., la necesidad de avanzar en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Sin embargo, la no discriminación por razón de edad sigue sin tener un trato prioritario frente a otras causas de discriminación como la de género y la discapacidad que cuentan con medidas específicas en el III Acuerdo.

4. SOBRE LA PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL SOBRE GESTIÓN DE LA EDAD

Como hemos visto en un capítulo anterior, la gestión de la edad no está específicamente prevista en las estrategias de RSE a nivel europeo ni español. Una situación que es probable que cambie en los próximos años a raíz de los programas que diversas instancias, como la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Parlamento Europeo, van a llevar a cabo sobre esta materia a partir de 2016.

Por el momento, solo contamos con algunas guías y directrices específicas en el ámbito del País Vasco que tienen incluso muy reducida audiencia y práctica real dentro de éste.

El escaso interés y conciencia de las administraciones públicas y los agentes sociales sobre los problemas del envejecimiento y la gestión de la edad en los lugares de trabajo van a condicionar, por el momento, la escasez de todo tipo de acciones en esta materia en los próximos años.

Quedaría, en todo caso, pendiente la elaboración de sistemas de certificación y acreditación de la ejecución de estas políticas de gestión de la edad ante terceros, cosa que resulta de momento bastante improbable ante tan escasa demanda.

BIBLIOGRAFIA

- (1) Population Aging, the transformation of societies. Donald T. Rowland. Springer 2012
- (2) World Population Ageing 2013, United Nations
<http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2013.pdf>
- (3) Concise report on the world population situation in 2014
<http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/trends/Concise%20Report%20on%20the%20World%20Population%20Situation%202014/en.pdf>
- (4) Notestain F. Some demographic aspects of aging (1954)
- (5) Cogwill D.O. The demography of ageing (1970)
- (6) Age-friendly employment: policies and practices. Policy brief, UN Economic Commission for Europe (2011)
- (7) Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles, Comisión Europea (2012)
- (8) Global Population Ageing: Peril or Promise?, World Economic Forum (2012)
- (9) INE Notas de Prensa; Proyección de la Población de España 2014–2064 (28.10.2014) <http://www.ine.es/prensa/np870.pdf>
- (10) Cifras INE; 2/5 Mercado Laboral y Retiro (2012)
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259940224507&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
- (11) Consecuencias del envejecimiento de la población: el futuro de las pensiones, Laura Lorenzo Carrascosa (INE) (2009)
- (12) Ageing and Labour Markets for Older workers, Alexander Samodorov, ILO (1999)
- (13) Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social. Dirigido por Jesús R. Mercader Uguina, Editorial Lex Nova (2009)

- (14) Pensions at a Glance 2011, Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries; Chapter 4: Helping Older Workers Find and Retain Jobs, OECD (2011)
- (15) Abordando el Envejecimiento en España; Normas de Jubilación e Incentivos” FMI (2007). Efectos de la productividad, envejecimiento, empleo e inmigración sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones en España: propuestas de reforma, Daniel Palacios Marqués.
- (16) Informes envejecimiento en red, Enero 2015. Un perfil de las personas mayores en España, 2015. Indicadores estadísticos básicos, Antonio Abellán y Rogelio Pujol, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)
- (17) Estrategia 55 y más, Resolución de la Secretaría de Estado de empleo de 14 de noviembre de 2011 (BOE de 24.11.2011)
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-18500
- (18) Convention collective de Travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en oeuvre d’un plan pour l’emploi des travailleurs âgés dans l’entreprise (Bélgica)
- (19) III Acuerdo para el Empleo y La Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 de 8 de junio de 2015
- (20) Efectos de la productividad, envejecimiento, empleo e inmigración sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones en España, Daniel Palacios Marqués, MTIN (2010)
- (21) Does Raising the Retirement Age Increase Employment of Older Workers? Stefan Staubli, Josef Zweimüller, IZA (2011) <http://ftp.iza.org/dp5863.pdf>
http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/infosoc_envej.pdf
- (22) Adaptación de puestos de trabajo para personas mayores. Guía de buenas prácticas. Instituto Biomecánico de Valencia (IBV) (2011)
http://ergo.ibv.org/documentacion/cat_view/34-/38-/43-ibv-publicaciones.html
- (23) Research into the Work Performance of Older Employees, Peter Warr, University of Sheffield, The Geneva Papers on Risk and Insurance 19 (1994)
<http://www.ouderenenarbeid.uhasselt.be/Documenten/artikel%20Peter%20Warr.pdf>

- (24) Las empresas de participación ante el reto de la gestión del cambio demográfico, Sonia Martín López, REVESCO nº 88 (2006)
<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%2088.4%20Sonia%20MARTIN%20LOPEZ.pdf>
- (25) Ageing in Employment. A proposal for a European Code of Good Practice. Eurolink Age (2003)
- (26) Políticas y prácticas para el mantenimiento en activo de los trabajadores mayores, Robert Anderson. Revista Española de Geriátría y Gerontología nº 33 (1988)
- (27) A guide to good practice in age management. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006)
- (28) Gestión de una mano de obra que envejece. Guía de buena práctica. Fundación europea para la Mejora de la Condiciones de Vida y Trabajo (1999)
https://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/1998/65/es/1/ef9865es.pdf
- (29) Employment trends and policies for older workers in the recession. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012)
- (30) Preferencias laborales después de los 50. Tercer Informe sobre Políticas de la EQLS. Fundación Europea para La Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2014)
http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1403es_0.pdf
- (31) Gestión de la edad en la empresa: buenas prácticas con trabajadores mayores, M^a Carmen Torres Lacalle et al, Revista Seguridad y Salud en el Trabajo nº 77 INSHT (2014)
- (32) Trabajo y Envejecimiento, Jesús Pérez Bilbao (INSHT) 1997
- (33) NTP 367 Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad Jesús Pérez Bilbao y Clotilde Nogareda, INSHT (1999)
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NT P/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf
- (34) NTP 416 Estrategias frente al cambio en trabajadores de edad avanzada, Jesús Pérez Bilbao y Clotilde Nogareda, INSHT (1999)

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_416.pdf

- (35) Riesgos psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos Preventivos. Clotilde Nogareda (INSHT), Neurología del trabajo (2011)
<http://neurologiadeltrabajo.sen.es/pdf/ponencia2012a.pdf>
- (36) La Gestión de la edad en las Organizaciones, Guía Informativa, Asociación de Agencias de Desarrollo Local de Euskadi Garapen (2008)
- (37) Los trabajadores de mayor edad : estrategias para favorecer el mantenimiento de su capacidad laboral y su intención de mantenerse laboralmente activos (CapLab), Jordi Fernández Castro, Universidad Autónoma de Barcelona (2010)
- (38) La gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi. Doce propuestas de aplicación en las organizaciones y tres recomendaciones para las administraciones. Agencia Vasca de la Innovación (Innobasque) (2013)
- (39) La gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad. Mutua Navarra. Colección Recomendaciones para una empresa Saludable 05. Dirigido por Rafael Mayorga Mas (2013)
- (40) La gestion des âges en entreprise. Utile pour la mise en ouvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise (CCT 104), SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. Direction Générale Humanisation du Travail, Belgique (2012)
- (41) HIRE Project. Psychosocial risks and health effects in restructuring, T. Kieselbach, K. Nilsen, C. Triomphe, EU (2010)
- (42) Occupations and ageing at work. An analysis of the findings of the fifth European Working Conditions Survey, Patricia Vendramin and Gérard Valenduc, Fondation Travail – Université, Namur, Belgium European Trade Union Institute – ETUI (2012)
- (43) How do age discrimination laws affect older workers? Joanna N. Lahey, Center for Retirement Research at Boston College (2006)
- (44) Discriminación por razón de la edad y derecho al trabajo, Natalia Tomás Jiménez, Universidad de Granada (2013)

<http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/nataliat@ugr.es/TCNatalia.pdf>

- (45) La edad como factor de discriminación en el empleo, Noemí Serrano Argüello, Universidad de Valladolid, Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo (12/2011)
- (46) Garantía +55. Es l' hora de rescatar persones. UGT Catalunya
<file:///C:/Documents%20and%20Settings/Usuario/Mis%20documentos/UOC/Tra bajo%20Final%20de%20M%C3%A1ster/Garantia55B2.pdf>
- (47) Age management as a tool for the demographic decline in the 21th century: an overview of its characteristics, Jan Fabisiak, Sergiusz Prokurat, Journal of Entrepreneurship. Management and Innovation, Volume 8, Issue 4, 2012 pp 83-96
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2203482
- (48) Políticas de ocupación, mercado laboral y envejecimiento. Iniciativas y buenas prácticas, M^a Mar Rincón, Silvia Gómez-Soldevila y Cristina Rimbau, Acciones e Investigaciones Sociales n^o 23 (2007) pp. 5-24
http://www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/23_AIS/AIS23.pdf
- (49) What do the older workers want? Gradual retirement? Sarah Vickerstaff, Social & Public Policy Research Group, University of Plymouth (2006)
<http://www6.plymouth.ac.uk/files/extranet/docs/SSB/Vickerstaff.pdf>
- (50) Las empresas de participación ante el reto de la gestión del cambio demográfico, Sonia Martín López, Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO) n^o 88 (2006)
<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%2088.4%20Sonia%20MARTIN%20LOPEZ.pdf>
- (51) Employment transitions of older workers. The role of flexible employment in maintaining labour market participation and promoting job quality, Stephen Lissenbourg and Deborah Smeaton, The Policy Press (2003)
<http://www.jrf.org.uk/system/files/jr137-employment-flexible-participation.pdf>
- (52) Guía del Observatorio Vasco sobre acoso y Discriminación para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral
<http://www.observatoriovascosobreacoso.com/images/stories/pdf/Manual%20del%20Observatorio%20Vasco%20sobre%20Procedimientos%20de%20Acoso%20Laboral.pdf>

- (53) Recolocación, eficaz política activa de empleo. Irene Martínez.
http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/Revista_56/art1.pdf
- (54) Plan de Salud de Cataluña 2011-2015
http://salutweb.gencat.cat/web/.content/home/el_departament/pla_de_salut/documents/arxiu/plan_de_salud_catalunya_es.pdf ;
- (55) La gestión de la prevención en una gran institución sanitaria: experiencia, retos e innovaciones, Consol Serra et al.
http://www.upf.edu/cisal/pdf/2015_04_28_Master_PRL_Valencia_CS.pdf
- (56) Gasto sanitario y envejecimiento de la población en España, Namkee Ahm, Javier Alonso y José A. Herce. Fundación BBVA (2003)
https://w3.grupobbva.com/TLFU/dat/DT_2003_07.pdf
- (57) Healthy Work in an Ageing Europe. Strategies and Instruments for Prolonging Working Life. Martina Morschhäuser & Reinhold Sochert. European Network for Workplace Health Promotion (2006) ENWHP
- (58) Un estudio en torno a la edad de jubilación. El aumento de la edad de jubilación en España, Sonia Sánchez Fernández (2011)
- (59) James J. & Spiro A. Is continued work in later life good for mental health? The Crown of Life: the dynamics of the early post retirement period (Springer)
- (60) Principios Rectores sobre derechos humanos y empresas, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2011
- (61) La dignidad humana en el derecho del trabajo” Luz Pacheco Zerga (Ed. Thomson Civitas, 2007).
- (62) Van de Kaa D.J. (1987) Europe’s second demographic transition, Population Bulletin 42 (1), 8-11
- (63) Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años, SEPE Datos 2013
- (64) World Employment and Social Outlook – Trends 2015 (ILO)
- (65) Age-friendly employment: policies and practices. Policy brief No 9, UNECE (2011)

- (66) Abordando el Envejecimiento en España; Normas de Jubilación e Incentivos” FMI (2007)
- (67) Rethinking the role of older workers: promoting older worker employment in Europe and Japan, AAPP Public Policy Institute (2005)
- (68) Un estudio en torno a la edad de jubilación. El aumento de la edad de jubilación en España, Sonia Sánchez Fernández (2011)
- (69) Libro Blanco de Adecco Group “Es hora de gestionar la edad” (2011)
- (70) Eurobarómetro 2012, La discriminación en la Unión Europea. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_es_es.pdf
- (71) Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en las empresas españolas. Retos, oportunidades y buenas prácticas, José Ramón Pin, Pilar García Lombardía y Ángela Gallifa, IESE – Universidad de Navarra (2007)
- (72) Promoción del envejecimiento activo en el trabajo, Juhani Ilmarinen, Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo) (2014)
- (73) La gestion des âges en entreprise. Risques psychosociaux, Université de Liège, Servicio Público federal de empleo, trabajo y concertación social, Bélgica
- (74) THE AGING WORKFORCE: PERSPECTIVES AND IMPLICATIONS Professor AW Parker QUT School of Human Movement Studies Kelvin Grove Campus, Brisbane
http://www.qrc.org.au/conference/dbase_upl/2002_spk11_Parker.pdf
- (75) Jornada y Horarios de Trabajo. Clotilde Nogareda Cuixart, Silvia Nogareda Cuixart y Montserrat Solórzano Fàbrega, INSHT (2013)
- (76) Los trabajadores de mayor edad: estrategias para favorecer el mantenimiento de su capacidad laboral y su intención de mantenerse laboralmente activos (CapLab), Jordi Fernández Castro (UAB) (2010)
- (77) How do age discrimination laws affect older workers? Joanna N. Lahey, Center for Retirement Research at Boston College (2006)

(78) Sustainable work and the ageing workforce. A report based in the fifth European Working Conditions Survey, Eurofound (2012)