

El Envejecimiento de la Población Trabajadora

Balance crítico de la situación y propuestas de mejora

Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación



El Envejecimiento de la Población Trabajadora

Balance crítico de la situación y propuestas de mejora

Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación





Lettera Publicaciones, S.L.

Juan Barroeta, 8 - 1 B

48992 Getxo, Bizkaia.

www.letterapublicaciones.com

Edición julio 2018

El Envejecimiento de la Población Trabajadora

© Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación, 2018

ISBN: 978-84-938957-4-7

Depósito Legal: BI-1244-2018

Impreso en España

Índice

Presentación.....	9
María Jesús San José López. <i>Consejera de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco.</i>	
Alberto Alonso Martín. <i>Director de OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales</i>	
Prólogo del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación	13
Capítulo Primero. Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población	17
1. Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población	19
Antonio Abellán. <i>Investigador científico. Departamento de Población, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).</i>	
2. Análisis sociológico del envejecimiento de la población trabajadora. España y Euskadi	37
Gloria Múgica Conde. <i>Socióloga y Directora-Gerente de DEMA-Agencia Foral de Empleo y Emprendimiento. Diputación Foral de Bizkaia.</i>	
3. Cambios demográficos de la población de Cataluña 2015-2030-2050 ..	57
Josep Anton Sánchez Cepeda. <i>Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).</i>	
Mireia Farré Mallofré. <i>Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).</i>	
Capítulo Segundo. Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social	75
4. Una visión europea sobre el problema del envejecimiento de la población y el futuro de las pensiones	77
Alejandro Cercas Alonso. <i>Ex Eurodiputado. Profesor Jean Monnet. Universidad Extremadura.</i>	

5. La protección de la vejez a través de pensiones	99
<i>Andrés Ramón Trillo García. Letrado de la Administración de la Seguridad Social.</i>	
Capítulo Tercero. Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo	131
6. Perspectivas sectoriales del empleo en la economía vasca	133
<i>Joseba Madariaga. Director de Estudios de Laboral Kutxa. Profesor de Deusto Business School.</i>	
7. Escenarios y tendencias del envejecimiento de la población trabajadora. La política de empleo	153
<i>Javier Ramos Salazar. Responsable del Gabinete Técnico en LANBIDE, Servicio Vasco de Empleo.</i>	
8. Envejecimiento de la población y retos para el futuro del trabajo y el bienestar cotidiano	163
<i>Teresa Torns. Profesora jubilada. Departamento Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).</i>	
Capítulo Cuarto. El impacto del envejecimiento sobre la salud de las personas y el sistema público de salud	177
9. Aspectos médico-laborales en la función para la edad/género	179
Servicio de Prevención Mancomunado de la Entidades Municipales de Bilbao. <i>Ayuntamiento de Bilbao.</i>	
10. El Proceso de envejecimiento de las personas	187
Laura Coll i Planas y Antoni Salvà. <i>Fundació Salut i Envelliment. Universidad Autónoma de Barcelona–UAB.</i>	
Capítulo Quinto. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad	203
11. El Derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad. La protección de las personas de edad avanzada en la normativa de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional	205

	Eduardo Rojo Torrecilla. <i>Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona-UAB.</i>	
12.	Medidas laborales tendentes a garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad	221
	Francisco Javier Arrieta Idiakez. <i>Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Deusto.</i>	
13.	El acoso discriminatorio por razón de edad. Análisis de un caso real	269
	Manuel Velázquez. <i>Inspector de Trabajo y Seguridad Social.</i> Juan Ignacio Marcos. <i>Abogado Laboralista.</i> <i>Miembros del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.</i>	
Capítulo Sexto. La gestión de la edad en las organizaciones		291
14.	La gestión de la edad en las organizaciones	293
	Gotzon Bernaola. <i>Innobasque–Agencia Vasca de la Innovación.</i> Jagoba Gómez. <i>Fundación Laboral San Prudencio.</i>	
Capítulo Séptimo. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas		323
15.	Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad	325
	Sarah Copsey. <i>Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).</i>	
16.	Ergonomía: evaluación y adaptación del trabajo a las personas mayores	337
	Alberto Ferreras Remesal. <i>Instituto de Biomecánica de Valencia.</i>	
17.	Gestión del envejecimiento de la población trabajadora: el impacto de las condiciones psicosociales y organizativas	347
	María Jesús Otero Aparicio. <i>Jefa de la Unidad Técnica de Psicología. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT). Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).</i>	

18. El bienestar laboral: perspectiva de los trabajadores mayores	363
Jordi Fernández-Castro y Mari Pau González-Olmedo. <i>Grup d'Investigació en Estrès i Salut (GIES). Universitat Autònoma de Barcelona.</i>	
19. La vigilancia de la salud en el trabajo a partir de los 55 años	373
Aitor Guisasola Yeregui. <i>Responsable de la Unidad de Salud Laboral de Osalan–Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales en Gipuzkoa.</i>	
Capítulo Octavo. Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas	385
20. Modelo de integración de la prevención de riesgos laborales en la función para la edad en el Ayuntamiento de Bilbao	387
Servicio de Prevención Mancomunado del Ayuntamiento de Bilbao y Entidades Municipales.	
21. Aplicación práctica de la herramienta de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud derivados de la edad	419
OSARTEN. <i>Corporación MONDRAGON.</i>	
22. Propuestas para gestionar el talento sénior: trabajar en voz alta en la madurez profesional	433
Laura Rosillo. <i>HR Senior.</i>	
23. Lantegi Batuak, soluciones, dispositivos, herramientas y metodologías innovadoras adaptadas a las personas con discapacidad intelectual que envejecen en entornos sociolaborales	445
Miguel Martín Zurimendi. <i>Médico del Trabajo y Ergónomo. Fundación Lantegi Batuak.</i>	
24. Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad	461
Matilde Lahera. <i>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SNS-O COP de Navarra.</i>	
25. Experiencias reales de la gestión de la edad en las empresas	471
Carlos Calleja. <i>Socio fundador de VERSSUS Libros.</i>	

26. Algunas experiencias prácticas en gestión de la edad y Prevención de Riesgos Laborales	481
Marisa Rufino San José. <i>Ex secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente CEC-UGT. Asesora Especializada en Prevención de Riesgos Laborales.</i>	
27. La Gestión de la edad en Airbus España. Un caso real en la negociación colectiva	491
Pedro López Allocen. <i>Director de Relaciones Laborales en AIRBUS ESPAÑA.</i>	
Capítulo noveno. Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora	503
28. Trabajadores mayores y políticas de envejecimiento en las grandes empresas: a propósito del nuevo marco de buena gobernanza societaria de la diversidad de edad laboral	505
Cristóbal Molina Navarrete. <i>Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</i>	
29. Una visión global sobre envejecimiento y gestión de edad	535
Manuel Velázquez Fernández. <i>Inspector de Trabajo y Seguridad Social.</i>	
Juan Ignacio Marcos. <i>Abogado Laboralista.</i>	
Rocío Barreira. <i>Psicóloga Clínica.</i> <i>Miembros del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.</i>	
30. La situación de las personas mayores de 55 años en el mercado de trabajo español y propuestas sindicales para su mejora	563
Mari Carmen Barrera Chamorro. <i>Secretaria Confederal de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social de la Unión General de Trabajadores (UGT).</i>	
31. Consecuencias laborales y sociales del envejecimiento en España. Una perspectiva sindical	583
Carlos Bravo Fernández. <i>Secretario de Políticas Públicas y Protección Social de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.</i>	
Fernando Puig-Samper Mulero. <i>Adjunto a la secretaría de Políticas Públicas y Protección Social de Comisiones Obreras.</i>	

Presentación

Tenemos entre las manos una publicación que aborda uno de los grandes retos que tenemos que afrontar en el futuro como sociedad, como personas y como administraciones responsables de establecer las líneas generales de las políticas sociales: el del envejecimiento de la población trabajadora. Y me gustaría dar algunas pinceladas a modo de introducción a los temas que aquí se recogen.

En primer lugar, los cambios sociales desde un punto de vista demográfico deben ser abordados de forma integral y respetuosa con las nuevas realidades, teniendo en cuenta en todo momento que los destinatarios finales son las personas y, por extensión, nuestro propio modelo social.

Es un hecho objetivo que nuestra estructura poblacional ha experimentado cambios radicales en las dos últimas décadas: se vive más y mejor y tenemos una de las esperanzas de vida más altas del mundo, lo que representa un éxito social que abre nuevos horizontes pero que, a su vez, genera unas nuevas necesidades desde el punto de vista social y nuevas inquietudes en las propias personas, a las que hay que dar respuestas.

El Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación lo aborda en este trabajo desde múltiples perspectivas: analizando las causas y consecuencias del envejecimiento de la población; cómo influye éste en el sistema público de seguridad social, en el mercado de trabajo o en el sistema de salud. A partir de ese análisis, propone medidas para gestionar este fenómeno en las empresas, teniendo en cuenta la edad de las personas a la hora de abordar la seguridad y salud en el trabajo, y todo ello bajo la perspectiva de que hay que respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad.

Resumiendo, los cambios demográficos han hecho crecer a un colectivo que se reivindica como un agente activo que demanda un papel social participativo. Hay que tener en cuenta que el aumento de edad de la población trabajadora configura un colectivo cada vez más numeroso que constituye un capital intelectual, científico y humano que debemos poner en valor y al que le debemos optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad, a fin de mejorar su calidad de vida.

Este libro recoge excelentes propuestas en este sentido, desde las relativas a conseguir un trabajo seguro y saludable a cualquier edad, hasta las sugeridas para adaptar el trabajo a las personas mayores o para abordar la vigilancia de la salud en el trabajo a partir de los 55 años. Todo ello, además, apoyado en un análisis exhaustivo de la situación y ofreciendo experiencias reales de gestión de la edad en las empresas. Por todo ello, no podía dejar de contar con el apoyo del Gobierno Vasco y de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

En Vitoria-Gasteiz, a 11 de julio de 2018.

María Jesús San José López,
Consejera de Trabajo y Justicia

OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, organismo autónomo dependiente del Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco, gestiona las políticas que en materia de seguridad y salud laboral establecen los poderes públicos de Euskadi para contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y salud. Por ello desde su creación ha venido adaptándose a las nuevas condiciones existentes en el mundo del trabajo para promover e impulsar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral ofreciendo información y aportando conocimiento esas materias.

Actualmente asistimos a uno de los cambios importantes en el mundo del trabajo como es la aparición de un fenómeno casi desconocido hasta el momento: el envejecimiento de la población trabajadora. Los cambios estructurales acaecidos en nuestra demografía como son el incremento de la esperanza de vida y la falta de nuevos nacimientos y los cambios coyunturales como la importante crisis económica que ha propiciado no solo la expulsión del mercado laboral de muchas trabajadoras y trabajadores, sino también la no incorporación de personas jóvenes a las empresas y puestos de trabajo, han generado y generarán un notable envejecimiento de nuestra población laboral.

Por ello, en los próximos años, con la prolongación de la vida laboral van a ser necesarios readaptar los diseños de la organización y de los lugares de trabajo para dar respuesta a una población trabajadora envejecida. Aunque hay pruebas de que la prevalencia de problemas de salud comunes aumenta con la edad debido al proceso normal e inevitable del envejecimiento, estos no impiden necesariamente el trabajo. Por ello se va a tener que desarrollar, en la medida de lo posible, una vida laboral sostenible. Este es un reto para la sociedad en general ya que si bien la prevención primaria debe seguir siendo la prioridad como forma de evitar la aparición de la enfermedad o la materialización del riesgo de accidente, hay que ser realistas y estar preparados para afrontar de la mejor manera posible la pérdida de salud, bien por causas asociadas al trabajo o por otras razones como el envejecimiento.

Por ello, desde OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales se quiere avanzar en el fomento de la investigación de los problemas derivados del envejecimiento de la población activa y la prolongación de la vida laboral y la empleabilidad a lo largo de la vida para hacer frente a las cambiantes capacidades de los trabajadores a causa del envejecimiento. Y de ahí la presentación de esta publicación.

En Barakaldo, a 12 de julio de 2018.

Alberto Alonso Martín,
Director de OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Prólogo del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación

En este libro se contiene una parte importante de las ponencias y estudios que se han presentado a lo largo de las jornadas técnicas que el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación ha organizado sobre el tema del "Envejecimiento de la Población Trabajadora" en Bilbao (2014), Madrid y Barcelona (2015) y los cursos de verano de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) en Donostia-San Sebastián (2015) y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) en Santander (2016).

Siempre hemos contado para ello con la imprescindible colaboración del Gobierno Vasco, sin cuyo apoyo nunca hubieran podido tener lugar estas actividades. También es de destacar el apoyo que hemos recibido de la Comunidad de Madrid, la Generalitat de Catalunya y el Gobierno de Cantabria en los actos organizados en esas comunidades.

Durante estos años, buena parte de las actividades del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación han ido dirigidas a analizar los problemas que genera, y va a seguir generando aún con mayor intensidad en el futuro, el envejecimiento progresivo de la población trabajadora.

Al comienzo, nuestra preocupación vino motivada por las repercusiones que este fenómeno tiene sobre las conductas de discriminación y acoso que han sufrido algunas personas de más edad que se han visto ilegítimamente forzadas a aceptar su retiro anticipado del mundo laboral. Un tipo de conducta que normalmente no ha estado motivada por el interés de las empresas en renovar o rejuvenecer la plantilla con jóvenes desempleados sino solamente en amortizar puestos de trabajo a un coste económico inferior al tiempo que se ocasionaba una grave lesión de los derechos fundamentales de las personas afectadas por estos procesos. Una buena muestra de estas situaciones sería el caso real que analizamos en el capítulo seis de esta obra.

Pero una vez puestos a analizar el fenómeno en términos más amplios, descubrimos su gran complejidad y transcendencia. Se trata de un problema general que afecta en mayor o menor medida a todos los estados de la Unión Europea, como así se examina con más profundidad en el primer capítulo, y que además incide directamente en las condiciones de trabajo y en las actitudes y conductas de todas las personas que conviven en el medio laboral.

El envejecimiento de la población laboral no es en sí mismo negativo pero tiene evidentes consecuencias sobre el sistema público de pensiones cuyo equilibrio económico está exigiendo el aumento de una población activa que contribuya al sistema de seguridad social con sus cotizaciones. Este fue el origen de las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea para desincentivar las prejubilaciones y alargar la edad de jubilación en todos los Estados Miembros. También se han contemplado a nivel europeo cuáles son los escenarios que se prevén para el futuro en los sistemas de protección social, como así se pone de manifiesto en el capítulo segundo de este libro.

De hecho, estas reformas ya han sido aprobadas y han comenzado a ejecutarse, aunque su puesta en marcha no haya sido inmediata sino progresiva. Esto también ha incidido en la prolongación de la actividad laboral después de llegar a la jubilación haciéndola así compatible con el trabajo. Esta es la otra cuestión que también se aborda en el capítulo segundo de este libro.

Por otra parte, el envejecimiento afecta de modo general al funcionamiento del mercado de trabajo. No solo a las personas que trabajan y forman parte de esa población activa que debe ser incrementada para el sostenimiento de las pensiones sino también a las que involuntariamente no pueden hacerlo.

El problema del desempleo afecta fundamentalmente a personas jóvenes y mayores. Las primeras han sido las más perjudicadas por la crisis económica mientras que una parte de las segundas se han visto incluidas en las listas del desempleo de larga duración. Su contratación laboral es más difícil en la práctica y se han visto abocadas a llevar a cabo formas precarias de subempleo o trabajo autónomo que solamente les ha proporcionado en muchos casos una base de mínima supervivencia y ha creado las condiciones para obtener en el futuro una prestación mínima de jubilación. Se trata, por tanto, de un problema que va a tener efectos duraderos.

Las políticas de empleo se abordan en el capítulo tercero de este libro. Deben ir dirigidas a la inclusión e integración de todas las generaciones teniendo especialmente en cuenta el relevo que necesariamente se va a producir durante la próxima década, cuando se jubilen de forma masiva las generaciones del llamado *baby boom* de los años 60. Además, hay que tener en cuenta que el envejecimiento puede ser una fuente de nuevas formas de empleo, especialmente las referidas al cuidado y atención de las personas mayores. Esta es otra de las facetas que se abordan en este capítulo.

Por otra parte, el envejecimiento de la población trabajadora tiene una vertiente sanitaria. La salud de los individuos, tanto fuera como dentro del trabajo, va a ser una cuestión que necesariamente hay que abordar y las políticas de promoción de la salud también deben ser contempladas desde los lugares de trabajo siempre que estas sean

asumidas de forma voluntaria por cada individuo, ya que afectan a su esfera de privacidad e intimidad. Estas y otras cuestiones médico-laborales y del proceso de envejecimiento de las personas son las que se abordan en el capítulo cuarto.

Pero además de su repercusión en el sistema de seguridad social, en el mercado de trabajo y la salud de las personas, el envejecimiento de la población va a afectar de modo primordial a las condiciones de trabajo en las relaciones laborales. A medida que avanza el tiempo, la edad de jubilación se va incrementando y con ella la posibilidad cada vez mayor de sufrir problemas de salud que impidan la actividad laboral y el disfrute de la jubilación una vez que esta se alcance.

Si hay que trabajar más años, se debe hacer todo lo posible por mejorar las condiciones de trabajo en las empresas. Esto no significa que se deba actuar solo cuando se alcance determinada edad, sino que debe hacerse desde el principio y a lo largo de toda la vida laboral.

La idea central es que el trabajo debe ser sostenible y esto significa que se deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona pueda llegar en condiciones saludables y dignas a la edad de jubilación. Esto implica que haya mejoras sustanciales en la seguridad y salud laboral pero también que se garantice la igualdad de trato a cualquier persona con independencia de su edad, evitando la discriminación en el acceso al trabajo, asegurando su formación profesional en el empleo hasta el fin de su vida laboral en las mismas condiciones que al resto y que se trate de adecuar el progreso de su carrera profesional a sus condiciones personales teniendo en cuenta la edad.

Estas son las cuestiones que se abordan en lo que se ha dado en llamar la gestión de la edad en las empresas, que comprenderá tanto las políticas de prevención de riesgos laborales como de igualdad o diversidad intergeneracional. Estas creemos que van a ser también las claves de las relaciones laborales durante las próximas décadas. No solo en lo que afecta a la diversidad por la edad de las personas sino también en lo relativo a las demás posibles causas de discriminación más comunes como son las que tienen lugar por razón de género, discapacidad, origen cultural y situación laboral. Los capítulos quinto, sexto y séptimo de esta obra son los que abordan estos temas.

En el capítulo octavo de este libro se recogen las experiencias prácticas de gestión de la edad que hasta ahora se han llevado a cabo en las empresas de nuestro entorno más próximo. En líneas generales, se puede afirmar que las experiencias son aún muy reducidas y afectan a una parte muy pequeña de la población laboral. En este capítulo se presentan algunas de ellas, todas las que hemos podido incluir dentro de nuestras jornadas y cursos de verano y también algunas otras de las que hemos tenido noticia en el último año a través de personas que han colaborado gustosamente con nosotros en esta publicación.

La falta de experiencias reales de gestión de la edad en las empresas es un índice de la todavía escasa conciencia sobre el problema que se avecina. Este hecho es más grave aún si tenemos en cuenta que las medidas que en su caso adoptemos solo pueden tener efecto a medio o largo plazo. Cuando queramos empezar a aplicarlas ya será tarde.

Por ello, en el capítulo noveno se abordan de modo general las políticas y planes de los gobiernos y administraciones públicas sobre el envejecimiento, el trabajo sostenible y la gestión de la edad. Como señalan los estudios de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND) es imprescindible y necesario establecer una estrategia que vincule a todos los agentes públicos y privados sobre este tema y abarque todos sus aspectos para que las medidas que se adopten tengan un efecto real.

La estrategia anterior, la denominada "55 y más" del año 2011, fue meramente testimonial. No fue precedida por una reflexión previa de todos los interlocutores políticos y sociales ni tampoco reunió todos los consensos necesarios. Además, contenía una visión obsoleta de esta temática puesto que solo la contemplaba respecto a una parte de la población, los mayores de 55 años, sin abordarla de modo general para todas las personas trabajadoras de cualquier edad, tal y como repetidamente han sugerido las agencias y organismos de la Unión Europea.

Es necesario, por tanto, el diseño de una nueva estrategia y un nuevo plan para crear un marco de promoción y apoyo a las políticas de gestión de la edad, ya sea tanto a nivel estatal como a nivel autonómico o incluso local.

Todas las administraciones públicas deben estar implicadas ya que no se trata de crear nuevas leyes y normas sobre esta materia sino de aplicar las que ya existen, pero de modo efectivo y coherente favoreciendo e incentivando su uso a través de instrumentos tales como las bonificaciones de la seguridad social, las deducciones fiscales o las preferencias en la contratación de obras y servicios por las administraciones públicas de cualquier índole. En el capítulo nueve se abordan cuáles pueden ser estas políticas incluyendo también las apreciaciones de las centrales sindicales que han participado en nuestras jornadas.

Capítulo Primero

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

1. Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población.
2. Análisis sociológico del envejecimiento de la población trabajadora. España y Euskadi.
3. Cambios demográficos de la población de Cataluña 2015-2030-2050.

1. Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

Antonio Abellán

*Investigador científico. Departamento de Población.
Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).*

Resumen

La inmensa mayoría de los nacidos llegará a la edad de jubilación. Esto se ha debido a la mejora de la supervivencia. Por otra parte, se ha producido una caída de la fecundidad. Ambos hechos son los factores del proceso de envejecimiento demográfico. Ahora tenemos la mayor fuerza laboral de la historia de España, pero en el futuro el envejecimiento es inevitable. Las respuestas a este desafío pasan por una mayor participación en la fuerza laboral, vidas laborales más largas, mayor productividad, mejora de la educación y la formación, finanzas públicas sostenibles y estrategias de envejecimiento saludable (evitar la enfermedad y la discapacidad, estilos de vida saludables, participación social) para conseguir ahorro de gasto público.

Palabras clave: envejecimiento demográfico, supervivencia, fecundidad, edad de jubilación, envejecimiento de la masa laboral, desafío demográfico.

Abstract

The most of new-borns will reach retirement age. This has been due to survival improvement. On the other hand, there has been a fall in fertility. Both processes are factors of demographic aging. Now, we have the largest labour force in the history of Spain, but ageing is inevitable in the future. Solutions to this challenge include an increased participation in the workforce, longer working lives, increased productivity, improved education and training, sustainable public finances and healthy ageing strategies (avoiding illness and disability, healthy lifestyles, social participation) in order to achieve savings in public spending.

Key words: demographic ageing, survival, fertility, retirement age, workforce ageing, demographic challenge.

El envejecimiento de la población trabajadora

Introducción

Existe preocupación por el proceso de envejecimiento de la población en España. ¿Cómo hemos llegado a esta situación? ¿Qué consecuencias tiene? ¿Cómo se puede afrontar este reto demográfico?

Durante el pasado siglo se ha producido un cambio radical en la especie humana, el más notable en toda su historia, y ese cambio ha sido demográfico: la generalización de vidas completas, desde el nacimiento hasta la vejez.

Contrasta este comportamiento con el que había sido habitual a lo largo de la historia de la humanidad, hasta principio del siglo XX, en que menos de la mitad de los nacidos conseguía sobrevivir hasta la edad laboral (16 años, por ejemplo), o hasta la edad de reproducirse (edad al matrimonio), y aún menos a la edad de tener derechos de jubilación, primero porque no existían, y cuando los hubo, pocos llegaban a ese umbral.

Según transcurre el siglo XX van mejorando los indicadores demográficos. Aun así, en España en 1920, de 100 personas que entraban en edad laboral solo 46 llegaban al umbral de la jubilación y ahora 88, casi el doble:

- Solo el 63% de los nacidos llegaba a la edad laboral, y ahora prácticamente todos.
- Solo el 29% llegaban a cumplir 65 años, y ahora el 87%.
- La esperanza de vida al nacer era de 38,1 años en hombres y 40,4 años en mujeres, y en 2014 alcanza 80,1 y 85,7 años respectivamente.

Causas del envejecimiento demográfico

- Supervivencia.

La clave de estas cifras es la ganancia en supervivencia, la caída de la mortalidad a todas las edades, proceso que continúa especialmente ahora entre los más mayores. El descenso de la mortalidad no es el único factor. Explica que más personas lleguen al umbral de la vejez, y vivan más tiempo como personas mayores.

Podemos decir que ha habido una oleada de supervivientes masivos a la vejez. Pero esto no se ha acabado, pues gracias a la mejora de la supervivencia en esta etapa de la vida, la vejez, ahora viene otra oleada de supervivientes masivos hasta las edades avanzadas, superando los 80 años, que es el grupo de personas

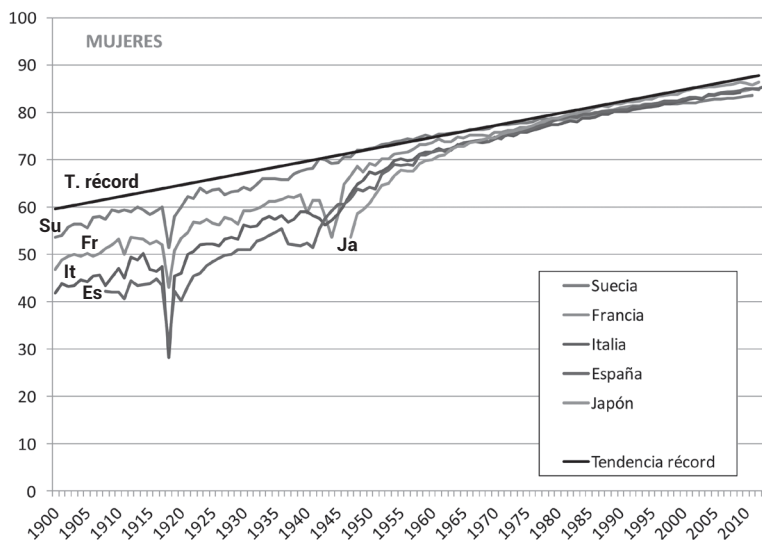
Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

mayores que más se incrementa; esto dará más protagonismo a las personas longevas y a sus condiciones de fragilidad, como temas clave del futuro.

Este incremento de la supervivencia refleja un progreso médico y de salud pública, mejora de los estándares y condiciones de vida, mejor educación (extensión y calidad), mejoras en la alimentación y nutrición y cambios en los estilos de vida.

Se ha ganado vida por un descenso de las tasas de mortalidad a todas las edades; esto produjo en primer lugar un rejuvenecimiento de la estructura demográfica pues la mortalidad infantil fue la primera en retroceder y de forma acentuada. Ahora, el incremento de la esperanza de vida es debida a la reducción de la mortalidad entre el grupo de mayores, lo que más contribuye al envejecimiento de la población; además se sigue ganando vida en torno a los 80 años, produciendo un efecto añadido de envejecimiento de los ya viejos. En el resto de edades las tasas de mortalidad apenas evolucionan. ¿Qué se espera que suceda? Continuamos mejorando la esperanza de vida, y nos situamos muy cerca de los países que marcan la tendencia récord (Figura 1).

Figura 1: Esperanza de vida de España y otros países comparada con la esperanza de vida récord (tendencia). Mujeres, 1900-2013



Fuente: Human Mortality Database, y J. Oeppen, J. W. Vaupel: Broken Limits to Life Expectancy. Science, 2002, vol 296. Material suplementario.

El envejecimiento de la población trabajadora

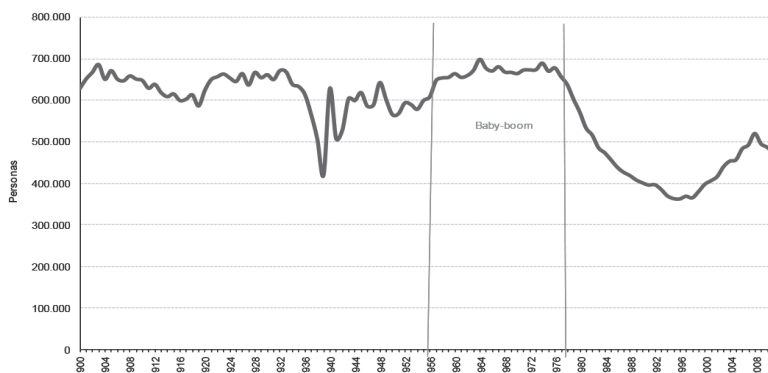
- Consecuencia de la caída de la mortalidad infantil.

Las mejoras en la mortalidad hacen innecesarios un número tan alto de hijos, se reduce la natalidad y se inicia el cambio de estructura demográfica (cambios en la forma de la pirámide). Esa eficiencia demográfica aumenta cuando se democratiza o extiende la supervivencia generacional hasta edades de reproducción y que la supervivencia se extienda hasta las edades maduras para asegurar la crianza de los hijos. La mayor supervivencia de las cohortes progenitoras asegura el reemplazo, evita el exceso de natalidad (ya innecesaria), asegura la crianza de esos hijos y la liberación de la mujer de tareas tradicionales reproductivas, de cuidado y crianza. Eso es lo que algunos llaman revolución reproductiva (MacInnes, J., Pérez J.: "La tercera revolución de la modernidad, la revolución reproductiva". REIS, 2008, 122, 1). La reducción del número de los hijos nos lleva a hablar de la otra causa fundamental del envejecimiento demográfico, la principal causa del mismo.

- Declive de la fecundidad.

El descenso del número de nacidos hace disminuir el peso (en porcentaje) del grupo de niños y jóvenes, a la vez que aumenta el peso de los grupos de más edad. Se ha utilizado de forma arbitraria, pero generalmente aceptada, la edad de 65 años como umbral de inicio de la vejez, de esa última fase o etapa de la vida sobre la que calcular el porcentaje de personas mayores, cuyo aumento (o el aumento de la edad media de una población) es lo que consideramos envejecimiento demográfico (Figura 2).

Figura 2: Evolución de los nacimientos en España, 1900-2011.



Fuente: INE. INEBASE: Movimiento natural de la población.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

Nota aclaratoria. Normalmente se suele mezclar el concepto de envejecimiento individual, personal, biológico, con el de envejecimiento demográfico. Ambos están relacionados pero sus causas y consecuencias son diferentes.

El envejecimiento individual es irreversible, los individuos envejecen cada año que sobreviven. Este envejecimiento está unido a la biología de la longevidad humana, a las enfermedades asociadas a la edad, a las condiciones ambientales. Se produce como consecuencia del deterioro de los sistemas orgánicos, nuestros genes señalan ese calendario, que puede ser ligeramente diferente de unas a otras personas. Causa del envejecimiento individual: biología de la especie humana, deterioro de los sistemas orgánicos. Consecuencia: deterioro físico, de salud, fragilidad, y muerte.

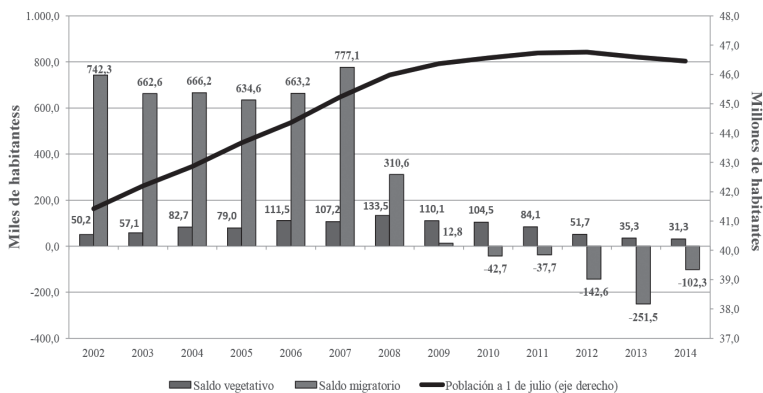
El envejecimiento demográfico está unido a la dinámica de las poblaciones, a los cambios demográficos (fecundidad, mortalidad, migraciones). El envejecimiento demográfico no es otra cosa sino un cambio notable en las relaciones entre los grandes grupos de edad, jóvenes, adultos y mayores. Cambios demográficos recientes han alterado esa relación, han modificado la pirámide (y se acentuarán esos cambios en el futuro). La forma más conocida de referenciar el proceso es calculando la proporción de personas mayores (65 y más) respecto al conjunto de la población, proporción que no ha dejado de aumentar. El envejecimiento demográfico es en teoría reversible, pues se trata de una proporción en la que importa el comportamiento de los otros grupos, si éstos crecen, la proporción de mayores disminuye. Causas de envejecimiento demográfico: declive de la fecundidad, descenso de la mortalidad y aumento de la esperanza de vida (gracias a las muertes evitadas). Consecuencias, las que veremos poco después.

- Migraciones.

Un tercer motor que afecta a la estructura por edades de una población está constituido por las migraciones. Según a qué grupos afecten, aumentará o disminuirá el peso de las personas que hemos definido como mayores o de edad. Concretamente en España ha habido un proceso de fuerte inmigración en edades laborales, lo que ha ralentizado el fuerte proceso de envejecimiento que se adivinaba a finales del siglo pasado (Figura 3). Este proceso de inmigración se ha detenido, y es el factor que opera en la estructura demográfica más difícil de predecir cuando se hacen proyecciones de población. No sabemos qué va a pasar en las próximas décadas, aunque las proyecciones del INE estiman (hasta 2020, pérdida neta de inmigración, menos emigración, más emigración), pero después de esta fecha calcula aproximadamente 80.000 personas de saldo neto inmigrante/año en las últimas proyecciones 2014-2063, en edades laborales fundamentalmente. A pesar de ello el proceso de envejecimiento no se detiene.

El envejecimiento de la población trabajadora

Figura 3: Evolución de la población y de los saldos vegetativo y migratorio, 2002-2014.



Fuente: Saldos vegetativo y migratorio. INE. Movimiento natural de la población.
Población: INE, Cifras de población.

- Paso de la onda del baby boom.

Otra causa circunstancial del envejecimiento demográfico es el envejecimiento del baby boom. Acentuará el envejecimiento general desde la próxima década (años 20 de este siglo), en que empieza a superar el umbral de los 65 años; acentúa, ya desde ahora, el envejecimiento de los trabajadores de edad (aumenta su proporción en el conjunto de la masa laboral).

Se trata de amplias cohortes de nacidos entre 1958-1977 y conocidas como el *baby boom* español; en Europa se desarrolló unos años antes. En aquellas fechas los nacimientos en España superaron los 650.000 efectivos cada año; en esos veinte años nacieron casi dos millones de niños más que en los veinte años anteriores, y cuatro millones más que en los veinte años siguientes. Estas cohortes aumentan considerablemente la población en edad de trabajar, y en el futuro, a partir de la próxima década, aumentará la proporción de personas mayores, contribuyendo al aumento de la proporción de mayores.

Consecuencias del envejecimiento demográfico

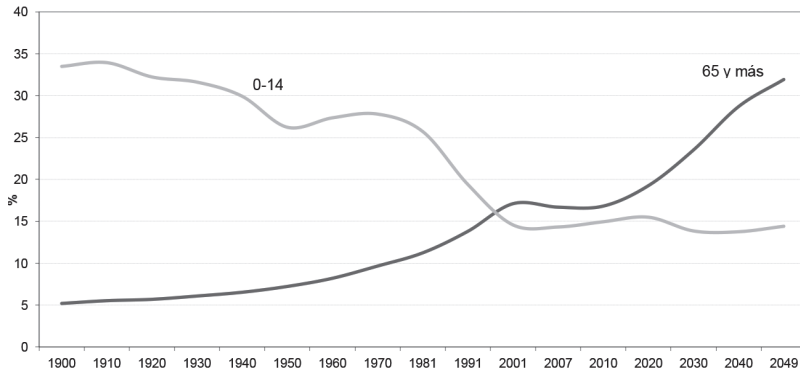
La actuación de estos motores (descenso de la mortalidad, caída fecundidad, migraciones, desplazamiento del *baby boom*) ocasiona una serie de consecuencias que comentamos brevemente.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

- Inversión de la tendencia demográfica.

Más viejos que niños, y esta tendencia no va a cambiar en las próximas décadas. (Figura 4).

Figura 4: Inversión de la tendencia demográfica, 1900-2049.



* De 1900 a 2007 los datos son reales; de 2010 a 2049 se trata de proyecciones.

Fuente: INE. INEBASE: 1900-2001: Cifras de población. Resúmenes provinciales de población según sexo y edad desde 1900 hasta 2001.

2007: Revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2007.

2010-2049: INE. INEBASE: Proyecciones de población a largo plazo. 2009-2049. Consulta en febrero de 2010.

- Más fallecidos que nacidos.

España ya tuvo un saldo vegetativo (nacimientos-defunciones) negativo en 2015, lo que solo había ocurrido en 1918 (epidemia de gripe) y 1939 (Guerra civil). Se espera que esta situación de saldos negativos se repita.

- Declive demográfico.

El descenso de la fecundidad y una inmigración insuficiente, arroja una tendencia clara de pérdida de población, que ya recogen las proyecciones del INE. En 2015 España perdió 11.143 habitantes. En 2050, España tendrá 43,7 millones de habitantes, 2,7 millones menos que en 2016.

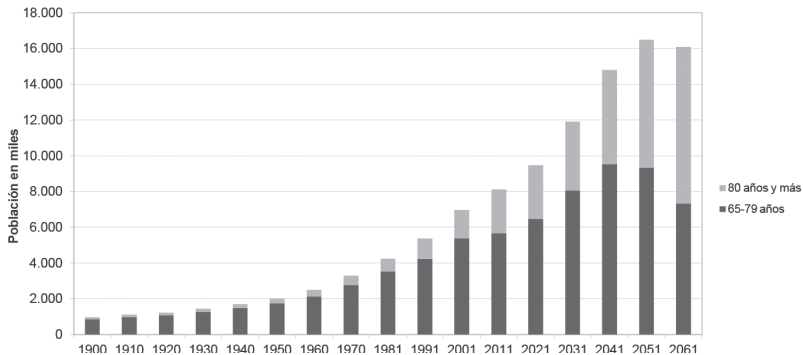
- Más personas de edad.

En España, ahora hay unos 8,7 millones de personas de 65 y más años (2016), un 18,7% de toda la población; a mediados de siglo serán 16,4 millones, un 37,6%.

El envejecimiento de la población trabajadora

En Europa, pasaremos de 90 millones en 2012, un 17,8% a 150 millones en 2050 (un 29%) (Figura 5).

Figura 5: Evolución de la población mayor, 1900-2061.



* De 1900 a 2011 los datos son reales; de 2021 a 2061 se trata de proyecciones.

Fuente: INE. INEBASE: 1900-2001: Cifras de población.

2011: Cifras de población. Resultados nacionales, Censos de Población y Viviendas 2011.

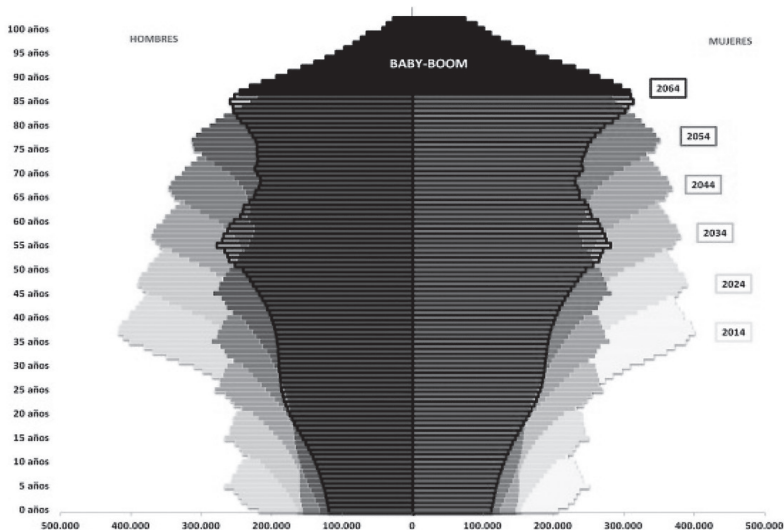
2021-2061: Proyecciones de población. Consulta en enero de 2016.

- Una estructura de población por edades cambiante.

La pirámide de edades recoge estas tendencias de descenso de la mortalidad, fuerte descenso de la fecundidad, impacto del *baby boom*, fuerte inmigración de los años pasados, y proyecciones de población. Estos cambios en la fecundidad y en la mortalidad se trasladan a la estructura por edad que va adquiriendo la forma mixta de pirámide y pilar. Nuestra pirámide se parecerá más a un pilar de población a mediados de siglo (Figura 6).

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

Figura 6: Población por sexo y edad. España, 2014-2064.



Fuente: INE. Proyección de la población de España 2014-2064.

- Cómo se viven los años ganados a la muerte.

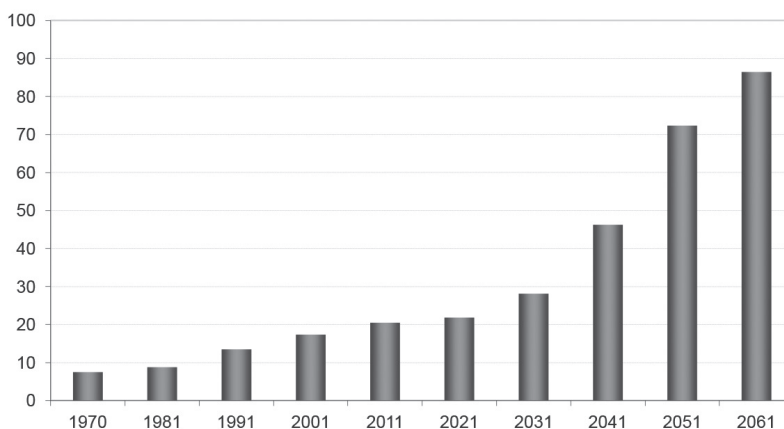
Importante consecuencia para el gasto público, esta cuestión afectará a la organización del gasto en salud y en cuidados de larga duración. Si se está produciendo compresión de la morbilidad (aparición de enfermedades crónicas y discapacidad más retrasada, más cerca de la muerte), significa que se vive más porque se vive mejor. Esto tendrá importancia en el planteamiento de propuestas de soluciones para el proceso de envejecimiento y los problemas que plantea: se podría trabajar hasta más tarde que ahora, si se confirma esta tendencia. Pero esta tendencia es discutible. Si hay más personas de edad, y de mucha edad, aumenta la probabilidad de que haya más personas con mala salud, con problemas funcionales, es decir, con discapacidad, y en situación de dependencia. A partir de 80 años, la mitad de las personas tienen problemas funcionales, y ese es el sector de población que más crecerá proporcionalmente en el futuro. Los españoles viven más y mejor, y viven más porque viven mejor. Se vive mejor durante más tiempo. Pero este principio, que ha sido general en muchos países, está en revisión. Es posible que se esté ganando vida pero no comprimiendo la morbilidad hasta el final de la misma; en este caso se viviría más tiempo con peores condiciones de salud. Es un debate no cerrado. Se precisa más estudios, y manejar siempre los mismos conceptos y métodos de estudio.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Ratios de dependencia demográfica.

Los ratios se dispararán: de 60 dependientes en 2011 (jóvenes de 0-19 + viejos de 65 y más años) se pasaría a 114 por cada cien adultos, en 2052. Los ratios de apoyo familiar salen perjudicados. Por ejemplo, de 20 personas de 80 años (que en buena medida ya tienen problemas de salud y dependencia), respecto de cada 100 de 45 a 65 años (edades donde se concentra el grueso de la prestación de cuidado), se pasará a 80, cuatro veces más de carga (Figura 7).

Figura 7: Evolución de ratio de apoyo familiar (nº de personas de 80 y más años por cada 100 de 45 a 65 años).



Fuente: INEBASE: 1981-2011: Series históricas de población. Censos de 1981-2011.
2021-2061: Proyecciones de población. Consulta en enero de 2016..

- Tamaño del hogar.

Una consecuencia de la actuación de estos factores, especialmente el descenso de la mortalidad, y que suele pasar desapercibida, es el cambiante tamaño y estructura de los hogares españoles. La aparición de hogares complejos (diferentes de los de pareja sola, y en soledad), ha sido una estrategia de las personas para defenderse de situaciones de riesgo o de las consecuencias de la muerte de miembros de la familia. Viudas, hermanas, personas que no formaban nuevos hogares, se agrupaban, como forma de subsistencia y de unión de fuerzas para sacar adelante la economía familiar. Con el descenso de la mortalidad, los hogares empiezan a hacerse más simples. Hay y habrá menos viudas. Las mejoras tecnológicas y de modos de vida permite a las personas vivir solas o en pareja, sin más ayuda. Todo ello motiva que disminuyan fuertemente los hogares complejos/resto de hogares

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

no en pareja, no en soledad, y aumenten estos dos últimos. Este proceso implica: que pueden vivir solos, que en caso de que aparezca discapacidad pueden atenderse uno a otro (en pareja), que ha descendido la discapacidad especialmente la grave (pues si fuese grave no podrían vivir solos), que en este tipo de hogares los hombres (mayores) cuidan casi tanto como las mujeres. De proseguir esta tendencia, esto supondría, por una parte, una liberación de mano de obra, que ahora se dedica a cuidar, supondría también que el gasto público en cuidados debería re-orientarse, y hasta es posible que disminuyese.

Consecuencias en la fuerza de trabajo

Una serie de consecuencia de los cambios demográficos, que queremos resaltar en este curso, afectan a la fuerza de trabajo.

- El tamaño de la fuerza laboral menguará.

Las cohortes que empiezan a entrar ahora en la fuerza laboral son más pequeñas. Este es un problema de calado en Europa. En España, no podemos hablar de momento de reducción, pues tenemos la masa laboral más grande de la historia, y no descenderá hasta la próxima década cuando empiecen a jubilarse las generaciones del *baby boom*. La tasa global de empleo (fuerza laboral/población total), puede descender en el futuro. La tasa específica además no es de las más altas de la OCDE.

- La edad media de fuerza laboral aumenta.

Se producirá un envejecimiento de la masa laboral, aumenta el peso de los trabajadores de edad (50-64) respecto al conjunto de los trabajadores, por aumento de la supervivencia y por el descenso de la fecundidad que hace que cohortes más reducidas estén entrando ya en edades laborales, de esta forma aumentará el peso relativo de los trabajadores de más edad.

- El paso de la onda del *baby boom* por los grupos centrales de la estructura.

Esto asegura ahora una amplia base de cotización e impuestos que garantiza el estado del bienestar. Tenemos ahora las cohortes en edad de trabajar más grandes de la historia; nunca antes y nunca después de diez años, tendremos ese tamaño de la fuerza de trabajo. Por tanto, el problema económico en España no es de falta de masa laboral, sino de actividad económica para dar trabajo a toda esa mano de obra. Las primeras cohortes del *baby boom* llegan a edades de jubilación

El envejecimiento de la población trabajadora

hacia 2024. Esta jubilación no debería causar tanta inquietud: no llegan de golpe, ni son tantos en las primeras generaciones que se jubilan, comparadas con las que se han jubilado en los años previos.

- El envejecimiento de la masa laboral tiene directas implicaciones en la productividad.

La productividad de los trabajadores varía a lo largo de su vida laboral, debido a la acumulación de experiencia (sube), o depreciación/desfase de sus conocimientos (baja), o por cambios en sus capacidades físicas o mentales. El envejecimiento (mayor edad media) de la masa laboral puede tener efectos negativos en la innovación y la productividad. Si el puesto de trabajo requiere cambios a lo largo del tiempo, los trabajadores de más edad pueden encontrar más dificultades para adaptarse. El avance de las tecnologías de la información y la comunicación puede colocar a los trabajadores de edad en desventaja respecto a los más jóvenes. Estos retrocesos de productividad dependen obviamente de la estructura industrial de la economía: hay actividades o trabajo donde los trabajadores pueden ser menos productivos cuando envejecen (p.e. construcción); neutrales, (p.e. empleados de banca, comerciales), y en otros donde podría aumentar la productividad (p.e. ocupaciones que incrementan con la edad, profesores, abogados, doctores, administradores).

- Los 60 de ahora son los 50 de hace unas décadas.

Existe un retraso del curso de vida. La ganancia de años a la muerte hace que en 2014, a los 60 años, quedasen 25,3 años de vida por vivir (ambos sexos). En 1955, quedaban también 25,4 años por vivir a las personas que en ese momento tenían 50 años de edad. Es decir, se han ganado 10 años desde 1955. Esta ganancia de años a la muerte, a todas las edades, permite decir que ahora los 60 son los 50 de antes, no sólo en las tablas de mortalidad, sino también en muchos comportamientos, estadio el curso de vida, compromisos adquiridos, etc. Esto significa que hemos ganado una especie de "cuña" de tiempo distribuidas a lo largo del curso de vida. Esto puede tener trascendencia en la forma de adaptarse al ciclo de la fuerza laboral.

Otras consecuencias del envejecimiento demográfico

- Estado de bienestar.

Esta situación de envejecimiento pone a prueba los fundamentos del estado del bienestar, las percepciones de los ciudadanos, la formación de las opiniones, la

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

solidaridad intergeneracional, sobre todo reclama la necesidad de estudios de detalle continuados sobre este proceso de envejecimiento y sus implicaciones. Los cinco grandes bloques de gasto público social (desempleo, salud, cuidados de larga duración, educación y pensiones), están relacionados con la edad; tres de ellos (pensiones, salud, cuidados de larga duración) están estrictamente relacionados con el envejecimiento. Por tanto, la estructura demográfica tiene estrecha relación con el gasto y con el mantenimiento del estado del bienestar.

- La percepción de los problemas también deteriora la imagen de la vejez.

Los hombres no actúan en función de cómo son las cosas sino en función de cómo las perciben. La percepción de la vejez es una especie de velo que se superpone a las realidades que están debajo, y puede distorsionarla, estereotiparla. El principal riesgo de esta visión catastrofista del cambio demográfico, del envejecimiento, es el establecimiento de una brecha generacional, incluso de una guerra de edades (no declaradas, ni la brecha ni la guerra) El cómo se percibe la vejez puede afectar al desarrollo de políticas, pues la visión catastrofista puede ser utilizada como elemento de alarma para imponer determinadas políticas, quizá inadecuadas.

Propuestas para afrontar los impactos negativos de los cambios demográficos y del envejecimiento

Organismos públicos, entidades y organizaciones de diversa índole, (especialmente la Comisión Europea, también la OMS con su estrategia de Envejecimiento activo; la OCDE y su línea de reforma de pensiones; World Economic Forum; ONU, dentro de su División de Población; el Plan de Acción Internacional sobre Envejecimiento; el National Institute of Aging; Population Reference Bureau, etc.), han formulado propuestas para afrontar las consecuencias negativas del envejecimiento demográfico. Vamos a referir algunas.

- Medidas puramente demográficas. Renovación demográfica.

No son la solución para revertir la estructura de edades (además, no necesitamos volver a la pirámide; una estructura de pilar también haría viable un estado de bienestar). No se puede aumentar fácilmente la fecundidad y mantenerla. Renovación demográfica significa promover o facilitar el aumento de la fecundidad, conciliando vida laboral y vida familiar, facilitando acceso a los servicios públicos, entre otras medidas. ¿Se puede incrementar la fecundidad? Aunque medidas de este tipo no resolverían el problema, se cree es posible obtener resultados positivos si se facilita el consumo hacia los niños (servicios), si se concilia mejor vida familiar y laboral.

El envejecimiento de la población trabajadora

Pero los investigadores no creen que las tasas de fecundidad se incrementen en el futuro. Las proyecciones del INE en sus diferentes escenarios no prevén un incremento de la fecundidad.

- Integración de los inmigrantes.

La inmigración no sería una solución demográfica suficiente, aunque aliviaría el problema, pues se precisarían millones de inmigrantes en la Unión Europea en esta primera parte del siglo para mantener las relaciones entre los grupos demográficos de la estructura de población; luego no parece muy viable. Parte de la solución de potenciar la inmigración reside en que su fecundidad es más alta, pero la fecundidad de las mujeres inmigrantes se adapta pronto a las pautas del lugar de destino, cayendo. Pero también es más probable que sus tasas de desempleo sean mayores en momentos de crisis, como ha sucedido en España (con paro, emigración, detención de los flujos inmigratorios). La inmigración puede provocar desajustes territoriales: no se van a las regiones deprimidas sino a las dinámicas, que con el tiempo aumentan su brecha con las más atrasadas.

- Mayor participación en la fuerza de trabajo.

Más empleo. Se trata de aumentar la base de la fuerza de trabajo. Esta medida defendida por la Comisión Europea, afecta tangencialmente a España, ahora. Es una medida a futuro, cuando disminuya fuertemente la masa laboral. Actualmente, los 4,6 millones de parados (2016) no tienen que ver con el proceso de envejecimiento, no han sido provocados por éste, ni el aumento del paro repercute en el ritmo de envejecimiento. Son dos cuestiones diferentes, con causas y soluciones diferentes. Puede chocar que algunas respuestas incidan en el aumento de la masa laboral, cuando ahora tenemos históricamente la mayor fuerza de trabajo de la historia reciente y venidera: el paso de las cohortes del baby boom por las edades laborales. Es una propuesta pensada para el futuro.

Se puede conseguir más empleo, cuando la masa laboral descienda, de dos formas: por incorporación de mujeres cuyas tareas reproductivas han descendido (es la ventaja de tener fecundidades bajas), y por la incorporación de trabajadores más jóvenes, es decir, cambiando el calendario de incorporación al trabajo. Esta propuesta significa no fragmentar el curso de vida en compartimentos. Se puede aprender a lo largo de toda la vida y no sólo en la primera etapa; se puede aportar valor económico también en la vejez. Se puede aumentar la base de participación laboral intensificando la formación, acortando períodos; no es necesario alcanzar el mayor grado de especialización antes de entrar en el mercado de trabajo, se puede desarrollar formación durante más tiempo, ya en período laboral, para lo

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

que obviamente planes, materias, calendarios, etc., de las universidades/escuelas técnicas deberían adaptarse, para mantener un sistema de formación continua durante todo el curso de vida. Esto aumentaría la fuerza laboral, al ingresar antes y aumentaría su capacitación permanentemente, y aumentaría la productividad de los trabajadores, especialmente los de más edad.

- Vidas laborales más largas.

Es una forma de repartir la esperanza de vida ganada. Parte de esta propuesta ya está siendo desarrollada en muchos países, como España: retrasando la edad de jubilación de 65 a 67 años, y quizá más dentro de unos lustros. Se dispone de más tiempo; más tiempo para reestructurar el curso de vida; más tiempo ganado a la muerte, es como si pudiésemos repartir cuñas de tiempo entre los tres grandes grupos de edad. Hasta ahora las ganancias de vida se han repartido entre los jóvenes, que permanecen más tiempo en su etapa de joven, en papeles de joven, formándose, y los mayores, que permanecen más tiempo como pensionistas, en ocio, sin políticas apropiadas de participación y con un potencial apenas utilizado. En los últimos 30 años ha aumentado la esperanza de vida al nacer en 6,7 años, la esperanza de vida a los 65 ha aumentado en 4,2 años, y no se ha movido la edad de jubilación. Por tanto, demográficamente, tiene sentido repartir también parte de esos años ganados en buena salud al grupo central de la estructura demográfica, por ejemplo, ampliando el período laboral, incrementando la edad de jubilación. Más años en período laboral aumentará la fuerza de trabajo, cuando las cohortes menguantes de niños y jóvenes actuales alcancen la edad laboral.

- Medidas económicas: mayor productividad del trabajo.

El aumento de la productividad es la principal fuente (si no lo única) para el crecimiento en Europa. Las proyecciones presupuestarias y económicas de la Comisión Europea señalan que será casi la única fuente de crecimiento económico. Los expertos se dividen entre los que creen que no será suficiente para el mantenimiento del gasto público social, y los que opinan lo contrario. Se precisa más gasto en educación y formación. Existe un riesgo de que lo invertido en determinados territorios acabe "emigrando", cuando los jóvenes buscan alternativas en otros territorios.

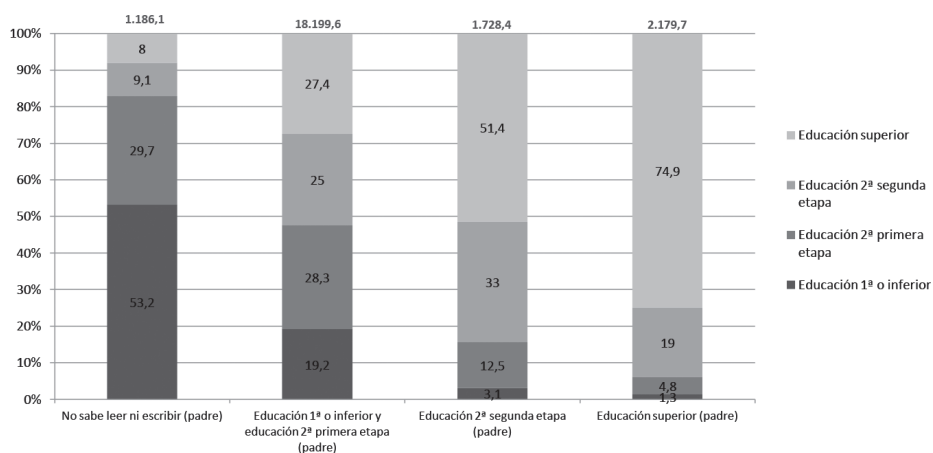
- Reconocer la importancia de la experiencia de las etapas tempranas.

Esto significa, por ejemplo, confirmar el papel que tiene la educación, no solo en que crea más oportunidades laborales, mejores puestos de trabajo, mejor remuneración, mayor productividad, posibilidad de mayor acumulación de recursos para afrontar la etapa final de la vida, sino que también la gente con más educación

El envejecimiento de la población trabajadora

tiene más oportunidades de mejorar su estatus de salud mientras envejece, es decir, promueve su salud y se ejercita en la prevención de la enfermedad y la discapacidad. Se ha demostrado que unos mayores niveles de instrucción desarrollan y mantienen durante más tiempo las capacidades cognitivas, lo que redundará directamente en un retraso de la aparición de discapacidad y dependencia. Esta forma de actuar permite conocer riesgos para adoptar hábitos más saludables, y cuando aparecen los problemas tener un abanico mayor de posibilidades para afrontarlos. Una mayor formación también se asocia a que los lugares y las personas de las que uno se rodea juegan un papel importante en la salud de uno, pues tienen hábitos también saludables, y uno procura mejorar el entorno en el que vive. La educación y la pobreza se heredan, y esto se acentúa en la población trabajadora de más edad, porque tuvieron menos oportunidades (Figura 8).

Figura 8: Nivel de formación alcanzado por el hijo según nivel del padre, 2011.



Fuente: INE: Encuesta de Condiciones de Vida. Módulo año 2011. Transmisión intergeneracional de la pobreza.

Nota: Adultos entre 25 y 59 años según nivel de formación del padre cuando eran adolescentes y nivel de formación alcanzado.

Número total de adultos (miles) y porcentajes verticales.

- Finanzas públicas sostenibles.

La Comisión Europea insiste en el ajuste de los gastos públicos. Y como complemento de esta recomendación, una apuesta por los planes de pensiones privados, complementarios del sistema público de pensiones, iniciativa política recogida en un Libro Blanco *ex profeso*.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

- Utilizar la seguridad de la supervivencia.

La estabilidad de los datos demográficos de supervivencia permitiría organizar los tiempos, desde que se entra en edad laboral hasta que se sale. Buscar utilidad a la estabilidad de los datos demográficos. Algunos demógrafos se han pronunciado por la idea del reparto del tiempo; no es realmente una respuesta sino una forma de sacar partido a una de las causas que originaba preocupación por el envejecimiento, sacar partido desde un enfoque longitudinal. Ejemplo de Bancos de tiempo. Actualmente concentramos en unas pocas edades el tener hijos, criarlos, y participar en la fuerza laboral. Medidas originales como la redistribución del tiempo de trabajo a lo largo del ciclo de vida, dando flexibilidad y libertad de elección; no solo se trata de que cada cual pueda decidir el momento de jubilación en función de lo contribuido y de las expectativas de prestaciones a recibir, también se refiere que las horas trabajadas puedan ser moduladas en otras épocas de la vida, por ejemplo si se quiere una persona retirar parcialmente del trabajo durante la crianza de los hijos, para reponer esos "préstamos" de tiempo al sistema en otros momentos de la vida (J.W. Vaupel, E. Loichinger: "Redistributing Work in Aging Europe". Science, 2006, vol. 312, nº 5782; F.C. Falingham, F. Heran, J.W. Vaupel: "Toward a new policy of life-course". Population and Policy, 2011, nº 1).

Conclusiones

Del análisis realizado se destacan las principales conclusiones:

- La ganancia de supervivencia. Se ha producido un cambio radical en la humanidad, se han generalizado las vidas completas, desde el nacimiento hasta la vejez. La inmensa mayoría de los nacidos llegarán a edad de jubilación.
- La caída de la fecundidad. Descenso muy pronunciado. No se adivina su aumento en las próximas décadas.
- El proceso de envejecimiento de la masa laboral: Estos factores han llevado al envejecimiento de la población y de la masa laboral.
- La llegada del *baby boom* a las edades de jubilación, que se producirá en la próxima década, sin problemas graves adicionales.
- La existencia de la mayor fuerza laboral de la historia de España, cuando haya escasez de mano de obra habrá soluciones.

El envejecimiento de la población trabajadora

- El futuro: el envejecimiento demográfico es inevitable. Las soluciones puramente demográficas actuando sobre fecundidad y migración, son de dudoso éxito y de difícil manejo.

Se precisan soluciones de otro tipo: mayor participación en la fuerza laboral, vidas laborales más largas, mayor productividad, mejora de la educación y la formación, finanzas públicas sostenibles y estrategias de envejecimiento saludable (evitar la enfermedad y la discapacidad, estilos de vida saludables, evitar el deterioro cognitivo, participación social) para conseguir ahorro de gasto público.

2. Análisis sociológico del envejecimiento de la población trabajadora. España y Euskadi

Gloria Múgica Conde

Socióloga y Directora-Gerente de Dema.

DEMA - Agencia Foral de Empleo y Emprendimiento. Diputación Foral de Bizkaia.

Resumen

Nuestro estado de bienestar cuenta con un sistema de protección social avanzado, que se siente por la ciudadanía como un gran logro social colectivo. Una de sus manifestaciones más relevantes es el sistema público de pensiones. Su financiación se basa, en un sistema de reparto y no de capitalización, lo que supone un ejercicio de solidaridad entre generaciones. El envejecimiento de la población motivado por la mejora de las condiciones de vida es un logro social pero la baja tasa de natalidad de nuestro entorno desequilibra y plantea dificultades para la sostenibilidad del sistema.

La respuesta debe venir de la mano de la potenciación de políticas sociales y de empleo que cambien tendencias. Actuar sobre el problema demográfico (tasas de natalidad, de actividad...), y poner en marcha políticas de empleo que apuesten por el empleo estable y de calidad, con mayor contribución a las cotizaciones de Seguridad Social, para el mantenimiento del sistema y la cohesión social. No descarto el análisis cuantitativo del problema, pero ese análisis, en términos políticos tiene que ser complementario y coyuntural.

Palabras clave: envejecimiento de la población, tasa de natalidad, sostenibilidad del sistema, cohesión social, factor migratorio, tasas de actividad, políticas activas, estabilidad y calidad en el empleo, empleo sumergido, igualdad de oportunidades, edad de jubilación, gestión de la edad, discriminación por edad.

Abstract

Our welfare state has an advanced social protection system, which is felt by the citizenship as a great collective social achievement. One of its most relevant

El envejecimiento de la población trabajadora

manifestations is the public pension system. Its financing is based on a system of distribution and not capitalization, which implies solidarity between generations. Population ageing, motivated by the improvement of the living conditions, is a social achievement. However the low birth rate of our environment unbalances and poses difficulties for the sustainability of the system.

The response must come from the strengthening of social and employment policies that change trends. Acting on the demographic problem (birth rates, of activity...) and implementing employment policies that bet on a stable and quality employment: with greater contribution to the Social security contributions, for the maintenance of the system and the social cohesion. I do not discard the quantitative analysis of the problem but that analysis, in political terms, must be complementary and cyclical.

Key words: Population ageing, birth rate, system sustainability, social cohesion, migratory factor, activity rates, active policies, stability and quality of employment, undeclared work, equal opportunities, age of retirement, age management, age discrimination.

Introducción

Hablar del envejecimiento de la población trabajadora requiere previamente tratar la realidad social en la que estamos inmersos. Se están produciendo importantes cambios en la estructura de la población, cuya principal característica es el proceso de envejecimiento de todos los países industrializados. El incremento de la esperanza de vida, que supone el incremento de la población de edad adulta, viene motivado por la mejora del sistema público y universal de salud, y por la incuestionable mejora de las condiciones de vida generales de todas las clases sociales y especialmente en las últimas décadas de las tradicionalmente más desfavorecidas. Este logro social y la baja tasa de natalidad, hace que sean los países europeos los más envejecidos, y España y especialmente el País Vasco, la población junto con Japón más vieja del mundo.

El paulatino envejecimiento de la población es un gran logro social, pero no debemos olvidar las repercusiones socioeconómicas tan importantes que ello supone. Cada vez más personas tienen derecho durante más tiempo a percibir una pensión con cargo a las arcas públicas. Si a la baja tasa de natalidad junto con una mayor longevidad, unimos que las personas deciden jubilarse antes, tenemos el incremento de la población pensionista frente a la población activa y la tensión sobre los sistemas de financiación. Son menos los que aportan al sistema y más los que reciben las pensiones por períodos más largo de la vida.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

Los datos de España y Euskadi reflejan una situación que requiere de un abordaje estructural para la sostenibilidad del sistema. Sin descartar actuaciones coyunturales que ayuden y complementen para la solución del problema.

- En España en 2015 se dio un crecimiento vegetativo negativo con un saldo de -2.753 personas, el número de defunciones superó a la cifra de nacimientos, no se perdía población desde 1941 en plena posguerra (INE 2016).

Los economistas consideran que para el mantenimiento del sistema de pensiones debe haber, como mínimo, tres cotizantes a la Seguridad Social por pensionista, es decir tres trabajadores en activo por jubilado. Sin embargo, en 2013 se terminó con un ratio de 1,96 afiliados ocupados por jubilado, el índice más bajo desde 1997, menos de dos trabajadores por pensionista (ver figura1).

Figura 1: Relación entre ocupados y pensionistas.

Año	Ocupados	Pensionistas	Ocup/Pens
2007	19.159.755	7.586.574	2,53
2010	17.478.095	7.948.463	2,20
2013	16.258.042	8.315.826	1,96
2016	17.741.897	8.609.085	2,06

Elaboración Propia.

(Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social/Estadísticas, Presupuestos y Estudios).

- En Euskadi desde el 2013 hasta el 2016 se viene produciendo un crecimiento vegetativo negativo. En 2013 las muertes superaron a los nacimientos en 574 personas y en 2016 en 2.983 (EUSTAT 2018), de continuar esta tendencia entre el 2.013 y el 2026 disminuiríamos en más de 100.000 personas. Ello es debido a la combinación de dos saldos negativos: El natural de nacimientos menos defunciones y el saldo migratorio. En lo que se refiere a saldo migratorio la estimación para el 2026 es de -50.000 habitantes, cifra similar a la del crecimiento natural (EUSTAT 2014).

En lo referido a tasa de natalidad, el número de niños por mujer para que la población no se reduzca se estima en 2,1 y en 2.015 en Euskadi era de 1,33. Mientras en 1975 la tasa de natalidad era de 19,1 nacimientos por cada 1.000 habitantes en 2016 la tasa de natalidad es de 8,4 (EUSTAT 2017).

El envejecimiento de la población trabajadora

Todo ello llevará a una menor población activa para el mantenimiento del sistema, continuando el proceso de envejecimiento de la población. La población de más de 65 años puede suponer un 26,5% en el 2026 (debido a la caída de tasas de natalidad y a la esperanza de vida, que alcanzará 82,6 años para los hombres y 88,4 para las mujeres en 2025).

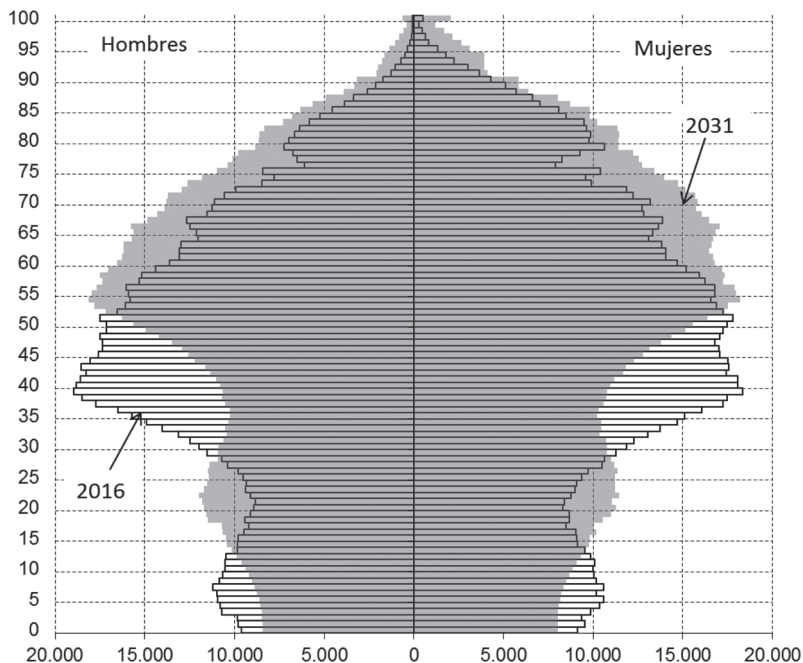
En diez años -de 2006 a 2016- la proporción de población de 65 y más años ha subido 3 puntos porcentuales, y el porcentaje de las personas de 85 pasará de suponer el 2% en 2006 al 4,6% en 2026.

Según el informe de proyecciones de población 2031 de Eustat 2017, la evolución y proyección de la población en la Comunidad Autónoma Vasca supone importantes cambios en la estructura por edades de la población de la CAV del 2016 al 2031:

“Las generaciones más numerosas que se ubican en las edades adultas se desplazarán hacia las edades adultas-maduras al tiempo que se verán sustituidas por cohortes con menos efectivos. A pesar de la aportación de población por migraciones, ese reemplazo generacional provocará que entre 2016 y 2031 los efectivos de 35 a 49 años se reduzcan un 32% mientras que aumentarán un 10% los de 50 a 64 años. En la base de la pirámide poblacional se producirá una contracción de la población infantil por la reducción prevista en el número de nacimientos en los próximos años, mientras que aumentará la adolescente y adulta-joven, al sustituirse las generaciones más vacías de la historia reciente, las nacidas en los tres últimos quinquenios del siglo pasado, por aquellas nacidas en el primer decenio de este siglo, años en los que se asistió a un repunte de la natalidad. Finalmente, se intensificará la tendencia de incrementos de población muy relevantes en la cúspide de la pirámide por la sinergia entre la llegada a esas edades de generaciones más numerosas y los avances previstos en la longevidad de la población” (ver figura 1).

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

Figura 2: Pirámides de población de la C.A. de Euskadi. 2016 y 2031..



Fuente: Eustat 2017. Proyecciones de población. Análisis de resultados.

La conclusión es que en Euskadi las cotizaciones a la seguridad social no dan para cubrir el gasto en pensiones. Existe un déficit en Seguridad Social: "Necesitaríamos cotizar un 30% más para cubrir el gasto en pensiones" (titular y portada del periódico El Correo el Jueves 4 de Septiembre de 2.014).

Este desequilibrio entre población activa y pensionistas plantea la dificultad para la sostenibilidad del sistema.

Las pensiones suponen un importante porcentaje de gasto respecto al PIB y la previsión para 2050 es de incremento en toda la UE. En 2010 España destinó al gasto en pensiones públicas el 8,9 % de su producto interior bruto (PIB), la media de la Unión Europea fue del 10,4% y los países con mayor porcentaje de gasto fueron Italia 13,9%, Francia 13,1% y Dinamarca 12,5% (Vázquez 2004).

"La nómina mensual de pensiones contributivas de la Seguridad Social alcanzó los 8.904,9 millones de euros el pasado 1 de enero. El incremento

El envejecimiento de la población trabajadora

interanual se sitúa en el 2,97%. La pensión media de jubilación asciende a 1.074,83 euros, lo que representa un aumento del 1,91% respecto al año pasado. La pensión media del Sistema, que comprende las distintas clases (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y a favor de familiares), alcanza los 930,27 euros mensuales, lo que supone un aumento interanual del 1,82%.

El conjunto del Sistema público supera los 9,5 millones de pensiones contributivas (9.572.422), un 1,13% más respecto al año pasado. Más de la mitad, 5.883.810 concretamente, son por jubilación; 2.359.665 corresponden a viudedad; 949.857 a incapacidad permanente; 337.848 a orfandad y 41.242 a favor de familiares". Gabinete de comunicación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 26/1/2018.

La diferencia de gasto en pensiones contributivas entre el mes de Diciembre de 2013 y 2017 (5 años), es de más de un 4,5%, y en 10 años el gasto ha aumentado en más de un 13% (ver figura 2).

Figura 3: Gasto en pensiones contributivas.

Año	Diciembre (millones de euros)
2008	8.464.342
2013	9.145.966
2014	9.270.942
2015	9.360.799
2016	9.473.482
2017	9.581.770

Elaboración Propia.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social/ Estadísticas/Prestaciones de Seguridad Social y otra protección social/Principales Series.

Un Estado de Bienestar como el europeo está basado en la solidaridad entre generaciones, un sistema redistributivo donde las personas en edad activa pagan las pensiones que reciben los jubilados, y esta población activa recibirá sus pensiones de la siguiente generación de trabajadores y trabajadoras. Mientras existe equilibrio establecido entre trabajadores y pensionistas no hay problema, pero el desequilibrio plantea un problema socioeconómico a resolver.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

La causa del problema tiene un origen puramente demográfico pero las consecuencias son claramente económicas. No se puede dar una solución global puesto que cada país tiene su idiosincrasia, puntos de partida y evolución diferentes. Y también hay que tener en cuenta que arreglar los retos financieros de los sistemas de pensiones, debe tener en cuenta las implicaciones para la sostenibilidad social, y para que las condiciones de vida en el futuro de las personas mayores sean adecuadas.

Es necesario desde lo público un sistema de garantía de rentas para que las personas puedan tomar decisiones a largo plazo en su vida.

Como las consecuencias son económicas las propuestas de solución pueden tener también este carácter, como por ejemplo:

- Rebajar el importe de las pensiones.
- Privatizar pensiones.
- Un gravamen impositivo.

La rebaja de pensiones y su privatización supone cuando menos un retroceso de derechos conseguidos, una ruptura de la cohesión social y del derecho de igualdad de oportunidades (no hemos llegado hasta aquí para retroceder, es necesario buscar otras soluciones). A su vez el gravamen impositivo puede tener efectos negativos para el crecimiento económico.

Estas opciones no resultan validas por los motivos anteriormente expuestos y además porque actúan sobre las consecuencias y no sobre las causas, el problema sigue ahí. Es necesario actuar sobre el problema demográfico (el envejecimiento de la población se produce por la longevidad y sobre todo por las bajas tasas de natalidad), y sobre las causas que están generando la falta de equilibrio entre ingresos y gastos para la sostenibilidad del sistema de prestaciones sociales.

Factores que concurren en el envejecimiento de la población trabajadora

- Las tasas de natalidad.

Una tasa de natalidad por debajo del nivel de renovación, implica inevitablemente un descenso de la población y sus efectos sobre el crecimiento económico son negativos. Este descenso de población supone menor población activa y el menor

El envejecimiento de la población trabajadora

crecimiento de la población activa, menor crecimiento económico y menores posibilidades de garantizar las prestaciones sociales. El número de niños por mujer para que la población no se redujera tendría que ser de 2,1 y en 2015 es de 1,33. La tasa de natalidad en 2016 en España, es de 8,79 nacimientos por cada 1000 habitantes (INE 2018).

Por tanto, la solución no inmediata pero estructural, y que sienta las bases para paliar el problema, es abordar políticas de familia que fomenten la natalidad. Incentivar familias con dos hijos o más, introduciendo medidas dirigidas a aliviar costes asociados a la alimentación, vestido, cuidado y educación de los hijos, así como guarderías públicas, exenciones de impuestos y ayudas por números de hijos y conciliación. Esta es una de las opciones y políticas que están abordando los países Nórdicos, que todavía no está produciendo efectos notables porque las parejas sin hijos no se ven perjudicados. La diferencia de incentivos debiera ser notable para que produjera efectos; una política directa y efectiva.

- Desajustes en el factor migratorio.

El factor migratorio es capaz de modificar la composición y el tamaño de la mano de obra y por tanto modificar la relación entre población activa y pensionistas. Sin embargo, este es un factor volátil ya que la inmigración no siempre depende del país receptor. En cualquier caso, es necesario canalizarlo y ajustar a términos adecuados para compensar tasas de envejecimiento.

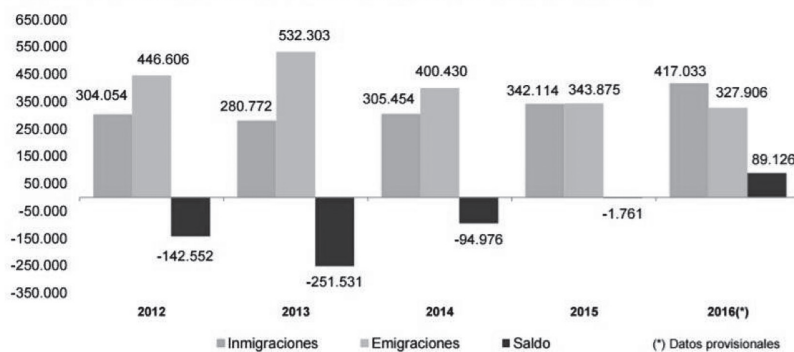
En nuestro país se ha producido un proceso de emigración de jóvenes a otros países, de inmigrantes que retornan a sus países de origen y un descenso de la inmigración, fruto de la crisis en la que hemos estamos inmersos, esto provoca un agravamiento de la situación de brecha entre cotizantes y pensionistas.

Durante 2013 España registró el mayor saldo migratorio negativo del periodo de crisis. Estuvo provocado por un descenso de un 4,3% de la inmigración y un aumento del 22,7% de la emigración (INE 2014). La tendencia ha comenzado a cambiar durante el primer semestre de 2016, fecha en la que se registró un saldo migratorio positivo de 52.926 personas. Este saldo es consecuencia de una inmigración de 237.115 personas, frente a una emigración de 184.189 (INE 2017).

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

Figura 4: Migración exterior de España.

Evolución de la migración exterior de España por años (2012-2016)



Fuente: INE. Nota de prensa 29 de junio de 2017. Cifras de Población 1-1-2017 y Estadística Migraciones 2016.

Por ejemplo; en España para paliar los cambios que se producirán por el incremento de la longevidad, desde el año 2000 al 2050, se estima necesario recibir un flujo migratorio medio constante de unas 400.000 personas por año, esto supone un alto nivel y problemas para acoger, pero si se intenta adecuar un flujo migratorio anual que permita un incremento cero del porcentaje de dependencia, estabilizando trabajadores activos y pensionistas; en este caso sería necesario unos 160.000 inmigrantes, caso que fueran jóvenes para trabajar.

- Las bajas tasas de actividad.

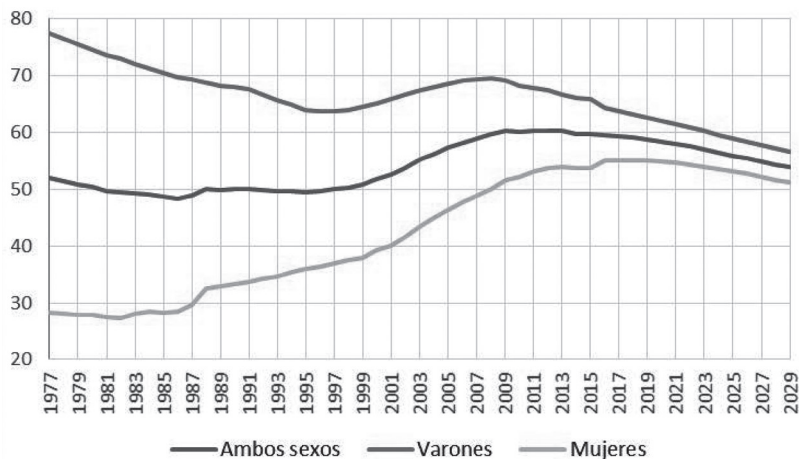
Es necesario, a su vez, el incremento de la población activa como medida estructural. La tasa de actividad tiene efectos para la economía y la productividad.

En España la tasa de actividad en 2015 (Eurostat) era de 58,8. En los países Nórdicos, la tasa de actividad es bastante mayor, Suecia 64,8 y Dinamarca 62,2.

En 2016 se produjo una caída de la población activa que se redujo en 102.400 personas en el cuarto trimestre, hasta alcanzar los 22.745.900 españoles, la menor cifra de activos en 10 años (INE 2017).

El envejecimiento de la población trabajadora

Figura 5: Proyecciones. Tasas de actividad a 1 de enero. Población de 16 o más años. Total nacional.



Proyecciones INE.≠

La tasa global de actividad de la población española de 16 o más años y residente en viviendas familiares pasa de un 59,53% en 2016 a un 53,84% en 2029, con una variación para el periodo total de $-5,69$ puntos porcentuales. La variación es inicialmente de $-1,58$ puntos en el periodo 2016-2021, situándose la tasa en 2021 en el 57,95%. A continuación varía $-2,53$ puntos entre 2021 y 2026, tomando el valor de 55,42% en 2026. En el último periodo 2026-2029 tiene una variación de $-1,57$ puntos.

En 2016 por cada 100 mujeres activas de 16 o más años hay 110,8 hombres, mientras que en 2029 hay 104,1. La disminución (de $-6,4$ en total) se concentra principalmente en el periodo 2016- 2021 ($-4,4$).

Políticas de empleo como alternativa

La respuesta no única pero si fundamental pasa por fomentar políticas activas de empleo que incrementen la tasa de actividad, que incrementen el nivel de empleo y aporten nuevas cotizaciones a la Seguridad Social, por ejemplo mediante:

- El incremento de la incorporación de la mujer al trabajo.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

- La estabilidad y calidad en el empleo.
- El incremento de la edad de jubilación.
- La gestión de las prejubilaciones.
- El sistema dual de trabajo según la edad.
- La gestión de la edad en las organizaciones.
- Evitar la discriminación por razón de edad.

Tratamos a continuación sobre ellas:

- El incremento de la incorporación de la mujer al trabajo.

La lucha por la incorporación de la mujer al mundo laboral no ha tenido un efecto lineal de crecimiento a lo largo de la historia. A pesar de promoverse este derecho fundamental de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, y siendo una preocupación importante de Organismos internacionales como la ONU, la OIT, la OCDE y la UE, y de movimiento de mujeres, la participación de la mujer en el ámbito laboral ha tenido que ver con muchos condicionantes sociales e ideológicos y con los ciclos económicos. Los periodos de mayor incorporación de las mujeres al trabajo han sido coincidentes con momentos económicos en alza y con necesidad de más personas trabajadoras.

En estos momentos que se está superando la crisis, que ha tenido efectos importantes en la destrucción de empleo, la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades, supone además de un derecho fundamental, avanzar hacia un modelo en el que esta integración plena posibilita mejorar las tasas de actividad y modificar tendencias.

Promover políticas y pactos que favorezcan la incorporación de la mujer en el trabajo, de manera estable y con trabajos de calidad, sin brecha salarial, con jornadas completas y no parciales como complementos familiares, posibilitarán una mayor contribución a las arcas públicas y al cajón de las pensiones, posibilitándolas el acceso a una pensión digna.

Es necesario sensibilizar y fomentar programas de activación para el empleo de mujeres, acompañados de políticas de conciliación, que se adecuen a un mercado laboral que integra por igual a hombres y mujeres. En un escenario y tendencia de

El envejecimiento de la población trabajadora

caída de la población activa, se necesita incorporar a todos y todas las que estén en edad de trabajar, con continuidad y por el mayor tiempo posible.

- La estabilidad y calidad en el empleo.

La bolsa de las pensiones depende de cuántos cotizan y de cuánto cotizan. El envejecimiento y las bajas tasas de natalidad ponen en riesgo la sostenibilidad del sistema de pensiones, pero también un mercado laboral precario sin estabilidad, ni calidad en el empleo.

La crisis económica ha destruido empleo que el mercado laboral no está recuperando en igualdad de condiciones. Las condiciones salariales actuales, peores que antes de la crisis, suponen cotizaciones más bajas a la Seguridad Social. Se suma que existe una mayor temporalidad, y las entradas y salidas del mercado laboral son continuas, lo que supone espacios de inactividad y lagunas de cotización.

Siendo un problema la tendencia de caída de la población activa, es doble problema si el periodo establecido como edad para trabajar no mantiene estabilidad, ni condiciones salariales que permitan cotizaciones que equilibren el sistema. La elevada tasa de economía sumergida agrava el problema de precarización del trabajo, de futuros inciertos y de falta contribución a la bolsa de las pensiones.

Las políticas de empleo deben tener como objetivo la calidad y la estabilidad, para garantizar el presente y el futuro de las personas. La construcción de su proyecto vital, profesional, de vivienda y para poder constituir una familia, requiere de una seguridad y unas condiciones mínimas. Las bajas tasas de natalidad tienen que ver en gran medida, con la falta de estas condiciones y de una seguridad, además de la necesidad de desarrollar otras políticas de carácter social, cultural y económico que acompañen y fomenten la natalidad. Es necesario invertir en políticas familiares que faciliten la emancipación de los jóvenes y apoyen a las familias con hijos con carácter de continuidad.

- El incremento de la edad de jubilación.

Se estima que si se aumentara la edad de jubilación en cinco años, sería suficiente para compensar las consecuencias económicas del envejecimiento de la población. Esto no puede ser una medida inmediata pero la solución si puede ser ir alargando escalonadamente la edad de jubilación que iría compensando paulatinamente el aumento de la longevidad. Otra medida es evitar las prejubilaciones y el adelanto voluntario de las jubilaciones (jubilaciones anticipadas).

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

En España se han acometido reformas legales que afectan a la edad real de jubilación. El gasto en pensiones es la principal partida del presupuesto español. En el futuro irá a más, solo las prestaciones contributivas supondrán a mitad de este siglo en torno al 15% del PIB, según diversos estudios, por la llegada a la edad del retiro de la generación del baby boom, los nacidos en los años sesenta del siglo pasado. Estos datos y previsiones impulsaron una profunda reforma de pensiones de enorme impacto social que elevó la edad de jubilación de 65 a 67 años.

A partir de 1-1-2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral, requiriendo haber cumplido la edad de 67 años o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.

Las edades de jubilación y el período de cotización referidos, se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan en el cuadro que puede verse en el capítulo 2 de este libro.

Por tanto, en 2027, final del periodo transitorio establecido, deberán acreditarse 38 años y 6 meses para poder jubilarse a los 65 años.

La edad efectiva de jubilación en España, -la edad media a la que el trabajador se retira definitivamente del mercado laboral- está en torno a dos por debajo de la edad legal. Cuando se abordó la reforma en 2010, los españoles se jubilaban de media a los 63,5 años (una de las más altas de Europa), 18 meses antes de la edad legal, que era de 65, la edad efectiva es menor por el efecto de las jubilaciones anticipadas.

En este sentido las reformas legales de 2012 que afectan a la edad real de jubilación, principalmente restringiendo el acceso a las jubilaciones anticipadas y a las jubilaciones parciales, está teniendo un lento efecto y se va percibiendo como la edad de jubilación se está retrasando y la jubilación anticipada se está moderando. Las jubilaciones se retrasan a pesar de que la crisis económica podría haber provocado un aumento de las prejubilaciones. Según cálculos basados en la Encuesta de Población Activa (EPA), el porcentaje de jubilados entre 53 y 64 años ha caído desde el 14% de 2005 al 11% de 2014.

Según los datos oficiales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la edad media real de jubilación en España en 2016 fue de 64,1 años. Las mujeres, con carreras más cortas de cotización que los hombres, aguantan más en sus trabajos y se jubilan de media a los 64,6 años, mientras que los hombres lo hacen a los 63,9 años de media.

El envejecimiento de la población trabajadora

Sin embargo, desde 2014 la edad media real de retiro se ha estancado, en contra de lo perseguido por los legisladores con la aprobación de las reformas citadas. El principal motivo es el aumento constante de las jubilaciones anticipadas y parciales, antes de 65 años. En 2013, este tipo de retiros suponía el 38% de las nuevas altas de jubilación y en 2016 supone ya el 44,3% de los nuevos jubilados.

La causa de que no surta efectos la reforma que en 2013 endureció los accesos a la jubilación anticipada y parcial es porque la propia ley establece excepciones que permiten a numerosos trabajadores jubilarse de forma anticipada con las condiciones de la ley de 2011, lo que hace que más del 60% de quienes se retiran antes de la edad legal lo hagan según la normativa antigua, más generosa y, por tanto, más costosa para el sistema. Otro de los motivos que impiden aumentar la edad real de jubilación es el escaso éxito de la prolongación de la vida laboral.

Otra reforma para aliviar tensiones en el gasto de pensiones pero que a futuro puede tener repercusiones en las condiciones de vida de nuestros mayores, es el "factor de sostenibilidad" del sistema de pensiones, que entrará en vigor en 2019 y que permite revisar los parámetros fundamentales del sistema de la jubilación "en función de la evolución de la esperanza de vida", se aplicará en el cálculo de la pensión inicial y será revisado cada cinco años. Ese factor de sostenibilidad tendrá efectos bien sobre la edad de jubilación, bien sobre la cuantía inicial de la pensión, bien sobre las condiciones de revalorización.

- La gestión de las prejubilaciones.

Es un hecho que todos conocemos y especialmente en Euskadi, que los procesos de reconversión de la industria se llevaron a cabo con proceso de prejubilaciones y con un alto coste para el Estado y para el sistema de prestaciones. Fueron reconversiones de éxito social en lo que se refiere a una salida no traumática en lo económico, pero no fueron igualitarias. Fue dual puesto que en los sectores maduros, grandes empresas industriales con trayectoria y fuerza sindical o compañías como los Bancos, se realizaron procesos de prejubilación con edades desde los 52 años y altas pensiones e indemnizaciones y pluses en algunas ocasiones como el caso de Altos Hornos de Vizcaya.

Sin embargo, empresas auxiliares u otras pequeñas empresas en reconversión fueron peor paradas. Por tanto sirvió en su momento, pero dejó cicatrices y una población con altas tasas de paro, bajas tasas de actividad y un importante gasto público que ha tenido sus efectos en los años siguientes.

Es por tanto necesario ahora, al contrario, retrasar la edad de jubilación y evitar las

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

jubilaciones anticipadas, más aún cuando la entrada al mercado de trabajo se ha retrasado, porque la mano de obra requerida es cada vez más cualificada y requiere que llegue más formada, elevando la edad de los jóvenes para iniciar su primer empleo, y por el efecto de la crisis que afecta sobre todo a los jóvenes para acceder al trabajo. Esta generación cuenta con periodos de desempleo y huecos de cotización para el cálculo de su pensión a futuro; inician más tarde su primer empleo, interrumpen periodos de trabajo y, por tanto, para cumplir los periodos exigidos de cotización, cada vez es más necesario retrasar la edad de jubilación.

- El sistema dual de trabajo según la edad.

Las personas de edad son muy diversas, sus conocimientos y habilidades son muy diferentes y sus condiciones físico—físicas también lo son, por tanto no pudiendo extraer conclusiones generales, sin embargo, si es una realidad que con la edad se suelen producir ciertas limitaciones funcionales, estas tienen repercusiones para determinados tipos de trabajos, es decir, no debe ser la edad la que marque la barrera para el trabajo, si no el tipo de trabajo el que indique unos tramos máximos de edad adecuados para su desarrollo de manera efectiva y saludable.

En el periodo de reconversión industrial de las empresas en Euskadi, el sistema dual se produjo entre las grandes empresas (sectores industriales maduros, grandes empresas, la banca...) y las pequeñas empresas. Las condiciones de edad de jubilación y las condiciones económicas de salida, eran incomparables, siendo para las primeras (gran empresa) condiciones mucho más ventajosas. Si eras un trabajador de la banca o de Altos Hornos de Vizcaya (AHV) te podías prejubilarse con 52 años, con características de trabajo entre la Banca y la siderurgia, totalmente diferentes, sin embargo pequeños talleres de soldadura, calderería, etc., no podían acogerse a estos planes de prejubilación, por ser planes propios de empresa, aunque se pagaban con las arcas públicas.

El sistema dual entendido por sectores y tipos de trabajos, se refiere, sin embargo, a que se tenga en cuenta las capacidades necesarias para el desarrollo profesional y que ello marque diferentes edades de jubilación, no teniendo que ser la misma edad de jubilación para un calderero, soldador, pintor que para un profesor, administrativo, médico. Las profesiones que requieren de un mayor esfuerzo físico, deben contemplar el aspecto de ciertas limitaciones funcionales que se producen con la edad y debe ser contemplado para la edad de jubilación.

Es necesario que los trabajadores y trabajadoras mayores permanezcan más tiempo en el mercado de trabajo, pero dependiendo del tipo de trabajo podrán permanecer más o menos tiempo. Ya existen sectores que esto lo tienen recogido

El envejecimiento de la población trabajadora

mediante la adaptación de los trabajadores de edad en otros puestos en la empresa (cuerpos policiales, bomberos.), pero debe ser un nuevo sistema basado en estos principios, no recogido por convenios o acuerdos profesionales.

La creación en 2013 de las jubilaciones activas, que permiten compatibilizar el trabajo con el cobro del 50% de la pensión, favorece la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad, promoviendo el envejecimiento activo, habiendo sin embargo influido, en la disminución de la jubilación demorada. En la primera mitad de 2015 se dieron de alta 7.481 nuevos jubilados demorados y 4.288 nuevos jubilados activos. El éxito de esta última modalidad de retiro se debe al colectivo de autónomos, que son los que mayormente se están acogiendo a ella.

- Gestión de la edad en las organizaciones.

Retrasar la edad de jubilación supone un cambio importante, que requiere abordar este nuevo proceso con una visión innovadora, en la que se implique tanto la administración, como las empresas, y las y los trabajadores de las empresas.

Si queremos que se produzca un cambio efectivo en la edad de jubilación es necesario que los y las trabajadoras puedan llegar a la edad de jubilación prevista, y lo hagan de manera activa y saludable.

Para llegar al objetivo final es necesario que las personas trabajadoras de más edad sean tenidas en cuenta en sus características diferentes por razón de la edad, para adaptar su puesto de trabajo a esta realidad, favoreciendo la calidad de vida en el trabajo de estos trabajadores y trabajadoras y la productividad de las empresas.

La realidad de hoy en las empresas es totalmente diferente y su composición también lo es. En épocas anteriores las empresas eran mayormente gran empresa donde los trabajadores entraban jóvenes y se jubilaban y tenían características comunes, fundamentalmente hombres, de la zona o inmigrantes nacionales, mismo idioma y religión... La realidad de hoy es totalmente diferente las empresas contratan hombres y mujeres, extranjeros, con idioma y religión diferentes, la entrada y salida de los trabajadores es prácticamente continua y las edades varían. Esto supone que la dirección de recursos humanos se adapte a esta realidad y tenga en cuenta la gestión de lo diferente, para obtener mejores resultados en la empresa.

En Euskadi al ser la media de envejecimiento superior al europeo, es más necesario desarrollar una adecuada transferencia del conocimiento entre generaciones,

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

abordando nuevos métodos para realizar esta transferencia de manera exitosa. La evolución y revolución en los sistemas de comunicación e información suponen un cortocircuito para la transmisión del conocimiento, puesto que las personas de más edad se comunican mediante un canal diferente al actual. La brecha digital supone una dificultad más a esta necesidad de traspasar experiencias de trabajo, por lo que debemos hacer el esfuerzo de buscar soluciones a este problema.

Si las personas permanecen con edades más avanzadas en las empresas es necesario que se siga potenciando sus oportunidades de promoción mediante procesos de valoración profesional e inclusión en procesos de formación continua, en algunos casos fuera de los cauces habituales, que no responden a las necesidades de estos trabajadores.

Lo fundamental es crear una nueva cultura de empresa y trabajadores en la que no se dé por amortizado a un trabajador a partir de una edad, ni la empresa, ni el propio trabajador. Es habitual oír "a mí ya no me van a enseñar nada", "yo ya no tengo ganas", "ya no puedo aprender..." o que la empresa diga "ya no merece la pena enseñarle", "este no va aprender..."

Es necesario desterrar en la cultura de la empresa la idea de que el absentismo es mayor en los trabajadores de edad (los datos lo demuestran), no va ligado estrictamente a la edad, son otros factores los que también influyen, como la tipología de trabajo que desempeñan. Los trabajadores de más edad son muy diversos y por tanto también lo es su estado de salud, fortaleza y ánimo, es decir su estado físico y psíquico.

Para fomentar la calidad de vida en el trabajo es necesario tener en cuenta el aspecto de la diversidad, que se refleje en la adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferencias. Para los trabajadores de más edad es necesario flexibilizar los horarios, repartir espacios de descanso y adaptar los puestos de trabajo y la prevención a situaciones de riesgo/penosidad.

Una adecuada gestión de la edad redundará en una mayor productividad para la empresa, por la satisfacción del personal de más edad, su mayor implicación, que deriva en el aporte de sus conocimientos y experiencias. Los y las trabajadoras de más edad demuestran ser más comprometidos con la empresa, por el menor tránsito que existía en décadas anteriores entre empresas y su propia historia y trayectoria profesional.

- Evitar la discriminación por razón de la edad.

El envejecimiento de la población trabajadora

Los datos muestran que la edad es el factor mayor de discriminación, y lo es especialmente respecto a los trabajadores de más edad. Sufren discriminación en el seno del trabajo, cuando van siendo apartados de los sistemas de promoción y valoración, de los procesos de formación y sufren discriminación también en el acceso a las empresas.

Aunque la edad no aparece de forma explícita como factor clave en la selección de personal, la realidad revela de hecho una contratación muy reducida de trabajadores de más de 45 años (en Euskadi entorno al 13%). Esto supone no tener en cuenta el elemento fundamental para la contratación que es, las competencias necesarias requeridas para el puesto y en muchos casos no tener en cuenta el gran valor que aporta la experiencia, tanto la relacionada con el puesto, como la de manejo de situaciones y el propio conocimiento del mundo del trabajo. Estudios europeos han identificado que España es uno de los países en el que los estereotipos están más presentes en la contratación, y que el factor edad afecta negativamente en los procesos de selección, en casi un 65 % de los casos.

Bibliografía

- Diputación Foral de Bizkaia (2007): *Manifiesto. Bizkaia por el envejecimiento activo*. Consultado en septiembre 2017 en:
http://www.bizkaia.eus/Home2/Archivos/DPT03/Temas/Manifiesto_Bizkaia_envejecimiento_activo.pdf?hash=7f4e104636acbf926761e1bd380df8c
- Diputación Foral de Bizkaia (2010): *Plan de Acción. Para la promoción del envejecimiento activo en Bizkaia 2010-2011*.
- Eustat (2018). Banco de datos. Consultado en enero 2018 en:
http://www.eustat.eus/bankupx/pxweb/es/spanish/-/PX_2219_edef16.px#axzz5759iNbXL
- Eustat (2014). *Proyecciones demográficas 2026*.
http://www.eustat.eus/elementos/ele0011300/La_poblacion_de_la_CA_de_Euskadi_disminuira_en_mas_de_100/not0011385_c.html
- Eustat (2017). *Estadística de Nacimientos de la C. A. de Euskadi*. Consultado en Febrero 2018 en:
http://www.eustat.eus/elementos/ele0005700/Nacidos_vivos_y_tasa_de_natalidad_por_1000_habitantes_por_territorio_historico/tbl0005708_c.html
- Eustat (2017). *Proyecciones de población. Análisis de resultados*.
http://www.eustat.eus/elementos/ele0014200/Proyecciones_de_poblacion_2031/inf0014234_c.pdf
- INE (2016). *Movimiento Natural de la población*.
<http://www.ine.es/prensa/np976.pdf>
- INE (2018). Indicadores de natalidad. Consultado en enero 2018 en:
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1381>
- INE (2014). *Cifras de Población a 1 de enero de 2014. Estadística de Migraciones 2013*.
- INE (2017). *Cifras Población 1-julio-2017. Estadística Migraciones 1er semestre 2017*.
- INE (2017). *Cifras de Población 1-1-2017 y Estadística Migraciones 2016*.

El envejecimiento de la población trabajadora

- (INE. 2017). *Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre 2016*.
- INE (2018). *Encuesta de Población Activa (EPA). 4T/2017*.
- Innobasque (2011): *Euskadi envejece. Innobasque en el ámbito del envejecimiento activo y saludable*.
- Innobasque (2013). *Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi*.
- Llmarinen, J (2012): *Promoción del envejecimiento activo en el trabajo*. European Agency for Safety and health at work. European Year for Active Ageing and Solidarity between.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017): *Estadísticas, Presupuestos y Estudios*. Consultado en febrero 2018 en:
http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/index.htm
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018): *Estadísticas, Prestaciones de Seguridad Social y otra protección social, Principales Series*. Consultado en febrero 2018 en:
<https://expinterweb.empleo.gob.es/series/>
- O.I.T. (2011): *Discriminación por edad: Mayor de 50, ¿y qué?*.
- O.I.T. (2011): *Adaptar al envejecimiento de la población al lugar de trabajo*.
- Pérez, J; Nogareda, C (1993): *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la Edad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 367.
- Pérez, J; Nogareda, C; Salvador, E (1992): *"Envejecimiento y trabajo: la visión"*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 348.
- Vázquez Mariscal, A (2004): *"Las reformas de los sistemas de Pensiones en Europa. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración"*, ISSN 1137-5868, Nº 54, 2004.

3. Cambios demográficos de la población de Cataluña 2015-2030-2050

Josep Anton Sánchez Cepeda

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

Mireia Farré Mallofré

Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).

Resumen

El envejecimiento de la población es una tendencia a largo plazo que comenzó hace años en Europa, y que continuará en las próximas décadas. La estructura de la población ha cambiado y seguirá haciéndolo, como resultado del aumento de la esperanza de vida, la baja fecundidad y el tránsito de las generaciones del *baby boom* hacia las edades maduras.

Los cambios en la composición por edad de la población entre generaciones y dentro de las mismas (jóvenes, adultos y personas mayores) son clave y un elemento base para explicar cuestiones tan diversas como la transformación de las estructuras familiares, la contribución de los hombres y las mujeres al trabajo y la familia, los cambios en el mercado laboral o la reforma del sistema de pensiones. En este artículo se presta especial atención al envejecimiento de la población activa.

Palabras clave: envejecimiento, proyecciones de población, pirámide de población, estructura demográfica

Abstract

Population ageing is long-term trend, which began some years ago in Europe and is going to continue for the next decades. Population structure has changed and is going to change further because of the increase of life expectancy, low fecundity and the changeover of *baby boom* generation toward older ages.

El envejecimiento de la población trabajadora

Changes in the composition of population by ages, among generations and inside them (young, women and mature people) are a key and basic component to explain questions as diverse as the transformation of family structures, contribution of men and women to work and family, changes on labour market or amendments in the pension system. In this article, it is paid particular attention to working population ageing.

Keywords: ageing, population projections, population pyramid, demographic structure

Introducción

El envejecimiento de la población es una tendencia a largo plazo que comenzó hace años en Europa, como resultado del aumento de la longevidad (esperanza de vida) y la disminución sostenida de la fecundidad por debajo de los niveles de reemplazo. Esta tendencia es visible en las transformaciones de la estructura de edad de la población (aumento de la población en la cúspide de la pirámide y disminución en la base) y se refleja en una proporción cada vez mayor de personas mayores, junto con una disminución de la proporción de personas en edad de trabajar en la población total. Los flujos de migración impactan de forma especial en el grupo de población en edad laboral y también amplían la base de la pirámide, por la aportación de población en edad reproductiva.

El envejecimiento de la población influye en la evolución y composición de la fuerza de trabajo. Las cohortes que ingresan al mercado laboral son menores debido a los bajos niveles de fecundidad en las últimas décadas y los trabajadores de más edad constituyen una parte cada vez más importante de la mano de obra debido al tránsito de las generaciones del *baby boom* hacia la edad de jubilación. Además, estas generaciones llenas se han visto ampliadas por la ola migratoria de la primera década del siglo XXI.

Los profundos cambios en la estructura de edades esperados en las próximas décadas generan cada vez más atención. Desde el punto de vista demográfico el proceso de envejecimiento no se reduce a cambios en la composición por edades, ya que también afecta a las estructuras del hogar y las redes de parentesco. Desde el punto de vista social y laboral influye en las condiciones en los mercados de trabajo, así como en las condiciones de vida de las personas y la gestión del capital humano en las organizaciones. Desde el punto de vista económico el envejecimiento de la población repercute en los mercados de bienes y servicios, la asistencia social y sanitaria y es un reto para la estabilidad de los sistemas de pensiones.

Todos estos cambios no solo son importantes desde la perspectiva macro, sino que también tienen una influencia decisiva en el bienestar económico y subjetivo de los individuos y en consecuencia en los cursos de vida individuales.

La población en los horizontes 2030 y 2050: fecundidad, esperanza de vida y migraciones

El Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat) produce con periodicidad quinquenal las proyecciones de población de Cataluña, para evaluar las cifras, la estructura por edad y sexo, y la distribución territorial que tendrá la población de Cataluña a corto, medio y a largo plazo. Las proyecciones actualmente vigentes cubren el período 2013-2050 y constan de 3 escenarios de población: bajo, medio y alto. Cada escenario se ha construido a partir de hipótesis específicas de fecundidad, mortalidad y migraciones.

La fecundidad de la población catalana registró un mínimo histórico en la última década del siglo XX: el indicador sintético de fecundidad pasó de 2,72 a 1,14 hijos por mujer entre 1975 y 1995. Desde mediados de los años noventa la fecundidad ha crecido y alcanzó un valor máximo de 1,54 hijos por mujer en 2008, en paralelo a la alta inmigración de la primera década del siglo XXI. Desde 2008, la fecundidad ha disminuido y en 2015 es de 1,39 hijos por mujer.

El Idescat ha elaborado tres hipótesis de fecundidad, con evoluciones que se estabilizan a partir de 2030. La hipótesis baja es una fecundidad de 1,35 hijos por mujer, ligeramente inferior al valor actual. La hipótesis media supone una tendencia de crecimiento moderado de la fecundidad hasta 1,53 hijos por mujer, valores similares al máximo registrado en 2008. La hipótesis alta supone que el indicador alcanzará niveles de 1,71 hijos por mujer, valores no observados en Cataluña desde principios de los ochenta del siglo XX. Obsérvese que en todas las hipótesis la fecundidad está claramente por debajo del nivel de reemplazo generacional (2,1 hijos por mujer).

La natalidad ha tenido históricamente una evolución con fuertes contrastes entre el pico de 1975, año que registró 112.000 nacimientos, y la baja natalidad de los años noventa, cuando se registraron cerca de 55.000 nacimientos anuales. En el primer decenio del siglo XXI se produjo una recuperación de la cifra de nacimientos hasta el máximo de 89.000 en 2008, pero a partir de esta fecha se inició una disminución progresiva. La fuerte fluctuación de la cifra de nacimientos de los últimos 40 años se ha traducido en la forma de la pirámide de población, con una base más estrecha, y tendrá efectos en la natalidad a corto y medio plazo.

Los nacimientos disminuirán progresivamente, continuando la tendencia iniciada en 2009, a causa, principalmente, de la disminución del número de madres potenciales, ya que llegan a la edad fértil las mujeres de generaciones menos numerosas nacidas a partir de los años noventa y finales de los ochenta del siglo pasado. La intensidad de la disminución varía según el escenario, pero en cualquier caso el descenso de la cifra de nacimientos está garantizado hasta más allá del 2020, y la futura recuperación del

El envejecimiento de la población trabajadora

número de nacimientos difícilmente alcanzará los valores de 2008. Solo en el escenario alto, que propone una fuerte recuperación del número de hijos por mujer (superior a la registrada durante el primer decenio del siglo XXI) y una reanudación de saldos migratorios sostenidamente significativos, se lograría retornar a cifras de nacimientos equiparables al período más reciente.

En 2015 la esperanza de vida alcanzó 80,3 años para los hombres y 85,8 años para las mujeres. Desde el último cuarto del siglo XX, la evolución de la esperanza de vida de la población catalana ha sido sumamente favorable. Entre 1985 y 2015 se ha registrado un aumento de la vida media de 6,6 años para los hombres y de 5 años para las mujeres, que expresado en otros términos equivale a una ganancia de esperanza de vida de 2,2 años por década en hombres y 2 años por década en mujeres.

Idescat ha establecido tres hipótesis de mortalidad que predicen una continuación de la tendencia a aumentar la esperanza de vida, con mayor o menor intensidad. Según la evolución de la hipótesis media, en el horizonte 2030 la esperanza de vida podría ser de 83,1 años para los hombres y 88,2 años para las mujeres. En el año 2050 los hombres podrían tener una esperanza de vida de 85,3 años y las mujeres de 90,2 años, lo que representa una ligera disminución de las diferencias actuales en la vida media entre hombres y mujeres, de 5,5 años en 2015 a 4,9 en 2050.

La esperanza de vida continuará aumentando, pero la llegada a edad avanzada de generaciones cada vez más numerosas, hará aumentar el número de defunciones de forma lenta pero constante.

El crecimiento vegetativo para el conjunto del período 2015-2030 será de signo negativo, según el escenario medio. Este hecho representa un importante cambio demográfico, ya que en las últimas décadas el crecimiento vegetativo siempre ha sido de signo positivo y, por tanto, ha sido un componente que siempre ha contribuido al crecimiento de la población. En contraste, la evolución demográfica futura, medida en términos de crecimiento demográfico, estará muy condicionada por el comportamiento de los flujos migratorios.

La migración es probablemente el componente demográfico más difícil de prever. Históricamente, los flujos migratorios en Cataluña han sido el principal factor de crecimiento demográfico, aunque los niveles de migración han presentado fuertes contrastes. Durante los años sesenta del siglo pasado se estima una migración neta promedio de 70.000 personas por año. Entre 1975 y 1980 las entradas de inmigración aún superaban las salidas, con un saldo migratorio estimado de 30.000 personas al año, pero entre 1981 y 1985 el saldo pasó a tener signo negativo, de un promedio anual de -10.000, como consecuencia del aumento de las salidas de Cataluña hacia el resto de

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

España (migraciones de retorno). A partir de 1996 la tendencia cambió, hubo un crecimiento progresivo de la migración y se estima que en el período 2001-2007 Cataluña tuvo un promedio anual de 122.000 migrantes netos como resultado del aumento de la inmigración extranjera. El flujo neto de migración de la primera década del siglo XXI es, en valores absolutos, superior al registrado en los años sesenta y principios de los setenta del siglo pasado y puede caracterizarse como históricamente excepcional.

El saldo migratorio de Cataluña ha sido de signo negativo en 2011-2014 (media anual de -34.000 personas). Como resultado del gran volumen de inmigrantes del extranjero y de la crisis económica, el saldo migratorio ha estado determinado por la emigración de retorno de los inmigrantes extranjeros, proceso análogo a la migración de retorno de los inmigrantes procedentes del resto de España que ocurrió en los años ochenta. La proyección de la migración a medio y largo plazo debe tener en cuenta las fluctuaciones registradas en la migración en Cataluña en el pasado reciente y lejano, consideración reforzada por el hecho de que en 2015 el saldo migratorio ha recuperado el signo positivo. Los tres escenarios de las proyecciones se diferencian en la intensidad y duración del reciente episodio de migración de signo negativo y en el nivel medio de la migración neta a largo plazo.

Según el escenario medio, un saldo migratorio proyectado negativo en 2013-2017 y positivo en 2018-2030 resultaría en una media anual de 10.000 inmigrantes netos en el conjunto del período 2013-2030. El escenario medio prevé en el período 2030-2050 un saldo migratorio neto de 30.000 personas en promedio anual. Por lo tanto, en todo el período 2013-2050 el saldo migratorio anual promedio sería de 20.000 personas.

El escenario bajo prevé que el saldo migratorio será más negativo que en el escenario medio, tanto de intensidad como de duración. En el conjunto del período 2013-2050, el saldo migratorio medio anual sería de -10.000 personas (-22.000 migrantes netos anuales en 2013-2030 y 2.000 en 2030-2050)

El escenario alto prevé que la recuperación de la migración llegará antes y será más intensa y prolongada. En el conjunto del período 2013-2050, el saldo migratorio medio anual sería de casi 50.000 personas (38.000 migrantes netos anuales en 2013-2030 y 58.000 en 2030-2050). Como referencia, el saldo migratorio para el período 1986-2010 ha sido de 50.000 personas en promedio anual.

Entre los años 1981 y 2001 hubo en Cataluña un estancamiento en la cifra de población alrededor de los 6 millones pero durante la primera década del siglo XXI se registró un aumento excepcionalmente elevado, debido principalmente a la intensa migración desde el extranjero en un período de crecimiento económico. En el período 2002-2008 la población ha pasado de 6,4 a 7,4 millones de habitantes, con una tasa de crecimiento

El envejecimiento de la población trabajadora

medio anual del 22 por mil, lo que representa una reedición del auge demográfico catalán en los años sesenta del siglo XX. A partir de 2009, el crecimiento se desaceleró, reflejando el cambio en el ciclo económico. La población catalana registró su máximo valor en 2012, ligeramente por encima de los 7,5 millones de habitantes, con una leve disminución posterior.

El escenario medio de las proyecciones de población 2013-2051 del Idescat prevé que la población catalana disminuirá a corto plazo y se recuperará moderadamente a medio plazo. La población se situaría en los 7,55 millones en el 2030. Si se comparan estas cifras con las registradas en el pasado reciente, la población total de Cataluña alcanzaría en 2030 valores superiores al máximo histórico de 2012. A más largo plazo, la población de Cataluña crecería de forma moderada y en 2050 sería de casi 8 millones de habitantes.

El escenario bajo de las proyecciones de población 2013-2051 prevé que la población catalana disminuirá en el corto, medio y largo plazo. La población sería de 6,8 millones en 2030 y 6,2 millones en 2050, una población de la misma magnitud que la registrada en el año 2001 (antes de la reciente ola migratoria de la primera década del siglo XXI) aunque en 2050 tendría una estructura demográfica mucho más envejecida.

El escenario alto de las proyecciones de población 2013-2051 prevé que la población catalana crecerá a medio y largo plazo. La población sería de 8,2 millones en 2030 y 9,6 millones en 2050, alcanzando en ambos horizontes valores nunca registrados en Cataluña.

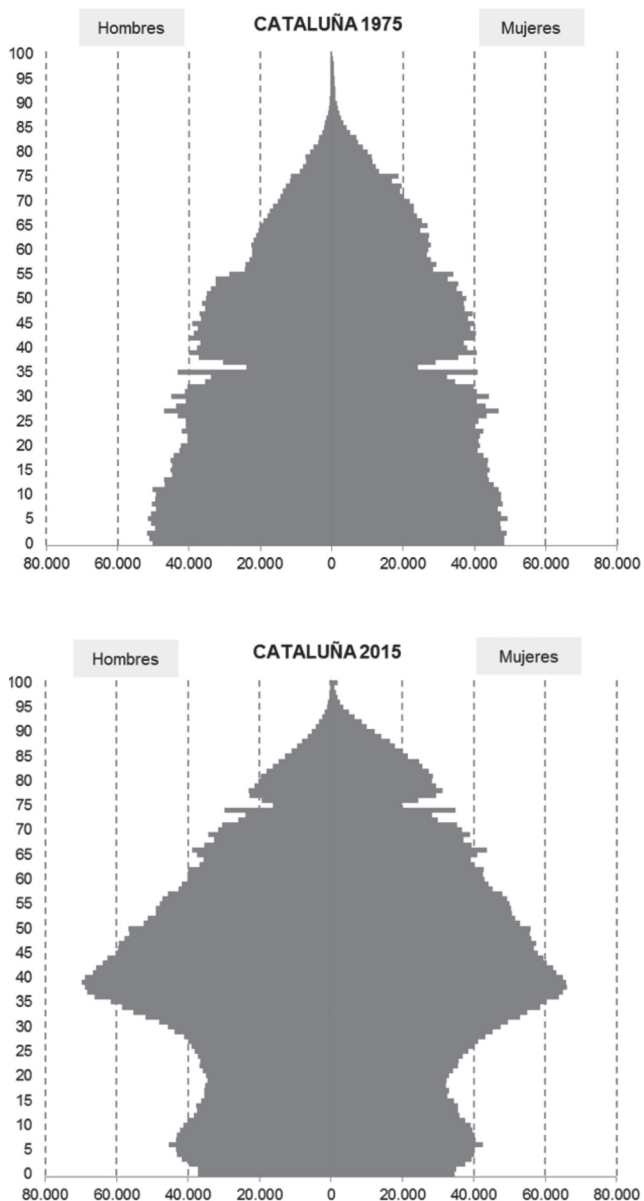
Cambios en la estructura de la población: de la pirámide a la seta

La clásica forma de pirámide que mostraba la representación gráfica de la población, hace años que está cambiando en muchos países. En la pirámide clásica, los niños y los jóvenes representan una base amplia, y las generaciones disminuyen gradualmente como resultado de una mortalidad creciente con la edad. La estructura por edad de la población catalana presenta unas cohortes de media edad particularmente amplias, resultado del baby-boom de los años setenta y la reciente ola de inmigración. Son las llamadas generaciones llenas: tanto las generaciones anteriores, más viejas, así como las posteriores, más jóvenes, son menos numerosas. El tránsito de las generaciones llenas por las diferentes edades determina el presente y el futuro de la estructura etaria de la población catalana.

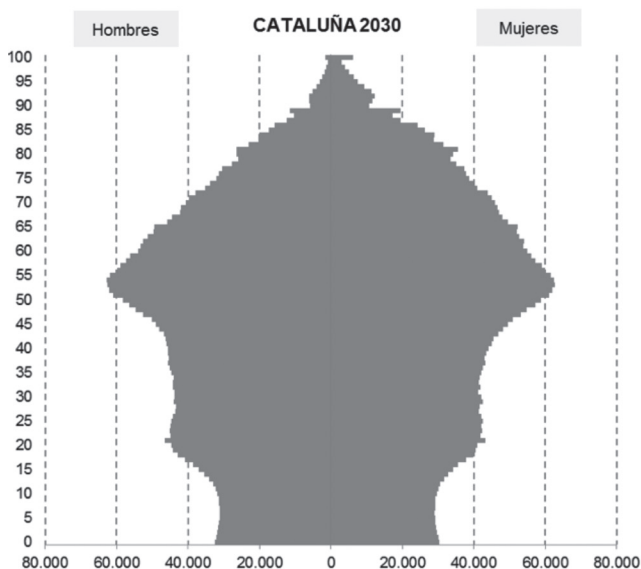
Se muestran a continuación las pirámides de población de Cataluña en los años 1975, 2015 y 2030.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

Figura 1: Pirámides de edad en Cataluña 1975, 2015 y 2030.



El envejecimiento de la población trabajadora



En 2030 la población de Cataluña será más envejecida, debido a la baja natalidad y a la dinámica de la pirámide demográfica. Aunque según el escenario medio la población total en 2030 será de 125.000 personas superior a la actual, la estructura será diferente. De hecho, la población de 0 a 14 años y la población de 15 a 39 años habrán disminuido en 254.000 y 160.000 habitantes respectivamente. En contraste, la población de 40 a 64 años habrá aumentado en 123.000 habitantes y la población mayor de 65 años habrá aumentado en 415.000 habitantes.

En el horizonte 2030, la población infantil y juvenil disminuirá en términos absolutos, pero también lo hará en términos relativos. En el horizonte 2050, la población total habrá aumentado, pero paralelamente se producirá un envejecimiento global de la población, ya que los grupos de población de 0 a 14 años, de 15 a 39 años y de 40 a 64 años serán menos numerosos que los actuales, y el aumento de población se concentrará exclusivamente en el grupo de 65 años de edad y más.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

Figura 2: Población por edades. Cataluña 2000, 2015, 2030 y 2050.

	Población en miles				Población en porcentaje			
	2000	2015	2030	2050	2000	2015	2030	2050
De 0 a 14 años	856	1.185	931	1.041	13,9	16,0	12,3	13,1
De 15 a 39 años	2.360	2.286	2.126	2.036	38,2	30,8	28,2	25,6
De 40 a 64 años	1.891	2.596	2.720	2.417	30,6	35,00	36,00	30,4
De 65 y más	1.068	1.358	1.773	2.445	17,3	18,3	23,5	30,8
Total	6.175	7.425	7.550	7.939	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Idescat, Estimaciones de población y Proyecciones de población 2013-2051.

El tránsito a edades maduras y viejas de las generaciones llenas, que actualmente se encuentran en el grupo de edad de alrededor de 40 años, dará lugar a cambios significativos en la estructura demográfica. Actualmente la población mayor de 65 años representa el 18,3% de la población, aproximadamente uno de cada seis habitantes. En 2050 la población de más de 65 años habrá aumentado en más de un millón de personas y podría representar el 30% de la población.

Otro aspecto del envejecimiento de la población es el aumento progresivo de la población anciana y que será especialmente visible por la evolución del número de mayores de 85 años, que pasarán de 212.000 habitantes en 2015 a 528.000 en 2050, dos veces y medio el valor actual.

El cambio en la estructura de edades no solo afectará el volumen de población de cada uno de los grupos de edad, sino que también reflejará las relaciones entre diferentes grupos de edad, que pueden ser cuantificados mediante las tasas de dependencia demográfica. La tasa de dependencia de la tercera edad¹ mide la población mayor de 65 años de edad por cada 100 personas de 16 a 64 años.

El aumento de la población de 65 años y más, que se producirá tanto en valores absolutos como en porcentaje con respecto a la población total, resultará en un aumento progresivo de la tasa de dependencia de la tercera edad, que pasaría del valor de 27,8 en 2015 a 36,6 en 2030 y 54,9 en 2050, según el escenario medio.

¹ La tasa de dependencia de la tercera edad, también llamada tasa de dependencia de los mayores de 64 años, se conoce en la bibliografía anglófona como "old-age dependency ratio". Se utiliza esta edad (65 años) como umbral de la vejez, de acuerdo con los indicadores al uso en organismos oficiales de estadística, como Eurostat.

El envejecimiento de la población trabajadora

El aumento de la tasa de dependencia de la tercera edad será progresivo a lo largo del período 2015-2050, pero aumentará de manera más intensa a partir del período 2030-2035, que será cuando las generaciones llenas del baby-boom lleguen a la edad de jubilación. Sin embargo, a partir del año 2045 los incrementos serán cada vez más moderados.

Los cambios en la estructura de la población también afectarán a la estructura de los hogares. Según las *Proyecciones de hogares 2015-2051* del Idescat, continuará disminuyendo la dimensión media de los hogares y se producirá un aumento de los hogares unipersonales, especialmente entre los mayores de 65 años.

Cambios en la población de 16 a 64 años

La población en edad laboral, de 16 a 64 años, ha registrado en Cataluña un aumento progresivo durante las últimas tres décadas, principalmente por la entrada en estas edades de las generaciones llenas nacidas en los años sesenta y setenta del siglo XX. A lo largo del primer decenio del siglo XXI, la fuerte ola inmigratoria contribuyó de forma significativa y el aumento de la población en edad laboral se intensificó, hasta alcanzar máximos históricos de 5 millones de personas el año 2010. En el período 2010-2015, en un contexto de migración externa de signo negativo, la población en edad laboral ha comenzado a disminuir ligeramente.

En la evolución futura de la población de edad laboral (tanto activos como inactivos) se observan tres tendencias. La primera tendencia es que a corto y medio plazo lo más previsible es que continúe la reducción de la población en edad laboral, que según el escenario medio se estabilizaría en los años veinte del presente siglo XXI en torno a los 4,7 millones de personas. Este valor sería comparable al observado en 2006. A más largo plazo (2050), la población en edad activa disminuiría progresivamente hacia niveles en torno a los 4,4 millones de habitantes. Este valor sería próximo al observado en 2003. Hay que recordar que estos resultados corresponden al escenario medio, caracterizado por una migración de signo positivo a medio y largo plazo.

La segunda tendencia es el envejecimiento de la estructura interna de la población en edad laboral, lo que se refleja en la reducción del peso de la población más joven en detrimento de la población de más edad. Esta tendencia, que comenzó hace una década, es común en los tres escenarios de proyección y es consecuencia de la inercia de la actual pirámide poblacional. La población menor de 40 años disminuirá en valores absolutos en el corto y medio plazo. En cambio, la población de más de 50 años aumentará tanto en valores absolutos como en proporción dentro de la población en edad laboral.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

La tercera tendencia es la reducción de la presión demográfica en el mercado de trabajo, medida por el índice de recambio de la población en edad laboral. Este indicador se calcula como el cociente entre la población de 60 a 64 años y la población de 15 a 19 años. Desde el año 2005, la población que abandona la edad activa, la de 60 a 64 años, es superior a la población que ingresa, la de 15 a 19 años. Esta tendencia continuará en el futuro y a largo plazo incluso de intensificará, cuando las generaciones llenas de los años sesenta y setenta del siglo XX alcancen las edades de jubilación.

Cambios en la población activa

La evolución y composición de la población activa viene determinada de manera importante por la población en edad laboral, pero cabe considerar también el efecto de las tasas de actividad. El Idescat produce con periodicidad quinquenal las Proyecciones de población activa de Cataluña, que ofrecen las tendencias de la población activa y la tasa de actividad a medio plazo (horizonte 2030) y a largo plazo (horizonte 2050). Cuantifican los cambios futuros en el tamaño y la estructura por edad de la población activa de Cataluña, se basan en las proyecciones de población 2013-2051 y en varias hipótesis sobre las tasas de actividad por sexo y edad. Se proporciona un total de tres escenarios sobre la evolución futura de la población activa: bajo, medio y alto. El escenario medio se considera el escenario más plausible según la dinámica demográfica y el nivel actual y pasado de participación laboral, y también se considera el escenario de referencia.

La población activa de Cataluña ha registrado un gran crecimiento en la primera década del siglo XXI, un aumento de más de 900.000 activos que situó la fuerza de trabajo de Cataluña en un máximo histórico de 3,97 millones en 2011. A partir de este año la población activa ha disminuido ligeramente hasta 3,78 millones en 2015-2016. En el corto plazo, se espera que la población activa continúe disminuyendo, pero a medio plazo se espera una recuperación moderada hasta llegar a un máximo de 3,93 millones hacia el año 2030. El valor máximo que se lograría en 2030 será inferior al registrado el año 2011 y a más largo plazo (horizonte 2050) se prevé que la población activa disminuya moderadamente pero de manera continua y se sitúe en valores de 3,67 millones de habitantes, valor comparable al de la población activa del 2005.

La evolución de la fuerza de trabajo depende esencialmente de tres factores: la estructura demográfica actual, el saldo migratorio externo y la tasa de actividad. En cuanto a la estructura demográfica, las generaciones jóvenes que se incorporan a la edad laboral son menos numerosas que las que salen, y esto es especialmente cierto en la cuarta década del siglo XXI, cuando las generaciones llenas nacidas en los años setenta del siglo pasado dejarán las edades activas y pasarán a la edad de jubilación. En relación con la aportación migratoria, en el conjunto del período 2015-2050 a medio y largo

El envejecimiento de la población trabajadora

plazo el escenario medio presupone un saldo migratorio de 20.000 personas al año. En cuanto a la tasa de actividad de 16 a 64 años, este componente tiene una contribución menor, ya que sólo se espera un ligero crecimiento con respecto a los valores actuales.

La tasa de actividad de 16 a 64 años aumentará ligeramente, ya que pasaría de 78,9% en 2015 a 80,2% en 2030. Sin embargo, el comportamiento será diferente según el sexo: la tasa de actividad de los hombres se mantendrá en valores similares a los actuales (83,5%), mientras que en las mujeres la tasa aumentará en dos puntos porcentuales, de 74,3% a 76,8%. Debe recordarse que en la actualidad la tasa de actividad de Cataluña para ambos sexos ya está en niveles muy elevados en comparación con los países de la Unión Europea y es parecida a la de los Países Bajos, Dinamarca y Alemania.

Las proyecciones de la población activa incorporan el impacto que tendrán en el corto y medio plazo los cambios legislativos en materia de pensiones de jubilación, cuyo objetivo es retrasar la salida de la actividad de la población mayor. El aumento de la edad ordinaria de jubilación y de la edad de jubilación anticipada, la extensión de los períodos de cómputo de la base reguladora, el factor de sostenibilidad y las medidas para conciliar la jubilación y el trabajo se traducirán en un aumento de las tasas de actividad de la población de más de 60 años, y en particular de los mayores de 65 años.

Por edades, se espera que la tasa de actividad de los jóvenes (de 16 a 24 años) crezca moderadamente. En cuanto a la población en edades intermedias (de 25 a 54 años), se espera un estancamiento de la tasa de actividad masculina y un ligero aumento en la tasa femenina. Las tasas de participación laboral de los mayores de 55 años aumentarán, debido a los cambios recientes en la legislación en materia de jubilación. Algunos cambios legislativos se aplican progresivamente hasta 2027 (retraso de la edad de jubilación ordinaria), pero otros ya han entrado en vigor (aumento de la edad mínima de jubilación de 60 a 61 años) y tienen como objetivo retrasar la edad efectiva de jubilación.

En el horizonte 2030, según el escenario medio, se espera que el 68% de la población entre 55 y 64 años sea laboralmente activa (ocupada o no), lo que supone un incremento de 9 puntos respecto a la tasa actual. Para las mujeres, el aumento de la tasa será mayor (11 puntos), alcanzando el 63% en 2030. La participación laboral de los hombres de 55 a 64 años será del 73,3% en 2030, un aumento de casi 6 puntos en relación a la tasa actual.

La participación laboral de las personas mayores de 65 años también aumentará notablemente. El progresivo retroceso de la edad ordinaria de jubilación de 65 a 67 años se completará en 2027 y, paralelamente, es muy probable que se promuevan las normas para que la pensión de jubilación y la actividad laboral sean compatibles, en el contexto europeo de promover el envejecimiento activo. La tasa de actividad de la población de

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

65 a 74 años podría pasar del 2% en 2015 al 11,7% en 2030, un aumento de 9 puntos porcentuales.

Una de las características más importantes que la población activa presentará en las próximas décadas es un marcado envejecimiento. La edad media de la población activa ha aumentado considerablemente durante el siglo XXI, ya que ha pasado de 38 años en 2000 a 41,5 en 2015, un aumento de más de tres años. Se estima que esta edad habrá aumentado en más de un año (hasta 42,8 años) en 2030. Por otro lado, a largo plazo, entre 2030 y 2050, se prevé que habrá una disminución de medio año de la edad media, que podría situarse en 42,2 años en 2050.

El número de trabajadores potenciales por cada jubilado disminuirá. La proporción entre la población activa y la población jubilada (calculada como el número de activos para cada inactivo de más de 65 años) disminuirá con toda probabilidad porque la población jubilada crecerá a un ritmo mucho más rápido que la población activa (ocupada o desocupada). Si había 2,89 activos en 2014 para cada inactivo mayor de 65 años, habrá 2,35 en 2030 según el escenario medio.

Respecto a la composición por edades, disminuirá el número y el peso relativo de la población activa de 25 a 54 años, que forma el grueso de la población activa; en paralelo aumentará con toda probabilidad el número y el peso relativo de los mayores de 55 años, que pasarían del 14% en 2014 al 21,9% de la población activa en 2030. La previsión de aumento del número de activos maduros es consecuencia principalmente de la evolución de la estructura demográfica (es decir, del tránsito por las edades maduras de las generaciones llenas nacidas en los años sesenta y setenta del siglo XX), pero también contribuye el aumento de las tasas de actividad de los activos de más edad.

Figura 3: Población activa por edades. Cataluña 2000, 2015, 2030 y 2050.

	Población en miles				Población en porcentaje			
	2000	2015	2030	2050	2000	2015	2030	2050
De 16 a 24 años	447	284	421	353	14,7	7,5	10,7	9,6
De 25 a 39 años	1.327	1.462	1.196	1.217	43,7	38,4	30,4	33,2
De 40 a 54 años	958	1.527	1.451	1.369	31,6	40,1	36,9	37,4
De 55 a 64 años	284	506	761	614	9,3	13,3	19,4	16,7
De 65 a 74 años	17	26	102	112	0,6	0,7	2,6	3,1
Total	3.033	3.804	3.931	3.666	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Idescat, EPA y Proyecciones de población activa 2015-2051.

El envejecimiento de la población trabajadora

A largo plazo, la evolución de la población activa de Cataluña dependerá principalmente del saldo migratorio y de la fecundidad. Según el escenario medio, con un saldo migratorio anual de 30.000 personas (equivalente al 4 por mil anual) y una tasa de fecundidad de 1,5 hijos por mujer, la población activa de Cataluña disminuiría progresivamente a partir de 2030, y en 2050 sería de 3,67 millones de personas, un valor similar al registrado en 2005.

El envejecimiento de la población activa alcanzará su máximo alrededor de los años 2035-2040 y posteriormente se moderará ligeramente, gracias a la progresiva salida de la edad laboral de las generaciones del *baby boom*. En 2050, el 19,8% de la población activa tendrá más de 55 años, menos del 21,9% esperado para el 2030, pero netamente superior al 15,1% registrado en 2015.

Paralelamente a la disminución de la población activa, la población mayor de 65 años aumentará notablemente porque las generaciones nacidas en los años sesenta y setenta del siglo XX entran en la edad de jubilación. En consecuencia, la relación entre la población activa y la población jubilada seguirá disminuyendo más allá de 2030, y en 2050 sería de 1,57 activos (ocupados o desocupados) por cada inactivo mayor de 65 años.

Comparación de Cataluña con España y la Unión Europea

La estructura y la dinámica demográfica reciente son muy similares en Cataluña y en el conjunto de España². Ambos territorios presentan valores de la fecundidad muy por debajo del nivel de reemplazo durante los últimos 30-35 años. Valores sostenidos inferiores a 1,5 hijos por mujer se han traducido en una disminución continuada de la natalidad: los nacimientos anuales de los últimos 30 años han oscilado entre el 60% y el 80% de los registrados en 1960-1975 (generaciones llenas). El aumento continuado de la esperanza de vida en las últimas décadas también es una característica común en ambos territorios.

Respecto a la migración, tanto en Cataluña como en España, fue moderada entre 1975 y 2000 (media anual del 2 por mil en el conjunto del período), para pasar a ser muy intensa entre 2001 y 2008 (media anual del 15 por mil) y negativa en 2012-2014. La migración del período 2001-2008 coincidió con la llegada a la juventud de las generaciones llenas de 1975 y se ha traducido en un aumento del contraste entre generaciones

² La comparación es válida entre Cataluña y España, si bien es cierto que existen diferencias importantes entre las diversas comunidades autónomas.

Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población

llenas y generaciones vacías (la migración exterior es principalmente de adultos jóvenes, siendo los grupos más numerosos los de 25-34 años y 16-24 años). Las personas residentes en España próximas a cumplir 50 años no son menos, sino bastantes más de las que en su día nacieron en el país. Ello se debe a la contribución de los extranjeros y los naturalizados que pertenecen a la misma cohorte y residen aquí.

Respecto a la participación laboral, las tasas de actividad de 16 a 64 años en Cataluña son superiores a las de España (3 puntos porcentuales en los hombres y 5 en las mujeres). En Cataluña se registra una mayor participación de la mujer en el mercado laboral. A parte de estas diferencias, tanto en Cataluña como en España el patrón de actividad se caracteriza a grandes rasgos por una alta participación laboral en las edades centrales, por una entrada en el mercado de trabajo relativamente tardía y por una baja participación laboral a partir de los 60 años en comparación con los países del centro y del norte de Europa.

Las tendencias futuras de fecundidad y mortalidad en España son *a priori* muy semejantes a las explicadas para Cataluña. En cuanto a la migración exterior, en el siglo XXI el crecimiento migratorio ha sido superior en Cataluña que en España. Las proyecciones del Idescat para Cataluña incluyen saldos migratorios entre moderados e intensos, mientras que las proyecciones del INE para España incluyen saldos migratorios persistentemente bajos. Esto se traduce en indicadores de estructura que a medio y largo plazo ofrecen una evolución más envejecida en España. Aun así, es de prever que las grandes tendencias explicadas en este artículo relativas a la estructura y la dinámica demográfica futura de Cataluña sean válidas también para España.

Las principales consideraciones aquí explicadas también son válidas para el conjunto de la Unión Europea. Una fecundidad persistentemente por debajo del nivel de reemplazo (en este caso entre 1,5 y 1,6 hijos por mujer en las 2 últimas décadas) y un aumento de la esperanza de vida se traducen en una pirámide población con un progresivo envejecimiento.

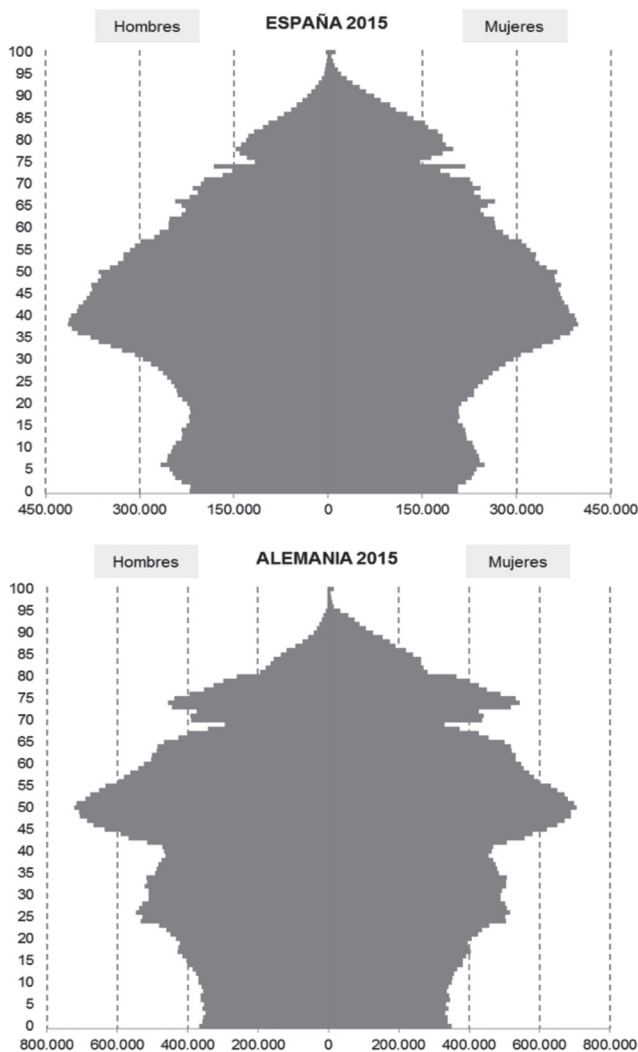
Hay, sin embargo, dos diferencias dignas de mención. En primer lugar, en el conjunto de Europa Occidental el *baby boom* se produjo aproximadamente una década antes que en España, de manera que en países como Francia, Alemania, Italia o el Reino Unido las generaciones llenas llegarán a la edad de jubilación antes que en España. Esta es una de las razones por la cual desde estos países ya se están tomando medidas referentes a la edad de jubilación. En segundo lugar, existen diferencias de fecundidad entre los países de la Unión Europea. Un conjunto de países, como Francia, Reino Unido, Irlanda y los países escandinavos tiene una fecundidad sostenida entre 1,7 y 2 hijos por mujer mientras que en otros como España, Alemania, Italia, Polonia, y otros países mediterráneos o de la Europa oriental la fecundidad sostenida es entre 1,3 y 1,5 hijos

El envejecimiento de la población trabajadora

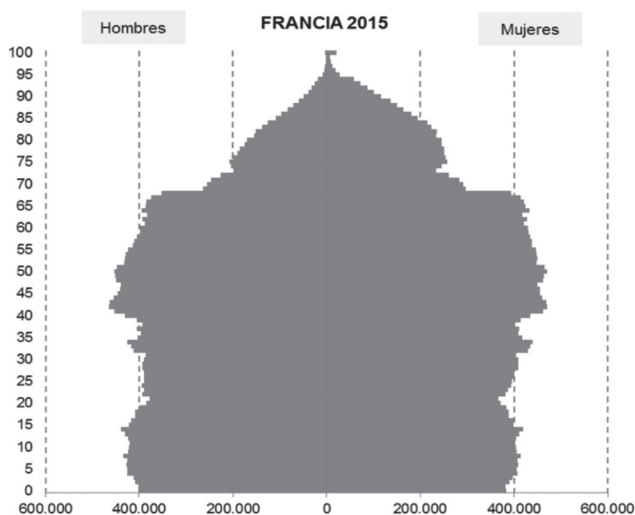
por mujer. El resultado es que en el segundo grupo de países existen mayores contrastes entre las generaciones llenas y las generaciones vacías, mientras que en el primer grupo la estructura por edades tiene una forma con menos contrastes generacionales.

Se muestran a continuación las pirámides de población de 2015 de España, Alemania y Francia. Frente a visiones que asocian envejecimiento a pérdida de competitividad, invita a reflexión el hecho que éxito económico alemán se produzca en el seno de una población tan envejecida.

Figura 4: Pirámides de edad de España, Alemania y Francia (2015)



Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población



Conclusiones

El envejecimiento de la población es una tendencia a largo plazo que comenzó hace años en Europa, y que continuará en las próximas décadas. La estructura de la población ha cambiado y seguirá haciéndolo como resultado del aumento de la esperanza de vida, la baja fecundidad y el tránsito de las generaciones del *baby boom* hacia las edades maduras.

La evolución de la población de Cataluña dependerá en el medio y largo plazo del saldo migratorio, ya que el saldo natural será de signo negativo en el global del periodo 2015-2050. Con un saldo migratorio medio anual de 20.000 personas, la población de Cataluña se situaría en 2050 en 8 millones de personas. A pesar del aumento de la población total, habrá un envejecimiento global de la población, ya que los grupos de población de 0 a 14 años, de 15 a 39 años y de 40 a 64 años serán menos numerosos que los actuales, y el aumento de población se concentrará en el grupo de los mayores de 65 años. En 2050 la población de más de 65 años habría aumentado en más de un millón de personas y representará el 30% de la población (18,3% en 2015).

Según las proyecciones presentadas en este artículo, la población activa se recuperará a medio plazo y volverá a disminuir a largo plazo. La tasa de actividad de los hombres se mantendrá en valores similares a los actuales mientras que la de las mujeres aumentará ligeramente. Se producirá una prolongación progresiva de la vida laboral por efecto de los cambios legislativos, así como un envejecimiento de la mano de obra

El envejecimiento de la población trabajadora

por el tránsito por las edades maduras de las generaciones llenas nacidas en los años sesenta y setenta del siglo XX y por el aumento de la tasa de actividad de los sénior.

La prolongación de la vida laboral y las reformas de los sistemas de pensiones son algunas respuestas de los estados ante el envejecimiento, pero el cambio demográfico en Europa no solo tiene repercusiones económicas.

El envejecimiento se da en el contexto –y es una de las causas– de profundos cambios en las estructuras familiares, relaciones de género e intergeneracionales. Por ejemplo, la población de más de 65 años se ha visto tradicionalmente como dependiente pero el umbral de la vejez es un concepto que tiene que ser dinámico, reflejando los cambios en esperanza de vida con buena salud y la participación no solo en trabajos remunerados sino también no remunerados. Estos aspectos van más allá del objetivo de este artículo pero queremos destacar que si tenemos en cuenta el conjunto de potenciales cambios tecnológicos y sociales, el envejecimiento plantea retos para el futuro pero también oportunidades.

Capítulo Segundo

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

4. Una visión europea sobre el problema del envejecimiento de la población y el futuro de las pensiones.
5. La protección de la vejez a través de pensiones.

4. Una visión europea sobre el problema del envejecimiento de la población y el futuro de las pensiones

Alejandro Cercas Alonso

Ex Eurodiputado.

Profesor Jean Monnet, Universidad Extremadura.

Resumen

Las políticas sobre el envejecimiento de la UE han ido adquiriendo una creciente importancia, pero la Unión ha privilegiado la sostenibilidad frente a la suficiencia de los sistemas de pensiones, orientando y legitimando las contundentes reformas que los Estados miembros (EEMM) han realizado en estos últimos años en los sistemas de pensiones. Las reformas serán suficientes para afrontar el incremento del gasto derivado del deterioro de la tasa de dependencia y el envejecimiento de la población, pero las pensiones reformadas sufrirán un deterioro en su calidad y suficiencia que exigirá ser reevaluado y corregido por razones de equidad y de racionalidad económica. Quedan también pendientes las reformas de las formas de ingresos y de la acción protectora que exigen los cambios estructurales de la sociedad posindustrial.

Palabras clave: Unión Europea, reforma pensiones, sostenibilidad, suficiencia, ingresos y gastos sociales.

Abstract

EU ageing policies have become increasingly important, but the Union has privileged sustainability over the sufficiency of pension systems, guiding and legitimizing the strong reforms that the Member States have carried out in recent years. The reforms will be sufficient to address the increase in expenditure resulting from the deterioration of the dependency rate and population ageing. However, the reformed pensions shall suffer a deterioration in their quality and sufficiency, which will require be re-evaluating, correcting due to fairness and economic rationality reasons. Reforms on types of revenue and the protective action demanded by the structural changes of the post-industrial society are also pending.

El envejecimiento de la población trabajadora

Key words: European Union, reform of pensions, sustainability, sufficiency, revenues and social expenditure.

A continuación trataré de mostrar como las políticas sobre el envejecimiento de la UE han ido adquiriendo una creciente importancia, pese a que la competencia es cuasi privativa de los estados miembros, y como, si bien en la retórica política se habla de todos los retos del envejecimiento o se declinan simultáneamente los principios de la sostenibilidad financiera de los dispositivos y la adecuación a las necesidades de la población, en la realidad la política de la Unión ha privilegiado los requerimientos macroeconómicos y la atención a la sostenibilidad presupuestaria.

Al afirmar que no olvido los esfuerzos que también se han realizado para abordar los aspectos de cuidados sanitarios, sociales y culturales que se incorporan al compromiso de un envejecimiento activo, pero sí que estos elementos han ocupado un papel subordinado y secundario.

Como consecuencia, la Unión ha jugado un papel fundamental para orientar y legitimar las contundentes reformas en las pensiones que los estados miembros han realizado en estos últimos años. Gracias a ellas, en términos de PIB, la presión en las cuentas públicas en 2060 será prácticamente similar al actual, pese al extraordinario crecimiento del número de pensionistas. Por el contrario, la Unión no ha jugado todas sus cartas y su influencia para que las reformas abordaran el conjunto de las necesidades sociales que habrán de ser atendidas en un continente envejecido.

En suma, tras analizar los trabajos e iniciativas de las instituciones europeas, frente al ingente reto del envejecimiento previsto en las próximas décadas, debo concluir:

- Que la Unión Europea ha impulsado políticas necesarias pero insuficientes y desequilibradas y, en términos prácticos, ha focalizado sus capacidades en las reformas de los sistemas de pensiones orientadas a aliviar de costes a las finanzas de los Estados Miembros.
- Que las reformas realizadas en los sistemas de pensiones, serán suficientes para afrontar el incremento del gasto derivado del deterioro de la tasa de dependencia y el envejecimiento de la población, pero las pensiones reformadas sufrirán un deterioro en su calidad y suficiencia que exigirá ser reevaluado y corregido por razones de equidad y de racionalidad económica.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

- Que los sistemas tienen aún pendientes de solución retos que han sido infravalorados en la vertiente de los ingresos y en las técnicas de la acción protectora, que siguen basados en las cotizaciones realizadas, instrumentos propios de la sociedad industrial y del pleno empleo, que están en vías de una mutación irreversible.
- Que la emigración y la Responsabilidad Social Corporativa pueden aliviar, y ya lo hacen, algunos de estos problemas, pero no pueden sustituir las políticas públicas que faltan para asegurar un futuro seguro y suficiente a la crecientemente envejecida sociedad europea. Y falta sin duda un mayor compromiso de ayuda a las familias para mejorar los índices de natalidad y el envejecimiento activo y saludable de los mayores.

El sistema de políticas de la UE

Es importante entender que el proceso de integración europea tiene dos características que explican su existencia y funcionamiento. En primer lugar, que la UE hace y solo hace aquello que sus estados miembros le han encomendado y en segundo lugar que la UE no es, ni tiene la vocación de ser un súper estado que sustituya a los Estados Nación. No hay por tanto un poder extraño o exógeno de la voluntad democrática de los gobiernos, en los que en definitiva hay que residenciar los excesos o los déficits de las políticas públicas europeas, Esto es aún más evidente en la última década en la que se ha producido una fuerte inter gubernamentalización de los procesos.

Las políticas europeas se articulan mediante un complejo sistema de actores y una toma de decisiones sujetos a una evolución permanente y que varían según las materias de que se trate. La UE está aún construyéndose, y a la comunitarización de las políticas se llega tras difíciles transacciones, las más de las veces logradas por la necesidad y no por consideraciones ideológicas.

Las políticas sobre envejecimiento no estaban en los Tratados originarios y se van a impulsar en estas dos últimas décadas, por la evolución demográfica y, sobre todo, por las dificultades fiscales de los Estados Miembros tras la crisis económica de la última década.

Unos gráficos, pueden ayudarnos a no perdernos en el laberinto comunitario, aunque vuelvo a la salvedad de que es una simplificación que no expresa los matices y la complejidad de unas cuestiones que no se han realizado desde una visión cartesiana sino el pragmatismo que ha requerido en el tiempo y el espacio político.

El envejecimiento de la población trabajadora

Hay que recordar el peculiar sistema de políticas de la UE (reguladoras, redistributivas, macroeconómicas, de interior o exteriores) en el que interactúan, con diversas capacidades, y se conciertan los actores institucionales, el Consejo el Consejo Europeo, la Comisión y el Parlamento Europeo, bajo la influencia de los stakeholders que actúan en Bruselas.

El Sistema de Políticas de la UE				
	Comisión	Parlamento	Consejo	B.C.E.
Reguladoras	X	X	X	
Redistributivas	X	X	X	
Interiores	X	X	X	
Acción Exterior	X	X	X	
Macroeconómicas	X		X	X

Las políticas de envejecimiento ocupan un papel mínimo en las de la regulación o redistribución, ya que continúan bajo soberanía nacional, pero van ocupando un creciente protagonismo en las políticas macroeconómicas. Por lo tanto, sin óbice del papel técnico y político de la Comisión y el Parlamento, las decisiones estratégicas están en el Consejo y en el Consejo Europeo.

Fundamentos Constitucionales
1.- FINALIDADES DE LA UNIÓN (ART.3 TUE) <ul style="list-style-type: none">. <i>El Bienestar de los pueblos . Espacio sin fronteras</i>. <i>Economía Social de Mercado. Pleno Empleo,</i>. <i>Progreso Social. Combatir Exclusión y Discriminación</i>. <i>Fomentar la Protección Social, Igualdad, Solidaridad y la Cohesión económica, social y territorial</i>
2.- LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES <ul style="list-style-type: none">. <i>Mismo valor jurídico que los Tratados</i>
3. LA CLAUSULA SOCIAL HORIZONTAL (Art. 9 TFUE)
4.- PROTOCOLO Nº 26 LOS SERVICIOS DE INTERÉS GENERAL

Por otra parte, la Unión solo interviene si hay fundamentos constitucionales y una base jurídica que la habilite y solo en la forma en que esté habilitada, por lo que es obligado observar cual es el anclaje que puede permitir la intervención comunitaria.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

El Tratado de Maastrich, con su Protocolo Social, y los principios constitucionales de la Carta de Derechos, habilitó a la Unión para intervenir, aunque con grandes limitaciones y cautelas, en varios campos de la política social

Maastrich hace que la Comunidad Económica mute hacia una Unión Política con un objetivo social, la economía social de mercado, y un fuerte compromiso contra toda forma de discriminación, incluida la originada por la edad.

Los Tratados de Lisboa constitucionalizan estos principios y a la Carta de Derechos, a la que dota de naturaleza vinculante. En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) se incluye también una cláusula social que horizontaliza los objetivos sociales en todas las políticas.

Esta amplia base constitucional va a operar como legitimadora de intervenciones legislativas, políticas y de las definiciones jurisprudenciales que van a tener en el envejecimiento motivo de creciente interés.



La Unión solo puede intervenir y tiene que ajustar su intervención a las habilitaciones que le acuerde el derecho primario, pues en otro caso el Tribunal de Justicia pone las cosas en orden jurídico, y en los Tratados la Unión solo tiene competencia exclusiva, es decir, tiene una soberanía similar a la de los Estados Nación en un muy limitados asuntos, entre los que no está la política del envejecimiento. La materia social, y por tanto el envejecimiento forma parte de las competencias compartidas.

El envejecimiento de la población trabajadora

<p>Art.153 La Unión complementa y apoya, en los siguientes ámbitos</p> <p>a) Mejora Entorno, Salud y Seguridad del Trabajo b) Condiciones de Trabajo c) Seguridad social y protección de Trabajadores d) Protección en rescisión contrato laboral e) Información y Consulta f) Representación y defensa colectiva g) Inmigrantes legales h) Integración excluidos</p> <p>i) Igualdad de Trato Hombres y Mujeres j) Lucha contra la Exclusión Social k) Modernización Protección Social</p> <p>(Desde a) hasta i) incluso norman mínimas) (en c,d,f,g: Unanimidad + Consulta al PE)</p>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Ejercicio de las Competencias de la Unión</th> </tr> <tr> <td>PRINCIPIOS y Normas Formales</td> <td>Atribución Proporcionalidad Subsidiariedad</td> </tr> <tr> <td>PRACTICAS y Normas Informales</td> <td>Negociación y pactos Tecnoestructura y control M.A.C. y peer review</td> </tr> </table>	Ejercicio de las Competencias de la Unión		PRINCIPIOS y Normas Formales	Atribución Proporcionalidad Subsidiariedad	PRACTICAS y Normas Informales	Negociación y pactos Tecnoestructura y control M.A.C. y peer review
Ejercicio de las Competencias de la Unión							
PRINCIPIOS y Normas Formales	Atribución Proporcionalidad Subsidiariedad						
PRACTICAS y Normas Informales	Negociación y pactos Tecnoestructura y control M.A.C. y peer review						

El Art 153 del TFUE es un precepto fundamental para delimitar las bases jurídicas para la intervención de la Unión en los ámbitos de protección social conectados con el envejecimiento Sumariamente se observa que:

- La Unión actúa como complemento y apoyo. Es importante retener este concepto: Las políticas sociales, y por tanto el envejecimiento continúa siendo competencia principal de los estados miembros.
- La Unión puede legislar, pero con criterios de mínimos, y sin pretensiones armonizadoras.
- En Seguridad Social la legislación comunitaria tiene que seguir el sistema agravado de la unanimidad en el consejo y la simple consulta al PE si se trata de las prestaciones de la seguridad social.

Esas intervenciones legislativas están además fuertemente encorsetadas por los principios de subsidiariedad y proporcionalidad que actúan como salvaguardia de la dimensión nacional de estas política, la unanimidad y la subsidiariedad ha conducido a una muy limitada legislación, y a medida que la Unión se ha ampliado a una práctica imposibilidad de legislar dado el disperso grado y formas nacionales de protección.

Hay que señalar, en todo caso, la defensa de los derechos de los mayores que supuso la Directiva del Consejo de 27//11/2000 conocida como la Directiva General de Anti-discriminación, aunque su objeto se limita al campo del empleo. La jurisprudencia la ha utilizado contundentemente para construir un sólido cuerpo doctrinal en defensa del derecho de los mayores que ha permeado también la doctrina de los tribunales nacionales.

Los intentos de ampliar la legislación europea sobre política social y el envejecimiento encontraron una creciente resistencia en el Consejo y una escasa iniciativa de la

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

Comisión. De manera que las políticas sobre el envejecimiento de Bruselas se limitaron al reducido campo de la cooperación y los instrumentos de legislación simbólica, o aprendizaje mutuo desde las mejores prácticas

La nueva gobernanza económica y el semestre europeo

Aquella parálisis y falta de iniciativas cesó cuando se hizo patente el papel fundamental que el envejecimiento operaba sobre los datos macroeconómicos y los equilibrios de las cuentas públicas, básicamente por los costes crecientes de los sistemas públicos de pensiones. Y cuando la crisis económica devino en una gran crisis de deuda y puso en riesgo incluso la unión monetaria, el peso de los gastos del envejecimiento, y ante todo los costes anunciados de las pensiones públicas en el medio y largo plazo, hizo que estas cuestiones ocuparan el centro de la escena comunitaria y hayan sido uno de los vectores en la creación de los nuevos instrumentos de lo denominan la gobernanza económica y el Semestre Europeo, verdadera mutación constitucional de la Unión.



La gravedad de la crisis de la deuda, subsiguiente a la solución de la crisis bancaria, no pudo abordarse por una Unión que carecía de instrumentos y estaba encorsetada por las limitaciones de los Tratados. Tras vacilaciones y con graves defectos de tiempo y forma, la Unión ha ido poniendo en pie un barroco sistema de normas para hacer vinculante la política de estabilidad, sobre todo para los países de la zona euro, aunque haya sido bordeando la constitucionalidad de los instrumentos utilizados y la soberanía de los Estados.

El envejecimiento de la población trabajadora

Una reforma del Tratado, dos nuevos Tratados internacionales fuera del marco comunitario, dos paquetes de normas para la prevención y reparación de los desequilibrios macroeconómicos y financieros, han producido una mayor integración europea, pero menos Comunidad, con un nuevo método de trabajo intergubernamental, con poderes reforzados o de nueva creación para el Banco Central Europeo, La Comisión, el Consejo y sus formaciones económicas, pero con olvido de las exigencias sociales y políticas que se esperan de la Unión.



Nuevas normas, nueva arquitectura y un nuevo paradigma en el que todo gira en torno a los equilibrios y el rigor presupuestario y en donde las preocupaciones sociales, y entre ellas, las que exige el invierno demográfico y el envejecimiento se han vuelto anclares y secundarias.

Todo ello ha construido un sistema de gobernanza macroeconómica y fiscal a escala europea y a la creación de una verdadera federación económica donde resultan vigilados, recomendados y en su caso, impuestos límites a las políticas sociales en todo lo que afecte al gasto público y a los criterios de déficit y deuda.

De manera que, en rigor, hay que reescribir el sistema de competencias, y entre ellas, las del envejecimiento, de una manera diferente a como se hacía antes de que la nueva gobernanza modificara en extensión e intensidad los poderes las instituciones y las políticas de la Unión. Antes de que el envejecimiento fuera considerado como un problema básicamente macroeconómico y presupuestario, en el que el gasto en pensiones públicas es la prioridad de las prioridades.

Las políticas de la UE sobre envejecimiento y pensiones

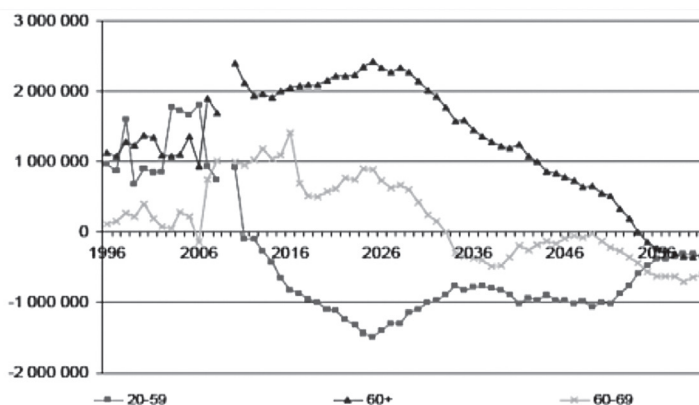
El creciente protagonismo de la política europea sobre las políticas del envejecimiento comenzó con las reformas económicas comprometidas por los EEMM, primero en el Proceso de Lisboa y actualmente en el programa Europa 2020, con en los llamados Métodos Abiertos de Coordinación,

El simbólico año 2000 se convirtió en un argumento para abordar y ganar los retos económicos y sociales que planteaba el nuevo siglo a Europa que también ampliaba su geografía y sus ambiciones en el mundo globalizado. Con esta finalidad se diseñó la llamada Estrategia de Lisboa hoy actualizada en la llamada Estrategia Europa 2020.

Estas Estrategias atienden a cinco grandes objetivos para el empleo, la energía, el cambio climático y la lucha contra la pobreza. En ellos la variable edad va a aparecer como un elemento a considerar para su cumplimiento. De esta forma emerge con fuerza el protagonismo de las pensiones: Desde el Consejo y la Comisión subrayando la necesidad de reformas que aseguren su sostenibilidad y desde el Parlamento añadiendo la necesidad simultánea de que las reformas atiendan a la suficiencia y a no deteriorar el primer pilar público y de reparto en beneficio de su sustitución por un pilar privado de capitalización.

Se abrieron nuevos procedimientos de carácter indicativo en el que Europa y los socios mutuamente se comprometen recíprocamente en sus objetivos y en su supervisión. Es una suerte de soft-law, de carácter intergubernamental, en el que los Estados siguen siendo soberanos, pero sometidos a la vigilancia y a la ayuda mutua mediante los llamados Métodos Abiertos de Coordinación.

Figura 1: Cambio demográfico con respecto al año anterior, EU-27 (1996-2061).



El envejecimiento de la población trabajadora

Uno de ellos será el dedicado a la Protección e Inclusión Social con tres líneas políticas:

- Erradicación de la pobreza y exclusión social.
- Pensiones Adecuadas y sostenibles
- Salud y cuidados accesibles y de alta calidad.

Con esta metodología se inició una política europea sobre el envejecimiento de alta capacidad de cambio en los estados miembros y tendrá su plasmación más elaborada en el Libro Blanco sobre la Agenda para unas pensiones adecuadas seguras y sostenibles.

El Libro Blanco de 2012 sobre la agenda para unas pensiones adecuadas seguras y sostenibles

El Libro Blanco es el producto final de un largo proceso que construye la estrategia de la Unión para impulsar y coordinar las reformas de las pensiones. Concreta las reformas exigidas por la estrategia de Lisboa, los reiterados compromisos políticos acordados por los estados miembros en reiteradas conclusiones del Consejo europeo y las recomendaciones de la Comisión y el Consejo para los Planes Nacionales de Reforma y para los ajustes presupuestarios demandados a los Estados bajo las nuevas normas de gobernanza y bajo los procedimientos del Semestre Europeo.



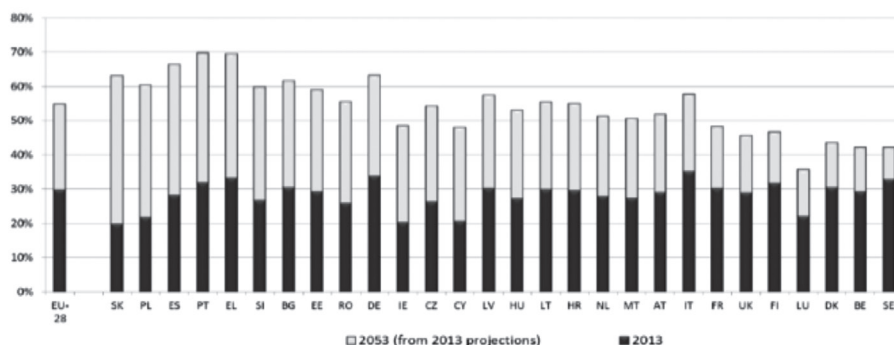
Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

Su punto de partida es la interpretación de la crisis de las pensiones en puros términos demográficos: la población europea en edad de trabajar va a disminuir por un doble fenómeno: las personas que superan los sesenta años crecen a un ritmo anual cercano a dos millones, casi el doble que en la década de los 90, en tanto que disminuirán anualmente en un millón los europeos en edad laboral. Este fenómeno tendrá un pico en 2030 y se anulará a partir de 2050

Como la tasa de dependencia llega a duplicarse hacia el 2050 se llega a la conclusión de que mantener el estatus pone en grave riesgo la sostenibilidad de las cuentas y pensiones públicas.

El corolario es la exigencia de que el gasto en pensiones sea contenido, aunque el número de beneficiarios aumente.

Figura 2: Old-age dependency ratio (population 65+ vs population 20-64), in 2013 and 2053.



Source: Eurostat, code proj_13npms. Note: Member States sorted by increase in dependency 2013-2053.

Coinciden en este análisis la mayoría conservadora del Consejo y las ideas económicas dominantes en la Comisión, lo que se suele calificar como Consenso de Bruselas, que toma la demografía como la variable fundamental a considerar pretiriendo otros datos fundamentales para estudiar la sostenibilidad, como la productividad del sistema y los efectos multiplicadores y contra cíclicos de los gastos en pensiones.

El envejecimiento de la población trabajadora



Esta interpretación se acompaña de un olvido sobre la suficiencia de las pensiones, como han recordado reiteradamente el Parlamento Europeo y las organizaciones sociales y sindicales, a los solo se escuchan parcialmente y en el estricto ámbito de la lucha contra la pobreza.

El Libro Blanco concluye con unas Recomendaciones que formarán el corpus de las reformas de pensiones que serán exigibles por la Unión a sus EEMM a través de los procedimientos de coordinación y supervisión del sistema de gobernanza macroeconómica y presupuestaria, Y, por supuesto, es el vademécum usado imperativamente para los países con asistencia financiera o bajo procedimientos de déficits excesivos. En breve la hoja de ruta tiene 5 grandes líneas de actuación:

- Elevar la edad de jubilación y vincularla a la esperanza de vida.
- Reducir la anticipación y la cuantía de las pensiones.
- Mantener a los trabajadores activos lo máximo posible.
- Igualar a hombres y mujeres en las pensiones.
- Fomentar la constitución de planes privados de pensiones.

Sobre este último punto es conveniente conocer que no aparece la demanda maximalista de sectores empresariales y financieros para sustituir el aseguramiento público y solidario por uno privado y basado en el ahorro individual. Por el contrario, y para ello

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

el Parlamento Europeo ha jugado un papel relevante, se reafirma la importancia del primer pilar público y la estricta complementariedad, y no la sustitución, por los planes de pensiones, sean de segundo o tercer pilar. Pero, de facto, por la disminución de las coberturas públicas, se abre un campo amplio para que actúen los agentes financieros ofreciéndoles ocupar el espacio de protección abandonado por el sector público.

Los resultados de las reformas propuestas

La Comisión europea está realizando un riguroso seguimiento y proporciona proyecciones de sus efectos de gran calidad técnica. El Comité de Política Económica, (EPC) hace trianualmente un Informe sobre las Proyecciones económicas y presupuestarias, y el Comité de Política Social (SPC) un Informe sobre la Adecuación de ingresos presentes y futuros. Están disponibles los informes de 2015 con datos y metodología actualizada.



La primera consideración que refieren es el disciplinado seguimiento que han hecho los países de las recomendaciones de la Comisión y del Consejo: hasta el año 2015 todos han producido profundas reformas en sus sistemas de pensiones siguiendo las pautas del Libro Blanco: incrementos en la edad pensionable, y su correlación con la esperanza de vida, restricciones a la anticipación y otros mecanismos para retrasar las pensiones y disminuir sus cuantías iniciales reales y establecer criterios de revalorización más restrictivos.

La enorme amplitud de las reformas acometidas, demuestra el consenso práctico entre las recomendaciones de la Comisión y las políticas nacionales: Solo estaban obligados los estados miembros incursos en procedimientos de déficit excesivo. De manera que un seguimiento tan masivo nos ilustra sobre las capacidades informales de la

El envejecimiento de la población trabajadora

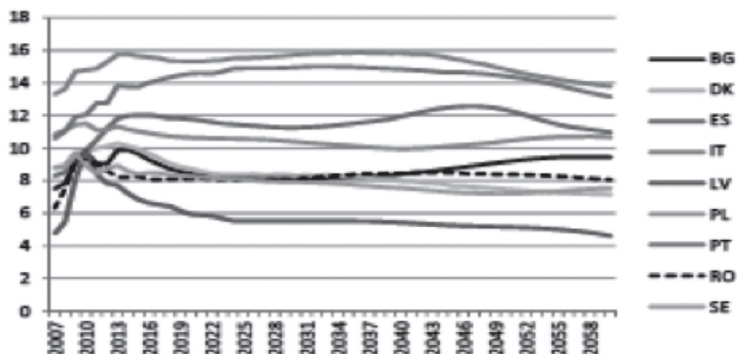
Comisión y el Consejo y del alivio que les supone a los gobiernos en su toma soberana de decisiones. Pareciera que los han encontrado en las orientaciones de la Comisión el mejor aliado para hacer pasar ante las opiniones públicas de sus países las reformas, siempre impopulares, como una política dictada, no solo recomendada, por Bruselas.

Country	2013	2040	2060	Change 2013-40	Change 2013-60
BE	11.8	15.2	15.1	3.4	3.3
BG	9.9	8.4	9.4	-1.5	-0.4
CZ	9.0	9.0	9.7	0.0	0.7
DK	10.3	8.0	7.2	-2.3	-3.1
DE	10.0	12.2	12.7	2.2	2.7
EE	7.6	6.9	6.3	-0.7	-1.3
IE	7.4	10.0	8.4	2.7	1.1
EL	16.2	14.1	14.3	-2.1	-1.9
ES	11.8	11.9	11.0	0.1	-0.8
FR	14.9	13.8	12.1	-1.1	-2.8
HR	10.8	7.8	6.9	-3.0	-3.9
IT	15.7	15.8	13.8	0.1	-1.9
CY	9.5	9.4	9.3	-0.1	-0.1
LV	7.7	5.4	4.6	-2.3	-3.1
LT	7.2	9.4	7.5	2.2	0.3
LU	9.4	12.7	13.4	3.3	4.1
HU	11.5	9.6	11.4	-1.9	-0.1
MT	9.6	9.7	12.8	0.2	3.2
NL	6.9	8.3	7.8	1.5	0.9
AT	13.9	14.7	14.4	0.8	0.5
PL	11.3	10.0	10.7	-1.4	-0.7
PT	13.8	14.8	13.1	1.0	-0.7
RO	8.2	8.4	8.1	0.2	-0.1
SI	11.8	14.3	15.3	2.6	3.5
SK	8.1	8.1	10.2	0.0	2.1
FI	12.9	13.6	12.9	0.7	0.1
SE	8.9	7.5	7.5	-1.4	-1.4
UK	7.7	8.4	8.4	0.8	0.7
NO	9.9	11.4	12.4	1.5	2.5
EU	11.3	11.7	11.1	0.4	-0.2
EA	12.3	13.0	12.3	0.7	0.0

La segunda consideración que derivan de las investigaciones del EPC es que las reformas realizadas son suficientes para contener los gastos de las pensiones y los efectos del envejecimiento y el deterioro de las tasas de dependencia.

La estimación es que el gasto se moverá en cifras similares a las actuales, respecto a su participación en el PIB, estimándose incluso un leve retroceso de 0,2 puntos hacia 2060 al final del periodo evaluado.

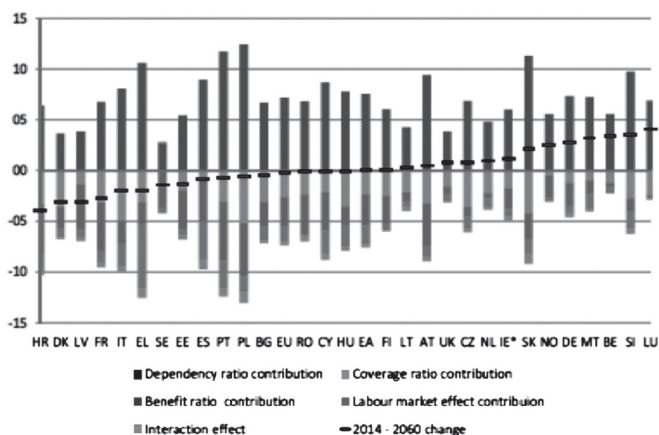
Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social



Source: Commission services, EPC.

El gasto en los países más representativos presenta diagramas prácticamente planos respecto a la situación de partida con una suave inflexión a la baja que contrasta con la explosión del gasto de las dos primeras décadas del siglo.

Figura 3: Decomposition of public pension expenditure to GDP.



Source: Commission services, EPC.

La congelación del gasto en las pensiones públicas acarrea también una congelación de las diferencias de partida de los países, con gastos que fluctúan desde un rango del 5% del PIB de Bulgaria a un 15% en países como Italia.

El envejecimiento de la población trabajadora

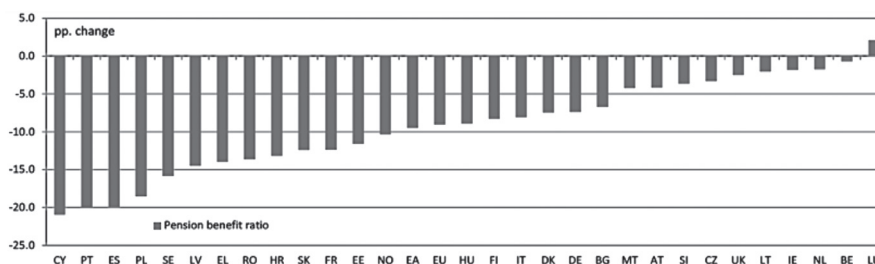
¿Cómo es posible esa contención del gasto pese a la explosión del número de personas mayores? Y, tras conocer estas cifras ¿Por qué continúan las demandas de nuevos recortes?

El Comité de Política económica (EPC) explica la aparente paradoja mostrando que el gasto futuro se determina por múltiples factores y demuestra el error de los Casandras que solo consideran el factor demográfico.

Las estimaciones del EPC incorporan lógicamente el brutal aumento de 7,8 puntos del PIB que originaría por sí sola la explosión de la tasa de dependencia en la UE-28.

Pero a renglón seguido, considera los factores que operan en dirección contraria: 2.6 puntos porcentuales derivados de la anulación de pensiones anticipadas y del retraso en la edad de jubilación; otros 3 puntos como consecuencia del descenso del valor de las pensiones respecto a las rentas promedio y otros 1.4 puntos porcentuales por la mejora de las ratios de empleo y los menores gastos de desempleo incluso con las moderadas tasas de crecimiento estimadas.

Figura 4: Public pension benefit ratio, change 2013-2060, pp. change.



Source: Commission services, EPC.

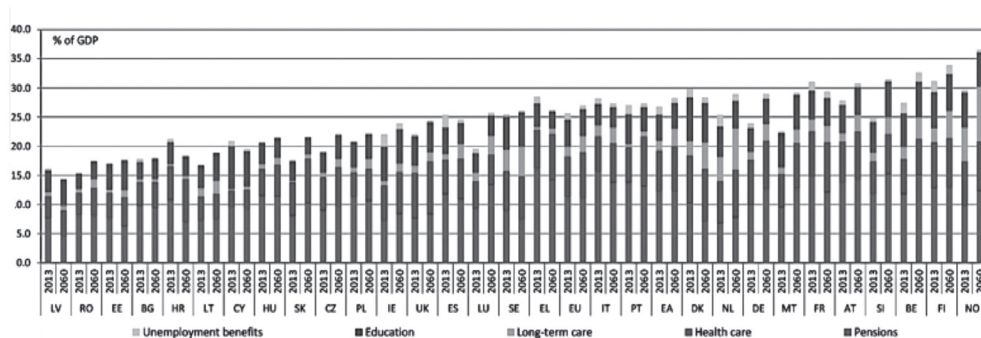
Algunos de estos factores determinan los riesgos que acompañan a las reformas en marcha.

El SPC alerta especialmente sobre las consecuencias del deterioro del llamado en acrónimo inglés TRR, la Ratio Teórica de Sustitución, que mide el porcentaje de rentas de activo que conserva el trabajador con su pensión. Y los datos muestran recortes muy preocupantes que afectarán a trabajadores, a los que se retrasa también la edad de jubilación.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

Otra importante línea de investigación del EPC muestra el moderado incremento esperado en términos relativos de los gastos en salud, cuidados, educación y desempleo que conforman, con las pensiones, los gastos imputables al envejecimiento.

Figura 5: Components of total age-related expenditure, 2013 and 2060, % of GDP.



Source: Commission services, EPC.

Los gastos de cada país en 2013 (barra de la izquierda) son similares en términos de PIB a los de 2060 (barra de la derecha) porque los países incrementan sus recursos y PIB, por los crecimientos de la productividad, que compensan, junto con los ajustes previstos, el crecimiento de las necesidades y de la población protegida.

La otra cara, menos considerada, de la moneda, es que la población mayor, pese al crecimiento de efectivos, tendrá que conformarse con el mismo trozo de la tarta nacional. En el fondo es un horizonte de congelación de la solidaridad de la nación con sus mayores, que tendrán que conformarse con mantener colectivamente su parte en la renta nacional a cambio de ir perdiendo posiciones relativas individuales frente a la población activa.

La situación prevista para España arroja la misma información:

Según las estimaciones del gobierno español, las reformas de 2011 y 2013 situarán en 2060 el gasto total del envejecimiento en 24,6 puntos del PIB, y el de pensiones en 11 puntos de PIB, una de las cifras más bajas de Europa, y una reducción de 0,8 puntos respecto al de 2013. Son cifras que adquieren toda su significación cuando se las compara con el crecimiento esperado de más del 50% del número de pensionistas en el mismo periodo. Habrá un momento de mayor dificultad, con un pico de 2 puntos en las dos próximas décadas.

El envejecimiento de la población trabajadora

Estas proyecciones son prácticamente idénticas a las que proporciona la Comisión.

Figura 6: Proyecciones 2013-2060 del gasto asociado al envejecimiento. En porcentaje del PIB.
Actualización del Programa de Estabilidad 2016-2019.

	Incremento 2013-2060	2013	2020	2030	2040	2050	2060
GASTO TOTAL (1+2+3+4+5)	-0,8	25,4	25,0	23,5	24,2	25,7	24,4
1. Gasto en pensiones	-0,8	11,8	11,8	11,2	11,9	12,3	11,0
Pensiones de jubilación y jubilación anticipada ²	0,0	8,3	8,6	8,3	9,1	9,6	8,3
Pensiones de incapacidad	-0,4	1,2	1,1	1,0	1,0	0,8	0,9
Otras Pensiones (viudedad y a favor de familiares)	-0,5	2,3	2,1	1,9	1,9	1,9	1,8
2. Gasto en sanidad	1,1	5,9	6,2	6,6	7,0	7,1	6,9
3. Gasto en cuidados de larga duración	1,4	1,0	1,2	1,3	1,6	2,1	2,4
4. Gasto en educación	-0,8	4,6	4,1	3,4	3,1	3,6	3,7
5. Gasto en desempleo	-1,7	2,2	1,7	1,0	0,6	0,6	0,5

El Comité de Política Social advierte que puede haberse puesto en riesgo en muchos países el principal objetivo de los sistemas de pensiones que es proporcionar a las mayores rentas de sustitución que sean suficientes para mantener un nivel de vida digno y evitar que caigan en la pobreza. Y advierte que condicionar los derechos de pensión a largas carreras de cotización afecta al derecho y cuantías suficientes para los sectores más vulnerables, como son las mujeres, los emigrantes, los minusválidos o los trabajadores con aseguramientos discontinuos o precarios, como las que previsiblemente esperan a una buena parte de las nuevas generaciones.

Hay suficientes datos para que se evalúen periódicamente unas reformas que pueden constituir un grave riesgo de desprotección de sectores con problemas en el mercado de trabajo. Esperar que el mercado laboral ofrezca soluciones a quienes dejen de proteger los mecanismos existentes puede ser una quimera y amputar al sistema de pensiones de su fundamental tarea protectora para quienes pierden o no tienen rentas de sustitución dignas por razones biológicas o sociales.

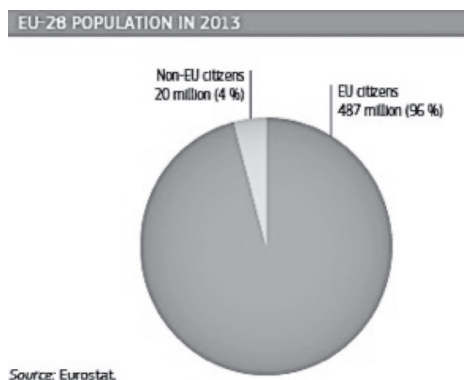
Por todo ello el SPC lanza dos mensajes preocupados a los actores políticos y a los interlocutores sociales para que operen cambios en el mercado de trabajo que ofrezcan oportunidades mejores a los que sufrirán mermas en su protección y para que preparen formas de protección no condicionadas a cotizaciones para aquellos que seguirán siendo excluidos del mercado de trabajo por sus capacidades biológicas o sociales y abocados a la pobreza extrema.

El papel de la emigración y de la responsabilidad social de las empresas

En la terminología europea la emigración se refiere a las poblaciones que vienen de países terceros, ya que los movimientos de población entre países miembros se realizan al amparo de la libre circulación, que es un derecho anejo a la ciudadanía de la Unión. Esta precisión terminológica no es ociosa puesto que a veces se confunden los conceptos y los sujetos de la política de emigración, como también ocurre respecto a los que llegan solicitando ser acogidos en virtud de las normas de refugio y asilo. Es también oportuna la distinción puesto que al hablar del papel que puede cubrir la emigración, para aminorar los efectos del envejecimiento en Europa, es preceptivo realizar el balance exclusivamente con las poblaciones de los países terceros.

Europa ha sido un destino muy apreciado para las poblaciones de los países vecinos o de las antiguas colonias y, tras la segunda guerra mundial, los países centrales demandaron de emigrantes para la reconstrucción y desarrollo de sus economías.

El flujo, moderado en términos cuantitativos antes de la década de los 80, pasó de unas cifras del orden de 200.000 al año a más un medio millón en los 90 y al millón y medio anual en los años posteriores al 2000.



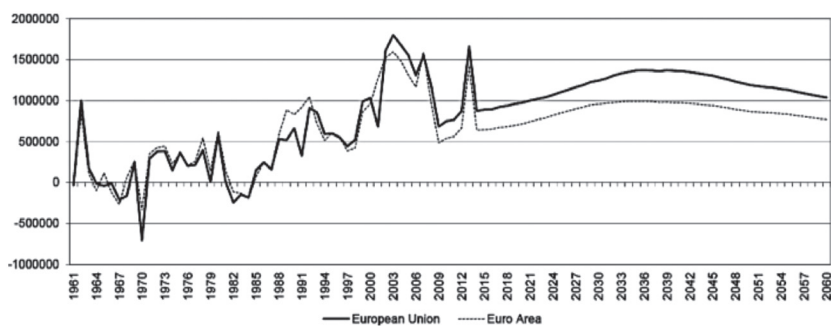
El envejecimiento de la población trabajadora

En esta evolución ascendente juega un papel singular la emigración clandestina que se multiplicó por las crisis sociales y política de los países menos desarrollados, cercanos o antiguas colonias de los países europeos

Esas cifras absolutas producen la ilusión óptica de una invasión, que alimenta los discursos xenófobos y antieuropeos que se escuchan en alarmante progresión.

Pero nada más lejos de la realidad: Los emigrantes de países terceros, 20 millones, representan únicamente el 4% de los 487 millones de residentes ciudadanos de la Unión, Aunque es cierto que al repartirse desigualmente hay países y ciudades donde la presencia de los emigrantes es más intensa que la meda estadística del conjunto de la Unión.

Figura 7: Net migration flows 1961-2060.



Source: Commission services, Eurostat. EUROPOP 2013.

Cabría imaginar que si la Unión Europea va a perder 20 millones de habitantes en los próximos 40 años y su tasa de dependencia va a sufrir un deterioro creciente, una política emigratoria más generosa podría cubrir la pérdida de activos. De hecho, los terrores demográficos y las profecías de la falta de recursos humanos son verdaderamente una broma considerando los millones de personas jóvenes disponibles a venir a vivir y trabajar entre nosotros.

Pero la posibilidad de usar la política migratoria como instrumento para neutralizar la bomba demográfica ni siquiera es planteada a nivel teórico por razones políticas en un continente donde crece la xenofobia y el miedo a devenir una sociedad multiétnica multireligiosa y multicultural. Por eso las directivas de emigración son tan restrictivas y solo buscan cubrir los déficits de profesionales de alta cualificación o los trabajos de carácter penoso o estacional no cubiertos ni demandados por los autóctonos.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

No obstante, de forma silenciosa y poco reconocida los emigrantes y sus hijos aportarán a la demografía europea en el periodo 2013-2060 unos 60 millones de personas que cubrirán dos tercios tercio de la pérdida poblacional que se hubiera producido en ausencia de emigración, haciendo que la sociedad europea no perezca de frío. en su invierno demográfico.

Estoy convencido que la RSE será una vía muy positiva para que el envejecimiento activo no termine siendo una proclama retorica con la que justificar el retraso en el reconocimiento de la edad de jubilación.

En la Unión Europea, y siempre con el carácter no vinculante de sus recomendaciones en estas materias, se intenta consolidar estrategias nacionales para que la conexión RSC-envejecimiento activo se realice desde dos perspectivas:

- El compromiso para introducir el factor edad en el compromiso con la inversión en capital humano y en empleo de calidad.
- La promoción de formas de aseguramiento que complementen las pensiones públicas y obligatorias de suerte que los jubilados no sufran de los riesgos de pobreza y alcancen unas rentas de sustitución lo más próximas posibles a sus ingresos de activo.

Bruselas recomienda que se profundice en las recientes experiencias para la incorporación de las políticas antidiscriminatorias y del envejecimiento activo en los planes nacionales de responsabilidad social, y se enfatiza la conveniencia de asumir esta visión para concretar la cultura empresarial responsable y ayudar la transición a una jubilación para sus trabajadores extendiendo el aseguramiento en el llamado segundo pilar o de empresas. bajo condiciones de seguridad, transparencia y portabilidad de las aportaciones realizadas y derechos consolidados

Conclusión

Tras este sucinto repaso de los ingentes retos que nos plantea el envejecimiento que se avecina y de lo que hizo y no hizo, o no pudo hacer, la Unión Europea, puedo reiterar mis comentarios iniciales y, razonablemente, resumir y concluir:

- Que la Unión Europea ha impulsado políticas necesarias pero insuficientes y desequilibradas para abordar los problemas del envejecimiento que ya sufrimos y, en términos prácticos, solo ha usado sus capacidades promoviendo orientadas a aliviar de costes a las finanzas de los Estados Miembros.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Que las reformas realizadas en los sistemas de pensiones, serán suficientes para afrontar el incremento del gasto derivado del deterioro de la tasa de dependencia y el envejecimiento de la población, pero las pensiones reformadas sufrirán un deterioro en su calidad y suficiencia que exigirá ser reevaluado y corregido por razones de equidad y de racionalidad económica.
- Que los sistemas tienen aún pendientes retos que han sido infravalorados en la vertiente de los ingresos y en las técnicas de la acción protectora. Es seguro que no habrá ingresos suficientes ni pensiones adecuadas si siguen basados en las cotizaciones realizadas, instrumentos propios de la sociedad industrial y del pleno empleo, que están en vías de una mutación irreversible.
- Que la emigración y la RSC pueden aliviar, y ya lo hacen, algunos de estos problemas, pero no pueden sustituir las políticas públicas que faltan para asegurar un futuro seguro y suficiente a la crecientemente envejecida sociedad europea. Y falta sin duda un mayor compromiso de ayuda a las familias para mejorar los índices de natalidad y el envejecimiento activo y saludable de los mayores.
- Por último, conviene recordar el buen criterio del Comité de Política Social acerca de evaluar los riesgos que acarrearán las reformas y, en su caso, complementarlas con nuevas iniciativas si los que van a tener más barreras para acceder a la protección y cuidados en sus necesidades no puedan conseguir trabajos decentes ni gozar de un envejecimiento activo.

Porque puede que sean muchos más de los previstos y los más frágiles y porque, con los valores europeos como guía, cuando el barco está sobrecargado, la solución no puede ser echar a los enfermos y a los viejos por la borda.

5. La protección de la vejez a través de pensiones

Andrés Ramón Trillo García

Letrado de la Administración de la Seguridad Social.

Resumen

El presente trabajo tiene por objeto analizar las medidas aplicadas a la protección por jubilación al objeto mantener la sostenibilidad del nivel contributivo de la Seguridad Social y mantener la suficiencia y adecuación de las pensiones. La política seguida se ha fundamentado por un lado en incentivar el retraso en el acceso a la jubilación mediante el establecimiento de una edad ordinaria de jubilación flexible, establecer incrementos de las pensiones e incentivos a la cotización a consecuencia del retraso en el acceso a la pensión de jubilación, así como exoneraciones en la cotización, y por otro lado se ha incentivado la compatibilidad del percibo de la pensión con el trabajo a través de diversas fórmulas como la jubilación flexible, la jubilación parcial o el envejecimiento activo.

Palabras clave: jubilación, compatibilidad, edad, retraso, trabajo a tiempo parcial.

Abstract

The purpose of this paper is to analyse the measures applied to retirement protection in order to ensure the sustainability of the contributory level of the Social Security system and maintain the sufficiency and adequacy of pensions. The policy being followed has been based, on the one hand, on encouraging a delayed access to retirement through the establishment of flexible ordinary retirement age mechanisms, providing increases in pensions and incentives to contributions as a result of the delay in the access to retirement pension as well as exonerations in contributions. On the other hand, the compatibility of pension and work has been encouraged through various measures, such as flexible retirement, partial retirement or active aging.

Keywords: retirement, compatibility, age, delay, part-time work.

Introducción

Europa, y particularmente España, sufren un grave problema de envejecimiento dada la baja natalidad y una elevación de la esperanza de vida, de este modo, se prevé un importante incremento futuro de la tasa de dependencia y del gasto de pensiones en España en los términos que se indican en el cuadro siguiente¹.

Gastos en pensiones/PIB 2050	13,0
Tasa de dependencia/PIB 2050	56,1
Gastos en pensiones/PIB 2020	8,6
Tasa de dependencia 2020	30,2
Gastos en pensiones/PIB 2000	8,4
Tasa de dependencia 2000	25,0

Como decimos el problema es común en la Unión Europea lo que determinó que la Comisión Europea la elaboración de un Libro Blanco en el que se analizara la situación y las posibles líneas de actuación. De esta forma el 16/02/2012 se aprueba el Libro Blanco de la Comisión Europea (Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles). El Libro alertaba sobre la amenaza que supone para los sistemas europeos de pensiones, y particularmente para los sistemas de reparto, el lento crecimiento económico, los déficits presupuestarios, la carga de la deuda pública, la inestabilidad financiera y el bajo nivel de empleo.

Ante esta tesitura, la Comisión Europea plantea la necesidad de superar dos retos, de un lado garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones en Europa y por otro lado mantener la adecuación de las pensiones al objeto de que se garantice una tasa de reemplazo suficiente, es decir, el nivel de ingresos de las personas de mayor edad en relación con la que percibía como activo.

Para superar los retos indicados la Comisión propone una serie de medidas que como veremos más adelante de una manera u otra se ha ido implementando en España, con mayor o menor éxito:

- Aumentar la participación en el mercado de trabajo de las mujeres y los trabajadores de más edad.

¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

- Equilibrar el tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación en las pensiones, para lo que es necesario vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida; restringir el acceso a los planes de jubilación anticipada y favorecer la prolongación de la vida laboral.
- Fomentar los planes de ahorro complementarios de jubilación.

Pues bien, el presente trabajo tiene por objeto el estudio, si se quiere de forma superficial de las reformas operadas en los últimos años en materia de jubilación particularmente en lo que respecta al equilibrios entre el tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación, bien mediante el retraso en el acceso a la jubilación estableciéndose una serie de incentivos, bien mediante la incorporación de fórmulas de compatibilidad entre el trabajo con la pensión de jubilación.

El retraso de la edad ordinaria de jubilación

En nuestro ordenamiento de la seguridad Social la edad ordinaria de jubilación cumple un papel fundamental determinando la aplicación de las medidas de protección del sistema ante la extinción o suspensión del contrato de trabajo. Así al alcanzarse la edad de jubilación prestaciones como la pensión de incapacidad permanente, la protección por desempleo o la prestación de incapacidad temporal dejan de tener virtualidad al considerarse que la protección del sistema se debe centrar en la protección de la vejez. De este modo, la edad de acceso a la jubilación determinaría que desde el punto de vista de la protección, el trabajador deja de ser considerado, ni en el futuro se le considerará como activo.

La reforma operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social modifica el sistema de determinación de la edad ordinaria de acceso a la jubilación, intentando aquilatar los dos funcionalidades expuestas, de manera que la edad ordinaria de jubilación se establece teniendo en cuenta dos variables:

- La edad biológica, y
- La carrera de seguro que acredite.

De este modo, el artículo 205.1 LGSS establece que tendrán derecho a la pensión de jubilación, las personas incluidas en el régimen General que, además de reunir las condiciones generales de acceso a las prestaciones, y de carencia genérica y específica exigidos cumplan el requisito de haber cumplido 67 años de edad, o sesenta y cinco

El envejecimiento de la población trabajadora

años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

De este modo, se establece una horquilla de 730 días en los que se puede establecer la edad ordinaria de jubilación. De esta manera una vez finalizado el periodo transitorio que se inició el 1 de enero de 2013 la edad ordinaria de jubilación podrá ser:

- De un lado, la edad ordinaria de jubilación será la de 65 años si al cumplirse se acredita tener cotizados 38 años y 6 meses, de manera que, si cumplidos los 65 años se acredita con posterioridad el periodo cotizado exigido, la edad ordinaria de jubilación será la del día del cumplimiento.
- De no acreditarse entre los 65 y los 67 años dicho periodo de cotización, la edad ordinaria de acceso a la jubilación será la de 67 años.

De esta forma, el legislador se inclina por atender a la hora de determinar la edad ordinaria de jubilación a dos de las finalidades típicas de la protección de esta contingencia. Por un lado, se protege el riesgo de pérdida de empleo o de la dificultad de acceso al mismo a consecuencia del declive biológico que provoca la edad señalándose como edad objetiva en la que el sistema de Seguridad Social asume la sustitución de rentas la de los 67 años. Por otro lado, se pretende retribuir socialmente el derecho al descanso del trabajador tras un largo periodo de esfuerzo laboral y de aportación económica al sistema de la Seguridad Social, objetivándose el momento a partir del cual el trabajador puede acceder a la protección con plenitud de derecho en el momento en que a partir de los 65 años de acredite 38 años y seis meses de cotización.

No obstante, la DT 7ª LGSS establece una aplicación paulatina de las exigencias de edad y jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

Año	Cotización	Edad de jubilación
2013	35 Años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o más	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 años o más Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 65 años y 4 meses
2024	38 años o más Menos de 38 años	65 años 65 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 65 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 65 años y 10 meses
2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 y 6 meses	65 años 66 años

Para determinar la edad ordinaria de jubilación se tendrán en cuenta las cotizaciones efectuadas en el régimen general, así como las efectuadas en otros regímenes en periodos no superpuestos. Asimismo se tomarán en consideración:

- Las cotizaciones que se consideren efectivamente cotizados como consecuencia de los periodos de excedencia que disfruten los trabajadores por cuidado de cada hijo o menor acogido (artículo 237.1 LGSS) o para el cuidado de otros familiares (artículo 237.2 LGSS).

Así el apartado 237.1 LGSS establece que los periodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.3 ET, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social de jubilación. Por su parte, el artículo 237.2 LGSS dispone que de

El envejecimiento de la población trabajadora

la misma forma, las cotizaciones realizadas durante el primer año del periodo de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 ET, en razón del cuidado de otras familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pudiesen valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

- Los días que se computen como periodo cotizado de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos previstos en el artículo 236 LGSS. El citado precepto establece que se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo el cumplimiento del periodo mínimo de cotización exigido, aquel en que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. Para la determinación de la edad ordinaria de jubilación el cómputo del periodo cotizado se tomará en consideración 270 días por cada hijo o menor acogido o guardado con fines de adopción (artículo 6.4 RD 1716/2012, de 28 de diciembre).
- Los periodos de cotización asimilados por parto que se computen de acuerdo con lo previsto en el artículo 235 LGSS a favor de las trabajadoras solicitantes de la pensión. La norma dispone que a efectos de las pensiones contributivas de jubilación, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de ciento doce días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo esté incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado la totalidad de los dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple. A este respecto, se tendrán en cuenta los partos producidos en España con anterioridad o posterioridad a dicha fecha, asimilación a parto producido en España, el que tuviera lugar en el extranjero durante una estancia temporal siempre que en dicha fecha la mujer fuera residente habitual en España.

Por otra parte para determinar los años, meses y días cotizados a efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación, el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento. A este respecto, cuando en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes. En este sentido, los periodos de cotización acreditados por los solicitante de la pensión de jubilación, a los efectos de poder acceder a la pensión de jubilación al cumplimiento de la edad que, en cada caso, resulte de aplicación, vendrán reflejados en días

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

y, una vez acumulados todos los días computables, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias, serán objeto de transformación a años y meses, con las siguientes reglas de equivalencia:

- El año adquiere el valor fijo de 365 días, y
- El mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días.

En todo caso para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se diciembre).

Para la determinación la edad de jubilación cuando el trabajador acredita periodos trabajados a tiempo parcial se aplicará el coeficiente global de parcialidad al número de años cotizados exigibles para acceder a la jubilación a la edad legal de 65 años. Así de los años y meses exigibles con carácter general global de parcialidad que corresponda en cada momento, expresados en días, deberán exigirse los días que resulten al aplicar el coeficiente global de parcialidad que corresponda (artículo 247 LGSS).

Los incentivos para el retraso de la edad de jubilación

La recomendación nº 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 24 de enero de 2011 señalaba la importancia que tiene prolongar la presencia activa de las personas en el mercado de trabajo y, por tanto, retrasar la edad efectiva de jubilación para garantizar el futuro del sistema de pensiones en un contexto de creciente aumento de la esperanza de pensionistas, es fundamental. Apuntaba dicho informe que el objetivo de retrasar la edad de jubilación, debe estar basado en la flexibilidad y la gradualidad y en el mantenimiento de estímulos a la prolongación de la vida activa y un esquema razonable de posibilidades de jubilación anticipada, en el que se prime que la cuantía de la pensión a percibir dependa más del número de años cotizados a lo largo de la vida activa, de la esperanza de vida en el momento de la jubilación y de la capacidad de elegir en qué momento abandonar el mercado de trabajo que de otros factores.

En este sentido se han establecido una serie de medidas que tienen como finalidad dotar de mayor flexibilidad a la edad de jubilación, a fin de dotar a la misma de gradualidad y progresividad en el acceso a la jubilación, a fin de dotar a la misma de caracteres de gradualidad y progresividad y mantener la presencia social activa de los ciudadanos.

Desde esta perspectiva se establecen tres medidas:

El envejecimiento de la población trabajadora

- Se establecen incentivos a los empresarios y trabajadores autónomos mediante la exoneración en la cotización a partir de una determinada edad.
- Se establecen porcentajes adicionales en la cotización cuando se retrase la edad de acceso a la jubilación.
- Nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos en las que se establezca la jubilación obligatoria.

Exoneración de la obligación de cotizar

Con esta medida se incentiva la permanencia de trabajadores en la empresa, exonerando a empresarios y trabajadores de la obligación de cotizar por contingencias comunes salvo por la prestación de incapacidad cuando el trabajador permanece activo al llegar a la edad ordinaria de jubilación ha acreditado una carrera lo suficientemente larga como para alcanzar un porcentaje del 100 % de la base reguladora, lo que supone por un lado un incentivo para el empresario o al trabajador autónomo al ahorrarse costes sociales, y para el trabajador, pues aunque no se cotice el periodo trabajado permitirá la consecución de un porcentaje adicional aplicable a la base reguladora, mejorando la prestación como a continuación veremos.

En este sentido, el artículo 152 LGSS establece que los empresarios y los trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, así como de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:

- Sesenta y cinco años de edad y treinta y ocho años y seis meses de cotización.
- Sesenta y siete años de edad y treinta y siete años de cotización.

En los casos indicados, a efectos del cómputo de años de cotización no se tomarán en cuenta las partes proporcionales de pagas extraordinarias. No obstante, si al cumplir la edad correspondiente el trabajador no tuviera cotizados el número de años en cada caso requerido, la exoneración será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización exigidos para cada supuesto. Ahora bien, estas exoneraciones no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los organismos públicos regulados en la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, lo que si bien podrá tener sentido en relación con la cuota patronal carece del mismo en lo relativo a la cuota que debe aportar el traba-

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

jador, salvo que el legislador considere que este incentivo es inocuo en el caso de los empleados públicos y por ende, no tiene ningún efecto motivador para la permanencia en el trabajo.

Por otra parte, la exoneración de la cotización comprenderá también las aportaciones por Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional. La misma regla se establece a favor de los trabajadores autónomos en el artículo 311 LGSS.

Incrementos en el porcentaje aplicable a la pensión cuando se demora la edad de acceso a la jubilación

Junto al incentivo que supone la exoneración de cuotas al acceder a la edad ordinaria de jubilación se establece otro incentivo directamente dirigido a favor del trabajador en virtud de cual se propicia que la permanencia en el trabajo, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, posibilite que el porcentaje aplicable a la base reguladora para el cálculo de la pensión se mejore sensiblemente por cada año de permanencia en activo, al añadirse un porcentaje adicional al ordinario, e incluso que dicho porcentaje aplicable a la base reguladora pueda superar el 100 % de la base reguladora hasta el punto de que se pueda perfeccionar un complemento adicional cuando la pensión alcance el límite establecido para la pensión máxima pública.

De esta forma el artículo 210.2 LGSS determina que cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria que resulte de la aplicación en cada caso, sin que para ello se puedan tener en cuenta los coeficientes reductores de la edad de jubilación por la realización de trabajos penosos o en situación de discapacidad, siempre que al cumplir la edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado en la fecha en que se cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años cotizados acreditados según la siguiente escala:

- Hasta 25 años cotizados, el 2%.
- Entre 25 y 37 años, el 2,75%.
- A partir de los 37 años, el 4%.

Este porcentaje adicional se sumará al que con carácter general corresponda al interesado de acuerdo con el total de años de cotización acreditados.

Para determinar el periodo cotizado a efectos de determinar el porcentaje adicional aplicable a la pensión, se tendrán en cuenta los años completos cotizados o que se

El envejecimiento de la población trabajadora

consideren legalmente cotizados, al tiempo de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación. A este respecto, hay que tener en consideración que en el caso de que concurren periodos trabajados a tiempo parcial no se tendrá en cuenta el coeficiente multiplicador del 1,5 establecido para determinar el porcentaje de la pensión de jubilación hasta el 100%.

Para determinar el porcentaje adicional no serán computables los periodos de permanencia como funcionario en clases pasivas tras el cumplimiento de la edad de jubilación o o asimilados.

En cambio, el porcentaje adicional no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial ni de jubilación flexible. No obstante, el porcentaje adicional se podrá percibir en la jubilación ordinaria, anterior o posterior a la jubilación flexible, y en la jubilación plena que sea posterior a la jubilación parcial. En este sentido, cuando se solicite después de una jubilación parcial, la jubilación plena, se aplicará el porcentaje adicional que corresponda en función de la demora computándose también el periodo de tiempo transcurrido desde que se cumplió la edad ordinaria de jubilación hasta que se accedió a la pensión de jubilación previa a la jubilación plena.

Cuando desde la jubilación ordinaria con aplicación de porcentaje adicional por prolongación de la vida activa se solicite la jubilación flexible, se revisará el cálculo para no aplicar, durante el tiempo de la jubilación flexible, el porcentaje adicional que se hubiera reconocido en la jubilación ordinaria, de manera que el porcentaje de pensión que debe abonarse al interesado, en razón de la jornada de trabajo desempeñada, se aplicará al importe de la pensión calculada sin porcentaje adicional, de manera que las cotizaciones efectuadas durante la jubilación flexible no serán tenidas en cuenta a efectos de calcular el porcentaje adicional.

Si la pensión reconocida alcanza el límite máximo de la pensión sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo parcialmente, el beneficiario percibirá la pensión por el importe máximo vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión redondeando a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el trabajador, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.

El complemento se abona cuando el porcentaje adicional no se puede aplicar en todo o en parte, por superar la pensión el tope máximo establecido por la LPGE para las pensiones el año en que se cause la pensión. Para determinar la cantidad complementaria se tendrá en cuenta exclusivamente la pensión de jubilación, sin que se pueda con-

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

siderar otras pensiones concurrentes, de manera que estas otras pensiones no pueden incidir impidiendo o reduciendo el complemento, de modo que el complemento no puede ser absorbido por la existencia de una pensión concurrente. Así el complemento se asigna a la pensión de jubilación demorada, aisladamente considerada, sin perjuicio de que la existencia de pensiones concurrentes afecte al contenido de la pensión complementada.

La prohibición de las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria

La disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores dispone 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 cláusulas. Esta redacción establecida por la disposición final 4.2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral y prohíbe una práctica negocial muy común permitida por la anterior redacción de la disposición que permitía que los convenios colectivo pudieran establecer cláusulas que posibilitaran la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad por parte del trabajador de la edad de jubilación cuando esta medida se vinculara a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo, y por otra parte el trabajador afectado por la extinción del contrato cubriera el periodo mínimo de cotización que le permitiera acceder a la pensión de jubilación o un determinado nivel de porcentaje aplicable a la base reguladora.

Pues bien, el trabajador ha optado por primar la permanencia de los trabajadores en las empresas sobre las razones de política de empleo que actuaban como justificación objetiva y razonable para determinar la jubilación forzosa de trabajadores a fin de incrementar y mejorar la estabilidad de las plantillas.

Compatibilidad pensión y trabajo

Tradicionalmente en nuestro ordenamiento jurídico la regla general ha sido la de la absoluta incompatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y el trabajo. Esta regla tenía un doble fundamento, por un lado la regla provocaba una división clara entre trabajadores cotizantes y pasivos perceptores de prestaciones, y por otro lado, facilitaba el reparto de un empleo casi siempre escaso en nuestro país.

El envejecimiento de la población trabajadora

El ordenamiento, como veremos más adelante se ha mostrado con una gran rigidez, lo que le diferencia de otros ordenamientos jurídicos europeos mucho más flexibles y con las recomendaciones del Libro Blanco de la Comisión. En este sentido, la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo tomó conciencia de la necesidad de variar la tendencia hacia fórmulas más flexibles, de manera que en las conclusiones aprobadas en 25 de enero de 2011 la Comisión considera que debe mejorar la coordinación entre la legislación laboral y la de seguridad social respecto al objetivo de ocupación de los mayores; en particular, sobre las pensiones de incapacidad y su conexión con el empleo, sobre la regulación del contrato de relevo, sobre la cotización a tiempo parcial o sobre las entradas y salidas del empleo de los pensionistas, entre otros extremos. Igualmente la Comisión considera que hay que introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva, que permitan e incrementen la coexistencia de salario y pensión. Resulta adecuada, en la misma línea que en otros países de nuestro ámbito, una mayor compatibilidad entre la percepción de la pensión y percepción del salario por actividad laboral, hoy entre percepción de la pensión y percepción del salario por actividad laboral, hoy muy restringida y que no incentiva la continuidad laboral.

A partir de este momento se ha producido una tendencia hacia fórmulas de flexibilización de las reglas de incompatibilidad incorporándose progresivamente medidas de compatibilidad para determinados supuestos, conformados de forma aislada prescindiéndose de un plan coherente.

Regla general de incompatibilidad

La regla general de la incompatibilidad entre el trabajo y el percibo de la pensión se establece en el artículo 213.1 LGSS al disponer que el disfrute de la pensión de jubilación sea incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

En este sentido, la realización de un trabajo incompatible determina que la percepción de la pensión quede en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho trabajo, sin que ello afecte a las revalorizaciones de la pensión.

No obstante, se establece una excepción al disponerse que las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan, de manera que durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación con un trabajador a tiempo completo comparable.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

Por otra parte se prevé la realización de trabajos con carácter esporádico y ocasional en el sistema especial de trabajadores por cuenta ajena agrarios.

Segunda regla general. La incompatibilidad del percibo de la pensión con el ejercicio de una actividad en el sector público

Por otra parte el artículo 203.2 LGSS establece una regla especial de incompatibilidad en el percibo de una pensión pública y la realización de trabajos en el sector público, y así determina que el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público delimitado en los términos establecidos en el artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades al Servicio de las Administraciones Públicas, es incompatible con la percepción de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva de manera que la pensión quedara en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

En este sentido se entiende por actividad desarrollada en el sector público la efectuada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las administraciones públicas, incluida la administración de justicia y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes, y entendiéndose comprendidas las entidades colaboradoras con la Seguridad Social y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria. Igualmente el percibo de la pensión de jubilación será incompatible con el desempeño de los altos cargos a los que se refiere la ley 3/2015, de 30 de mayo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

Igualmente las pensiones indemnizatorias, prestaciones económicas y cualquier otra percepción económica prevista con ocasión del cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público son incompatibles con la percepción de la pensión de jubilación o retiro por derechos pasivos, o por cualquier régimen de Seguridad social público y obligatorio.

En cambio, la incompatibilidad no será de aplicación a los profesores universitarios eméritos ni al personal sanitario emérito, o con la situación de excedencia por interés particular, o con la realización de un cargo representativo que no suponga la percepción de una remuneración, si bien estos cargos pueden percibir remuneraciones por asistencia a plenos de corporaciones y demás sesiones de los órganos de las entidades locales.

Los efectos de la declaración de la incompatibilidad

La primera consecuencia de la realización de una actividad que resulte incompatible

El envejecimiento de la población trabajadora

con el percibo de la pensión es la obligación del trabajador de comunicar a la entidad gestora la realización de dicha actividad.

En segundo lugar, la percepción de la pensión se suspenderá por el tiempo que dure la realización del trabajo, puesto o cargo incompatible, sin que esto afecte a las revalorizaciones, quedando también en suspenso el derecho a la asistencia sanitaria inherente a la condición de pensionista.

Durante la realización del trabajo se mantendrá la obligación de cotizar salvo que se esté exonerado en los términos establecidos en los artículos 152 y 311 LGSS. En este sentido los efectos de las cotizaciones efectuadas con posterioridad a la jubilación serían los siguientes:

- Incrementar el porcentaje ordinario.
- Disminuir o suprimir el coeficiente reductor que hubiese correspondido al determinar la pensión inicial en los supuestos de jubilación anticipada.
- Aplicar o incrementar el porcentaje adicional establecido en el artículo 210.2 LGSS.

En ningún caso las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora inicialmente calculada, salvo cuando la pensión se haya reconocido en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y los trabajos posteriores estén incluidos asimismo en el Régimen de Autónomos y correspondan a un periodo superior a 1 año, tomándose como fecha de referencia el último día del mes en que el pensionista cese en el trabajo.

Por otra parte para las pensiones causadas con posterioridad al 22 de junio de 2006 las cotizaciones servirán para causar la incapacidad permanente, siempre que el trabajador sea menor de 65 años de edad en la fecha en la que se causó la incapacidad, o bien sea derivada de contingencias profesionales, con independencia de la edad.

La jubilación flexible

Como indicamos anteriormente el artículo 213.1 II LGSS prevé que las personas que acceden a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial, si bien en estos casos, la cuantía de la pensión se minorará en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

Con esta modalidad de jubilación denominada "flexible," que se regula en el RD 1132/2002, de 31 de diciembre, se pretende favorecer la presencia social activa de los ciudadanos, teniendo en cuenta, a su vez, que esta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, lo que según legislador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y, de modo general, presenta ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad, así como un cierto ahorro para el sistema de la Seguridad Social.

La jubilación flexible en principio se perfecciona una vez causada una pensión de jubilación y a partir de su reconocimiento, se compatibiliza su percepción con la realización de un trabajo a tiempo parcial dentro de los límites de jornada establecidos produciéndose una reducción o minoración de la jornada en cuantía inversa a la jornada de trabajo efectuada. De este modo para acceder a la jubilación parcial desde el trabajo sin solución de continuidad será necesario acreditar primero el cese en todos los trabajos que el trabajador mantuviera al objeto de causar la jubilación a tiempo completo y posteriormente causar nueva alta en el trabajo o trabajos a tiempo parcial que compatibilice con la pensión.

Se excluyen de la aplicación de las reglas de la jubilación flexible las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, las pensiones del régimen de Clases Pasivas del Estado y las pensiones de jubilación parcial.

Los trabajos a tiempo parcial que pueden dar lugar a la jubilación flexible se deben encontrar dentro de los límites de reducción de jornada determinado en el artículo 12.6 ET en relación con la jornada ordinaria a tiempo completo comparable, que a partir del 17 de marzo de 2013 se sitúa entre el 25 % y el 50 %. En el caso de que la jornada a tiempo parcial fuera inferior al mínimo del 25 %, la reducción de la pensión se podrá efectuar en la cuantía de dicho límite (STJ Cataluña 30.1.2017 (AS 2017/430)).

Por otra parte si se produce una alteración de la jornada, este cambio se podrá realizar dentro de los límites determinados en el momento de causarse la jubilación flexible acomodándose la cuantía de la pensión de jubilación a dicho cambio.

En cambio, no pueden dar lugar a la jubilación parcial los siguientes trabajos:

- Los trabajos que se realicen por encima del límite de reducción del 50 %.
- Los trabajos realizados en la condición de trabajador fijo discontinuo que se repitan en fechas ciertas.

El envejecimiento de la población trabajadora

- El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público o de un alto cargo.
- El trabajo como consejero y administrador de sociedades mercantiles capitalistas, asimiladas a trabajadores por cuenta ajena.

Como hemos dicho el importe de la pensión de jubilación se reducirá en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo realizada por el pensionista, en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable y en el caso de que se mantengan dos o más contratos a tiempo parcial en proporción inversa a la suma de las jornadas de los contratos.

En el caso de que el pensionista percibiera el complemento por mínimos, el importe de la pensión a percibir será el resultado de aplicar el porcentaje correspondiente al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados de igual edad, de acuerdo con las circunstancias familiares y económicas del jubilado. En cambio, si la pensión que percibía estaba limitada por el límite máximo la cuantía sobre la que procede aplicar la minoración, será la de la pensión resultante según las normas generales, aunque la misma supere el tope máximo de pensión, que solo se aplicará en el supuesto de que tras el cálculo, el resultado de la pensión permaneciese en cuantía superior al establecido en el límite máximo.

De otro lado, cuando la pensión ordinaria con aplicación de porcentaje adicional se solicite la jubilación flexible, se revisará el cálculo para no aplicar, durante el tiempo de jubilación flexible el porcentaje adicional que se hubiera reconocido sobre la jubilación ordinaria. Igualmente en el caso de que el jubilado percibiera una cuantía adicional al superar la pensión el límite máximo de la pensión, durante la jubilación flexible dicha cantidad adicional no se abonará.

Por último, si la pensionista percibiera el complemento de maternidad por haber tenido dos o más hijos, el complemento se reducirá en el mismo porcentaje que la pensión.

En relación con la asistencia sanitaria, durante la jubilación flexible se seguirá manteniendo la condición de asegurado por concepto de pensionista.

La pensión de jubilación flexible es compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial; por el contrario es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad laboral desarrollada después del reconocimiento de la pensión de jubilación.

El trabajador estará obligado a comunicar a la entidad gestora con carácter previo toda realización de actividades, al objeto de acomodar la pensión a tales modificaciones

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

(artículos 6 y 7 RD 1132/2002), y particularmente el cese en las actividades a efectos de reponer la pensión de jubilación sin minoración alguna.

Durante la jubilación parcial se mantendrá la obligación de cotizar salvo que por aplicación de lo dispuesto en el artículo 152 LGSS empresa y trabajador estuvieran exonerados de la cotización por contingencias comunes con la salvedad de la prestación de incapacidad temporal.

Las cuotas efectuadas tendrán los siguientes efectos:

- Para modificar el porcentaje ordinario pero no para causar el porcentaje adicional o la cuantía adicional establecido en el artículo 201.2 LGSS.
- Para modificar los coeficientes reductores de la edad.

En cambio, no tendrán efectos sobre la base reguladora, de manera que una vez se vuelva a la situación de jubilación plena no se recalculará la base reguladora con las bases de cotización correspondientes al trabajo desarrollado. .

Jubilación parcial

Otra de las posibilidades que ofrece el ordenamiento jurídico para compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo es la pensión parcial. En la jubilación, parcial un trabajador contratado a tiempo completo nova su contrato para transformarlo en otro contrato a tiempo parcial percibiendo simultáneamente la pensión de jubilación en la parte proporcional en que se reduce la jornada. Se pretende por tanto, mediante una fórmula similar a la de la jubilación flexible reducir la jornada del trabajador, reconociéndose la pensión de jubilación minorada en el porcentaje de jornada que se mantiene, y en el caso de que se acceda a esta jubilación antes de cumplirse la edad ordinaria de jubilación, la necesidad de suscribir un contrato de relevo con un trabajador desempleado o con contrato temporal. Con ello se permite el acceso a la jubilación de una forma gradual y la transferencia de la experiencia del trabajador maduro al joven llamado a sustituirlo en la plantilla.

La articulación jurídica realizada de esta modalidad de jubilación en la Ley 35/2002 se efectuó en términos muy favorables para aquellos trabajadores que accedían anticipadamente, al permitirse la permanencia en la empresa en un porcentaje exiguo, del 15%, de manera que el trabajo del jubilado parcial podía ser casi marginal perfeccionándose la pensión cuando se alcanzara la edad ordinaria de jubilación en los mismos términos que se hubiera producido si el trabajador hubiera trabajado a tiempo completo. Igual-

El envejecimiento de la población trabajadora

mente la empresa podía contratar a trabajadores mediante contratos de relevo que esencialmente eran temporales y con frecuencia con salarios muy inferiores al que tenía el trabajador jubilado parcial. De este modo, la jubilación parcial se ha utilizado durante la primera década del siglo XXI como un instrumento de reestructuración y renovación de las plantilla con bajo coste social.

Esto provocó un incremento exacerbado del acceso a la pensión con porcentajes de incrementos anuales del 59,36 % en el año 2003, del 44,84 % en el año 2004, del 32,96 % en el año 2005, o del 47,33 % en el año 2006.

En este sentido, esta regulación favorable de la jubilación parcial se convirtió en una amenaza para la viabilidad financiera del sistema de la Seguridad Social lo que ha provocado diversos ajustes y reformas de la regulación. En todo caso, hay que indicar que como señala VALLE DE JOZ, la jubilación parcial es una institución jurídica compleja en la que confluyen diversos objetivos, como son el fomento del empleo, el retiro progresivo de la vida activa y la flexibilidad en la gestión de la empresa

Esta modalidad de jubilación se regula en el artículo 215 LGSS, en el RD 1131/2002, de 31 de octubre y en el RD 1716/2012, de 28 de diciembre, distinguiéndose entre la jubilación parcial postergada a la que acceden tras alcanzar la edad ordinaria de jubilación y la anticipada cuando se accede a la jubilación parcial antes de alcanzar dicha edad siendo en este caso necesario el cumplimiento de una serie de requisitos entre ellos que el empresario suscriba un contrato de relevo con un trabajador desempleado o con contrato temporal.

Jubilación parcial anticipada

Pueden acceder a la pensión de jubilación parcial con edad inferior a la ordinaria de jubilación quienes tengan la consideración de trabajadores con jornada a tiempo completo por lo que los trabajadores con jornada a tiempo parcial incluidos los trabajadores fijos discontinuos o pueden acceder a esta modalidad de jubilación. No obstante, se asimilan a trabajadores a tiempo completo, los trabajadores con jornada reducida por guarda legal, para atender a una familiar o a consecuencia de violencia de género al amparo de lo establecido en el artículo 37.5 ET, así como los trabajadores en pluriempleo a tiempo parcial cuyas jornadas sumen en su conjunto el 100 % de una jornada a tiempo completo, si bien en estos casos la reducción de la jornada en cada empresa debe situarse dentro de los límites establecidos.

También pueden acceder a la pensión de jubilación parcial los socios trabajadores cooperativas de producción así como el personal laboral de la administración.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

En cambio, no pueden equipararse a trabajadores a tiempo completo quienes hayan suscrito convenio especial a tiempo parcial o perciban la prestación por desempleo a tiempo parcial ni los trabajadores con jornada reducida en procedimiento colectivo.

Por otra parte no podrán acceder a la jubilación parcial:

- Trabajador que es relevista de otro.
- Los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas están asimilados a trabajadores por cuenta ajena.
- Los representantes de comercio.
- Los trabajadores por cuenta propia.
- Los funcionarios ligados a la Administración ni el personal estatutario del Sistema Nacional de Salud.

Para acceder a la jubilación parcial se exige el cumplimiento los siguientes requisitos:

- Requisito de edad. En el caso en que el trabajador sea mutualista la edad de acceso será la de 60 años, mientras que en el supuesto de trabajadores no mutualistas de acuerdo con los establecido en el artículo 215.2.a) LGSS determina que en la fecha del hecho causante debe haber cumplido 65 años o a más de 63 años cuando se acrediten cotizados treinta y seis años y seis meses de cotización.

No obstante, se establece un periodo transitorio durante el periodo 2013 a 2027 para la aplicación del requisito de edad cuando el trabajador no tenga la condición de mutualista (DT 10ª LGSS).

El envejecimiento de la población trabajadora

Años del hecho causante	Periodo cotizado en el hecho causante	Edad exigida	Con cotización inferior (mínimo 33 años) edad exigible
2013	33 años y 3 meses o más	61 años y 1 mes	61 años y 2 meses
2014	33 años y 6 meses o más	61 años y 2 meses	61 años y 4 meses
2015	33 años y 9 meses o más	61 años y 3 meses	61 años y 6 meses
2016	34 años o más	61 años y 4 meses	61 años y 8 meses
2017	34 años y 3 meses	61 años y 5 meses	61 años y 10 meses
2018	34 años y 6 meses	61 años y 6 meses	62 años
2019	34 años y 9 meses	61 años y 8 meses	62 años y 4 meses
2020	35 años	61 años y 10 meses	62 años y 8 meses
2021	35 años y 3 meses	62 años	63 años
2022	35 años y 6 meses	62 años y 2 meses	63 años y 4 meses
2023	35 años y 9 meses	62 años y 4 meses	63 años y 8 meses
2024	36 años	62 años y 6 meses	64 años
2025	36 años y 3 meses	62 años y 8 meses	64 años y 4 meses
2026	36 años y 3 meses	62 años y 10 meses	64 años y 8 meses
2027 y siguientes	36 años y 6 meses	63 años	65 años

- Requisito de antigüedad en la empresa (artículo 215.2.b) LGSS. El trabajador que acceda a la jubilación parcial debe acreditar una antigüedad en la empresa de, al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Requisito relativo a la reducción de la jornada de trabajo (artículo 215.2.c) LGSS). Se exige una reducción de la jornada de trabajo que se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 %, o del 75 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos, entendiéndose dichos porcentajes referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. En el caso en que se haya contratado al trabajador relevista de forma indefinida y a tiempo completo al objeto de poder reducir la jornada hasta

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

el 75 %, deberá mantenerse la duración del contrato al menos durante el tiempo que le falte al trabajador jubilado parcial para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, de manera que si se extingue el contrato antes de alcanzar dicha duración el empresa deberá celebrar un nuevo contrato de relevo al menos en los mismos términos que el extinguido y al menos hasta que por el jubilado parcial alcance la edad ordinaria de jubilación.

- Requisito de carencia (artículo 215.2.d) LGSS). El trabajador debe acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias, computándose a estos exclusivos efectos se computará como válido el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- Requisito relativo al base de cotización (artículo 215.2.e) LGSS). Debe existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondiente a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Se debe suscribir un contrato de relevo que tendrá como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de acceso a la jubilación en los términos establecidos en el artículo 205.1.a) LGSS.
- Con independencia de cuál sea la reducción de jornada del jubilado parcial, durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

Se establece un periodo transitorio para la aplicación gradual de la nueva base de cotización, sin que, en ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala siguiente pueda resultar inferior al porcentaje de actividad efectivamente realizada.

El envejecimiento de la población trabajadora

Año	Porcentaje de base de cotización sobre la jornada completa
2013	50%
2014	55 %
2015	60 %
2016	65 %
2017	70 %
2018	75 %
2019	80 %
2020	85 %
2021	90 %
2022	95 %
2023 y siguientes	100 %

Para calcular la pensión se aplicarán las reglas establecidas para calcular la pensión de jubilación ordinaria, y su cuantía será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen General de la Seguridad Social de que se trate, pero sin aplicación del porcentaje adicional establecido en el artículo 210.2 LGSS.

La pensión de jubilación parcial será compatible:

- Con el contrato a tiempo parcial consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo que ha dado derecho a la jubilación parcial (artículo 14.1.a) RD 1131/2002).
- Con las prestaciones de desempleo u otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo a tiempo parcial en la empresa en que se ha jubilado parcialmente, como la situación de incapacidad temporal (artículo 16.d) RD 1131/2002).
- Con los trabajos a tiempo parcial, en otras empresas, anteriores a la situación de jubilación parcial siempre que no se aumente la duración de su jornada, salvo en el caso del trabajador que es artista que es incompatible. En tal sentido, de aumentarse la duración de la jornada la pensión de jubilación debe quedar en suspenso.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

- Con la suscripción de un convenio especial en otro régimen.
- Con la pensión de viudedad.
- Con la pensión de incapacidad permanente total causada antes de la jubilación parcial y declarada para un trabajo distinto de aquel en que se jubila parcialmente, aunque ambos trabajos estén encuadrados en el mismo régimen de la Seguridad Social siempre que, para el reconocimiento de la jubilación parcial no se tengan en cuenta las cotizaciones anteriores a la fecha de la concesión de la incapacidad permanente, pues en este caso se determinaría la incompatibilidad entre la pensión de jubilación parcial y la de incapacidad permanente, correspondiendo al interesado optar por una u otra.
- Con otra pensión en otro régimen en la que exista cómputo recíproco de cotizaciones, cuando las cotizaciones computadas en el otro régimen sean posteriores al reconocimiento de la jubilación parcial, si bien cuando se alcance la jubilación plena las pensiones serían incompatibles.

La pensión no es compatible:

- Con el trabajo en el sector público.
- Con las suspensiones del contrato (artículo 45 ET) y excedencias (artículo 46 ET) cuando no exista obligación de cotizar por parte de la empresa, lo que dará lugar a la suspensión de la pensión de jubilación parcial, y a su eventual rehabilitación cuando cese la causa de suspensión.
- Con las pensiones de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez, supuesto en el que la jubilación parcial se extingue.
- Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial, supuesto en el que también la jubilación se extingue.
- Con otra pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial, extinguiéndose igualmente la pensión de jubilación parcial. No obstante, esta incompatibilidad no incluye la jubilación causada en el régimen de Clases Pasivas del Estado, salvo que para la concesión de esta pensión se hubiera aplicado el cómputo recíproco de cotizaciones entre Seguridad Social y clases pasivas.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Con la pensión de incapacidad permanente total para un trabajo distinto de aquél en que se jubila parcialmente, causada antes de la jubilación parcial, si para el reconocimiento de la jubilación parcial se tomaron cotizaciones anteriores en el tiempo a la concesión de la incapacidad.
- Con otra pensión en otro régimen en la que exista cómputo recíproco de cotizaciones, cuando las cotizaciones computadas en el otro régimen sean hubieran sido tenidas en cuenta para el reconocimiento de la jubilación parcial.

Jubilación parcial postergada

Como hemos dicho anteriormente el artículo 215.1 LGSS prevé que los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 % referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. A este respecto para determinar la edad no se tendrán en consideración las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan (artículo 10 RD 1131/2002).

No obstante, aun cuando no es preceptivo la empresa podrá concertar un contrato de relevo con otro trabajador durante la permanencia del interesado en situación de jubilación parcial.

Como en el caso de la jubilación parcial anticipada la cuantía de la pensión de jubilación parcial será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, sin que sea de aplicación el porcentaje adicional al que hacer referencia el artículo 210.2 LGSS.

El artículo 14.1 del RD 1131/2002 establece que la pensión de jubilación parcial será compatible:

- Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada.
- Con la pensión de viudedad, la prestación por desempleo, y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondan a los trabajos, a tiempo parcial, concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial, salvo que expresamente se determinen como incompatibles.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

En cambio la pensión de jubilación parcial es incompatible (artículo 14.2 RD 1131/2002):

- Con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
- Con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 RD 1131/2002 la jubilación parcial se extinguirá por las siguientes causas:

- El fallecimiento del pensionista.
- El reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- El reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente.
- La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso se mantendrá el derecho a la jubilación parcial.

El jubilado parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, se tomará, como periodo cotizado, el periodo de tiempo cotizado que medie entre la jubilación ordinaria, siempre que en ese periodo se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo.

En los casos en que no se haya simultaneado un contrato de relevo, el interesado podrá optar entre que se determine la base reguladora de la pensión de jubilación computando las bases de cotización realmente ingresadas durante la situación de jubilación parcial, o por aquella en la que se dejó de aplicar el beneficio del incremento del cien por cien de la base de cotización, si bien considerando las demás reglas vigentes en el momento de causar la pensión.

El envejecimiento de la población trabajadora

Jubilación activa

El artículo 214 LGSS establece otra posibilidad para compatibilizar el percibo de la pensión de jubilación en un 50% de su importe con la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, o el 100% de dicho importe si el trabajador autónomo tiene contratado otro trabajador.

Esta posibilidad se aplica a los pensionistas de jubilación contributiva de todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social (DA 1ª LGSS), bien sea en su modalidad ordinaria, bien demorada de acuerdo con lo establecido en el artículo 210.2 LGSS. También puede aplicarse en los casos de ser beneficiario de la pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez si el pensionista, en función de los años cotizados aplicando la escala establecida en el artículo 210 LGSS, acreditara cotización suficiente como para alcanzar el porcentaje del 100% aplicable a la base reguladora.

En cambio, no será aplicable a las siguientes pensiones:

- Las del Régimen de Clases Pasivas del Estado, que se regirá por lo dispuesto en su normativa específica;
- Las pensiones de vejez del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez;
- Las jubilaciones anticipadas involuntarias (artículo 207 LGSS) o voluntarias (artículo 208 LGSS);
- La jubilación especial a los 64 años;
- La jubilación ordinaria precedida por jubilación parcial anticipada para la que se tuvo que suscribir contrato de relevo.

Los beneficiarios deberán acreditar los siguientes requisitos:

- Tener cumplida la edad ordinaria de jubilación que, en cada caso resulte de aplicación, sin que se puedan tener en cuenta las bonificaciones de edad que pudieran corresponderle por la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Que el porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión alcance el 100 % de acuerdo con lo establecido en artículo 210 LGSS y en las disposiciones aplicables de derecho transitorio (DT 9ª LGSS), debiéndose reunir el requisito en el momento en el que se cause la pensión.

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

No se podrá acceder a la jubilación activa por razón de incompatibilidad cuando se pretenda ejercer un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, extendiéndose esta incompatibilidad al ejercicio de la profesión de notario, a los empleados de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, o al personal de hospitales privados integrados en la red hospitalaria pública de una Comunidad Autónoma.

En relación con el importe inicial de la pensión a percibir, si la pensión supera el límite máximo por haberse demorado la edad de jubilación de acuerdo con lo previsto en el artículo 210.2 LGSS, el 50 % de la cuantía a satisfacer se aplicará al importe total que percibe, o que debería percibir, incluido el complemento por jubilación demorada. Igualmente en el caso en que se acceda a la situación de jubilación activa tras una situación de suspensión de pensión desde o después de la realización de un trabajo que dio lugar a la suspensión de jubilación reconocida inicialmente en un porcentaje del 100 %, el 50 % de la pensión a abonar, se referirá al importe de la pensión resultante de tener en cuenta, para el cálculo del porcentaje, las cotizaciones efectuadas durante la suspensión de la pensión. En cambio, si el importe de la pensión es superior al límite máximo de la pensión pública, el 50 % a abonar al interesado se aplicará a dicho límite máximo.

En el caso de concurrencia de la pensión en que se cumplen los requisitos para la jubilación activa y cualquier otra pensión pública, se aplicarán las normas establecidas las situaciones de concurrencia de pensiones establecidas en el artículo 9.3 RD 1107/2014 y así se aplicarán las siguientes reglas:

- En primer lugar se calculará el importe de la jubilación activa a cuyo efecto, si el importe inicial de la pensión resultante supera el tope máximo, el 50 % se aplicaría sobre el 50 % del tope máximo, mientras que si el importe inicial no alcanza el tope máximo, sobre el importe se aplicaría el 50 %.
- En segundo lugar, se procederá a aplicar las normas sobre concurrencia de pensiones de manera que si la jubilación activa se causa por quien era pensionista de viudedad, si la suma de la pensión de viudedad y la correspondiente a la situación de jubilación activa superan el máximo, se procederá a topar la pensión de jubilación activa.
- En cambio, si la pensión de jubilación en la situación de jubilación activa se reconoce en primer lugar y posteriormente se causa la pensión de viudedad y la suma de estas supera el tope máximo, se procederá a minorar la pensión de viudedad hasta que la suma de las dos pensiones alcance el tope máximo.
- Si la compatibilidad con el trabajo se inicia por quien ya era pluripensionista topado, se deberá recalcular el importe de la pensión de jubilación aplicando la reducción

El envejecimiento de la población trabajadora

del 50 % y se aplicarán las reglas sobre aplicación del tope máximo a pensiones concurrentes anteriores.

La posibilidad de compatibilizar el trabajo en virtud de la jubilación activa se podrá efectuar en los casos de jubilación activa cuando concurren dos pensiones de jubilación causadas en diferentes regímenes, siempre que en cada una de ellas la cuantía de la pensión alcance el 100%. En otro caso, se aplicará la reducción del 50% en la pensión que hubiera alcanzado el 100%, y se suspenderá el pago de la otra pensión o se reducirá su importe si cabe la aplicación de las reglas relativas a la jubilación flexible.

Por otra parte cabe la posibilidad de que el acceso a la jubilación activa se compatibilice con la realización de trabajos que den lugar a la inclusión en distintos regímenes de la Seguridad Social, en cuyo caso se deberá cotizar en los diferentes regímenes.

Durante la situación de compatibilidad de la pensión con el trabajo, no podrán percibirse los complementos para pensiones inferiores a la mínima, con independencia de los ingresos obtenidos por el trabajo compatible (artículo 214.3 LGSS), si bien la pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social.

Como se ha indicado al principio de este apartado, se permite al trabajador autónomo percibir la pensión en la cuantía del 100 % sin reducción alguna. En efecto, la Ley 6/2017 de 26 de octubre de 2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo ha modificado el régimen jurídico de la jubilación activa para los trabajadores autónomos que empleen a otros trabajadores, al establecer una nueva redacción del artículo 214.2 LGSS. La nueva regulación, también extensible a los trabajadores por cuenta propia del régimen especial del mar, permite compatibilizar la percepción del 100% de la pensión de jubilación con la realización de una actividad por cuenta propia, siempre que, además de concurrir los requisitos generales exigidos para acceder a la jubilación activa, se acredite tener contratado, al menos, un trabajador por cuenta ajena.

El requisito de acreditar la contratación de un trabajador por cuenta ajena solo puede ser cumplido por el pensionista de jubilación que, actuando como persona física, haya quedado incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, quedando excluido quien ostente la condición de trabajador autónomo por su condición de administrador, consejero o socio de una sociedad, miembro de una comunidad de bienes, socios trabajadores de una sociedad laboral o de una cooperativa de trabajo asociado, pues en estos casos es la entidad la que ostenta la condición de empresario.

Por otra parte si el contratado por el trabajador autónomo jubilado es un familiar colaborador, éste deberá tener la condición de trabajador por cuenta ajena, no pudiéndose

Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social

tratar de un familiar colaborador incluido en el Régimen de Autónomos.

El contrato de trabajo que se suscriba se puede pactar a jornada completa o a jornada parcial y para la realización de cualquiera de las actividades realizadas por el trabajador autónomo. Igualmente, se entenderá cumplido el requisito si el trabajador autónomo pensionista contrata a un empleado de hogar.

La compatibilidad del 100% de la cuantía de la pensión de jubilación con la actividad por cuenta propia, solo procederá durante el periodo en que concurren simultáneamente el alta del pensionista en el Régimen de Trabajadores Autónomos y la vigencia del contrato por cuenta ajena, de manera que en el caso de que ambos requisitos no se mantengan durante todo el mes, se abonará el 100% de la cuantía de la pensión de jubilación durante el periodo en que concurren ambos, y el 50% de dicha cuantía solo concorra el trabajo por cuenta propia del pensionista.

Por otro lado, hay que señalar que, durante la situación de jubilación activa, se tendrá la consideración de pensionista a efectos del derecho a la asistencia sanitaria y se tendrá la obligación de cotizar en concepto de solidaridad el 8%, correspondiendo el 6% al empresario y el 2% al trabajador, y en el caso de los trabajadores autónomos el 8%. Por otra parte se estará obligado a cotizar por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y por las contingencias profesionales.

Por último, hay que añadir que la disposición final sexta bis LGSS dispone que con posterioridad, y dentro del ámbito del diálogo social, y de los acuerdos en el seno del Pacto de Toledo, se procederá a aplicar al resto de la actividad por cuenta propia y al trabajo por cuenta ajena el mismo régimen de compatibilidad establecido entre la pensión de jubilación contributiva y la realización de trabajos por los trabajadores por cuenta propia.

Otras compatibilidades entre la pensión de jubilación

La realización de trabajos irrelevantes por cuenta propia

De acuerdo con lo establecido en el artículo 213.4 LGSS el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. En este sentido, quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social, ni por la realización de dichas actividades, por las que no se cotiza se generarán nuevos derechos sobre prestaciones de la Seguridad Social.

El envejecimiento de la población trabajadora

La compatibilidad con la titularidad de un negocio

La pensión de jubilación es compatible con el mero mantenimiento de la titularidad de un negocio o establecimiento mercantil siempre que no se realicen trabajos y se realicen únicamente las funciones inherentes a la titularidad, es decir las relativas a dictar instrucciones directas y criterios de actuación a las personas que tiene encomendada la gestión y administración de la empresa sin intervención directa. En este sentido, en el caso de que ostente el cargo de administrador con control de la sociedad, podrá realizar los actos de disposición que no sean necesarios para efectuar éstas y las competencias, que según las normas mercantiles son exclusivas del administrador, tales como convocar a la junta, firmar las cuentas, etc.

Las actividades profesionales colegiadas

La pensión de jubilación es compatible con la realización de trabajos que impliquen la afiliación a la mutualidad de previsión social de un colegio profesional cuando el trabajador hubiera optado por estar protegido por la mutualidad y no por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, pues en este último caso, la actividad realizada tras la jubilación dará lugar al alta en dicho régimen como señala la STS 3ª de 2.3.2016 (RJ 2016/642) y por ende, este alta dará lugar a la incompatibilidad entre el trabajo y el percibo de la pensión, salvo que se reúnan los requisitos para lucrar la jubilación activa.

Conclusión

Estamos en un proceso gradual y progresivo tendente a fomentar la actividad laboral y profesional de los trabajadores maduros propiciando el retraso en el acceso a la jubilación y la compatibilidad de la realización de un trabajo y el percibo de una pensión, proceso éste, que a mi juicio no se ha culminado, sino que al contrario está lejos de terminar.

Este proceso supone una revisión de los principios y fundamentos tradicionales que han sostenido nuestro sistema de Seguridad Social lo que probablemente ha provocado que la política seguida haya consistido en implementar medidas aisladas e incoexas, que en muchos casos se interfieren y raramente se complementan.

En este sentido, creo que convendría arbitrar un objetivo claro y establecer un plan coherente que permita el envejecimiento activo, por un lado, en beneficio de los propios pensionistas y, en último término, en favor del equilibrio del sistema de Seguridad Social.

Bibliografía

- *Tratado de Jubilación*. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación. VVAA. Coordinadora: Lopez Cumbre, Lourdes. IUSTEL. 2007.
- *Jubilación parcial, contrato de relvo y jubilación flexible*. Rodriguez Cardo, Iván Antonio. Lex Nova.
- *Tratado de Seguridad Social*, VVAA. Directores, Monereo Pérez, JL y Rodriguez Iniesta, G. Laborum. 2017.
- *El envejecimiento activo*. VVAA. Dirección Molina Navarrete, C; García Jiménez, M; Soriano Serrano, M. Fraternidad Muprespa. 2017.
- *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*. VVAA. Directores: García-Perrote Escartín, I; Mercader Uguina JR; Trillo García, AR. Lex Nova Thomson Reuters 2016.
- *Jubilación parcial y contratos de trabajo vinculados (a tiempo parcial y de relevo)*. Barrios Baudor GL y Valle de Joz, JI. Thomson Reuters Aranzadi.
- *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo*. VVAA. Director Mercader Uguina, JR. Lex Nova Reuters. 2013.
- *La Jubilación parcial*. López Gandía. J. Bomarzo. 2004.
- *La jubilación parcial y anticipada. Realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos*. Foro de Seguridad Social, nº 17. 2007.
- *Aspectos prácticos de la reforma de la Seguridad Social*. VVAA. Directores: Mercader Uguina JR; Trillo García, AR. Lex Nova. 2008.

Capítulo Tercero

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

6. Perspectivas sectoriales del empleo en la economía vasca.
7. Escenarios y tendencias del envejecimiento de la población trabajadora. la política de empleo.
8. Envejecimiento de la población y retos para el futuro del trabajo y el bienestar cotidiano.

6. Perspectivas sectoriales del empleo en la economía vasca¹

Joseba Madariaga

Director de Estudios de Laboral Kutxa.

Profesor de Deusto Business School.

Resumen

La crisis que estalla en 2007 tiene unos efectos dramáticos en el mercado de trabajo afectando a miles de trabajadores que pierden su empleo y provoca una importante transformación en la estructura sectorial de la economía vasca produciéndose un avance hacia la tercerización de la misma.

Transcurrida una década desde el estallido de la crisis resulta pertinente en el momento actual preguntarnos por los sectores clave, aquéllos que serán tractores del empleo en un futuro próximo y para los que una sociedad en un profundo proceso de envejecimiento debe estar convenientemente formada.

Palabras clave: empleo, sectores, formación, envejecimiento.

Abstract

The crisis broken out in 2007 has dramatic effects on the labour market affecting thousands of workers who lose their employment and provokes a relevant transformation in the sector structure of the Basque economy producing advancement toward tertiarisation.

After a decade from the outbreak of the crisis, it turns out appropriate at the present time to wonder about the key sectors, those that will be drivers of employment in the near future, and a society in a well-entrenched ageing process which should be suitably trained for that purpose.

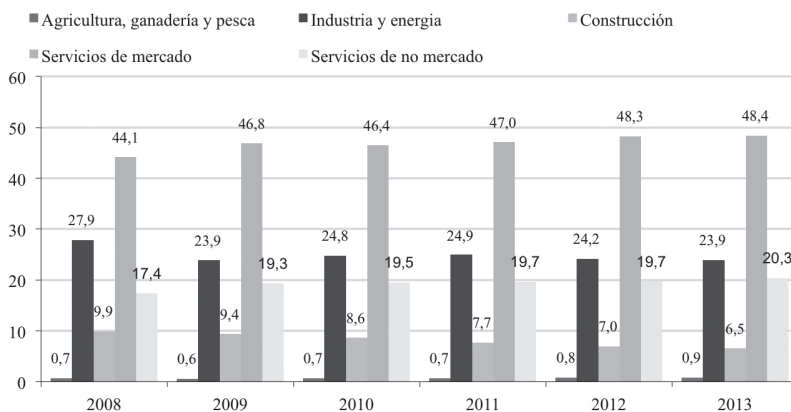
Key words: employment, sectors, training, ageing.

¹ El presente artículo constituye un breve resumen de un estudio con el mismo título realizado por el Departamento de Estudios de Laboral Kutxa.

Actividad económica, dinámicas de empleo y formación en la Comunidad Autónoma de Euskadi²: impacto de la crisis

El PIB del País Vasco cifrado en 66.081 millones de euros a precios de mercado en 2013³, se ha contraído un 5% entre 2008 y 2013 por efecto de la crisis económica y financiera internacional. En cuanto a su composición sectorial, durante los últimos años se ha asistido a un aumento de la importancia de los servicios de mercado y de los servicios de no mercado en el conjunto de la economía vasca, al tiempo que se ha producido un retroceso en el peso relativo de la industria y del sector de la construcción.

Figura 1: Evolución de la composición del VAB por sectores de actividad (%) en la CAE, 2008-2013.



Fuente: Cuentas económicas, Eustat.

Esta menor participación industrial (tanto en términos de riqueza como de empleo) o "desindustrialización" debe inscribirse, no obstante, en el proceso de renovación tecnológica y organizativa y ampliación de los mercados que ha acelerado la externalización de las actividades de apoyo, incorporando nuevos servicios para mejorar la competitividad. Se trata, en definitiva, de una modernización de la producción

² A partir de ahora CAE.

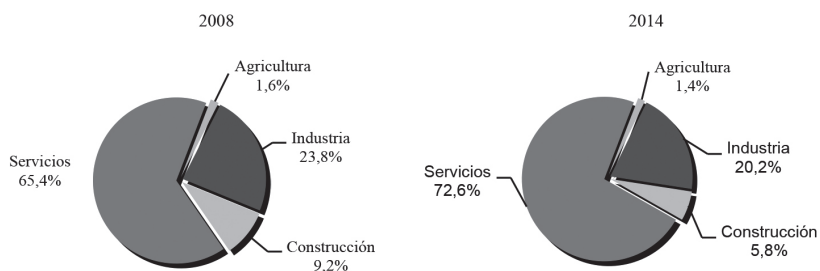
³ El estudio abarca el periodo comprendido entre 2008 y 2014, año este último en el que comienza la recuperación de la actividad y el empleo.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

vasca desde la industria a la nueva industria. En efecto, la contracción industrial se ha compensado con el peso creciente de las actividades calificadas como de servicios a la producción, destacando por su incidencia en la competitividad empresarial a los servicios profesionales, como las actividades de I+D, Ingeniería, consultoría, arquitectura, jurídicos, de gestión, servicios técnicos, diseño, publicidad y marketing entre otros. Se ha producido un cambio del entramado productivo.

En lo relativo a la capacidad de creación de empleo es destacable la dispar evolución seguida por los distintos sectores económicos. Así, destaca que el sector servicios que acoge a casi 3 de cada 4 personas ocupadas (el 73%, con 628.275 personas ocupadas), y aunque también se ha contraído en números efectivos (-37.500 personas ocupadas entre 2008 y 2013), ha crecido en términos porcentuales sobre el cómputo total de población ocupada (representaba el 65% de la población ocupada en 2008), a diferencia de la industria que ha perdido efectivos en mucha mayor medida (-60.875). Además, en 2014 los servicios son el único sector económico que retorna a cifras positivas de crecimiento de población ocupada.

Figura 2: Evolución de la población ocupada por sectores de actividad en la CAE, 2008-2014.

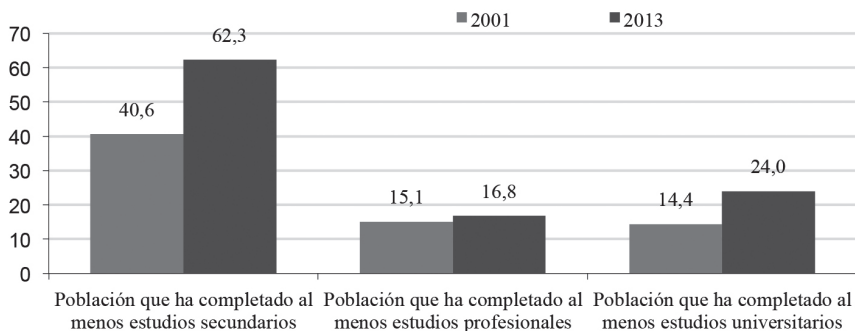


Fuente: INE, EPA.

Como ya es sabido, la crisis afectó de forma destacada a la construcción con una pérdida del 39% de la población ocupada entre 2008 y 2013 (37.000 ocupados menos). La industria, con una cifra de 174.725 ocupados/as en 2014 supone el 20% del empleo total, 4 puntos porcentuales menos que en 2008 (24%). Entre 2008 y 2013, el empleo en la industria se contrajo un 25%, mucho más que la pérdida registrada en el sector servicios (-5,7%).

El envejecimiento de la población trabajadora

Figura 3: Evolución de la población de 10 y más años de la CAE por nivel de instrucción, 2001-2013.



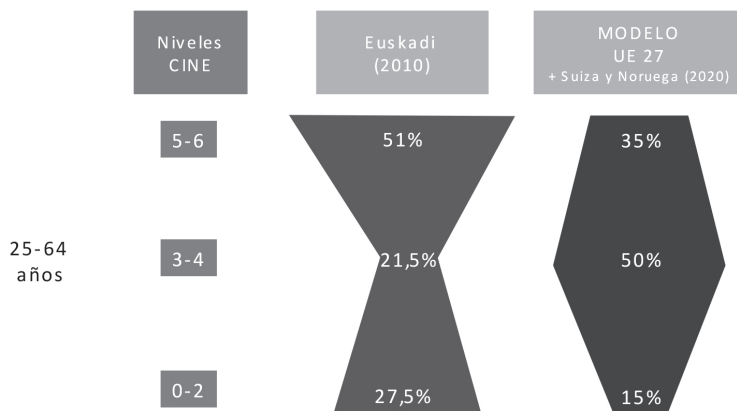
Fuente: Estadística municipal de educación, Eustat.

En otro orden de cosas, es destacable el alto nivel de cualificación de la población vasca en general y de la población ocupada en particular. Así, en 2013 la población mayor de 10 años que había completado al menos sus estudios secundarios se situaba en la CAE en un 62%, el porcentaje de quienes contaban al menos con estudios profesionales se cifraba en un 17% y la proporción de quienes habían cursado estudios universitarios alcanzaba un 24%. Estas cifras son el resultado de una evolución muy positiva en cuanto al perfil de cualificación de la población vasca durante la última década, tal y como queda reflejado en el gráfico 3.

Centrando la atención en los estudios terciarios, la CAE supera el objetivo establecido en la Estrategia 2020 de que al menos un 40% de las personas de 30 a 34 años de edad haya completado ese nivel estudios. De hecho, en 2013 el porcentaje observado sobrepasaba ya el 44%. Euskadi cuenta, por tanto, con una presencia de los estudios terciarios muy significativa pero adolece, en cambio, de una baja representación de las cualificaciones intermedias, elemento claramente diferencial respecto de Europa.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

Figura 4: Comparación de la Pirámide de cualificaciones de Europa y Euskadi de 2010 del modelo UE27 para el 2020.



Niveles CINE (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación):

- 0-2: Educación infantil, primaria y ESO.
- 3-4: Bachillerato, ciclo formativo de grado medio y PCPIs.
- 5-6: Enseñanza superior (primer ciclo y segundo ciclo).

Fuente: III Plan Vasco de Formación Profesional.

En efecto, si se comparan las estructuras de cualificación por ámbitos geográficos se constata que la vasca se ve descompensada, con una elevada concentración de la población activa en los dos extremos del itinerario formativo. Según datos de 2010, en Euskadi una de cada dos personas ocupadas entre 25 y 64 años presenta un nivel de cualificación alto y la población con bajas cualificaciones es más amplia que la que tiene cualificaciones intermedias.

La demografía como factor condicionante de futuro

La CAE presenta en el medio y largo plazo un desajuste estructural de su pirámide demográfica. De acuerdo a las proyecciones realizadas por Eustat, la población del País Vasco se reducirá un 4% entre 2014 y 2025, y el número de personas con edad igual o superior a los 65 años aumentará en torno al 20%, mientras que la población en edad laboral disminuirá en torno al 12%. Esto significa que por cada persona de edad igual o superior a 65 años, la población con edad comprendida entre 15 y 64 años pasará de las 3,2 actuales a 2,3.

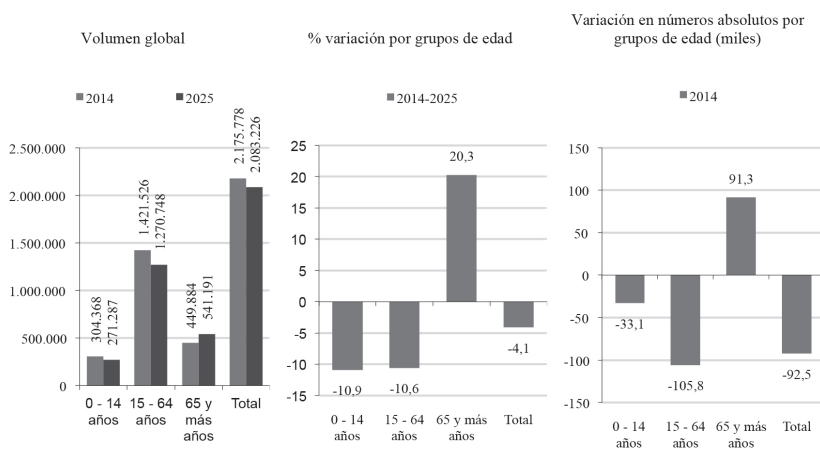
La proyección de la población de la CAE efectuada por Eustat combina saldos negativos en los dos componentes del crecimiento demográfico, el natural y el migratorio,

El envejecimiento de la población trabajadora

hasta 2025. La inmigración, que ha tenido incluso en los años de bonanza económica una incidencia relativamente limitada en comparación a otras Comunidades Autónomas, acusará una contracción significativa a corto plazo para ir recuperándose a medio plazo, sin alcanzarse los valores registrados en los últimos años.

Aunque la movilidad de la población constituye siempre una gran incógnita, atendiendo a los escenarios más probables para la próxima década, los movimientos migratorios no jugarían un rol decisivo a la hora de lograr un "alivio" demográfico en dicho periodo, salvo que se produzcan cambios drásticos en las políticas de atracción de inmigrantes.

Figura 5: Variación de la población total de la CAE por grupos de edad. 2014-2025.



Fuente: Eustat. Proyecciones Demográficas.

Todos los escenarios demográficos planteados por Eustat para 2025, desde el más optimista al más pesimista, apuntan a una contracción de la población en edad de trabajar. En el caso del escenario más pesimista la reducción superaría las 295.000 personas de entre 15 y 64 años y en el escenario más optimista la fuerza laboral disminuiría en casi 93.000 personas de aquí al 2025. También las proyecciones de población del INE para 2023 arrojan una reducción de la población potencialmente activa situándola aproximadamente en 1.124.000 personas.

La cuestión demográfica se revela, por tanto, clave a la hora de analizar el mercado laboral en la CAE puesto que afecta a los efectivos de población en edad de trabajar, dado que las generaciones de más edad, cada vez más numerosas, serán reemplazadas por cohortes menos numerosas de jóvenes.

Cuantificación de las oportunidades de empleo

Las oportunidades de empleo surgen como consecuencia de:

- La demanda de expansión o nuevos empleos que genera el crecimiento económico. Puede ser interpretado como empleo requerido o número de personas trabajadoras necesario para alcanzar un determinado volumen de producción para un nivel dado de productividad.
- La demanda de sustitución o puestos vacantes que deben ser cubiertos y que está asociada a la jubilación, mortalidad o emigración de la población activa.

Las previsiones de Cedefop⁴ relativas a las oportunidades de empleo en la UE-28 en el periodo 2013-2025 se cifran en 107 millones de empleos de los que el 91% provienen de la necesidad de sustituir al personal que abandonará el mercado de trabajo, fundamentalmente porque accede a la jubilación. Para visualizar la dimensión de las necesidades de sustitución, puede señalarse que vienen a representar algo más de un 40% del empleo total existente en la UE-28 en 2013. La estructura envejecida de la población europea explica esta elevada cifra de necesidades de reemplazamiento.

En España las oportunidades de empleo estimadas rondan 8,8 millones. También en este caso del orden de 9 de cada diez puestos a cubrir están asociados a la demanda de sustitución, una proporción similar a la observada como promedio europeo.

Figura 6: Oportunidades de empleo según tipo de demanda. UE y España 2013-2025.

	UE 28		España	
	Absolutos (millones)	%	Absoluto (millones)	%
Demanda de expansión	9,49	8,8	0,88	9,9
Demanda de sustitución	98,03	91,2	7,97	90,0
TOTAL	107,52	100,0	8,85	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Cedefop. Employment Opportunities.

⁴ Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional (<http://www.cedefop.europa.eu/>)

El envejecimiento de la población trabajadora

Lanbide ha efectuado un trabajo de estimación de las oportunidades de empleo en la CAE a 2024 a partir de las proyecciones demográficas de Eustat y la adopción de hipótesis sobre la evolución económica y del mercado de trabajo.

A partir de las mencionadas proyecciones demográficas, con previsiones de crecimiento económico moderado y mejora de las tasas de actividad y ocupación (78,8% y 74%, respectivamente en 2024), Lanbide estima que la cifra de nuevos empleos que se crearían en el periodo 2014-2024 ascendería a unas 35.700 unidades.

Ahora bien, las oportunidades de empleo que van a surgir en la próxima década vienen determinadas no solo por los nuevos empleos que se crearán debido al crecimiento económico (demanda de expansión) sino, también, por los empleos asociados a la demanda de sustitución derivada, fundamentalmente, del abandono del mercado laboral de las cohortes de trabajadores/as que van a jubilarse. Según estimaciones de Lanbide, este segundo factor arrojaría unas oportunidades de empleo de alrededor de 266.400 puestos de trabajo. Ambas demandas (expansión y sustitución) totalizan unas oportunidades de empleo de aproximadamente 302.000 en la década 2014-2024.

Ahora bien, ha de tenerse en cuenta, por un lado, que no todas las ocupaciones desarrolladas por personas que se jubilarán serán sustituidas y, por otro lado, que aunque se habla de demanda de sustitución, el contenido del puesto de trabajo que corresponderá a la nueva persona trabajadora no será en muchos casos idéntico al de la persona que ha sido reemplazada.

Figura 7: Estimación de las oportunidades de empleo en la CAE en el periodo 2014-2024.

	Estimación de oportunidades de empleo (Nº)
Demanda de expansión	35.686
Demanda de sustitución	266.398
Total oportunidades de empleo	302.084

Fuente: Lanbide.

Por tanto, aunque se prevé la creación de unos 35.700 nuevos empleos, surgirán casi 8 veces más ofertas de trabajo debido al necesario reemplazamiento de trabajadores y trabajadoras que accederán a la jubilación. En definitiva, más del 80% de puestos de trabajo a cubrir en la próxima década provienen de la cobertura de vacantes derivadas del abandono del mercado laboral en razón de la edad.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

En términos anuales, las estimaciones de Lanbide suponen una cifra media total de 30.200 puestos/año englobando ambos conceptos, demanda de expansión y de sustitución, lo que viene a representar el 3,2% del promedio de ocupación del periodo analizado.

En conclusión, en la próxima década habrá importantes oportunidades de empleo en el País Vasco ya que el ligero incremento de empleos derivado del dinamismo económico previsto irá acompañado de un muy elevado número de puestos de trabajo que requerirán ser reemplazados por la jubilación de los y las trabajadores/as que los ocupan en la actualidad.

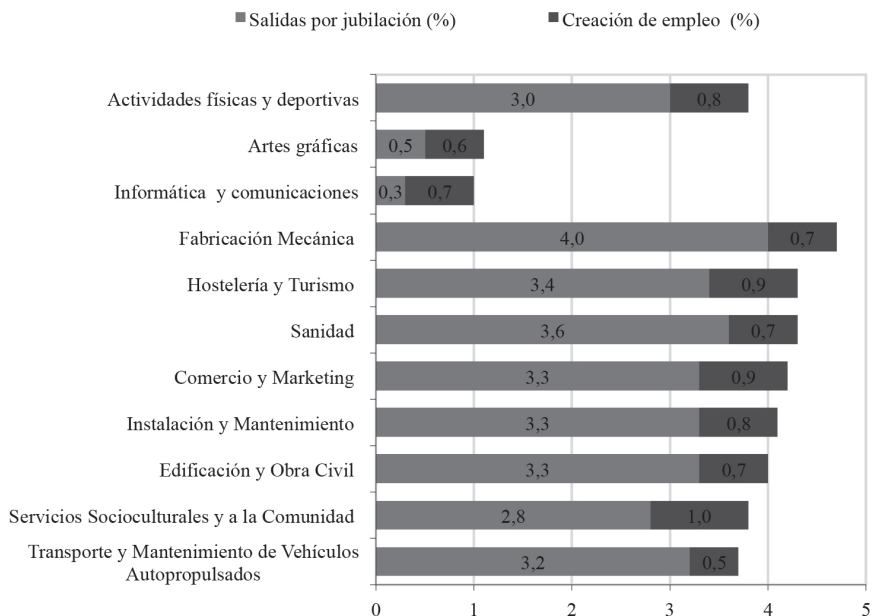
Oportunidades de empleo por familia profesional y sector

Las proyecciones sobre oportunidades de empleo para 2024 efectuadas desde Lanbide han centrado su interés en las familias profesionales analizándose cuáles de ellas están asociadas a altos índices de relevo generacional y/o en cuáles se espera una creación neta de nuevos empleos. Ahondar en esta cuestión permite anticipar posibles tensiones oferta-demanda y, también, mejorar la orientación ofrecida a los/as jóvenes a la hora de decantarse por una u otra profesión.

Centrando la mirada en las familias que experimentarán una creación neta de empleo y atendiendo al volumen (en términos absolutos) de las oportunidades generadas, cabe destacar, dentro del sector terciario, los puestos que surgirán en el ámbito de los Servicios Socioculturales y a la Comunidad y en el Comercio y Marketing y, dentro de la industria, en la esfera de la Fabricación Mecánica. Entre las tres absorberían el 60% de los nuevos empleos asociados a las familias profesionales con expectativas de creación de puestos de trabajo. Si a ellas se añaden los empleos esperados en el sector de la Hostelería y Turismo, el porcentaje crece hasta un 70%.

El envejecimiento de la población trabajadora

Figura 8: Salidas por jubilación y creación de empleo en las familias profesionales con crecimiento de empleo neto superior a la media global. % anual sobre el empleo existente.



Fuente: Gabinete Técnico de Lanbide.

Ahora bien, si se atiende a las familias profesionales que conjugan unos índices de creación de empleo superiores al promedio global con un ratio de vacantes por jubilación también mayor que la media, emergen las siguientes: Fabricación Mecánica, Sanidad, Comercio y Marketing y Hostelería y Turismo, Instalación y Mantenimiento, Edificación y Obra Civil, Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Transporte y Mantenimiento de Vehículos. Son éstas, en consecuencia, las familias que llevarían asociadas importantes oportunidades de empleo.

Si se diferencian los dos factores de generación de oportunidades de empleo, esto es la demanda de expansión o creación de empleos por dinamismo económico y la demanda de sustitución, se constata que las familias que registran las mayores presiones por jubilación de sus efectivos son las de Fabricación Mecánica y Sanidad.

Otras familias profesionales, por el contrario, experimentarán pérdidas de empleo neto que se conjugarán con abandonos del mercado de trabajo por jubilación más o menos importantes.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

En este sentido las familias que registran pérdidas de empleo neto que confluyen, sin embargo, con una importante incidencia de la necesidad de cobertura de vacantes por jubilación son: Industrias Extractivas, Administración y Gestión, Artes y Artesanías, Agraria y Energía y Agua.

Por su parte, las familias profesionales donde se prevé una destrucción de empleos sin que llegue a compensarse por una positiva demanda de sustitución son: las de actividades marítimo-pesqueras, las vinculadas al vidrio y la cerámica, las asociadas a la madera y mueble.

Ahora bien, conviene señalar que los sectores con pocos puestos a cubrir, sin presión de demanda, no tienen que ser necesariamente los que tengan menos problemas a la hora de reclutar personal ya que podrían verse enfrentados a dificultades de atracción o fidelización de los/as trabajadores.

Contraste entre las perspectivas de creación de empleo por familia profesional y la evolución del alumnado de Formación Profesional

El objetivo de este apartado es efectuar un ejercicio de contraste entre las perspectivas de creación/destrucción de empleo por familia profesional, la oferta de plazas existente y la evolución reciente del alumnado titulado de FP para comprobar si hay o no señales de desajustes o si se atisban discrepancias. En otros términos se quiere analizar si allá donde se estiman oportunidades de empleo se constata un aumento de las titulaciones y una significativa oferta de plazas formativas.

La observación de los datos permite comprobar que hay ámbitos en los que se anticipan oportunidades de empleo pero donde se ha registrado una contracción del alumnado si se consideran los promedios del quinquenio 2008-2012 y se comparan con los observados en el precedente a la crisis, 2003-2007.

En la esfera industrial así sucede en Fabricación Mecánica, una de las familias profesionales con mayor proporción de estudiantes de FP. El fuerte impacto de la crisis y la mayor oferta de especialidades formativas pueden haber afectado a la propensión del alumnado a decantarse por esta opción. Se observa que en Fabricación Mecánica las tasas de ocupación rondaban el 90% en los años previos a la crisis y en ésta han descendido hasta un 60%. Respecto a la oferta de plazas y según datos del Ministerio de Educación para 2011, el ratio de plazas ofertadas en la CAE por mil asalariados/as correspondientes a dicha familia profesional era de 12, por debajo de las cifras registradas en Comunidades como Navarra, Cataluña o Cantabria (situadas en el intervalo 17-23).

El envejecimiento de la población trabajadora

Figura 9: Contraste entre las perspectivas de creación de empleo neto en los próximos años y la evolución del alumnado en el pasado reciente por familia profesional en la CAE.

	Crecimiento de empleo neto previsto	Alumnado			Oferta de plazas de FP por mil asalariados/as correspondientes a cada familia profesional 2011 (i)
		Promedio alumnado 2003-2007	Promedio alumnado 2008-2012	Tasa de variación alumnado	
Activs. físico-deportivas	Positivo	178	284	59,4	29
Artes gráficas	Positivo	199	144	-27,7	18
Comercio y marketing	Positivo	454	359	-20,9	2
Comunicac. imagen y sonido	Positivo	170	157	-7,3	15
Edificación y Obra Civil	Positivo	220	242	9,6	9
Fabricación mecánica	Positivo	1.367	1.031	-24,6	12
Informática y Telecomunic.	Positivo	851	481	-43,6	53
Transporte y mantenim. vehículos	Positivo	414	464	12,3	14
Mantenim. y serv.a producción	Positivo	491	570	16,2	41
Química	Positivo	323	184	-43,1	3
Sanidad	Positivo	895	1.106	23,5	13
Serv. socioculturales y comunidad	Positivo	532	965	81,4	6
Textil, confección y piel	Positivo	22	30	38,5	3
Imagen personal	Positivo	371	368	-0,9	17
Hostelería y Turismo	Positivo	433	360	-16,8	5

Fuente: Lanbide, Estimaciones sobre crecimiento del empleo por familias profesionales y Ministerio de Educación, Mapa de la Oferta de la Formación Profesional en España.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

Centrando la atención en otras familias profesionales con mayor relevancia en cuanto al número de alumnos/as, se constata la confluencia de expectativas positivas de empleo con una reducción del número de alumnos/as en la etapa de la crisis respecto del periodo precedente en Informática y Telecomunicaciones, Química o Comercio y Marketing. También estarían en la citada situación, esto es, con buenas perspectivas de empleo pero descenso en el número de alumnado, las familias de Artes Gráficas, Hostelería y Turismo y Comunicación, Imagen y Sonido.

Puede destacarse, en cambio la aparente sintonía que existiría, de acuerdo con los datos manejados, en las familias profesionales de la Sanidad y los Servicios Socioculturales y a la Comunidad, muy relevantes en cuanto a la cuota de alumnado absorbida. En ellas las positivas perspectivas de empleo irían acompañadas por incrementos importantes en el alumnado matriculado. Ahora bien, la oferta de plazas como ratio respecto de la población asalariada del sector, al menos en 2011, parece limitada si se compara con los indicadores de Cantabria, Cataluña o Navarra.

Sectores estratégicos y con potencial de crecimiento en la CAE

El Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (PCTI) ha analizado con detalle la situación competitiva y grado de especialización económica, científica, tecnológica y en I+D de Euskadi.

Los resultados de dichos análisis pusieron de manifiesto que la CAE cuenta con una alta especialización relativa en ciertos sectores industriales y en menor medida en algunos servicios relacionados con la industria.

Tomando como base los resultados plasmados en el PCTI sobre las ventajas competitivas y sinergias entre la investigación, la innovación, las capacidades productivas de Euskadi y los retos sociales y oportunidades de mercado, se elaboró el documento RIS3 Euskadi. En él se establecen las Prioridades Estratégicas de Especialización Inteligente, a partir de la identificación de las características y activos existentes, con el objetivo de apoyar la transformación productiva de Euskadi.

En la selección de las prioridades subyacen tres criterios:

- Deben estar apoyadas en un tejido empresarial competitivo y en capacidades científico-tecnológicas diferenciales.
- Deben atender a retos sociales en los que existe capacidad de aportar soluciones basadas en conocimiento.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Deben contar con herramientas de apoyo (estrategias, programas apoyo, etc.).

La aplicación de estos criterios ha llevado a la definición de las prioridades verticales siguientes:

- Prioridades equilibradas en las que existen evidencias de capacidades tanto científicas-tecnológicas como empresariales y dimensión: Fabricación Avanzada y Energía. Estos ámbitos de oportunidad se asocian al reto energético (energía segura, limpia, eficiente) y al del cambio climático y la sostenibilidad.
- Una prioridad con evidencias de capacidades científicas pero con limitadas capacidades empresariales (Sector emergente): Biotecnología. Este ámbito de oportunidad aparece vinculado al reto de la salud y envejecimiento.

Además de estas tres prioridades (verticales) se han identificado nichos de capacidad científico-tecnológica vinculados al Territorio como una industria agroalimentaria más ligada a la sostenibilidad y el entorno humano, actividades específicas en relación a los ecosistemas, planificación territorial y regeneración urbana y nichos relacionados con el ocio y entretenimiento. Estos ámbitos de oportunidad estarían asociados al reto de la salud (seguridad alimentaria), el envejecimiento, la sostenibilidad (agricultura sostenible, investigación marina y marítima), la urbanización, la movilidad. - Salud, cambio demográfico y bienestar.

Un aspecto clave es el relacionado con la formación, siendo de nuevo necesaria una alineación entre los sectores prioritarios y las competencias requeridas por los trabajadores. El siguiente cuadro muestra la tendencia reciente de la educación universitaria por ramas de conocimiento.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

Figura 10: Tendencias de los principales indicadores de la educación universitaria de la CAE por rama de conocimiento(1).

	Evolución alumnado matriculado 2008/2009 -2013-2014 (% incremento)		Evolución alumnado egresado 2008/2009 -2012/2013 (% incremento)		Tasa de empleo(2) (2013)		Empleo encajado (3) (2007-2013)		Ratio de matrícula/oferta (2009-2010)	
Ciencias Sociales y Jurídicas	-2,9	↓	-6,0	↓	66,7-66,0	↓	77%-55%	⇓	97%	--
Ingeniería y Arquitectura (Técnico)	-16,2	⇓	-9,3	↓	74,5	↓	90%	↓	73%	--
Artes y Humanidades	-0,4	=	25,2	⇑	63,3	↓	75%	↓	81%	--
Ciencias de la Salud	81,5	⇑⇑⇑	24,0	⇑	81,7	↓	97%	↓	109%	--
Ciencias (Experimentales)	-2,8	↓	-15,7	⇓	60,0	↓	83%	↓	85%	--
TOTAL	-1,3	↓	-3,3	↓	70,5	↓	81%	↓	88%	⇑

(1) Los datos de tasa de empleo y empleo encajado por áreas de conocimiento corresponden únicamente al alumnado de la UPV/EHU.

(2) Tasa de empleo: porcentaje de personas que tienen un empleo remunerado ejercen actividad independiente, sobre el total (de respuestas a la encuesta de 2013 sobre inserción laboral de la población egresada)

(3) Tasa de empleo encajado: porcentaje de personas ocupadas con empleo asociado a nivel de formación terciaria (universitaria o profesional de grado superior). Incluye los puestos clasificados bajo los epígrafes de la CON-94:

1. Dirección y gerencia de empresas, 2. Profesionales científicos e intelectuales asociados a titulación universitaria y
3. Técnicos y Profesionales de apoyo.

Fuente: Lanbide y Ministerio de educación, cultura y deporte.

Tal y como se puede apreciar, de nuevo se detectan ciertos desajustes. Las apuestas estratégicas requieren de personas formadas en los ámbitos técnicos y ciencias experimentales en los que se registra una caída en la evolución del alumnado matriculado y egresado a pesar de las elevadas tasas de empleo encajado. En cambio, son las ciencias de la salud (relacionadas con el sector de biociencias), donde se producen interesantes incrementos.

Algunas conclusiones

- La sobrecualificación es un problema estructural que debe ser abordado.
 - En un mundo dominado por la tecnología, el conocimiento y la innovación, la juventud vasca está optando por continuar con la formación postsecundaria, aumentando la población con alta cualificación. De hecho, la CAE ha alcanzado el objetivo establecido en la estrategia Europa 2020 en los indicadores educativos.
 - Ahora bien, la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) no ha sido capaz de crear empleo suficiente para absorber a la población altamente cualificada ni siquiera en los años de bonanza económica, previos a la crisis. En efecto, la CAE registra bajas tasas de empleo encajado en comparación con la UE y los índices de sobrecualificación han ido en aumento. Esta situación se ha acrecentado durante la crisis, con un aumento en la sobrecualificación (niveles de cualificación por encima de los requisitos reales de los puestos a ocupar) y un cierto "overbooking de títulos", con población ya muy formada que ha seguido formándose, especialmente jóvenes con titulación universitaria retrasando su acceso efectivo al mercado laboral ante la falta de oportunidades.
- La contracción de la población activa planteará un reto importante en las empresas en cuanto a estrategias de selección y retención del personal.
 - El elevado volumen de abandonos del mercado de trabajo por jubilación va a impactar fuertemente en las empresas.
 - Las perspectivas futuras de cierta escasez de personal en determinados sectores del mercado de trabajo tendrá su efecto en las estrategias de atracción y fidelización del personal.
 - En este escenario, la inmigración no se revela como palanca determinante del alivio demográfico a corto/medio plazo (según previsiones de Eustat para la próxima década), a menos que se desarrolle una política activa y dirigida de atracción.
- La importancia de anticipar las necesidades de las empresas y mejorar los instrumentos disponibles para prevenir desajustes entre la oferta y demanda de especialidades.
 - Es necesario potenciar el ajuste e identificación temprana de las necesidades del sector productivo asegurando una monitorización regular de las mismas, sostenida en el tiempo y que integre un enfoque cuantitativo y cualitativo.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

- El Observatorio de Lanbide realiza un trabajo importante en este sentido y resulta interesante que se afiancen las previsiones por sectores y los dispositivos que permitan conocer de manera concreta los retos cuantitativos y cualitativos por sector. En este sentido, iniciativas similares a los grupos de trabajo sectorial promovidos desde Lanbide o los encuentros de trabajo por familias profesionales que tuvieron lugar en el marco del III Plan Vasco de Formación Profesional podrían erigirse en instrumento de gran utilidad.
- El desajuste en la oferta-demanda de especialistas puede lastrar el desarrollo futuro de determinados sectores. Se constatan ámbitos (la Fabricación Mecánica, por ejemplo) donde se anticipan oportunidades de empleo pero donde, sin embargo, el ratio de plazas ofertadas formativas por mil asalariados/as de la correspondiente familia profesional se sitúa por debajo del observado en comunidades del entorno o de referencia, registrándose además una contracción del alumnado en los últimos años.
- La alerta sobre la necesidad de aumentar el número de personas que optan por la Formación Profesional del sector industrial ya ha sido reiterada por los responsables educativos. Ante los elevados volúmenes de jubilaciones esperadas, parece también necesario incidir en la orientación de los y las futuras estudiantes para cambiar la inercia y los apriorismos por los que las mujeres no se decantan por ciertas ramas industriales de la FP.
- No solo en el ámbito de la Formación Profesional sino también en el universitario se ha de velar por la correspondencia entre los campos de especialización de estudiantes y campos de especialización que requiere el mercado de trabajo.
- El análisis evolutivo del alumnado universitario en la CAE apunta a una disminución significativa en los últimos años de las especialidades técnicas (ingeniería y arquitectura) y un estancamiento en las de ciencias lo que, en un principio, no iría en consonancia con las apuestas estratégicas de la CAE (RIS 3) que parecerían reclamar más estudiantes que opten por Ciencias y Tecnología.
- Así mismo, resulta necesario reforzar los servicios de orientación profesional del alumnado desde los niveles de secundaria, de modo que las decisiones curriculares se ajusten tanto a las aspiraciones y potencialidades de los/as jóvenes como a las posibilidades reales de empleo y las necesidades del sistema económico y social.
- También, desarrollar un modelo de prospectiva sectorial/ocupacional en colaboración entre los centros de formación y las empresas, con la formación

El envejecimiento de la población trabajadora

continúa como nexo de encaje y mecanismo de adaptación permanente entre las cualificaciones del personal y las necesidades de las empresas, reduciendo los desajustes existentes en la formación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo. Y en el ámbito de la universidad convendría reforzar las capacidades básicas y gestoras que actualmente representan pocos créditos.

Bibliografía

- CEDEFOP *Europa retoma, con desequilibrios, la senda de la creación de empleo*, 2015.
- CEDEFOP, *Anticipating changing skill needs: A Master Class*, 2011.
- CEDEFOP, *Employment Opportunities*.
- CEDEFOP, *Employments Trends*.
- CEDEFOP, *Europa ante el reto de las competencias*, 2012.
- EUSTAT, *Cuentas económicas*, 2008-2013.
- EUSTAT, *Proyecciones demográficas*.
- Gobierno Vasco, *Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (PCTI) Euskadi 2020*.
- Gobierno Vasco, *Marco general de las prioridades RIS3 de Euskadi*.
- Gobierno Vasco, *Estrategia de Especialización Inteligente de Euskadi RIS3*.
- Lanbide, *Encuesta de inserción a la vida activa de los/as titulados/as de FP. Promoción 2010*.
- Lanbide, *Observatorio del Mercado de Trabajo*.
- Lanbide, *Estudio de Incorporación a la Vida Laboral. Promoción universitaria de grado de la CAE*, 2010.
- Lanbide, *Coyuntura del Mercado de Trabajo*, 2014.
- Lanbide, *Estudio y análisis de la capacidad y ámbitos de relevo generacional en el marco temporal 2014-2024 y su manifestación en las diversas familias profesionales del FP de Euskadi*, 2014.

7. Escenarios y tendencias del envejecimiento de la población trabajadora. La política de empleo

Javier Ramos Salazar

Responsable del Gabinete Técnico en LANBIDE, Servicio Vasco de Empleo.

Resumen

El mercado de trabajo en nuestro ámbito de influencia próximo, Europa, España, y Euskadi, se caracteriza por importantes contradicciones incluso paradojas: los jóvenes tienen dificultades para acceder al empleo, los mayores no tienen oportunidades para salir del desempleo, se nos plantea un enorme reto para sustituir los próximos abandonos por jubilación de personas trabajadoras, trabajar no garantiza que no seas pobre y las tendencias tecnológicas y organizativas nos abocan a un mercado de trabajo, con previsiblemente menos empleo e incógnitas sobre la participación y reparto de la riqueza generada entre capital y trabajo.

Palabras clave: desempleo juvenil, trabajadores mayores desempleados, sustitución de trabajadores jubilados, futuro del mercado de trabajo.

Abstract

Labour market in our closed sphere of influence (Europe, Spain, and the Basque Country) is characterized by important contradictions and even some paradoxes: young people have difficulties to accede employment, elderly ones have not opportunities to go out unemployment, a huge challenge appears on how to replace the next retirement of working people, working does not guarantee that you are not poor and technological and organisational trends lead us to a labour market with predictably less employment and a question mark on the participation and distribution of wealth between capital and work.

Key words: youth unemployment, older workers unemployed, retired workers replacement, labour market future.

El envejecimiento de la población trabajadora

En el País Vasco, el envejecimiento será el protagonista más relevante de la evolución demográfica futura.

El envejecimiento de la población es preocupante, sin embargo no parece conseguir un protagonismo relevante y estable en las agendas políticas y sociales. Esta dificultad para alcanzar notoriedad se debe a la dificultad para identificar, no tanto el envejecimiento, como sus consecuencias.

El envejecimiento de la población es una realidad que está provocando cambios importantes en todos los ámbitos sociales, sus efectos causarán alteraciones en el empleo, la formación, las organizaciones empresariales, el sistema de pensiones, los servicios públicos, la construcción europea, etc.

En relación con los efectos del envejecimiento en el mercado de trabajo, tendrá una gran dependencia de la marcha de la economía, (subsidiaridad económica). Si la economía se mantiene saneada y no se ralentiza, las consecuencias laborales del envejecimiento, y por extensión las que provocará en el Estado de Bienestar no cuestionarán su supervivencia, si bien se harán necesarias reformas en el mismo.

Hay que agradecer que temas puntuales, pero candentes socialmente como el futuro de las pensiones y su financiación, y la demanda de sustitución, pongan el foco en uno de los problemas más relevantes a los que nos enfrentamos.

Formular el problema demográfico es fácil, el envejecimiento de la población transforma la estructura de edades, aumenta el tamaño relativo de los grupos de edades más altos y reduce el de todos los demás, entre ellos, los que conforman la población en edad de trabajar. En términos constructivos son los cimientos sobre los que asienta la sociedad, si estos cimientos se alteran lo hará también el edificio construido sobre ellos.

Caben realizar dos consideraciones a caballo entre la demografía y el mercado de trabajo:

- En los próximos años, se verá que a medida que las generaciones del boom de la natalidad se retiren del mercado de trabajo, nuestras economías corren el peligro de encontrarse en situación de escasez de oferta de mano de obra, consecuencia del envejecimiento y de la no sustitución.
- La economía genera empleo insuficiente y de calidad cuestionable que provoca una incorporación tardía al mercado de trabajo, retraso en la formación de familias, retraso de la edad de maternidad y reducción del número de hijos.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

Estas y otras circunstancias definen un mercado de trabajo con unos rasgos específicos:

- Valor reducido de la tasa de actividad que tiende al estancamiento.
- La tasa de empleo del colectivo de 55 a 65 años es muy baja y con el agravante de convivir con un acelerado envejecimiento de nuestra población activa.
- Persisten desigualdades de género, tanto en empleos como en salarios.
- Los empleos temporales y de corta duración son muy numerosos.
- El empleo a tiempo a parcial supone aproximadamente el 40% de los contratos anuales, siendo además de carácter no voluntario.
- Mantenemos una gran contradicción, tenemos varias generaciones, especialmente las más jóvenes, altamente cualificadas desempeñando trabajos por lo general no cualificados, para los que no están preparados.
- El peso de la formación y educación de colectivos de adultos es reducido.
- Los salarios de entrada al mercado de trabajo son bajos, con independencia de la cualificación.
- Los salarios están más vinculados al coste de la vida que a la productividad, todo lo cual, junto con una inflación ligeramente superior a la media, está influyendo en nuestra competitividad exterior.
- Productividad superior a la media pero estancada, salvo en el caso de la productividad industrial. La convivencia de avances en el empleo con el estancamiento de la productividad, implica que estamos creciendo en empleos poco competitivos, más vulnerables a los ajustes económicos, y que contribuyen a incrementos de renta per cápita menores.
- Aumento de inversión en I + D, pero con un importante diferencial negativo respecto a otros ámbitos geográficos más dinámicos.

Los desequilibrios entre la oferta y demanda de mano de obra comienzan a manifestarse ya en determinados sectores y empresas. Esto sitúa a estas empresas en el papel de exploradoras de soluciones tanto de sustitución (personal de edad por nuevas incorporaciones), como de mantenimiento de su personal en edad más allá de los actuales tiempos de jubilación.

El envejecimiento de la población trabajadora

La preocupación por las consecuencias del envejecimiento no debería concentrarse solo en sus efectos sobre el sistema de pensiones y en las razonables dudas sobre su viabilidad y, por extensión, de las cuentas del Estado de Bienestar, sino ampliarse a las tensiones que la sustitución y especialmente el mantenimiento de plantillas está provocando en el equilibrio de la oferta y demanda de mano de obra.

En cualquier caso, tanto medidas de sustitución como de mantenimiento deben contar para su aplicación con una sociedad informada, lo que comporta que en los próximos años tendremos que trabajar sobre aspectos relacionados con la comunicación y el cambio de valores sociales, que permitan la implantación de estas medidas sin resistencia y conflictos.

Euskadi en las próximas décadas está abocada a un escenario que en grandes números nos dice que: el envejecimiento poblacional constituye el principal cambio socio-demográfico. Europa será la región más envejecida con una edad media en 2030 de 45 años. Para el año 2060, se prevé que sólo habrá 2 trabajadores/as por cada persona de 65 años o más en la UE. El ratio de reemplazo para 2050 será de 2 trabajadores/as por jubilado/a, siendo actualmente de 4/1.

Además, en Euskadi la edad media en 2026 se situará en 47,5 años. La población con edad superior a 65 se incrementará, en los próximos 15 años, en más de 100.000 personas lo que significa un paso del 20,2% al 26,5%. Se intensificará el proceso de sobreenvejecimiento, con incrementos de población muy importantes en los siguientes rangos de edad:

- De 75 a 84 años, un 15%.
- De 85 a 94 años, un 39%
- De más de 95 años, un 300%.

En Lanbide, Servicio Vasco de Empleo se ha desplegado un escenario tendencial en el Observatorio de la Prospectiva del Empleo y Tendencias Ocupacionales *Futurelan* con el desarrollo de un modelo macroeconómico específico para nuestro mercado de trabajo. A través de este modelo econométrico se han realizado predicciones detalladas de las demandas futuras de empleo en Euskadi con un horizonte de medio y largo plazo en sectores de actividad y ocupaciones. El modelo refleja tanto las perspectivas de desarrollo económico (demanda de expansión) como las necesidades de sustitución por jubilación de las personas que trabajan en la actualidad en el mercado laboral de Euskadi (demanda de remplazo). Para ello se basa en los datos actuales de ocupación por actividades económicas y categorías profesionales, proyectándo-

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

los en el futuro sobre la base de la valoración del entorno macroeconómico general, el potencial crecimiento en Euskadi, condicionado por su estructura productiva, y la evolución económica y ocupacional del mercado de trabajo vasco atendiendo a sus datos históricos.

Los resultados son optimistas, en cuanto a la generación neta de oportunidades de empleo en los próximos 15 años. La demanda de expansión, que analiza los puestos de trabajo de nueva creación podrá verse más condicionada por la evolución de la economía, si bien se estima que, aunque con ligeras variaciones, el saldo será positivo con la generación de alrededor de 109.000 nuevos puestos, sin embargo, la demanda de sustitución, prácticamente inalterable, prevé que cerca de 350.000 personas deberán ser relevadas. Se prevé más de 450.000 oportunidades netas de empleo entre 2015 y 2030. Éstas se reparten desigualmente por las diferentes actividades económicas, con pérdidas para unas y ganancias para otras, si bien la suma de la demanda de expansión y de remplazo nos aporta oportunidades en casi todas actividades económicas. En cualquier caso muestra importantes cambios en cuanto al volumen del empleo a futuro por sectores de actividad y ocupaciones.

Todos estos resultados muestran como conclusión que vivimos un momento crucial con oportunidades de empleo pero con desafíos importantes para la construcción de un futuro más o menos favorable en un contexto de envejecimiento demográfico y una economía basada en la innovación, donde a su vez, basaremos en última instancia nuestros niveles de bienestar y cohesión social. La adaptación que se realice a las perspectivas y demandas del mercado de trabajo constituirán una de las características más definitorias de la coyuntura económica de los próximos años, hecho que nos obliga a anticiparnos y a actuar en consecuencia.

Atendiendo a la clasificación ocupacional, de las 450.000 oportunidades de trabajo estimadas por expansión o remplazo para el periodo 2015-2030:

- Un 40% de las oportunidades, es decir 180.000 aproximadamente, se generarían en torno a cuatro categorías profesionales:
 - Dependientes/as de comercio y asimilados.
 - Técnicos/as en ingeniería, informática, electrónica y calidad y otras técnicas específicas.
 - Trabajadores/as de los servicios de restauración y servicios personales.
 - Superiores, profesionales científicos/as e intelectuales.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Un 37% de las oportunidades, alcanzando hasta el 78% de las oportunidades totales, se generaría en otras seis ocupaciones:
 - Trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad.
 - Operadores/as de instalaciones industriales de maquinaria fija, montadores/as y ensambladores/as.
 - Técnicos/as y profesionales de apoyo en operaciones financieras, comerciales y de gestión,
 - Empleados/as de oficina que atienden al público,
 - Mandos Intermedios, jefes/as de taller y equipo.
 - Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil.

Sin embargo, este escenario presenta graves desajustes cualitativos, con superávits en determinadas profesiones e importantes déficits en otras, especialmente a partir del año 2021, cuando mayores pérdidas de población se producirían. Así, en al menos la mitad de las categorías profesionales estudiadas se producirá un déficit de trabajadores, mientras que otras ocupaciones presentan un exceso de oferta, que podría dar lugar a elevados niveles de desempleo, a la sobrecualificación en algunos puestos de trabajo o en, el mejor de los casos, a la movilidad hacia otras profesiones gracias a estrategias de recualificación.

Hoy el mundo por su dimensión poblacional, su complejidad relacional, y la aceleración con la que acontecen los cambios, se presenta como inabarcable y más aún en la predicción futura de escenarios y tendencias. La cuestión que tenemos que plantearnos es la oportunidad de poner en marcha instrumentos de prospectiva que cumplan con los objetivos de integrar y coordinar las estrategias de nuestra sociedad.

Poniendo el foco en la prospectiva del futuro del trabajo, las posiciones e informes especializados que sobre el futuro del trabajo se han elaborado en los últimos años están polarizados, lo que viene a significar que no hay un acuerdo en las conclusiones más importantes. Una cuestión significativa, ¿habrá más o menos trabajo que en la actualidad?, no existe una respuesta unánime. Otra cuestión como ¿cuál será el nuevo paradigma del reparto de la riqueza generada en un sistema productivo y laboral futuro quizás más importante?, es incluso, la más importante y ni tan siquiera nos la estamos formulando.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

Considerando un escenario de innovación, de aplicación acelerada de soluciones tecnológicas, junto con el de mejoras de los procesos organizativos, asistiremos probablemente a incrementos de la productividad y de generación de riqueza. En este escenario de crecimiento con menos empleo, los roles del capital y el trabajo cambiarán. ¿Deberíamos prepararnos para estos cambios o dejar que las fuerzas del mercado decidan?

Centrándonos en el colectivo de personas trabajadoras mayores, las recomendaciones de actuación desde el conjunto de políticas que pudieran abordarse, tanto desde los Gobiernos como desde los servicios públicos de empleo, afectarían a los ámbitos:

- Relacionados con el acceso y mantenimiento del empleo:
 - El trabajo a tiempo parcial: vigilancia del uso real de esta modalidad, y si responde a necesidades organizativas de las empresas, que estemos ante un mercado transparente que permita su adopción de forma voluntaria y no como una imposición derivada.
 - La temporalidad de los empleos: Si bien la flexibilidad es una realidad en los modelos organizativos de las empresas, el recurso a esta modalidad es excesivo. La reincorporación al mercado de trabajo y la consideración de colectivo prioritario y urgente a desempleados/as de larga duración mayores de 45 años, podría hacer que el uso de esta modalidad fuera un recurso puntual.
- Relacionados con la jubilación:
 - La jubilación flexible. Recurso a una edad variable de accesos a la jubilación con incentivos coordinados e integrados de diferente naturaleza: económicos, fiscales, de tiempos, funcionales, ergonómicos, etc. Circunstancias que ayuden a que la edad media real de jubilación se aproxime a la edad legal, y que permitan la competitividad de la estructura productiva y la sostenibilidad del sistema de pensiones.
 - El desarrollo de las EPSVs de empleo.
- Relacionados con la formación:
 - El desarrollo de la formación a lo largo de la vida.
 - La mejora de la participación de las personas adultas en la FC.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Nuevas metodologías formativas adaptadas al colectivo.
- La formación en aspectos vinculados a la digitalización.
- Relacionados con políticas generales:
 - La inmigración.
 - El gasto y la inversión en Educación.
 - El gasto en Investigación y Desarrollo.
 - El gasto y la inversión en protección social.
 - La política fiscal.
 - La negociación colectiva.

Como formas concretas de actuación en la actualidad, son prácticas a considerar:

- Ofrecer incentivos para que los trabajadores se jubilen más tarde y de forma gradual, y para que las empresas contraten y mantengan en activo a trabajadores de más edad. Introducir reformas en el sistema de pensiones que hagan rentable permanecer en el mercado de trabajo, tales como:
 - Eliminar los incentivos a la jubilación anticipada y desarrollar estrategias de salida gradual. No se trata, en principio, de ampliar la edad de jubilación, como conseguir que la jubilación sea a la edad legal de 67 años.
 - Aumentar la sensibilización de las empresas ante el envejecimiento, poniendo de relieve las ventajas de una mano de obra diversificada.
 - Reconsiderar la importancia de la veteranía como componente salarial, con vistas a hacer que los salarios sean más acordes con la productividad y la eficacia.
 - Incluir en los convenios colectivos incentivos a la contratación de desempleados de edad.
 - Desarrollar acuerdos en los convenios colectivos, que den más opciones a cada trabajador a la hora de desarrollar de forma permanente su empleabilidad y adaptabilidad.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

- Promover el acceso a la formación y a otras medidas laborales activas, independientemente de la edad, y desarrollar estrategias de aprendizaje permanente que incluyan la formación en el lugar de trabajo para los trabajadores de más edad. Tales como:
 - Fomentar medidas encaminadas a la adaptación relacionada con la edad en las PYMEs, agrupando las estructuras de apoyo a la formación, desarrollando mecanismos de intercambio de oportunidades y ofertas de empleo.
 - Aumentar la formación continua de los trabajadores de más edad y, particularmente, los menos cualificados, a fin de desarrollar su potencial.
 - Desarrollar, en cooperación con las Administraciones públicas, políticas activas del mercado de trabajo que ofrezcan, enfoques personalizados para necesidades individuales.
- Fomentar condiciones de trabajo que estimulen la conservación del empleo, reconociendo la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y de formas innovadoras y flexibles de organización del trabajo a lo largo de toda la vida laboral, que incluyan posibles períodos de actividad a tiempo parcial o interrupciones de actividad, tales como:
 - Incrementar los esfuerzos para ofrecer contratos de trabajo adaptados a tiempo parcial voluntarios y deseados.
 - Mejorar las condiciones de trabajo y adaptar las medidas de higiene y seguridad a las necesidades de los trabajadores de más edad.
- Establecer políticas del mercado de trabajo eficaces, tales como:
 - La vigilancia y previsión de los cambios y gestionar con éxito la reestructuración económica.
 - Los enfoques personalizados para atender las necesidades individuales, por ejemplo, a través de servicios de orientación, formación específica y sistemas de recolocación.
 - Y las que no usen los regímenes de prestaciones por desempleo como vía alternativa a la jubilación anticipada para los trabajadores de más edad.

8. Envejecimiento de la población y retos para el futuro del trabajo y el bienestar cotidiano

Teresa Torns

*Profesora jubilada - Departamento Sociología.
Universidad Autónoma de Barcelona -UAB.*

Resumen

El envejecimiento de la población en Europa muestra los límites de un modelo social europeo, acentuados por la crisis iniciada en 2007. Límites que remiten a unas políticas de bienestar incapaces de asegurar el bienestar cotidiano de las personas, a lo largo del ciclo de vida. Estudios europeos y españoles anuncian un gran potencial de empleo para los servicios de atención a la vida diaria (SAD), en particular, los servicios de cuidados de larga duración. Unos servicios que, en la actualidad, conforman un gueto de precariedad e informalidad, femenino y étnico. El reto es repensar el actual sistema de organización social del cuidado cotidiano. Y promover un empleo de mayor calidad para esos servicios.

Palabras clave: servicios atención a la vida diaria; futuro del empleo; organización social del cuidado; envejecimiento; género.

Abstract

Population ageing in Europe shows the limits of a European social model, accentuated by the crisis that began in 2007. Limits linked to welfare policies unable to ensure the daily wellbeing of people throughout the life cycle. European and Spanish studies announce a great employment potential for services of attention to everyday life (care services), in particular, long-term care services. Services that, currently, make up a ghetto of precariousness and informality, female and ethnic. The challenge is to rethink the current system of social organization of daily care. Promoting employment of higher quality for those services.

Key words: care services; future of employment; social care; ageing; gender.

Consideraciones previas

Con el fin de situar el contexto en el que se sitúan los retos para el futuro del trabajo y el bienestar cotidiano es necesario comenzar recordando que la vieja Europa, en concreto la UE, es el escenario donde tales retos se plantean. Ya que es, precisamente, en ese escenario donde la relación que aúna trabajo y bienestar mantiene todavía, a día de hoy, un amplio significado. Una vieja Europa que merece tal calificativo no solo por la larga historia acumulada en sus territorios sino porque las sociedades europeas son aquellas donde el envejecimiento de la población aparece como un hecho incontestable. Y en las que, conviene recordar, la sociedad española sobresale al liderar ese ranking. Una situación que lejos de ser un problema, como cuentan quienes tienen una visión estrecha y economicista del tema, es el resultado de los altos niveles de bienestar material alcanzados, gracias a las políticas del Estado del Bienestar, hoy en crisis.

Sin embargo, tampoco conviene olvidar que ese modelo social europeo, al que España se incorporó al final de los denominados años dorados (1945-1975), está en declive. Y que dicho escenario se ha acentuado, tras la última crisis iniciada en 2007. Pero aun siendo ello cierto, lo que aquí debe remarcarse es algo que los especialistas en Estado del Bienestar suelen ignorar. A saber, ese modelo social nunca, ni en épocas de bonanza económica, fue capaz de afrontar de manera adecuada las necesidades de cuidados cotidianos de la población. Ni aun cuando las políticas de bienestar fuesen universales y los servicios públicos incluyeran el sector de la educación, la sanidad y los servicios sociales. Pues ese modelo de bienestar, creado en Europa tras la segunda gran guerra, fue pensado para dar cobertura a las necesidades de protección social de los sujetos activos en el mercado laboral y a su familia. Pero tal cobertura no tuvo en cuenta la variabilidad de las necesidades de cuidados y bienestar de las personas en su vida cotidiana, a lo largo de todo su ciclo de vida. Y si bien se llegó a aceptar que tales necesidades de cuidado cotidianas eran perentorias al comienzo de la vida no se previó que el alargamiento de ese ciclo de vida o el surgimiento de otras eventualidades iban a cuestionar la bondad del modelo. Siendo hoy día evidente que tales carencias son clamorosas en el ámbito de los servicios necesarios para atender a las personas cuando presentan dificultades para mantener su autonomía personal por razón de edad, enfermedad, diversidad funcional u otras situaciones asimilables.

Las razones explicativas de tales carencias son múltiples y diversas y no pueden generalizarse, dada la variedad de regímenes de bienestar que presentan las propias sociedades europeas (Lewis 1992) y las limitaciones derivadas de la actual laminación del Estado del Bienestar (Rodríguez Cabrero 2011). Limitaciones que si bien son fruto de las políticas de austeridad extrema, aplicadas en países como España como resultado de la mencionada crisis, no pueden perder de vista las propuestas llevadas a cabo en otros contextos. En concreto, las dificultades y soluciones ideadas para hacer frente a

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

esas necesidades de cuidado cotidiano en otras sociedades occidentales que no conocen ese Estado del Bienestar, tal como sucede en EEUU y señalan estudios como los de Alice Rossi (2001). Sea como fuere, lo cierto es que la mayoría de especialistas para dar cuenta del porqué de tales carencias apelan a cuestiones demográficas, a los cambios en los modelos familiares o a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Sin tener en cuenta que precisamente ese último factor, estudiado casi siempre de manera deficiente, es el que encierra un mayor potencial explicativo. Pues solo si se reconoce que las mujeres siempre han trabajado, llevando a cabo el trabajo doméstico y de cuidados para atender el hogar y la familia, aun no teniendo empleo o teniéndolo de modo informal, se puede entender cómo han podido ser atendidas esas carencias cotidianas de bienestar que no incluyen las políticas del Estado del Bienestar.

Tales explicaciones olvidan esas carencias del Estado del Bienestar a la hora de afrontar el cuidado cotidiano e ignoran ese trabajo femenino al ser ciegas ante las relaciones desiguales de género, pero también ante las de clase social, etnia y generación que presiden dichas políticas de bienestar. Ocultan, además, que el modelo social europeo, hoy en crisis, asume como cuestión privada esa parte nuclear del bienestar cotidiano que se supone debe ser procurado y resuelto por la familia. Una visión que no entiende ni atiende bien las necesidades de cuidados de las criaturas cuya madres y padres están presentes en el mercado laboral. Ni toma en consideración las dificultades de cuidados de las personas ancianas frágiles, enfermas crónicas o con dificultades de mantener cotidianamente su autonomía personal. Cuestiones todas ellas que, por el contrario, sí explican la tolerancia social o si se prefiere la normalidad con que se acepta esa falta o carencia de suficientes servicios públicos, capaces de hacer frente a esa parte del bienestar cotidiano. Y a las que cabe añadir el predominio de un familismo que encuentra su mejor versión en los países mediterráneos (Saraceno 1995), entre los que España mantiene posiciones de liderazgo. Sociedades donde se asume, como si de algo natural se tratara, que las personas con dificultades para desarrollar de manera autónoma su vida cotidiana, obtengan de manera continuada ese bienestar, gracias a las mujeres de su familia. Bien porque se trata de madres, esposas, hijas, nueras o con otros vínculos de proximidad que les quieren o se sienten obligadas moralmente a cuidar de ellas, en el mejor de los casos. O bien, porque cuando eso no es así, emplean de manera formal o informal a otras mujeres, casi siempre de etnia minoritaria, y en condiciones laborales y salariales penosas. Ya que, en los regímenes mediterráneos de bienestar, ese tipo de servicios públicos apenas existen y los privados son escasos y demasiado costosos. Con el agravante de que no son reclamados con la fuerza suficiente como para ser contemplados como problemas graves a los que se debe hacer frente, como sí sucede con el paro o la sanidad o la enseñanza.

No obstante, tales servicios son imprescindibles además de resultar indispensables para afrontar esas necesidades de bienestar cotidiano. En primer lugar, porque el pro-

El envejecimiento de la población trabajadora

ceso de envejecimiento mantiene un ritmo de crecimiento que aun siendo un logro de las sociedades del bienestar obliga a redefinir, de manera urgente qué se entiende por bienestar cotidiano. Y, en segundo lugar, porque obliga a mostrar la importancia social, económica y simbólica del ahora denominado trabajo de cuidados allá donde todavía es viable repensar tales cuestiones (Torns; Borràs; Moreno; Recio 2014). Hasta la fecha, en los países mediterráneos, ese bienestar cotidiano, a pesar de los cambios habidos en los modelos familiares y las presencias y ausencias femeninas del mercado laboral, es atendido, aunque solo sea en su dimensión organizativa, por el trabajo de cuidados que llevan a cabo las mujeres de la familia de la llamada "generación sandwich" (Williams 2004). En concreto, aquellas que se ven obligadas a cuidar, de manera simultánea, a sus descendientes y a sus ascendientes y cuya paulatina desaparición hace evidente la existencia de la denominada crisis de los cuidados (Benería 2008) o *care gap* (Pickard 2012). Crisis que aúna ese proceso de envejecimiento con los movimientos migratorios, protagonizados por las mujeres inmigradas que cuidan de las personas mayores dependientes. Un fenómeno bautizado como *care drain* (Bettio; Simonazzi; Villa 2006) que permite afrontar la ausencia de unos servicios públicos que, en España, han padecido duros recortes, tras las políticas de austeridad con las que se ha combatido la crisis, como ya se ha dicho. Y tras el fracaso de la conocida como "ley de dependencia" de 2006, que había sido una opción relativamente viable para desarrollarlos.

La ausencia de tales servicios es especialmente grave en el campo de los servicios de cuidados de larga duración, traducción castellana de los llamados *long term care services*. Siendo urgente la necesidad de idearlos, promoverlos, diseñarlos y organizarlos, pues sí existen en algunas sociedades del bienestar europeas (véanse los países escandinavos). Y porque, por el contrario, en los países mediterráneos, cuando existen, se les destinan unos recursos materiales insuficientes y prevalecen unos imaginarios sociales que resulta imperioso revisar. El contexto de crisis, que todavía colea en Europa y particularmente en España no puede ni debe ser excusa para no tomar esos servicios en cuenta, pues las necesidades de cuidados de larga duración no van a desaparecer y sí se van a acrecentar. La crisis, en cualquier caso, no ha hecho sino reforzar y poner de manifiesto, entre otras muchas cuestiones, la obsolescencia de un modelo social europeo donde la hegemonía masculina de la cultura del trabajo imperante muestra su fracaso al no poder ofrecer empleos decentes ni a todos los adultos masculinos ni mucho menos a los jóvenes. Y, algo no tan evidente: el fin del contrato social entre hombres y mujeres que es ya difícilmente aceptado por las mujeres jóvenes. Mujeres jóvenes que han crecido bajo el amparo de las políticas de igualdad de oportunidades y centran su proyecto de vida en la actividad laboral, por precaria que ésta sea. A tal fin, retrasan la edad de maternidad como sucede en España, o renuncian a ella como sucede en otros países. Y en ningún caso, aparecen como únicamente dispuestas a cuidar de sus allegados cuando devienen frágiles por razones de edad, enfermedad o situaciones similares, como si de algo natural se tratara.

El futuro del empleo

Aunque las ciencias sociales difícilmente permiten hacer predicciones sobre el futuro parece posible augurar que el futuro del empleo tendrá rostro femenino. La hipótesis podría cumplirse tanto si se atiende a la lógica del mercado de trabajo como si se considera la lógica demográfica. En el primer caso, las posibilidades de certeza surgirían del volumen de empleo creado en estas últimas décadas en España y en la UE que apunta directamente al sector servicios y, en concreto a los servicios a las personas. Un subsector muy intensivo en mano de obra que conforma, eso sí, un gueto femenino donde la precariedad laboral y la informalidad afectan a una mayoría de mujeres y donde las mujeres inmigradas se llevan la peor parte, en países como España. Esa misma tónica sería la que presidiría la lógica demográfica. Ya que ese empleo en el subsector de servicios a las personas va a ser uno de uno de los más necesarios en un futuro inmediato. Ello es así, a pesar de los escasos atractivos que tales empleos presentan en países como España, donde los empleos ya existentes subsisten en condiciones laborales y salariales alejadas del trabajo decente y compartiendo altas cotas de informalidad. Y si alguna duda cabe sobre tal situación, solo hace falta ver como el aumento incesante de las ya mencionadas necesidades cotidianas de cuidados derivadas del proceso de envejecimiento son afrontadas por las familias en nuestro entorno más cercano.

Los estudios e informes europeos realizados en esta última década parecen asimismo avalar tales argumentos. Así, en uno de los primeros informes realizados sobre el tema por EUROFOUND (2006), antes de la crisis de 2007, se mostraba la importancia de los denominados y, los Servicios de asistencia a domicilio, también llamados SAD en terminología castellana, a la hora de explorar el futuro empleo. Se alertaba ya, no obstante, de la falta de atractivo que estos servicios tenían para la población trabajadora y se constataba que la ocupación existente era mayoritariamente femenina. El informe señalaba que la demanda iba a superar ampliamente a la oferta y refrendaba algo ya anunciado, a comienzos de la década de los 90, cuando tales servicios aparecieron enmarcados en los denominados "Nuevos yacimientos de empleo". Tales vaticinios se han ido cumpliendo y lo cierto es que, en España, los SAD han sido un yacimiento que a lo largo de estas últimas décadas han hecho aumentar el empleo. Si bien también es cierto que dicho yacimiento se ha consolidado como un gueto femenino descualificado y precario, como ya se ha mencionado. Y que, de igual modo, los SAD han supuesto el aumento de grandes bolsas de informalidad, compuestas en su mayoría por mujeres inmigradas, tal como los datos oficiales del empleo de este sector corroboran y la realidad cotidiana de las familias con personas dependientes ponen de manifiesto.

Aun así, un informe reciente del ITUC (2016) dedicado a explorar las posibilidades de la economía de los cuidados defiende que la inversión pública en este sector puede ser

El envejecimiento de la población trabajadora

un impulso para crear empleo. Propuesta que cumpliría, además, otro objetivo: combatir la recesión a la que han conducido las políticas de austeridad. El informe señala que para que ese empleo pueda ser creado es necesario invertir en infraestructuras sociales. Es decir, en educación, sanidad y organización social del cuidado, así como en todas aquellas actividades que específicamente promueven el bienestar cotidiano entre personas dependientes por razón de edad o discapacidad y entre criaturas en etapa pre-escolar. Y ello incluye los edificios y equipamientos correspondientes. Las cifras de empleo que ofrece ese informe oscilan entre los 13.000.000 de empleos a crear en EEUU, pasando por los 2.000.000 en Alemania, 1.000.000 en Italia o 600.000 en Dinamarca. Pero más allá de esos datos, que pueden ser tachados cuando menos de optimistas desde la perspectiva española, es interesante destacar que el informe señala un horizonte de cohesión social que resulta difícil ignorar o menospreciar. En concreto, según los estudios realizados en esos países, el informe muestra cómo para aumentar las estrategias de creación de empleo, los gobiernos necesitan incrementar la inversión pública, precisamente en el sector de los cuidados. Porque además de la creación de empleo, se reducirán las crecientes necesidades de cuidados de la población y las desigualdades de género.

En cualquier caso, tal argumentación no es ninguna novedad porque la necesidad de que el Estado del bienestar proponga una organización social del cuidado cotidiano viene siendo defendida por aquellas especialistas, (Daly; Lewis 2000), sensibles a las desigualdades de género, que reclaman tal organización para hacer frente a las carencias que en este ámbito presenta el Estado del bienestar, desde sus inicios, tal como ya se ha comentado. Una demanda que, en la actualidad, puede parecer ilusoria dado que los recortes del gasto público derivados de las crisis entran de lleno en la laminación de tales servicios y de tales empleos. Pero cuya importancia para el futuro del empleo y el bienestar cotidiano de la ciudadanía defiende, asimismo, la norteamericana Nakano Glenn (2000), a la hora de idear el futuro de la sociedad. Un futuro donde, según sus argumentos, resulta imperiosa la necesidad de organizar una caring society pues va a ser ineludible que nos veamos impelidos a cuidar unos de otros (Nakano Glenn 2010). Una defensa que no olvida denunciar la situación actual de tales empleos, pues esta socióloga reconoce que también, en los EEUU tales empleos conforman un gueto femenino y étnico.

Las características de ese gueto presentan rasgos de corte estructural en los que el rechazo y la devaluación que acompaña a tales empleos y servicios proviene, entre otras razones, del estigma que preside el servicio doméstico en las sociedades del bienestar material. Ya que los SAD, parte fundamental de esa organización social del cuidado cotidiano, están muy próximos a ese gueto en el que el referente de la servidumbre es evidente. Y se sitúan demasiado lejos del prestigio de las que se reivindican como profesionales del cuidado en el ámbito socio-sanitario, aunque también sean mujeres

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

en su mayoría. Siendo ese mismo estigma el que persigue a las nuevas profesiones ligadas a los SAD y el que ampara e impregna un imaginario social que demanda tales profesiones a la vez que las confina y convierte en un nicho de empleo solo bueno para mujeres de clase trabajadora, mayoritariamente inmigradas. Esa situación es particularmente notoria en la sociedad española en la que tales características refuerzan, además, la ya comentada tradición familista a la hora de afrontar los cuidados cotidianos de las personas frágiles y dependientes. Tradición que, entre otras razones, aparece como una de los inconvenientes principales que impiden y dificultan una mayor profesionalización de los servicios SAD, como algunos estudios posteriores han hecho evidente (Recio; Moreno; Borràs; Torns 2015).

En España, la falta de profesionales en los SAD y la posibilidad de creación de empleo que tales servicios suponen se habían detectado ya, como uno de los posibles frenos al desarrollo de la ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (LAPAD), popularmente conocida como "ley de dependencia". En concreto, eran necesarios para hacer funcionar el "Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)", organizado en 2007 para desarrollar la mencionada ley. Ley que, en sus inicios, preveía la creación de unos 250.000 nuevos empleos para el período 2005-2010 en España. Y que a pesar de que su fracaso, en la actualidad, ha sido sobradamente probado mostraba una buena intención inicial: universalizar e individualizar el acceso a los servicios SAD. Objetivo no banal pero sí de corto alcance, en cuanto a las cifras. Así, uno de los últimos estudiosos del tema, el sociólogo José Ángel Martínez López recuerda que según los datos del INE, en 2005: "España contaba con 44.108.530 personas. De ellas 7.332.267 tenían 65 y más años y 1.903.219 más de 80 años (...) y en una década hemos pasado de un 16,6% de personas mayores de 65 años a un 18,4% (+1,7 puntos porcentuales) y respecto a los octogenarios, de un 4,3% a un 5,8% (+1,5%) (Martínez López 2017:86). Y continúa detallando que: "Según las Proyecciones de Población 2014-2064 (INE, 2014), el porcentaje de las personas mayores de 65 años y más años alcanzará el 2029 el 24,9% y en 2064 el 38,7%" (Martínez López 2017: 87). Datos que hacen evidente no solo el rápido y progresivo envejecimiento de la población española sino el mencionado fracaso de la ley de dependencia. Un fracaso achacable, en su mayor parte a la falta de dotación económica inicial, ampliamente reforzada por la irrupción de la crisis de 2007. Pero también debido a que, desde sus comienzos, buena parte de la sociedad española prefirió el dinero a los servicios profesionales. Es decir, prefirió la opción que la ley consideraba excepcional: la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, sólo aplicable cuando la persona en situación de dependencia este siendo atendida previamente en su hogar familiar. Esta opción incluía, en un comienzo, el que la cuidadora principal pudiera ser incluida como cotizante en la Seguridad Social. Y si bien, posteriormente, tal cotización desapareció dados los recortes ya citados, e incluso se introdujo el copago de los servicios ofertados, la opción de

El envejecimiento de la población trabajadora

monetarizar ese tipo de trabajo de cuidados ha continuado e incluso opera, en algunos casos, a modo de ingreso precario más que como substitutivo de los SAD. Una opción evidente en el caso de las mujeres cuidadoras de algún miembro de la familia dependiente que pertenecen a la clase trabajadora y que así obtienen un ingreso extra con la que contribuir a la escasa economía familiar (Martínez Luján; Martínez Virto 2015; Martínez López; Frutos; Solano 2017).

Las dificultades de las nuevas profesiones en torno a los SAD

Un estudio reciente realizado por un equipo de sociólogos del "Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)" de la UAB, (Torns; Borràs; Moreno; Recio 2014), entre quienes estaba quien firma estas páginas, trataba de explorar las posibilidades que tenía la creación de nuevas profesiones en España en el entorno de los SAD. Y más específicamente en el territorio de los cuidados de larga duración. Tal preocupación provenía del hecho de reconocer las carencias de todo tipo que los servicios destinados a tales cuidados presentaban en la sociedad española, tal como se ha argumentado en párrafos precedentes. La hipótesis principal pretendía destacar que tales carencias se debían en buena medida a factores socioculturales de carácter estructural, muy presentes en la sociedad española. Siendo esos factores los que subyacían en las dificultades e inconvenientes que impedían las posibilidades de construcción de un empleo decente reconocido, cualificado y prestigiado en ese subsector de los servicios a las personas. Es decir, las dificultades de aumentar la profesionalización de los empleos existentes en torno a los SAD y la posibilidad de crear nuevos empleos más prestigiados, ligados a la gestión y organización de esos servicios por citar ejemplos concretos, procedían, en su mayor parte, del rechazo y estigma que preside ese ámbito.

El punto de partida teórico remitía a la crisis sufrida por las políticas del Estado del Bienestar; a las carencias señaladas por los especialistas sensibles al género y se hacía eco de la tradición familista y de la situación de care drain e informalidad que presidía el gueto femenino y étnico que conformaban los SAD en España. Ese estado de la cuestión se apoyaba asimismo en las apelaciones a la necesidad de afrontar el proceso de envejecimiento español que mostraban documentos como el Libro Blanco de la Dependencia de 2005. Y evocaba las vaguedades con las que ya citada ley de dependencia (LAPAD) de 2006 se refería a las necesidades de profesionalización de unos servicios cuyo acceso proponía universalizar e individualizar. En concreto, el estudio pretendía apostar por la profesionalización de unos servicios y unos empleos, ahora no bien considerados y apenas reclamados, en el ámbito socio-sanitario. Unos servicios y empleos destinados a los cuidados de larga duración que el estudio, al igual que otros especialistas, consideraban indispensables y cruciales para afrontar la organización

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

social del cuidado cotidiano. Y cuyo saber hacer, decir y estar, inherentes a la práctica de esos cuidados, consideraban asimismo necesarios para paliar las desigualdades sociales por razón de género, clase y etnia que la actual sociedad del bienestar material soporta y ve acrecentarse. Un conjunto de requerimientos que pensaban imprescindibles para asegurar el bienestar cotidiano de las personas frágiles con dificultades de autonomía personal en su vida cotidiana. Y para asegurar el de toda la población, y, en particular, el de las mujeres.

El estudio, a través de un análisis cualitativo, exploró los imaginarios colectivos que presiden la sociedad española en torno a la carencia de los servicios de cuidados de larga duración con el fin de detectar las dificultades socioculturales que la rodean. Y los resultados obtenidos fueron en cierta medida desconcertantes e inesperados. La hipótesis principal se alejó de las posibilidades de construcción de un catálogo de nuevas profesiones prestigiadas y convenientemente reconocidas en el entorno de esos cuidados. Pero sacó a la luz otras cuestiones enormemente interesantes. En primer lugar, mostró que las dificultades de profesionalización de tales empleos y servicios son achacables a la lógica de una jerarquía laboral implícita y no suficientemente reconocida que existe en el ámbito socio-sanitario, particularmente en este último. En segundo lugar, hizo evidente que tales dificultades se amparan asimismo en una formación no convenientemente reglada que relega tales empleos, en el mejor de los casos, a una formación profesional u ocupacional donde la ambigüedad de los currículos formativos es diversa y depende, incluso del territorio donde se imparta. Ello da a lugar a un elenco diverso de categorías profesionales más o menos reconocidas, pero siempre altamente feminizadas y etnizadas donde conviven la auxiliar de clínica, la auxiliar de geriatría o la trabajadora familiar, entre otras, siempre supeditadas a las profesionales de enfermería o de trabajo social. Una situación que parece no preocupar ni poco ni mucho a las personas receptoras de tales servicios ni a sus familias, que a menudo prefieren contratar a cuidadoras sin acreditación formativa alguna, formal o informalmente. Puesto que cualidades como la confianza, la discreción, la capacidad de sumisión y la amplia disponibilidad laboral superan con creces el reconocimiento profesional. Algo impensable, en la actualidad, si tales empleos se trasladan al ámbito de la enseñanza, por solo citar otro servicio del Estado del bienestar bien asentado y prestigiado.

Esas cualidades preferidas por las familias y las personas que necesitan de los cuidados mencionados son las que, además, subyacen en las relaciones de poder en torno a este tipo de cuidados. Es decir, entre quienes pueden cuidar y quienes son las personas cuidadas. Un poder que atiende a la capacidad de decisión del quién decide sobre la práctica del cuidado, incluida la organización y ejecución, y sobre el lugar donde este cuidado se lleva a cabo. Y que pocas veces o nunca permite reconocer, de manera adecuada, la capacitación técnica de las profesionales del cuidado. Los SAD son conoci-

El envejecimiento de la población trabajadora

dos en Francia como *services de proximité*. Y esa proximidad ligada a una cotidianidad continuada es la que permite que las relaciones de poder en esos empleos se mueva en una gradación que puede alcanzar la máxima arbitrariedad en el entorno doméstico. Y que pueda atemperarse gracias a una cierta racionalidad discrecional, cuando esos cuidados se ofrecen en una institución pública o privada. Algo parecido sucede cuando esas relaciones de poder se entrecruzan con las relaciones familiares si tales relaciones se dan entre la cuidadora principal y la persona cuidada. Siendo las cuidadoras de clase trabajadora las que resultan peor paradas, pues sienten esa obligación moral de un cuidado, que es sobrevenido y a menudo inesperado, sin poder oponer resistencia alguna, por mucho que se alargue en el tiempo ese cuidado. Algo que sí pueden defender las mujeres que solo son responsables, por ejemplo, de la organización, pero no se ven compelidas a la hora de ejecutar ese cuidado. Pues con esa separación evitan tener que confrontar la disponibilidad absoluta que tales cuidados cotidianos y continuados demandan.

Sin embargo, con ser importantes el conjunto de dificultades mencionadas, el estudio en cuestión encontró en los valores y pautas que conforman el imaginario social el núcleo principal de las barreras o inconvenientes para lograr la profesionalización de los cuidados que deseaba localizar. De este modo el lema "en casa y con la familia" es el mejor resumen de los hallazgos encontrados. Podría decirse que la tradición familista, hegemónica en la sociedad española avala ese lema. Y convierte el hogar familiar en el lugar ideal para recibir y obtener los cuidados necesarios, cuando se necesita que esos cuidados sean cotidianos y de larga duración. Ello se defiende, particularmente en el caso de las personas mayores dependientes, bajo la percepción de que es un espacio donde se va a preservar mejor la individualidad e intimidad de la persona a cuidar. La casa aparece, así, sin que se explicita claramente, el espacio donde va a ser posible conservar el poder de decisión de cómo, cuándo y de qué manera se va a materializar y organizar el cuidado. Y ese ámbito privado es el que se desea preservar. Sin precisar si el hogar va a ser el propio o el del familiar que va a cuidar o sin aludir, en momento alguno, al equipamiento y acondicionamiento necesarios que esa dependencia puede requerir.

Una lógica parecida es la que parece subsistir tras el imaginario social que además de la casa apela a la familia como la mejor posibilidad a la hora de ofrecer u obtener esos cuidados de larga duración. En este punto confluyen diversos elementos. En primer lugar, la apelación a los ideales de amor y proximidad que amparan buena parte de los discursos sobre los cuidados que tienden a olvidar la dureza, rigidez y estricta disponibilidad que las tareas de esos cuidados comportan. En segundo lugar, la confusión u olvido de la necesaria capacitación técnica que tales cuidados de larga duración pueden implicar. Y, en tercer lugar, el refuerzo que los factores anteriormente descritos suponen para la consolidación de la naturalización de las cualidades femeninas involucradas en tales menesteres y situaciones. Una cuestión ampliamente controvertida en

la sociedad y que encuentra sus referentes incluso entre ciertos discursos feministas que tienden a menospreciar la fuerte solidez y materialidad de la división sexual del trabajo y las desigualdades de género, clase y etnia que la acompañan. Y que subyace, asimismo, en buena parte del discurso de las actuales profesionales y empleadas de dichos servicios, impidiendo, a su vez, una revisión de las propias categorías profesionales existentes y/o de los criterios formativos y acreditativos que las garantizan.

En definitiva, el estudio no logró forjar ni un solo atisbo de nuevas categorías profesionales pero sí obtuvo un mayor conocimiento sobre las dificultades que rodean a los servicios de cuidados de larga duración en la sociedad española.

Conclusión

Tras lo aquí reseñado, parece fuera de duda que los servicios de cuidados pueden generar un empleo, que, a pesar del volumen previsto, contiene algunas certezas y numerosas incertidumbres. Entre las certezas, debe tomarse en cuenta la previsión que algunas especialistas, Bettio y Varaschina (2012), anuncian para la Europa de los 27. A saber, en los próximos 40 años, el número de personas mayores con alguna posibilidad de necesitar alguna ayuda en su vida diaria va a crecer hasta casi doblarse, llegando a alcanzar las 44.500.000 personas mayores. Y entre las incertidumbres, el principal riesgo a considerar es el que proviene de la baja calidad del empleo que esos servicios presentan, en la actualidad. Ese riesgo comporta, además, la consolidación o recreación de las desigualdades entre hombres y mujeres, además de las de clase, etnia y generación.

Para afrontar esas incertidumbres parece obvio que debe asumirse el reto de reorganizar y repensar el actual sistema de organización social del cuidado cotidiano. Y que es obligado fijar una atención especial en los servicios de cuidados de larga duración, en un contexto donde la crisis parece que llegó para quedarse. Según el criterio de las especialistas citadas, resulta imprescindible que el proceso de consolidación fiscal de los países miembros de la UE deje de ser una incertidumbre para convertirse en certeza. Pues como bien apuntan, esa consolidación fiscal no solo es una cuestión de índole económica sino de asegurar la capacidad del modelo social europeo para mantener el bienestar cotidiano y la cohesión social para toda la población. Si, por el contrario, las políticas de recortes y austeridad no desaparecen y las soluciones pasan por atribuir a las familias todo ese volumen de cuidados previsto, sin contemplar políticas verdaderamente efectivas de creación de empleos de calidad en esos servicios, ese modelo social está en riesgo de desaparición definitiva. Y con él, el peligro de tener que afrontar respuestas políticas que pueden devolver a Europa a los desastres vividos en la primera mitad del siglo XX, cuando el Estado del Bienestar no era tal.

El envejecimiento de la población trabajadora

A corto plazo, sin embargo, parece posible mantener un cierto optimismo moderado. Ya que son muchas las actuaciones que se están llevando a cabo y diversos los especialistas que idean nuevos enfoques y propuestas. Una de las actuaciones más fácilmente detectables, en España, es la posibilidad de promover empleos masculinos en ese sector de los servicios de cuidados que, aunque ya existen son todavía minoritarios. Empleos que, sin embargo, parecen compartir las características de configurar un gueto étnico, precario y con grandes bolsas de informalidad. Otras propuestas nacen de la revisión, y ampliación de los perfiles profesionales existentes, en particular en el ámbito de los servicios de atención directa a las personas. De igual modo, cabe citar, la revisión de la organización de esos servicios en centros residenciales e instituciones para dar voz y atender mejor la diversidad de las personas dependientes residentes de manera temporal o permanente. Así como, la introducción de equipos interdisciplinarios que de manera coordinada actúen en los territorios y centros para prevenir, diagnosticar, organizar y evaluar la implementación de tales servicios, al igual que sucede en el terreno de la enseñanza o de la sanidad. Porque el objetivo siempre debe ser la creación de empleo de calidad, pero, por encima de todo, asegurar el bienestar cotidiano de la población frágil y dependiente en una sociedad donde todas las personas compartimos en mayor o menor medida esa fragilidad y esa dependencia. Sin que esa propuesta genere nuevas desigualdades sociales o acreciente las ya existentes. Y en ello estamos.

Bibliografía

- Bettio, Francesca; Simonazzi, Annamaria; Villa, Paola (2006). "Change in Care Regimes and Female Migration: The Care Drain in the Mediterranean". *Journal of European Social Policy*, nº 16, vol. 3, pp. 271-285 [traducción castellana en Carrasco; Borderías; Torns (2011)].
- Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina (dirs.)(2012). *Long-Term Care for the elderly. Provisions and providers in 33 European countries*, Luxembourg, Unión Europea.
- Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina; Torns, Teresa (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid, Catarata.
- Daly, Mary; Lewis, Jane (2000). "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states", *British Journal of Sociology*, nº51, vol. 2, pp. 281-298[traducción castellana en Carrasco; Borderías; Torns (2011)].
- EUROFOUND (2006). *The future for employment in social care in Europe*. Report. Conference Helsinki, 2-3 Octubre.

Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo

- International Trade Union Confederation (ITUC) (2016). *Investing in the care economy. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries. A report by the UK Women's Budget Group*, March 2016.
- Glenn, Evelyn Nakano (2000). "Creating a Caring Society". *Contemporary Sociology*, nº29, vol. 1, pp. 84-94.
- Glenn, Evelyn Nakano (2010). *Forced to care: Coertion and caregiving in America*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.
- Lewis, Jane (1992): "Gender and the development of welfare regimes", *Journal of European Social Policy*, nº 2, vol. 3, págs. 159-173.
- Martínez López, José A. (2017). "La protección social en materia de cuidados de larga duración en España y Rusia: diferencias y similitudes". *La Razón Histórica*, nº 36, pp. 82-103.
- Martínez López, José A.; Frutos, Lola; Solano, Juan Carlos (2017). "Los usos de la prestaciones económicas de la dependencia en el municipio de Murcia. Un estudio de caso". *Revista Española de Sociología (RES)*, nº 26. doi:10.22325/fes/res.2017.37
- Martínez Luján, Raquel; Martínez Virto, Lucía (2015). "La organización social de los cuidados de larga duración en un contexto de austeridad y precariedad". *Zerbitzuan*, nº 60, pp. 5-8. <http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147.60.02>
- Moreno, Sara; Recio, Carolina; Torns, Teresa; Borràs, Vicent (2016). "Long-term care in Spain: Difficulties in professionalizing services". *Journal of Women & Aging*.
- <http://dx.doi.org/10.1080/08952841.2015.1125699>
- Pickard, Linda (2012). "Substitution between formal and informal care: a natural experiment in social policy in Britain between 1985 and 2000". *Ageing and Society*, nº 32, pp. 1147-1175.
- Recio, Carolina; Moreno, Sara; Borràs, Vicent; Torns, Teresa (2015). "La profesionalización del sector de los cuidados". *ZERBITZUAN*, nº 60.
- <http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147.60.12>
- Rodríguez Cabrero, Gregorio (2011): "Políticas sociales de atención a la dependencia en los Regímenes de Bienestar de la Unión Europea". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 29, (1): 13-42.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Rossi, Alice. (ed.) (2001). *Caring and doing for others: social responsibility in the domains of family, work and community*, Chicago, University Chicago Press.
- Saraceno, Chiara (1995). "Familismo ambivalente y clientelismo categórico en el Estado del bienestar italiano", en Sarasa, Salvador; Moreno, Luis (eds.), *El Estado del bienestar en la Europa del Sur*, Madrid, CSIC.
- Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Moreno, Sara; Recio, Carolina. (2014). *Nuevas profesiones para la organización social del cuidado*.
- http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Nuevas_profesiones_organizacion_social.pdf
- Williams, Cara (2004): "The sandwich generation". *Perspectives on Labour and Income*, nº 5, vol. 9, pp. 5-12.

Capítulo Cuarto

El impacto del envejecimiento sobre la salud de las personas y el sistema público de salud

9. Aspectos médico-laborales en la función para la edad/género.
10. el proceso de envejecimiento de las personas.

9. Aspectos médico-laborales en la función para la edad/género

*Servicio de Prevención Mancomunado de la Entidades Municipales de Bilbao.
Ayuntamiento de Bilbao.*

Autores:

Yolanda Etxebarria

Medico del Trabajo, Vigilancia de la Salud.

Garbiñe Carracedo

Medico del Trabajo, Inspección Médica.

Diego Romero

Medico del Trabajo, Vigilancia de la Salud.

Director:

Dr. Juan I. Goiría

Colaboradores:

Dra. Lourdes Iscar

Dr. Aitor Guisasola

Dr. Juan C. Coto

de Osalan

Dr. Juan J. Zarranz

Dr. Iñaki Riaño

Dr. Santiago Vidorreta

de la Academia de Ciencias Médicas de Bilbao.

Resumen

La integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de edad/genero desde la perspectiva preventiva (vigilancia de la salud, ergonomía y psicología fundamentalmente), para establecer la estructura organizativa dirigida a la realización de tareas acordes a las capacidades fisiológicas de la edad y género.

Palabras clave: prevención, edad, riesgos, funciones, vigilancia de la salud, capacidad laboral.

Abstract

The integration of occupational risk prevention in the age/gender management from a preventive perspective (health surveillance, ergonomics and psycho-sociology fundamentally), in order to establish the organisational structure directed to the performance of tasks according to physiological abilities relating to age and gender.

Key words: prevention, age, risks, tasks, health surveillance, workability

La gestión de la edad desde la perspectiva de la medicina del trabajo

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la gestión para la edad implica la consideración de los factores relacionados con la edad en la gestión diaria, incluidas la organización del trabajo y las distintas tareas, de manera que todas las personas, independientemente de su edad, se sientan capacitadas para cumplir sus objetivos personales y empresariales.

La Organización Mundial de la Salud define envejecimiento activo como "un proceso de optimización de la salud, participación y seguridad con el objeto de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen" por lo que es fundamental determinar funciones y tareas desde la perspectiva de la vigilancia de la salud en relación con la edad para reforzar la prevención de la empresa.

Entendiendo que la salud es el estado de bienestar físico, psíquico y social y no solo la ausencia de enfermedad, detallaremos las modificaciones fisiológicas que van produciéndose con el paso de los años y de qué manera afectan a la capacidad para realizar el trabajo.

Ilmarinen (2009) define la capacidad laboral como el potencial de una persona de realizar una determinada tarea en un tiempo determinado. El desarrollo de la capacidad funcional individual debe ser acorde a las exigencias del trabajo. Ambos factores pueden cambiar y, en caso necesario, se deberá diseñar para adaptarse mejor a cada edad y proceso de envejecimiento.

Sistemas funcionales en relación con la edad y el trabajo

- Muscular: se produce una reducción de la masa muscular, rigidez muscular, menor velocidad de contracción, progresiva pérdida de potencia y fuerza muscular (sobre todo a partir de los 50 años) y mayor fatigabilidad muscular (3). La máxima fuerza muscular de una persona de 60 años es de apenas el 75% de los valores de otra de 30 años (4) (Grandjean 1079). La velocidad física, destreza, resistencia, fuerza y coordinación comienzan a decaer progresivamente a partir de los 40 años.
- Articular: se produce una disminución de la capacidad de movilidad, disminución en el espesor de los cartílagos articulares, desgaste articular y menor elasticidad ligamentosa y tendinosa.
- Sistema nervioso central: las modificaciones repercuten en la correcta coordinación en la motricidad. Estas alteraciones afectan en el ámbito de la ergonomía a la manipulación manual de cargas, a la adopción de posturas forzadas y realización de movimientos repetitivos. Con importantes repercusiones en seguridad por el mayor riesgo de sufrir caídas y su implicación en la realización de determinados trabajos en alturas.
- Cardiovascular: se produce una reducción de la frecuencia cardíaca máxima y del consumo de oxígeno máximo (5) al igual que a efectos pulmonares la capacidad vital disminuye (*ACSMP Resource manual for guidelines for exercise testing and prescription*). La eficiencia del sistema cardiovascular disminuye un 30% entre los 30 y 60 años. (4) Estas modificaciones repercuten en la realización de trabajos con importante carga física.
- Órganos sensoriales: los cambios asociados a la edad en el órgano de la visión consisten en una disminución en la capacidad de visión (capacidad de acomodación, adaptabilidad, agudeza visual y sensibilidad al contraste) que afectan entre otras a la capacidad de conducción nocturna, a la lectura y a la realización de tareas minuciosas. El deterioro progresivo del umbral de audición afecta a la comprensión de instrucciones, y puede constituir un riesgo de seguridad ante la existencia de alarmas sonoras.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Capacidad cognitiva: la inteligencia, capacidad de aprendizaje y tiempo de reacción se van modificando con la edad. Diversos estudios evidencian que algunas capacidades cognitivas, pero no todas, declinan con la edad, aunque no de forma generalizada (Sharit y Czaja, 1994). La velocidad de procesamiento, la atención, la percepción, la memoria de trabajo y la memoria a largo plazo sufren una clara disminución relacionada con la edad (Dennis y Cabeza, 2008; Salthouse 2009), si bien a la vez se ponen en marcha unos mecanismos compensatorios neuronales (D.C.Park, 2009) como la experiencia, educación, alta motivación, buen juicio, conocimiento experto del trabajo que sugieren que la disminución en el rendimiento por la edad puedan ser mitigados por la práctica (Rabbitt, 1997). Técnicas de neuroimagen (Reuter-lorenz, 2002) llevan a considerar que las personas adultas mayores pueden realizar las funciones cognitivas con la misma precisión que las jóvenes, pero a expensas de tiempos de reacción más lentos. Es conocido como compensación o teoría del "andamiaje cognitivo", por el cual el cerebro compensa el déficit mediante el reclutamiento de otras partes del cerebro para mantener un alto rendimiento cognitivo (Park y Reuter-lorenz, 2009).
- Emocional: se dan la insatisfacción, conflictividad, alteraciones del estado de ánimo. El estrés laboral de carácter crónico se considera que supondrá la segunda causa de incapacidad en el 2020 según informes de la OMS. Es uno de los más importantes acelerante del envejecimiento.
- Ritmo circadiano: con la edad se van modificando con especial repercusión en el personal que trabaja a turnos (SAHOS, insomnio, parasomnias, trastornos del ritmo circadiano sueño-vigilia...) que afectan a tareas de precisión, conducción...
- Metabolismo: las alteraciones metabólicas (intolerancia a la glucosa, ...), la menor tolerancia al frío y calor que le hacen más susceptibles a la hipotermia y a los golpes de calor, mayor frecuencia de trastornos en columna vertebral, recuperación más lenta tras lesiones y enfermedades y en consecuencia mayor tendencia a las recaídas, procesos ansioso-depresivos, dolor crónico, fibromialgias...

Vigilancia de la salud

A pesar de que, en este momento, se pudiese considerar la edad como un estado de especialmente sensible, la orientación que proponemos va dirigida a un paso previo en la organización de las tareas acorde a las características fisiológicas de la edad. Por lo tanto dicha vigilancia debe implementarse en relación con las tareas que realiza.

En la vigilancia de la salud individual, debe incorporarse el factor edad en la aplicación de los protocolos específicos en los reconocimientos médicos (ECG y tonometría a

El impacto del envejecimiento y el sistema público de salud

partir de una edad, establecer diferentes periodicidades según la edad para determinadas exploraciones complementarias...), y además como mejora, la realización de exploraciones médicas complementarias en función de la edad (pruebas de esfuerzo, ecocardiografías, ...) en colectivos con especial requerimiento físico.

Las características de la salud en la incorporación al puesto de trabajo y su posterior seguimiento periódico nos permitirán identificar el riesgo de patologías crónicas, así mismo identificar los periodos de Incapacidad Temporal por diferentes motivos, así como conocer las causas que las motivaron.

En el momento de la reincorporación al trabajo tras ausencias prolongadas por Incapacidad Temporal será imprescindible el examen de salud, incidiendo en los puestos con mayor requerimiento psicofísico, para garantizar su aptitud en el puesto de trabajo. Se pretende evaluar el estado funcional, físico y cognitivo, para determinar la capacidad de realizar su trabajo ante cambios en la salud o en el puesto de trabajo y la necesidad de adaptación.

Se pretende valorar:

- La agudeza visual, la cual nos proporciona una información limitada, mientras que la sensibilidad al contraste nos establece unos parámetros de normalidad en la calidad de visión, permitiendo el diagnóstico de patologías en una fase anterior a la que los medios convencionales nos proporcionan. La sensibilidad al contraste se relaciona con tareas como la lectura fluida, percepción de caras, movilidad suficiente, cálculo de distancias y reconocimiento de objetos.

Los medios a utilizar serán test de visión, optotipos, test de Ishihara, campímetros, rejillas de enrejado (Vistech contrast test system), letras de contraste creciente (Pelli-Robson contrast, test de Mars, LEA Vision Acreeing Card y cartillas de Regan). El uso de la Rejilla de Amsler nos permitirá detectar alteraciones sugestivas de retinopatía asociada a la edad.

- Las pérdidas audiométricas a través de una audiometría con vía aérea y ósea así como la necesidad de audífonos.
- El aparato locomotor y su adaptación ergonómica al puesto mediante exploración dirigida.
- La capacidad cognitiva y situación psicosocial a través de valoraciones específicas.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Valoración de trastornos del sueño mediante cuestionarios: Epworth y Stop-Bang

Además, es fundamental llevar a cabo la Vigilancia de la salud colectiva (BIG DATA), desarrollando estudios epidemiológicos que permitan estudiar el impacto de la edad y sirvan para planificar y definir estrategias de intervención, estableciendo prioridades de acción que mejoren la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras.

La Promoción de la salud, entendida como todas aquellas actuaciones, actividades y formaciones, tiene el objeto de mejorar el estado físico y mental adaptado a la optimización de los sistemas y aparatos en relación con su edad.

La promoción de la salud se centra en tres áreas:

- Cardiovascular: alimentación, actividad física, tabaco, HTA, síndrome metabólico, ...
- Osteomuscular: reeducación postural, actividad física...
- Salud mental: gestión del estrés,...

La evidencia científica pone de manifiesto que la actividad física regular mitiga los efectos adversos del envejecimiento, reduce el riesgo de sufrir enfermedades crónicas y mejora la calidad de vida.

Conclusión

La edad no debe considerarse como un problema sino una oportunidad, ya que la capacidad laboral de la persona es el equilibrio entre el trabajo y los recursos personales; de forma que cuando trabajo y recursos personales se adaptan adecuadamente, existe una buena capacidad de trabajo. El trabajo es salud.

La función para la edad es un concepto novedoso referido a la realización de tareas y funciones que no están limitadas funcionalmente por la edad y que generalmente son realizables por la mayoría de la población salvo en aquellos trabajos con requerimientos psicofísicos extremos.

Para ello es importante determinar las funciones y tareas de los puestos de trabajo realizando estudios retrospectivos en tanto en número, intensidad y frecuencia para determinar desde el punto de vista organizativo la distribución de tareas y funciones

acordes a las limitaciones propias de la edad (experiencia en desarrollo en la Policía Municipal del Ayuntamiento de Bilbao, que se describe en otro capítulo)

Referencias bibliográficas

- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Illmarinen J. Aging and work. An International Perspective (Aging and Work: una perspectiva internacional), In Sara J. Czaja and Josep Sharit (eds) Aging and Work. Issues and implications in a Changing Landscape. The Johns Hopkins University Press 2009, 51-73
- Extending working life. Behavior change interventions. Andrey Weyman, David Wainwright, Rachel O'Hara, Philip Jones and Alan Buckingham. Department for Work and pensions. DWP, 2012.
<http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs-index.asp>
- Occupations and ageing at work. An analysis of the findings of the fifth European Working Conditions Survey.
- NTP-367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad. INSHT.
- Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad. Mutua Navarra.
- Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Foment del Treball Nacional.

10. El Proceso de envejecimiento de las personas

Laura Coll i Planas y Antoni Salvà

Fundació Salut i Envel·liment.

Universitat Autònoma de Barcelona – UAB.

Resumen

Este capítulo presenta, en primer lugar, las definiciones clave sobre el proceso de envejecimiento. En segundo lugar, se desarrollan los procesos de fragilidad y de discapacidad adquirida en la vejez, así como sus modelos, procedimientos de detección, valoración e intervención. Finalmente, se presenta el paradigma del envejecimiento activo de la Organización Mundial de la Salud como marco que amplía la perspectiva del envejecimiento saludable incluyendo la participación y la seguridad, además de poner énfasis en la perspectiva de ciclo vital.

Palabras clave: fragilidad, discapacidad, dependencia, envejecimiento activo

Abstract

This chapter presents, in the first place, the key definitions about the ageing process. Secondly, the processes of frailty and age-related disability are developed, as well as their models, procedures of detection, evaluation and intervention. Finally, the active aging paradigm of the World Health Organization is presented as a framework that extends the perspective of healthy ageing including participation and security, as well as emphasizing its life cycle perspective.

Key words: frailty, disability, dependency, active ageing.

Definiciones clave

- La autonomía: es la capacidad percibida de controlar, afrontar y tomar decisiones personales acerca de cómo vivir al día de acuerdo con las normas y preferencias propias.

El envejecimiento de la población trabajadora

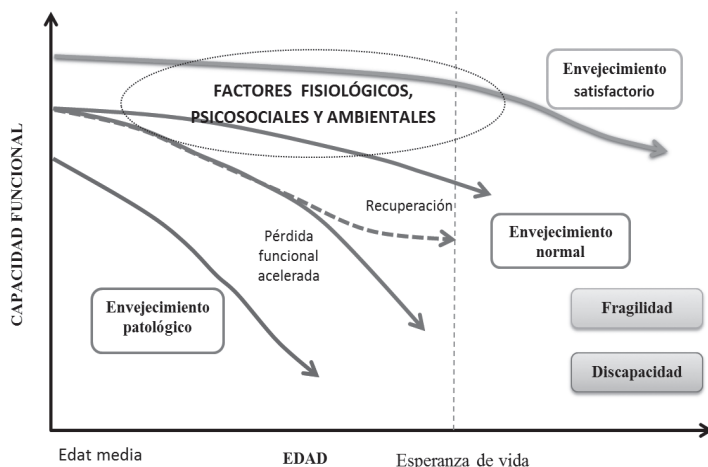
- La independencia: es la capacidad de desempeñar las funciones relacionadas con la vida diaria, es decir, la capacidad de vivir con independencia en la comunidad recibiendo poca ayuda, o ninguna, de los demás.
- La calidad de vida: es la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones. Es un concepto de amplio espectro, que incluye de forma compleja la salud física de la persona, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, sus creencias personales y su relación con las características destacadas de su entorno (OMS, 1994). A medida que las personas envejecen, su calidad de vida se ve determinada en gran medida por su capacidad para mantener la autonomía y la independencia.
- La esperanza de vida saludable: se utiliza comúnmente como sinónimo de esperanza de vida libre de discapacidad, es decir, cuánto tiempo pueden las personas esperar vivir sin discapacidad.
- La fragilidad: La fragilidad es una síndrome geriátrico que se caracteriza por un estado de vulnerabilidad donde la capacidad de la respuesta homeostática elementos estresores se ve reducida, por lo que las personas frágiles, ante un estímulo estresor sobrevenido, tienen mayor pérdida funcional que las que no lo son y la velocidad y nivel de recuperación son inferiores, con mayor riesgo de perder la autonomía y tener peores resultados de salud, tales como más caídas y una mayor probabilidad de ingresar a un hospital o residencia y mayor riesgo de muerte.
- La discapacidad: dificultad o dependencia al hacer las actividades de la vida diaria.
- La dependencia: necesidad de ayuda de una tercera persona para hacer las actividades de la vida diaria. Las actividades de la vida diaria comprenden: autocuidado, vida independiente en el propio domicilio, el rol social, las actividades significativas para la persona. Clásicamente en geriatría se ha distinguido entre actividades básicas y actividades instrumentales de la vida diaria.
- Las actividades básicas (ABVD): son actividades elementales de la función física que constituyen el nivel más bajo de funcionamiento y son consideradas como aquellas imprescindibles para sobrevivir. Incluyen comer, transferirse de la cama a la silla, desplazarse, lavarse, bañarse, ir al baño, contener los esfínteres (continencia urinaria y fecal) y vestirse.
- Las actividades instrumentales de la vida diaria (AIVD): son actividades de funcionamiento más complejas, son más adecuadas en atención primaria al ser más

útiles en la detección de primeros grados de deterioro funcional, indican la adaptación al entorno y se suponen necesarias para vivir de una manera independiente y en relación con los demás. Incluyen realizar tareas domésticas como cocinar, cuidar de la casa, lavar la ropa, usar el teléfono, ir de compras, manejar dinero, usar el transporte y manejar responsablemente la medicación.

Fragilidad, discapacidad adquirida en la vejez y dependencia

El proceso de envejecimiento se caracteriza por una disminución de la capacidad funcional de diferentes órganos y sistemas para hacer frente a las demandas diarias. Este declive funcional no se produce a la misma velocidad en los diferentes órganos y sistemas, y su ritmo viene determinado por el estilo de vida y, en menor grado, por las características personales. El impacto de los diferentes estilos de vida se va acumulando a medida que las personas envejecen y hace que las personas mayores tengan una gran heterogeneidad en términos de estado de salud y autonomía. A partir del nivel de funcionalidad máximo que se alcanza en la vida adulta, el declive se produce a diferentes velocidades. En el mejor de los casos se logra un envejecimiento satisfactorio en el que las personas obtienen el nivel funcional máximo posible y el declive es lento hasta edades avanzadas. En el extremo opuesto tenemos el envejecimiento patológico o acelerado, en el que el declive funcional es más acusado y lleva a la aparición precoz de discapacidad y muerte prematura. (Figura 1).

Figura 1: Trayectorias del envejecimiento:



Fuente: Rojano i Luque X. Prevalença de la fragilitat i la sarcopènia a l'atenció primària: relació amb l'estat cognitiu del pacient [Internet]. [Barcelona]: Universitat Autònoma de Barcelona; 2017.

El envejecimiento de la población trabajadora

La fragilidad se podría considerar un estadio intermedio, aunque diferente, entre el envejecimiento satisfactorio y el patológico que podría tener vías comunes con el proceso de envejecimiento, es un proceso complejo de causas no claramente determinadas donde interaccionan diferentes factores genéticos y ambientales que afectan a diferentes sistemas del organismo, con especial relevancia en el cerebro; los sistemas endocrino e inmunológico y al aparato musculo-esquelético.

Así, la salud es esencial para que las personas mayores mantengan su independencia y participen en la vida de la familia y de la comunidad. Las actividades de promoción de la salud y prevención de las enfermedades a lo largo de toda la vida pueden evitar o retrasar la aparición de enfermedades no transmisibles y crónicas, como las cardiopatías, los accidentes vasculares cerebrales y el cáncer. Asimismo, las enfermedades crónicas requieren un seguimiento para reducir al mínimo las discapacidades asociadas y sus efectos negativos sobre la calidad de vida.

Las causas y el curso de la discapacidad

La discapacidad adquirida en la vejez es consecuencia de enfermedades y/o de cambios fisiológicos que las personas experimentan con la edad. Sus repercusiones dependen de factores sociales, psicológicos, económicos y del sistema sociosanitario.

Según los estudios realizados, se estima que en un 50% de los casos, el curso de la discapacidad es crónico y progresivo y va paralelamente con la gravedad de una enfermedad, de la comorbilidad o surge como consecuencia de la fragilidad. En el 50% de casos restantes, este curso progresivo se precipita de forma repentina como consecuencia de un evento agudo como una fractura o un accidente vascular cerebral. Algunos autores se refieren a este segundo curso de discapacidad como discapacidad catastrófica (Ferrucci, 1996). Así, los cursos progresivos y los catastróficos a menudo se intercalan. Éste es el caso de la mujer mayor con trastornos crónicos de artrosis, diabetes e hipertensión arterial que va reduciendo sus actividades poco a poco manteniendo su independencia y un día sufre una caída que le causa una fractura de fémur de la cual no se recupera funcionalmente y le conlleva dependencia.

Las etapas que se pueden observar en el curso progresivo de la discapacidad son:

- Pre-fragilidad.
- Fragilidad.
- Disminución de la frecuencia en la realización de actividades de la vida diaria.

El impacto del envejecimiento y el sistema público de salud

- Modificación de la manera en cómo se realizan las actividades de la vida diaria.
- Dificultad en la realización de actividades de la vida diaria.
- Dependencia:
 - Supervisión: necesidad de que una tercera persona compruebe que la persona está realizando correctamente la actividad. La persona de apoyo puede dar instrucciones verbales pero no ayuda físicamente.
 - Dependencia parcial: la persona que asiste ayuda físicamente a la persona a realizar una actividad. Si la persona asistida realiza en gran parte la tarea, se trata de una ayuda limitada. Si la persona asistida contribuye en pequeña medida a la actividad y esta está realizada en mayor parte por la persona de apoyo, se trata de una ayuda extensa.
 - Dependencia total: la persona que asiste realizada completamente la actividad sin contribución alguna de la persona asistida.

El grado de discapacidad o dependencia de las personas se suele clasificar en estas etapas tomando en cuenta las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria. Sin embargo, la pérdida de la independencia en cuanto a la realización de las distintas actividades tiene un tempo diferente para cada actividad o grupo de actividades, y esto depende de las causas subyacentes (problemas de movilidad, trastornos cognitivos...). En general, se pierden en primer lugar las AIVD y posteriormente las ABVD. Así, una persona mayor puede ser dependiente total para realizar la compra, dependiente parcial en salir a pasear pero independiente en la ABVD.

Epidemiología de la fragilidad

En un estudio realizado en diversos países europeos se encontraron aplicando los mismos criterios diferencias importantes variando entre el 5.8 % de Suiza y el 27% de España. (B. Santos-Eggimann, 2009). En este mismo estudio el % de pre-frágiles varió entre el 34,6 de Alemania y el 50,9 % de España.

Fisiopatología de la fragilidad

LP. Fried propuso una vía fisiopatológica según la cual la fragilidad es la consecuencia de los cambios musculoesqueléticos debidos a la edad y las enfermedades crónicas. Ambas producirían una pérdida de masa muscular que a su vez produciría una pérdida de fuerza muscular, disminución del metabolismo basal, que a su vez producirían

El envejecimiento de la población trabajadora

una disminución del gasto energético total, desnutrición crónica y cerrando el círculo vicioso. Esta propuesta incluye como elemento fundamental la pérdida de peso y desnutrición y como mediador de la pérdida de función y la sarcopenia (LP Fried, 1998).

La fragilidad puede aparecer en el contexto de una o varias enfermedades. Así la fragilidad puede ser primaria cuando no se asocia a comorbilidad y sería solamente consecuencia del proceso de envejecimiento o secundaria, que es la más frecuente, en la que se asocia la presencia de una o varias enfermedades crónicas.

Modelos de fragilidad

A pesar de su gran profusión en la literatura geriátrica de los últimos años, todavía no hay un consenso sobre su definición y estrategia diagnóstica. Sin embargo, hay un acuerdo extenso en que:

- La Fragilidad es un concepto dinámico que indica un equilibrio inestable causado por la reducción de la reserva funcional y por la alteración de múltiples sistemas fisiológicos con la consecuencia de una menor capacidad de recuperación de la homeostasis después de una situación estresante desestabilizadora.
- Estas características están asociadas con el envejecimiento.
- Desde un punto de vista clínico la fragilidad es un estado de alta vulnerabilidad y riesgo para padecer deterioro funcional y cognitivo y de eventos indeseables: dependencia, institucionalización y muerte.

Básicamente hay dos modelos de fragilidad: el modelo del fenotipo de fragilidad y el modelo de acumulación de déficits.

El modelo del fenotipo de fragilidad se desarrolló a partir de un análisis secundario del Cardiovascular Health Study (CHS), e incluye 5 características: pérdida no intencionada de peso, cansancio, poca actividad física, velocidad de la marcha lenta y poca fuerza de prensión. El fenotipo de Fried se centra sobre todo en aspectos físicos y en el año 2013 un grupo de consenso lo tomó como referencia para definir una forma específica de fragilidad -la fragilidad física- como un síndrome médico con múltiples causas y contribuyentes caracterizada por una disminución de la fuerza, resistencia y una disminución del funcionamiento fisiológico que incrementa la vulnerabilidad individual para desarrollar mayor dependencia y / o muerte.

El concepto de fragilidad como situación de pre-discapacidad es especialmente importante ya que sitúa el campo de acción frente a la fragilidad en la prevención de la discapacidad.

El impacto del envejecimiento y el sistema público de salud

El modelo de acumulación de déficits parte de la hipótesis de que los déficits se van acumulando a nivel de células y sistemas durante el proceso del envejecimiento, de modo que quien tenga más déficits tiene mayor probabilidad de tener eventos adversos de salud (Rockwood 2005 y 2007). La acumulación de déficits dependería de la intensidad y del número de elementos estresores (condiciones ambientales, enfermedades, etc.) y del tiempo necesario de recuperación. A medida que se incrementan el número de déficits también se incrementa la mortalidad. Las posibilidades de recuperación varían en función del tipo de lesión y de la reserva funcional del individuo y es proporcional a la media de déficits acumulados (a mayor número de déficits, menor posibilidad de recuperación). Si el tiempo de recuperación es breve, el daño producido por el elemento estresor se recuperaría antes del siguiente elemento estresor y no habría ninguna acumulación de déficits, tal como ocurre en las personas jóvenes. Para definir la acumulación de déficits se construyó el Índice de Fragilidad como un índice de 92 variables que sobre la base del seguimiento a 5 años de la cohorte del Canadian Study of Health and Aging (CSHA) en versiones posteriores se redujeron a 70 y finalmente a 40 variables en 2008. Las variables incluyen la presencia y severidad de enfermedades actuales, capacidad para realizar las actividades de la vida diaria (AVD) y signos del examen clínico. Las personas que tienen un índice más alto tienen más probabilidad de tener resultados adversos de salud.

Algunos autores han destacado cómo estos dos modelos son complementarios (Cesari M, 2014):

- El fenotipo de fragilidad y el Índice de fragilidad son alternativas diseñadas para diferentes objetivos.
- El fenotipo de fragilidad puede ser más adecuado para una identificación de personas mayores sin discapacidad y en riesgo para sufrir eventos adversos.
- El índice de fragilidad puede sintetizar los resultados de una valoración geriátrica integral ofreciendo un marcador de la acumulación de déficits.
- Ambos objetivos tienen diferentes objetivos y deben considerarse complementarios en la evaluación de las personas mayores.

Detección de la fragilidad

El diagnóstico de fragilidad está orientado a identificar aquellas personas que pueden beneficiarse de una intervención. Hay diversas aproximaciones según el objetivo final.

El envejecimiento de la población trabajadora

El concepto de fragilidad según dominios se inició con el estudio "Alameda County" en el que se identifican para su reconocimiento 4 dominios: físico, nutricional, cognitivo y sensorial. En este estudio se consideraba frágil si existían déficits en 2 o más dominios. La definición sobre la base del cumplimiento o no de determinadas características en base a diversos dominios se ha mantenido hasta la actualidad fundamentalmente especialmente con los trabajos de Linda Fried del Cardiovascular Health Study (CHS) sobre el modelo del fenotipo de la fragilidad. En base a este estudio los autores definieron la fragilidad en base a 5 criterios:

- Pérdida de peso no intencionada, debilidad (pérdida de 4,5 Kg. en el último año).
- Disminución de la fuerza muscular: poca fuerza de prensión (quintil inferior, estratificado por sexo e IMC).
- Baja resistencia y energía (con 2 preguntas de la escala CES-D que se utiliza para evaluar síntomas depresivos: • En la última semana ¿Cuántas veces sentía que todo lo que hacía requería un esfuerzo? • En la última semana: ¿cuántas veces no ha tenido ganas de hacer nada?).
- Menor velocidad de la marcha (quintil inferior, estratificado por sexo y altura).
- Baja actividad física. según la versión breve del Minnesota Leisure Time Activity questionnaire (gasto <383 kcal semanales en hombres o <270 en mujeres).

En función de la puntuación obtenida distingue entre personas robustas (0 puntos), pre-frágiles (1 o 2 puntos) y frágiles (3 o más puntos). (L.Fried 2001).

Un estudio de seguimiento de 3 y 7 años demostró que las personas identificadas de esta manera como frágiles tuvieron antes una primera caída y mayores porcentajes de pérdida funcional y de movilidad, hospitalización y muerte.

Además, para la detección precoz de personas frágiles que no tienen discapacidad para las AVD, puede recurrirse a test de rendimiento físico que son capaces de detectar problemas de movilidad de manera sensible y más precozmente con test o instrumentos validados y de fácil y rápida realización. Entre ellos destacamos:

- El test de la velocidad de la marcha: es una prueba simple, barata y segura. La disminución de la velocidad de la marcha se ha asociado a una pérdida de capacidad funcional, disminución de la movilidad, caídas, hospitalización, institucionalización, demencia y mortalidad. Un grupo de trabajo ha propuesto como punto de corte para detectar personas con mayor riesgo de resultados adversos de salud, la velo-

cidad < de 0.8 m/s (> 5 segundos para realizar 4 metros) (G. Abellan Van Kan 2009).

- "Short physical performance battery" (Guralnik et al): este test incluye 3 pruebas consecutivas: Equilibrio en tándem y semi-tándem como test de equilibrio, velocidad de la marcha, levantarse de una silla repetidamente como prueba de fuerza muscular. El resultado global se ha encontrado predictor de discapacidad. La puntuación varía entre 0 y 12 puntos correspondiendo los 12 puntos al mejor rendimiento físico.

Intervenciones para revertir la fragilidad

Las situaciones de fragilidad no son siempre irreversibles. Aunque la evolución habitual es en la dirección de mayor fragilidad, hasta un 23% de personas frágiles pueden evolucionar a pre-frágiles y un 11 % de estos pueden evolucionar a no frágiles. (Gill TM 2006).

La principal intervención que ha demostrado eficacia en la mejora de las actividades de la vida diaria y el rendimiento físico en personas mayores frágiles es el ejercicio físico.

Los programas multicomponentes centrados en extremidades inferiores de duración relativamente larga y alta intensidad, tienen un efecto positivo en las actividades de la vida diaria básicas e instrumentales en personas mayores que viven en la comunidad y otros parámetros físicos (Daniels R, 2008). Una revisión Cochrane en 2009 concluyó que los 10 ejercicios de fuerza mejoran actividades como caminar, subir escaleras, levantarse de una silla. Estos programas también mejoran las actividades de la vida diaria.

Las intervenciones nutricionales aisladas no han demostrado tener efecto en la función física en personas frágiles. Los suplementos nutricionales si han demostrado su eficacia en las personas con desnutrición que viven en residencias u hospitalizadas. La vitamina D ha demostrado, en un metaanálisis, su eficacia en la reducción de caídas (Bischoff-Ferrari HA, et al., JAMA 2004).

El modelo de discapacidad

Según el modelo biopsicosocial de discapacidad publicado por Verbrugge y Jette, la discapacidad no es una característica intrínseca de la persona, sino que discapacidad es la diferencia entre las capacidades de la persona y lo que el ambiente o entorno le pide. En proceso de discapacidad se ponen en relación con las alternaciones patológicas que conllevan unas disfunciones, las cuales se traducen en limitaciones funcionales. Según este modelo, las limitaciones funcionales crean una discapacidad según

El envejecimiento de la población trabajadora

las capacidades que tenga la persona individualmente en su entorno físico y social, el cuál requerirá de la persona que haga o pueda hacer una serie de actividades. Así, las limitaciones funcionales pueden o no implicar una discapacidad en el plano social. El modelo describe también los factores intra y extra individuales que afectan la capacidad así como los factores que afectan la demanda del entorno. La capacidad se ve afectada por factores que dependen de la atención sanitaria y de la rehabilitación, de la medicación y otras estrategias terapéuticas, así como del estilo de vida y del comportamiento. A su vez, la demanda del entorno también está influenciada por factores extra- e intraindividuales: el espacio físico (que puede tener barreras arquitectónicas), el entorno social (familia, amigos, vecinos), las posibilidades de adecuación de las actividades (en tipos de actividad, manera de realizarlas, frecuencia y duración), productos de apoyo, personas de apoyo (asistentes personales, cuidadores), factores psicosociales (expectativas, capacidad de afrontamiento...).

Desde 2001, la OMS ha propuesto la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) que define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. En la misma línea, entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado).

Abordaje de la discapacidad

Se han descrito cuatro vías de actuación para abordar la discapacidad entendida como la diferencia entre lo que la persona puede hacer y los condicionantes del entorno:

- **Modificación ambiental:** modificando los condicionantes del entorno físico, por ejemplo eliminando barreras arquitectónicas o haciendo un cambio de residencia. Son estrategias de autocura que potencian la independencia.
- **Modificación de la habilidad:** mejorando/potenciando las capacidades individuales a través de la rehabilitación o del uso de productos de apoyo. Son estrategias de autocura que potencian la independencia. Hay que tener en cuenta que las modificaciones de la habilidad potencian las capacidades individuales y se pueden transferir a otros entornos, mientras que las modificaciones ambientales son específicas del lugar donde se han instalado.
- **Compensación:** recibiendo atención y ayuda personal para realizar la tarea. Conlleva la cooperación con cuidadores, reduce la discapacidad pero crea una situación de dependencia.

El impacto del envejecimiento y el sistema público de salud

Estas tres estrategias nombradas reducen los efectos discapacitantes de las limitaciones funcionales.

- Redefinición del rol y cambio del comportamiento: cambiando las expectativas sobre las habilidades y su cumplimiento. Conlleva un cambio en la forma de hacer las tareas, por ejemplo: reducir la frecuencia o permitirse aumentar el tiempo para hacerlas; también dejando de hacer una tarea o un rol. Es una estrategia que conlleva una reducción de los niveles de actividad y, por lo tanto, en determinadas áreas pueden quedar necesidades no cubiertas.

Prevención de la dependencia

La importancia de detectar que una persona está en un proceso progresivo de discapacidad es poder actuar para evitar o retrasar que llegue a una situación de dependencia.

Las intervenciones para prevenir la dependencia, pueden ser de distintos tipos:

- Tener un foco específico (un programa de nutrición) o abarcar múltiples dimensiones (un programa de ejercicio físico en grupo).
- Ser homogéneas para un grupo de la población determinado o permitir un diagnóstico previo de los problemas y fortalezas (. mediante una valoración geriátrica integral) que guíe las intervenciones específicas a realizar en cada caso y permita personalizar.

En este apartado se dan unas pautas generales sobre la prevención de la dependencia, éstas se complementan con las indicaciones específicas que se han dado para revertir la fragilidad y abordar la discapacidad.

- Prevenir la aparición de nuevas enfermedades.
- Tratar las enfermedades presentes.
- Abordar las limitaciones funcionales de las enfermedades para que causen el mínimo de discapacidad y dependencia.
- Mantenerse activo física y mentalmente.
- Potenciar el autoconocimiento para lograr un mayor bienestar psicológico.
- Tener una actitud positiva hacia los cambios, de adaptación.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Mantener la red social de personas a las que das y de las que recibes apoyo instrumental, informacional y emocional.
- Participar en la sociedad o en tu entorno próximo.
- Continuar autogobernando la propia vida.

El concepto biopsicosocial de dependencia implica necesariamente un abordaje integral para prevenirla. En este abordaje se debería incluir:

- Promoción de la salud física y mental y de las relaciones y redes sociales.
- Prevención de enfermedades discapacitantes y trastornos mentales.
- Tratamiento de enfermedades discapacitantes y trastornos mentales y abordaje de condiciones psicosociales, económicas y ambientales. Incluyendo el abordaje de la soledad, de la pobreza y eliminar las barreras arquitectónicas entre otras.
- Rehabilitación física, cognitiva, afectiva y social. Incluyendo los talleres de memoria, la psicoterapia individual o grupal, los grupos de apoyo y el abordaje de la soledad y el aislamiento social entre otros.

En una intervención de rehabilitación psicosocial ampliamente aplicada en Finlandia (Pitkala K, 2009; Routasalo, 2009; Savikko, 2010), identificaron por correo postal mediante un cuestionario a personas mayores que sufrían soledad. A este subgrupo les propusieron participar en grupos y estudiaron su evolución comparándolos con un grupo control en un ensayo clínico controlado. Estos grupos eran de tres tipos y la persona mayor podía elegir a cuál quería ir: un grupo de actividad física, un grupo de arte y un grupo de escritura creativa. Bajo la dinamización de un profesional, los mayores decidían como concretar sus actividades en los encuentros semanales. La intervención dio muy buenos resultados: a nivel de efectos psicológicos, sociales y físicos. Detectaron una mejor percepción de salud, una menor utilización de recursos sanitarios y una menor mortalidad al cabo de 2 años en el grupo intervención, una disminución de la soledad, una mejora del bienestar psicológico y un 40% de los grupos continuaron encontrándose una vez terminó el programa.

Del envejecimiento saludable al concepto de envejecimiento activo

El término Envejecimiento Activo fue adoptado por la Organización Mundial de la Salud a finales de los años 90 con la intención de transmitir un mensaje más completo que

El impacto del envejecimiento y el sistema público de salud

el de Envejecimiento Saludable y reconocer los factores que junto a la atención sanitaria afectan a la manera de envejecer de los individuos y las poblaciones (Kalache y Kickbusch, 1997).

La Organización Mundial de la Salud define el Envejecimiento Activo como "el proceso en que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen". Así, el Envejecimiento Activo permite a las personas realizar su potencial de bienestar físico, social y mental a lo largo de todo su ciclo vital y participar en la sociedad de acuerdo con sus necesidades, deseos y capacidades, mientras que les proporciona protección, seguridad y cuidados adecuados cuando necesitan asistencia. El término activo hace referencia a una participación continua en las cuestiones sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas, no solo a la capacidad para estar físicamente activo o participar en el ámbito laboral. Así, el término incluye también a las personas mayores retiradas, enfermas o que están en situación de discapacidad y necesitan asistencia.

En el marco del Envejecimiento Activo, el término Salud se refiere al bienestar físico, mental y social expresado por la OMS en su definición de salud. Por tanto, las políticas y los programas en este paradigma deben promover las relaciones entre la salud mental y social con la misma relevancia que los que mejoran la salud física. Tal y como mencionan: "el envejecimiento tiene lugar dentro del contexto de los demás: los amigos, los compañeros de trabajo, los vecinos y los miembros de la familia". Por ello, la interdependencia (dar y recibir de manera recíproca entre individuos) y la solidaridad intergeneracional (dar y recibir entre generaciones) son principios importantes del Envejecimiento Activo. La calidad de vida que disfrutarán como personas mayores dependerá de los riesgos y las oportunidades que experimenten a través de toda su vida, así como de la forma en que las generaciones sucesivas proporcionen ayuda y soporte mutuo cuando sean necesarios. El niño de ayer es el adulto de hoy y será la persona mayor de mañana.

Además, el Envejecimiento Activo se basa en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas mayores y en los Principios de las Naciones Unidas de independencia, participación, dignidad, asistencia y realización de los propios deseos. Así, sustituye la planificación estratégica desde un planteamiento basado en las necesidades, que contempla a las personas mayores como objetivos pasivos, a otro basado en los derechos, que reconoce los derechos de las personas mayores a la igualdad de oportunidades y de trato en todos los aspectos de la vida a medida que envejecen. Asimismo, reconoce y refuerza que las personas mayores desempeñan un papel fundamental: en el voluntariado, la transmisión de experiencias y conocimientos, la ayuda a sus familias en la prestación de cuidados y su participación cada vez mayor en la fuerza laboral remunerada y respalda su responsabilidad para ejercer su participación

El envejecimiento de la población trabajadora

en la comunidad. Así, las acciones de salud pública deberían fomentar y contar con las capacidades de las personas mayores.

Bibliografía

- Abellan van Kan G, Rolland Y, Andrieu S Gait speed at usual pace as a predictor of adverse outcomes in community-dwelling older people an International Academy on Nutrition and Aging (IANA) Task Force. *J Nutr Health Aging*. 2009 Dec;13(10):881-912
- Abellan van Kan G, Rolland Y, Bergman H, Morley JE, Kritchevsky SB, Vellas B. The I.A.N.A Task Force on frailty assessment of older people in clinical practice. *J Nutr Health Aging*. 2008 Jan; 12(1):29-37.
- Agree EM, Freedman VA. A comparison of assistive technology and personal care in alleviating disability and unmet need. *Gerontologist*. 2003 Jun; 43(3):335-44.
- Cesari M, Gambassi G, Abellan van Kan G, Vellas B. The frailty phenotype and the frailty index: different instruments for different purposes. *Age Ageing*. 1 gener 2014; 43(1):10-2.
- Cesari M, Gambassi G, Abellan van Kan G, Vellas B. The frailty phenotype and the frailty index: different instruments for different purposes. *Age Ageing*. 1 gener 2014; 43(1):10-2.
- Chiung-ju Liu, Nancy K Latham. Entrenamiento de fuerza con resistencia progresiva para mejorar la función física en adultos mayores (Revision Cochrane traducida). En: Biblioteca Cochrane Plus 2009 Número 3. Oxford: Update Software Ltd.
- Disponible en: <http://www.update-software.com>. (Traducida de The Cochrane Library, 2009 Issue 3 Art no. CD002759. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.).
- Daniels R, van Rossum E, de Witte L, Kempen GI, van den Heuvel W. Interventions to prevent disability in frail community-dwelling elderly: a systematic review. *BMC Health Serv Res*. 2008 Dec. 30; 8:278
- Egea García C, Sarabia Sánchez A. Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Artículos y notas. Murcia, noviembre de 2001. <http://www.scribd.com/doc/4778947/Clasificaciones-de-las-Discapacidades-OMS>

El impacto del envejecimiento y el sistema público de salud

- Ferrucci L, Guralnik JM, Simonsick E, Salive ME, Corti C, Langlois J. Progressive versus catastrophic disability: a longitudinal view of the disablement process. *J Gerontol Biol Sci Med Sci*. 1996; 51(3):M123-30.
- Fried LP, J Gerontol A, 1996. - Difficulty and Dependence: two components of the disability continuum among community-living older persons, Gill TM, *Ann Intern Med*, 1998.
- Fried LP, Risk factors for 5-year mortality in older adults: the Cardiovascular Health Study. *JAMA*. 1998 Feb 25;279(8):585-92.
- Fried LP, Tangen CM, Walston J, Newman AB, Hirsch C, Gottdiener J, Seeman T, Tracy R, Kop WJ, Burke G, McBurnie MA; Frailty in older adults: evidence for a phenotype. *J Gerontol A Biol Sci Med Sci* 2001 Mar;56(3):M146-56
- Fried LP, Untagling the concepts of disability, frailty and comorbidity: implications for improved targeting and care, *J of Gerontology A*, Vol. 59, No. 3, 255-263; 2004 (Review Article) - Functional decline in older adults: expanding methods of ascertainment,
- Karunanathan S, Wolfson C, Bergman H, Béland F, Hogan DB. A multidisciplinary systematic literature review on frailty: overview of the methodology used by the Canadian Initiative on Frailty and Aging *BMC Med Res Methodol*. 2009 Oct 12;9:68
- Martin Lesende I. [Primary care detection of the elderly at risk: recommendation]. *Aten Primaria* 2005;36(5):273-7
- Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre envejecimiento: <http://www.who.int/topics/ageing/es/index.html>
- Organización Mundial de la Salud. Grupo Orgánico de Enfermedades No Transmisibles y Salud Mental. Departamento de Prevención de las Enfermedades No Transmisibles y Promoción de la Salud. Envejecimiento y Ciclo Vital.- Envejecimiento Activo: un marco político. *Rev Esp Geriatr Gerontol* 2002;37(S2):74-105.
- Organización Mundial de la Salud. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). 2001. <http://www.who.int/classifications/icf/en/> <http://apps.who.int/classifications/icf-browser/>
- Pitkala KH, Routasalo P, Kautiainen H, Tilvis RS. Effects of psychosocial group re-

El envejecimiento de la población trabajadora

habilitation on health, use of health care services, and mortality of older persons suffering from loneliness: a randomized, controlled trial. *J Gerontol A Biol Sci Med Sci*. 2009 Jul; 64(7):792-800.

- Rockwood K, Mitnitski A. Frailty in relation to the accumulation of deficits. *J Gerontol A Biol Sci Med Sci*. juliol 2007; 62(7):722-7.
- Rockwood K, Song X, MacKnight C, Bergman H, Hogan DB, McDowell I, Mitnitski A. A global clinical measure of fitness and frailty in elderly people. *CMAJ*. 2005 Aug 30; 173(5) :489-95.
- Routasalo PE, Tilvis RS, Kautiainen H, Pitkala KH. Effects of psychosocial group rehabilitation on social functioning, loneliness and well-being of lonely, older people: randomized controlled trial. *J Adv Nurs*. 2009 Feb; 65(2):297-305.
- Santos-Eggimann B, Cuénoud P, Spagnoli J, Junod J. Prevalence of frailty in middle-aged and older community-dwelling Europeans living in 10 countries. *J Gerontol A Biol Sci Med Sci*. 2009 Jun;64(6):675-81
- Savikko N, Routasalo P, Tilvis R, Pitkälä K., Psychosocial group rehabilitation for lonely older people: favourable processes and mediating factors of the intervention leading to alleviated loneliness. *Int J Older People Nurs*. 2010 Mar; 5(1):16-24.
- Verbrugge LM, Jette AM. The disablement process. *Soc Sci Med*. 1994 Jan; 38(1):1-14.

Capítulo Quinto

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

11. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad. la protección de las personas de edad avanzada en la normativa de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.
12. Medidas laborales tendentes a garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad.
13. El acoso discriminatorio por razón de edad. Análisis de un caso real.

11. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad. la protección de las personas de edad avanzada en la normativa de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional^{1y2}.

Eduardo Rojo Torrecilla

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Autónoma de Barcelona - UAB.*

Resumen

El artículo trata sobre la protección de las personas trabajadoras de edad avanzada. La edad que se toma como punto de referencia es la de 55 años. Es objeto de atención especial, después de una introducción de carácter general, la normativa de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente, el artículo examina una importante sentencia del Tribunal Constitucional español. Finalmente, se procede a una recapitulación de algunas ideas claves.

Palabras clave: edad, discriminación, OIT, Tribunal Constitucional, leyes.

¹ El artículo es una versión muy resumida, y revisada, de la ponencia presentada en el curso de verano de la UIMP "Envejecimiento de la población activa" el 6 de septiembre de 2016.

² El artículo se presenta en el marco del proyecto de investigación I+D DER 2013-41638-R (Programa estatal de investigación, desarrollo e innovación orientada a los retos de la sociedad), El impacto de la normativa en el empleo de los trabajadores/as de edad. Evaluación y propuestas de mejora", dirigido por el Dr. Ricardo Esteban Legarreta (UAB).

Abstract

The article deals with the protection of older workers. The reference point is 55 years old. After a general introduction, special attention is paid to the rules of the International Labour Organization. The article also examines an important ruling of the Spanish Constitutional Court. Finally, some key ideas are summarised.

Key words: age, discrimination, ILO, Constitutional Court, laws.

Consideraciones generales previas

La idea central es que la edad, o mejor dicho las actuaciones discriminatorias por razón de una determinada edad, están prohibidas con carácter general por el ordenamiento jurídico internacional europeo y español, sin perjuicio de la posibilidad de tomarla en consideración cuando concurren las circunstancias concretas previstas en tal normativa. Me centraré en las personas de edad avanzada y básicamente desde la perspectiva del trabajo (preferentemente asalariado y en ocasiones también autónomos). Será objeto de estudio en este artículo la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como una importante sentencia del Tribunal Constitucional español.

Antes de iniciar mi examen jurídico de la normativa internacional y de la sentencia del TC, formulo unas breves consideraciones generales sobre las personas de edad madura y su inserción en la vida laboral, haciendo mía la tesis del profesor y amigo Francisco Pérez Amorós, que afirma con claridad y contundencia que “La edad del trabajador ... es un factor transversal de tal importancia que el ordenamiento laboral incluso lo utiliza para identificar y singularizar al colectivo de “trabajadores de edad”, y para calificarlo de vulnerable –como en otras ocasiones hace lo propio con los “trabajadores jóvenes”- y, consecuentemente, lo distingue con una especial atención para que sus integrantes superen las dificultades que tienen para disponer de un trabajo decente desde una triple óptica: para acceder a un empleo en y con todas las condiciones debidas; para sortear los riesgos propios del paro; y, en consecuencia, para beneficiarse de algunas prestaciones de la protección social”³.

Planteo, por ejemplo, si podría darse en la práctica en España un caso similar al que ejemplifica Robert de Niro en la película “El becario”, con su reincorporación al mundo laboral, justamente en condición de becario para todo, a los 70 años; o si encontramos algún caso parecido al de Buster Martin, trabajador británico de la empresa Pimlico

³ “Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España: ¿un trabajo decente? Revista Técnico-Laboral, vol. 37, núm. 135 (2015), p. 41-58.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

hasta los 97 años; o si algún departamento universitario animaría a leer una tesis doctoral a los 91 años, como fue el caso de Colette Bourlier en la Universidad francesa de Besançon. En fin, saliéndome por un momento del ámbito laboral, ¿cuántas de las personas asistentes a este curso podrían acabar una carrera de maratón, como fue el caso, y en absoluto por primera vez, de Harriette Thompson a sus 92 años?

Por su parte, la OIT ha destacado en numerosos de sus documentos la importancia que tendrá la población de edad avanzada a medio plazo, poniendo de manifiesto que para 2050, dos mil millones de personas tendrán 60 o más años de edad, lo que representa un porcentaje de la población total que traerá numerosas consecuencias para la sociedad. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) estima que, en los próximos 50 años, sus países miembros asistirán a un acusado incremento del porcentaje de personas de edad avanzada en la población, así como a una drástica caída de los grupos cuyos integrantes se encuentran en la plenitud de su vida laboral, y que el efecto de esta transición conllevará un cambio en la oferta de mano de obra, de tal manera que numerosos sectores tendrán que acometer un ajuste, ya sea mediante la incorporación de más jóvenes a sus plantillas, o atrayendo a un mayor número de trabajadores del segmento de población de más edad. Más concretamente, en el Informe presentado en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2013, con el título "Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico, se expone que en el próximo decenio se estima que la fuerza de trabajo contará con 420 millones de personas más que en la actualidad. Según las previsiones, el crecimiento de la fuerza de trabajo será particularmente intenso en los países en desarrollo, donde la mayoría de la población trabaja en la economía informal. En cambio, el crecimiento de la población en edad de trabajar se estancará o incluso disminuirá en muchos países desarrollados. Así pues, será necesario crear más de 600 millones de empleos a nivel mundial para integrar a los 197 millones de desempleados que hay en la actualidad (73 millones de ellos son jóvenes) y a las personas que se incorporen por primera vez al mercado de trabajo.

En unos momentos en que la expectativa media de vida en los países desarrollados se sitúa en cerca de 77 años para los hombres y de 83 años para las mujeres, ¿es socialmente ético plantearse la separación del mundo laboral de personas que cumplen los 55? ¿No será más correcto plantearse una nueva organización del trabajo en donde una mayor flexibilidad organizativa y una reducción del tiempo trabajado por cada persona posibilite un mayor volumen de empleo y un menor coste económico para las arcas públicas? Creo que cada vez será más necesario dedicar una mayor atención al aspecto de la edad en la gestión de los recursos humanos, ya que una mayor participación de las personas maduras, ineludiblemente acompañada de un incremento sensible de la participación femenina en el mercado de trabajo, es cada vez más necesaria para fortalecer el tejido social y el sistema de protección social.

El envejecimiento de la población trabajadora

Aunque no sea el objeto central de este artículo, si me parece necesario e importante acercarse a la realidad del mercado de trabajo de estas personas en España, con los datos disponibles en estudios sobre los perfiles profesionales y las edades demandadas por el mundo empresarial para acceder a un empleo, y los datos disponibles sobre su contratación.

Debe tomarse como punto de referencia con carácter general que al finalizar 2015 la población mayor de 45 años era de 21.171.433 personas, el volumen de afiliación a la Seguridad Social de 7.286.978, con un total de 4.184.343 contrataciones efectuadas en dicho año (incremento del 15,61% sobre 2014), y con un total de 1.899.167 personas desempleadas de dichas edades. Los datos facilitados en el Informe del mercado de trabajo de los mayores de 45 años, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal, ponen de manifiesto que dentro del colectivo de mayores de 45 años, el grupo de los que superan los 59 años de edad es el más numeroso, ya que representa el 52,33% del total, pero por el contrario, si tomamos sólo en consideración las personas afiliadas a la Seguridad Social, es el colectivo comprendido entre los 45 y 49 años de edad el que concentra más de la tercera parte de los afiliados. Es el mismo subgrupo el que concentra más del 45% de las contrataciones, aunque más relevante me parece el dato, por la tendencia que muestra en relación con el progresivo proceso de envejecimiento de la población en general, y trabajadora en particular, de que "ese tramo de edad va perdiendo representatividad en favor de las contrataciones realizadas a los mayores de 45 años". Lógico también, así me lo parece, a partir de los datos anteriores, es que sea el mismo colectivo de 45 a 49 años donde se concentre el mayor número de personas desempleadas, un 29,47% de los mayores de 45 años, con dos datos especialmente preocupantes a mi entender y que ponen de manifiesto la estrecha relación que debe existir entre las políticas, llamadas, activas y pasivas de empleo: el 59,58% de desempleados son de larga duración, y del total de personas mayores de 45 años en situación de desempleo sólo perciben prestaciones contributivas el 26,86% del total, dato que demuestra la escasez de recursos provenientes de fondos públicos que alcanzan a dichas personas, muchas de las cuales están aún en edades lejanas para poder acceder a la jubilación.

Respecto a los requisitos requeridos en ofertas de empleo, y aun cuando he subrayado con anterioridad la prohibición de todo tipo de discriminación en el mercado laboral por razón de edad, no es menos cierto que este factor aparece, según un informe elaborado por Infoempleo y ADECCO, en el 30% de las ofertas de empleo generadas en 2015 en España, y que la edad media para cubrir una oferta de empleo se sitúa en los 32,7 años. El documento explica con toda claridad como aquellos profesionales que tienen más experiencia en el mercado laboral, los mayores de 46 años, son los más perjudicados, siendo el número de ofertas en las que solicita candidatos que estén dentro de sus últimos veinte años de vida laboral (obviamente, si extinguen su relación al llegar a la edad ordinaria de jubilación, fue sólo del 4,04%. Otros datos muy significativos del in-

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

forme se refieren a la situación por sectores de actividad y por autonomías, señalando que El sector sanitario se convierte en el que se requiere una media de edad más alta, concretamente 35,67 años. Le siguen de cerca servicios, metalurgia e inmobiliarias. En Sanidad, el 9,58% de las ofertas de empleo requieren una edad de más de 46 años, en Banca del 5.14% y en Servicios del 4,98%, y que en la CC.AA. de Madrid dicho requisito es requerido en el 8,62% ofertas de empleo, el doble que en el conjunto de España, mientras que en Cataluña es sólo del 2,94%⁴.

La protección de los trabajadores de edad en la normativa y en los documentos de trabajo de la OIT

La OIT ha dedicado especial atención a lo largo de toda su historia al asunto de la igualdad en el trabajo, incluyendo obviamente la problemática de la edad. Es de especial interés a mi parecer el Informe presentado por su Director General en la 100ª reunión de la CIT, celebrada en 2011, que llevaba por título "La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse". Se trata de un documento de muy interesante lectura, ya que te permite tener una visión global de aquello que está ocurriendo a escala mundial en materia de igualdad (o más exactamente de no igualdad y discriminación) en los ámbitos del empleo y la ocupación, en el marco de una situación de crisis económica y social que ha tenido, y sigue teniendo, amplias repercusiones sobre las personas trabajadoras.

Es muy positivo a mi entender que los dos Convenios más importantes en la materia de que se ocupa el Informe, el relativo a la igualdad de remuneración (núm. 100) y el que trata sobre la discriminación (empleo y ocupación, núm. 111), hubieran sido ratificados ya por 168 y 169 Estados miembros respectivamente, sobre un total de 183 Estados que formaban parte del foro social mundial internacional, dato estadístico que los convertía en el quinto y cuarto convenios más ratificados de la OIT.

En el informe se constata que la situación económica ha tenido lógicamente impacto sobre la situación en el mercado de trabajo, de tal forma, que haya o no discriminación directa o indirecta desde la perspectiva jurídica, hay colectivos especialmente afectados, como son las personas que tienen empleos temporales o de duración determinada, aquellos que disponen de un bajo nivel de cualificación, las personas de mayor edad y los migrantes, con una mención expresa en el documento a "quienes buscan su primer empleo, incluidos los graduados universitarios". En el Informe se pone de manifiesto que se constatan avances importantes en materia de protección contra la

⁴ <http://blog.infoempleo.com/a/presentacion-informe-infoempleo-adecco-2015/> (documento consultado el 25 de octubre de 2017).

El envejecimiento de la población trabajadora

discriminación por motivos de discapacidad y edad, y también el reforzamiento de las medidas de protección por razón de raza o sexo, constatando de contrario el tímido avance experimentando en el último cuatrienio sobre otros motivos de discriminación, entre los que se cita de forma expresa a *"la ascendencia nacional, el origen social y las opiniones políticas"*. Igualmente, se constata que los países se preocupan cada vez más por promulgar leyes contra la discriminación por edad. Parece que hay una mayor conciencia respecto a este tipo de discriminación, se subraya que *"la legislación y las políticas a nivel nacional y empresarial pueden ayudar mucho a superar los estereotipos que existen sobre los trabajadores de edad, y se valora positivamente que varios países han llevado a cabo amplias campañas informativas patrocinadas por el gobierno a fin de vencer las reticencias de las empresas para mantener y contratar a trabajadores de edad"*⁵.

Debemos partir en nuestra explicación normativa de la Recomendación aprobada en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1980, que lleva por título *"Recomendación sobre los trabajadores de edad"*, que recuerda en su introducción que el convenio núm. 111 antes referenciado, así como la Recomendación con el mismo número que lo acompaña, no incluyen la edad entre las causas de discriminación que enumera en el art. 1⁶, pero sí prevé la posibilidad de ampliar el listado en su art. 2 al disponer que *"todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto"*, y de forma más expresa en el art. 5, que dispone que *"1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias. 2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial"*. Además, hay otros ins-

⁵ Sobre la misma cuestión, y refiriéndose de forma exclusiva a la problemática de la igualdad y la edad, vid el artículo "OIT: discriminación por edad: mayor de 50 ¿y qué?"

http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_165379/lang-es/index.htm
(documento consultado el 21 de octubre de 2017).

⁶ "A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados....".

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

trumentos normativos en los que se menciona la edad, y se ha considerado deseable por parte de los Estados miembros completar los instrumentos existentes en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores de edad, a su protección en materia de empleo y a la preparación y acceso al retiro. Por todo ello, la Recomendación será de aplicación a todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación.

Es obvio, pues, que la norma al mencionar el avance de la edad se refiere a los trabajadores de edad avanzada, sin mayor concreción ya que esta se deja a cada Estado miembro, a los que se permite definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales⁷. Sí es especialmente importante, por lo que respecta a la protección de los trabajadores de edad contra todo tipo de discriminación en el trabajo, el apartado 5 del texto que dispone que deberán disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, en particular en relación con las cuestiones siguientes:

- Acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación.
- Habida cuenta de sus aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones, acceso:
 - A un empleo de su elección, tanto en el sector público como en el privado, a reserva de los casos en que excepcionalmente se fijen límites de edad a causa de las exigencias, condiciones o reglamentaciones particulares de ciertos tipos de empleo.
 - A los medios de formación profesional, en particular los de perfeccionamiento y actualización de la formación.
 - A la licencia pagada de estudios, en particular con fines de formación y de educación sindicales.
 - A la promoción y a una justa distribución de tareas.
- A la seguridad en el empleo, a reserva de la legislación y práctica nacionales relativas a la terminación de la relación de trabajo y de los resultados del examen a que se hace referencia en el párrafo 22 de la presente Recomendación.

⁷ En la Recomendación se enfatiza que "Los problemas de empleo de los trabajadores de edad deberían tratarse en el contexto de una estrategia global y equilibrada de pleno empleo y, a nivel de la empresa, de una política social global y equilibrada, tomando debidamente en cuenta a todos los grupos de población y garantizando así que los problemas del empleo no se desplacen de un grupo a otro".

El envejecimiento de la población trabajadora

- A la remuneración por un trabajo de igual valor.
- A las medidas de seguridad social y a las prestaciones sociales.
- A condiciones de trabajo, incluidas las medidas de seguridad e higiene.
- A la vivienda, a los servicios sociales y a las instituciones sanitarias, en particular cuando este acceso esté vinculado a la actividad profesional o al empleo". Obsérvese que la norma permite excluir la aplicación del principio de igualdad de trato cuando puedan fijarse límites por razón de las características de determinados puestos de trabajo. La igualdad de trato no será en ningún caso obstáculo para la adopción de medidas positivas dirigidas a los trabajadores de edad para su permanencia o reincorporación al mercado laboral, disponiendo el apartado 10 que dicho principio general y su aplicación, no debería menoscabar las medidas especiales de protección y asistencia a los trabajadores de edad que se consideren necesarias.

La OIT ha insistido en otros documentos en la prevención de la discriminación por razón de edad y la lucha contra la misma, como se manifiesta en el Informe "Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico", ya referenciado con anterioridad, pidiendo a todos los Estados miembros que se planteen la posibilidad de incluir en sus políticas de empleo la promoción, el cumplimiento y/o la promulgación de leyes sobre el empleo que combatan la discriminación por razón de edad⁸, y enfatizando que son necesarias políticas que tengan en consideración la gestión adecuada de la diversidad del mundo del trabajo, apostando por la mayor presencia y participación de las personas de edad avanzada mediante la adopción de medidas e incentivos que permitan que los empleadores ofrezcan más empleos a los trabajadores de edad y que los trabajadores permanezcan en el empleo hasta alcanzar la edad de jubilación, siendo de particular importancia suprimir los obstáculos para contratar y retener a los trabajadores de edad avanzada, mediante la acción tanto de los gobiernos como de los interlocutores sociales, con especial atención para las mujeres de edad avanzada, ya que los estudios de la OIT ponen de manifiesto que en la realidad cotidiana estas sufren múltiples formas de discriminación, incluidos los estereotipos sexistas y relacionados con su edad⁹; y todo ello teniendo en consideración las particularidades propias de cada país, por lo que hay que prestar atención en el diseño adecuado de las políticas dirigidas a las personas de edad avanzada de las estructuras demográficas,

⁸ Para la OIT la normativa que prohíbe toda discriminación por razón de edad, existente en alrededor de 30 países en la fecha de elaboración del Informe, "debe velar por que el factor edad no incida en la contratación o el despido de estos trabajadores. Es asimismo importante para ayudar a asegurarse de que no se les denieguen posibilidades de formación o ascenso basándose estrictamente en consideraciones relacionadas con la edad. En este sentido, la legislación sobre la discriminación por motivos de edad describe los derechos y responsabilidades de las organizaciones y los trabajadores de edad avanzada por los que debe regirse el comportamiento de todas las partes interesadas".

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

el desarrollo económico, los marcos jurídicos, las necesidades del mercado de trabajo, los sistemas de seguridad social y el espacio fiscal.

Una sentencia de especial interés sobre la problemática de los trabajadores de edad avanzada en España. estudio de la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 66/2015, de 13 de abril de 2015

El recurso de amparo encuentra su origen lejano en la decisión de la empresa pública Instituto Valenciano de Vivienda SA de iniciar un procedimiento de despido colectivo el 2 de abril de 2012 para proceder a la extinción de 252 contratos de trabajo. Tras el período de consultas se alcanzó acuerdo con la parte trabajadora para extinguir 211 contratos. Los criterios de selección serían los establecidos en la memoria, e interesa destacar a los efectos de este comentario que se acordó la formalización del convenio especial para los mayores de 55 años, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 51.9 del texto entonces vigente de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Tales criterios de selección son transcritos en el antecedente 2 de la sentencia del TC, y eran un total de cuatro sin carácter excluyente y con valoración, en su caso, de combinación de varios de ellos. El criterio principal era la pertenencia de los trabajadores a las distintas direcciones, departamentos o unidades de trabajo que van a verse afectadas por su eliminación, así como la pertenencia a las órdenes de ejecución (encomienda); el segundo, criterios de experiencia y polivalencia que permitieran llevar a cabo una adecuada reestructuración del IVVSA en su conjunto; el tercero, además de los requisitos anteriores se acordó valoró la capacidad de reciclaje y adaptación, teniendo en cuenta las necesidades que deben ser cubiertas para dar servicio al conjunto del IVVSA y nueva estructura de los Departamentos; el cuarto, que transcribo textualmente por ser el eje central de mi comentario, versaba sobre la edad de los trabajadores afectados y su cercanía a la situación jurídica de jubilación: "*Con el objetivo de establecer una nueva estructura de la plantilla que se mantenga a largo plazo en su nuevo dimensionamiento, y de ocasionar el menor perjuicio para el trabajador, se aplicará como criterio en la selección de trabajadores afectados el de aquellos trabajadores que se encuentren en una situación más próxima a la jubilación. El IVVSA suscribirá el correspondiente convenio especial con la Seguridad Social en aquellos casos en que sea preceptivo*". Quedó probado que fueron afectados todos los trabajadores de 55 o más años, a los que de acuerdo con el art. 55.9 de la LET y el acuerdo alcanzado en el período de consultas se les gestionó por la empresa el convenio especial con la Seguridad Social.

⁹ OIT. "Derechos, empleos y Seguridad Social: una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada". Ginebra, 2008. http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_098935/lang--es/index.htm (documento consultado el 22 de octubre de 2017).

El envejecimiento de la población trabajadora

Tras recibir la comunicación individual de la extinción de sus contratos cinco trabajadoras interpusieron demandas por despido por considerar que se las había discriminado por razón de edad, siendo desestimadas por el Juzgado de lo Social número 1 de Valencia en sentencia de 19 de noviembre de 2012. La sentencia entendió que la actuación de la empresa era ajustada a derecho, habiendo sido el resultado final de un acuerdo alcanzado entre las partes en el ejercicio de su autonomía negociadora, en el que se preveían además algunas mejoras económicas complementarias con respecto a la cobertura legal existente. Para el juzgador *"las actuaciones que toman en consideración la edad pueden ser valoradas ajustadas a derecho o no en relación a las circunstancias del caso y el cuerpo de doctrina jurisprudencial referido viene a señalar que en supuestos de crisis de empresa el criterio de afectación del expediente según la proximidad a la edad de jubilación es adecuado, y todo ello valorando que en el caso de autos el citado criterio no es el único que se determina ni se acredita mínimamente que haya sido el único utilizado puesto que para ello hubiera sido preceptivo acreditar la preferencia en su caso respecto a otros trabajadores (lo que por el tipo de proceso no era factible)"*. El recurso de suplicación interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia autonómico fue desestimado por sentencia de 2 de mayo de 2013, que entendió al igual que el juzgado que los criterios de selección se habían acordado por las partes, que quedaron acreditadas las causas alegadas por la empresa, y que no se apreciaban indicios de discriminación que llevaran a la traslación de la carga de la prueba.

El recurso de amparo alega vulneración del art. 14 CE en cuanto que los trabajadores recurrentes se consideran discriminados por razón de edad avanzada. El recurso, bien documentado y fundamentado jurídicamente, alega vulneración del art. 21.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y subraya que la reforma laboral de 2012 había prohibido los acuerdos de jubilación forzosa para evitar situaciones de desprotección de los trabajadores de edad avanzada, y que la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 para trabajadores de 55 y más años, antes explicada, demostraba la voluntad política de proteger jurídicamente a los trabajadores de mayor edad.

Los argumentos de la parte recurrente eran a mi parecer bastante sólidos: de una parte, que no existe previsión legal que ampare el criterio de la edad como mecanismo de selección en un procedimiento de despido colectivo; de otra, que la medida ha afectado a todo el personal mayor de 55 años, sin valoración de las circunstancias personales, cuestionándose la tesis del juzgador de instancia de ser un criterio aceptable que el despido afecte a los trabajadores que estén más cercanos a la jubilación, dado que esta se está retrasando cada vez en España a partir de la Ley 27/2011, y siendo además voluntaria. En el plano jurídico, aquel que debe centrar más nuestra atención en este caso (aunque no puede ni debe olvidarse que la extinción de contratos de trabajadores de edad avanzada tiene un componente social indudable, y que suelen ser los primeros afectados en todos los despidos colectivos) la mayor protección económica

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

pactada en el acuerdo sería de muy poca importancia económica real, de tal manera que aún y con esa mejora en poco tiempo quedarían excluidos del mercado de trabajo y de la protección contributiva por desempleo, de tal manera que, además de tener pocas expectativas de acceder a un nuevo empleo, su situación les afectaría negativamente a la cuantía de la pensión de jubilación. En suma, la parte recurrente cuestiona, y con buena argumentación jurídica, que los trabajadores de mayor edad deban ser los paganos de la crisis, adquiriendo especial relevancia la intervención del TC, es decir trascendencia constitucional necesaria para que deba conocer del recurso, porque se trata de una situación que todavía no había sido resuelta por el TC y que debería sentar las bases de un planteamiento distinto del defendido durante mucho tiempo por juzgados y tribunales cuando la realidad del mundo del trabajo ha cambiado sustancialmente en los últimos años.

El letrado de la Generalitat valenciana se opuso al recurso insistiendo en el carácter global y de aplicación conjunta de los criterios de selección, apoyándose en la doctrina judicial de aceptar, por ser jurídicamente razonable, la inclusión de los trabajadores de edad avanzada más cercanos a la edad de jubilación en un procedimiento de despido colectivo. Los criterios fueron objetivos y pactados con la representación del personal, y además sólo afectaron a 35 trabajadores, que, si bien es cierto que fueron todos los mayores de 55 años, eran una mínima parte del total de 211 despedidos en la empresa. La denegación del recurso fue también la tesis con que el Ministerio Fiscal concluía su informe, si bien manifestaba su desacuerdo con una de las argumentaciones de la empresa cual era que con tal medida se garantizaba la estabilidad de la plantilla, argumentando, con acierto a mi parecer, que "*... dado el gran número de trabajadores despedidos y la constitución de bolsas de trabajo, que también se contemplan, los costes de formación y aprendizaje a que se alude eran meramente retóricos...*". Por el contrario, sí manifestó su acuerdo con el razonamiento económico-protector de la empresa, cuál era la mayor protección de la que gozan estos trabajadores a efectos de protección social y la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada aun cuando con coeficientes reductores. Parece obvio que su situación sería peor que si siguieran trabajando, pero el Fiscal creía que dadas las medidas de apoyo a los trabajadores de dicha edad algunos podrían reincorporarse a la vida laboral, y que en cualquier caso y dada la situación general de crisis del empleo que afecta a un importante número de trabajadores de todas las edades, no podía compartirse el criterio de la demanda de que el sacrificio que se les imponía a los trabajadores mayores de 55 años sea desproporcionado.

En la fundamentación jurídica de la sentencia se pasa revista en primer lugar a las argumentaciones de la parte recurrente y a las tesis contrarias vertidas en los escritos de la representación legal de la Generalitat y del Ministerio Fiscal, como paso previo para abordar la cuestión nuclear, siendo, hasta donde mi conocimiento alcanza, la primera

El envejecimiento de la población trabajadora

vez que el TC se pronuncia sobre un procedimiento de despido colectivo instado tras la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, debiendo determinar "*si la selección de los trabajadores despedidos en virtud de este último criterio constituye, como sostienen las recurrentes en amparo, una discriminación por razón de edad*". A partir de ahí, la Sala repasa su doctrina sobre el principio de igualdad y no discriminación, con reproducción de fragmentos de varias de sus sentencias y con recordatorio de la obligación de someter el control de una medida que se puedan plantear como presuntamente discriminatoria por razón de edad "a un canon de constitucionalidad más estricto" y apoyando también su argumentación, bienvenida sea la referencia, en el art. 21.1 de la CDFUE y la consiguiente jurisprudencia del TJUE a la que me he referido con anterioridad, concluyendo, antes de abordar la solución del caso concreto enjuiciado, que la edad, "como factor al que alcanza la prohibición constitucional de discriminación, sólo puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad".

El TC analiza los argumentos de la empresa para adoptar su decisión, rechazando en parecidos términos a los del escrito del Ministerio Fiscal que la posible reducción de costes de formación que pueda obtener la empresa por la extinción de cuatro contratos sea un argumento que justifique la proporcionalidad de la medida adoptada, y además en el marco de un procedimiento de despido colectivo que afecta a 211 trabajadores. Igualmente, el ahorro, si lo hubiera, que obtendría la empresa sería desproporcionado con relación al coste económico a corto y medio plazo que significa para los trabajadores despedidos la extinción de su vínculo contractual, dado añadido yo ahora la distancia en años que podría mediar desde el agotamiento de las prestaciones contributivas y asistenciales hasta el acceso a la jubilación ordinaria.

Desde otra perspectiva radicalmente distinta aborda la Sala el segundo argumento empresarial, cual es que los trabajadores despedidos mayores de 55 años sufrirán un menor perjuicio que el que pudieran sufrir otros trabajadores de menor edad que hubieran sido seleccionados por la empresa en lugar de los primeros, ya que la normativa vigente brinda mayor protección social a los mayores de 55 años.

Con matices que llevan a pensar que cada caso que puede plantearse al TC necesitará prestar atención a sus circunstancias bien concretas y específicas, el TC afirma que esta mayor protección de los trabajadores de edad avanzada con respecto a los restantes "*sí puede convertir la edad próxima a la jubilación en un factor objetivo y no arbitrario de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, siempre que se cumplan determinadas exigencias*". Tales medidas, ya lo apuntó hace años el TC en la sentencias núm. 120/1985, de 11 de octubre, en la que abordó el despido de un trabajador de RENFE que entendió que con las extinciones, pactadas con los representantes de los trabajadores, se vulneraba su constitucional derecho individual

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

al trabajo (derechos individuales y derechos colectivos, cuidado y obligado juego de equilibrios), pueden ser válidas *"siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción de los contratos de trabajo produce en los trabajadores afectados"*.

Para el TC, el convenio especial con la Seguridad Social es una medida a favor de los trabajadores de edad avanzada, ya que el abono de sus cuotas por parte empresarial permite al trabajador *"generar el derecho a prestaciones de Seguridad Social aunque no esté trabajando"*, y por otra parte, los trabajadores afectados, o más exactamente los que cumplan los requisitos fijados en el art. 215.1.3 de la Ley general de la Seguridad Social, podrán acceder al subsidio de desempleo para mayores de 55 años una vez que hayan agotado las prestaciones contributivas. Junto a las medidas de alcance normativo, potencialmente aplicables a todos los trabajadores, en el pacto empresa-representación trabajadora se mejoró la situación económica de los despedidos de 45 o más años de edad, con la finalidad de compensar siquiera fuera parcialmente la pérdida de rentas de un trabajador anteriormente en activo. Tales mejoras (*"para los trabajadores entre 45 y 49 años, ambos inclusive, se pactó una cuota mensual bruta de 840 euros desde el acceso a la prestación por desempleo durante el período máximo de seis meses; para los trabajadores entre 50 y 57 años de edad, ambos inclusive, se pactó, asimismo, una cuota mensual bruta de 840 euros desde el acceso a la prestación por desempleo durante un período máximo total de ocho meses y medio, de forma que percibiera un importe de 840 € durante los primeros ocho meses y un noveno mes de 420 euros, y trabajadores entre 58 y 61 años, una cuota mensual bruta de 840 euros desde el acceso a la prestación por desempleo durante un período máximo de doce meses"*) son consideradas, junto con las medidas legales, minimizadoras a juicio del TC del impacto económico producido al trabajador por la extinción de su contrato, y de ahí que se estime que el criterio de la edad, utilizado de forma no única ni exclusiva en el caso enjuiciado, resulte proporcionado y no vulnerador del art. 14 de la CE en cuanto a un trato no permitido, por discriminatorio, en razón de la mayor edad de los trabajadores despedidos¹⁰.

La duda razonable que puede surgir es la de determinar si estas hipotéticas mejoras son suficientes para compensar el perjuicio sufrido, por ejemplo, por un trabajador de 56 años y al que le quedan más de diez años para acceder a la jubilación ordinaria, salvo que opte por la voluntaria con anterioridad y los coeficientes de reducción pertinentes. Además, estar, por ejemplo, tres o cuatros años percibiendo, siempre y cuando cumpla los requisitos para ello, el 75 % del salario mínimo interprofesional, ¿es una cuantía que permite una vida digna al trabajador y a su familia? Queden aquí las dudas planteadas, para responder a continuación que si en el plano estrictamente jurídico la existencia de tales medidas, y mucho más si son complementadas por las empresas, otorgan la apariencia de trato proporcionado y no discriminatorio, en el terreno estrictamente

El envejecimiento de la población trabajadora

económico dejan mucho que desear, por más que se insista en ocasiones en el abanico de incentivos a la contratación de trabajadores de mayor edad existentes en el marco normativo de la política de empleo en España, muy escasamente utilizado como se comprueba en las estadísticas de contratación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Con todo, recuérdese que se trataba de un acuerdo entre las partes sociales, y que los tribunales son acogedores de la validez de tales pactos siempre y cuando no haya manifestación clara de una actuación fraudulenta por una o ambas partes.

Conclusión

Cabe concluir este texto subrayando una vez más la importancia concedida en la normativa internacional, europea y española al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de edad, y al mismo tiempo recordar las lagunas prácticas que sufre este principio en su aplicación, consecuencia en muchas ocasiones no de datos objetivos sino de las presunciones existentes respecto a las mayores dificultades de las personas de edad avanzada para adaptarse a los requerimientos organizativos y productivos, al igual que en el caso de los jóvenes (que no han sido objeto de atención en mi exposición) por su falta de experiencia.

Ahora bien, las presunciones en el mundo laboral, al igual que en el ámbito jurídico, son solo eso, presunciones que tienen después que probarse, y la vida laboral aporta cada día muchos ejemplos de la vacuidad de afirmaciones genéricas y generalistas sobre las capacidades, habilidades, aptitudes, conocimientos de las personas que están en el mercado de trabajo. Es obligación de los poderes públicos y de los agentes sociales, en el ámbito de sus respectivas competencias legales y convencionales de ordenación de las relaciones laborales, velar para que la toma de decisiones en asuntos de tanta importancia para la vida de una persona trabajadora, como es la extinción contractual, y también en otros muchos como son el acceso al empleo y la aplicación de medidas de flexibilidad interna, sea adoptada con criterios objetivos y razonables, y no porque exista una presunción (que ciertamente sí ha sido aceptada por nuestro TC) de que el

¹⁰ La doctrina del TC es plenamente acogida en la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 15 de abril de 2016 (Rec. 1269/2015), en un caso de despido colectivo en el que se adoptó un criterio de selección de los trabajadores afectados consistente en tener 55 años de edad o cumplir la misma durante 2013. Impugnado el despido objetivo de un trabajador, la Sala desestima la demanda, por considerar que dicha edad "por situarse próxima a la jubilación, y venir protegida, como se indica en la sentencia parcialmente transcrita del TC, por el propio legislador, tanto por el art. 51.9 del ET, como por el art. 215.1.2 de la LGSS, a través de los cuales se minimizaría el perjuicio que se le podría ocasionar con el despido al trabajador próximo a la edad de jubilación, determina el que se deba concluir en el sentido de que la adopción de tal criterio de edad resulte proporcionado, sin que se pueda considerar su utilización como constitutiva de una discriminación por razón de edad vulneradora del art. 14 CE. Y al no haberlo entendido así la Juzgadora de instancia se impone la estimación del motivo de recurso que nos ocupa con la consiguiente revocación de la resolución impugnada...".

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

marco regulador de la protección social hace más adaptable la extinción de la relación contractual de los mayores de 55 años de edad.

Y la pregunta para la que no tengo respuesta, es cuál es la edad en que una persona trabajadora puede ser calificada por una sociedad como la nuestra como trabajador de edad avanzada. Quizás hoy el marco jurídico vaya por un lado y la realidad demográfica por otro.

12. Medidas laborales tendentes a garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad

Francisco Javier Arrieta Idiakez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Deusto.*

Resumen

El objetivo de este estudio radica en determinar y analizar las medidas laborales más adecuadas para garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad. A tal fin, en primer lugar, se contextualiza la necesidad de adoptar tales medidas. En segundo lugar, se analiza el sentido y alcance del propio derecho. Y, en tercer y último lugar, a la luz de los resultados obtenidos, se abordan las concretas medidas laborales en cuestión, señalando, en su caso, las oportunas conclusiones, así como las deficiencias detectadas.

Palabras clave: trabajadores de edad avanzada; envejecimiento activo; no discriminación por razón de edad; condiciones de trabajo; vejez; jubilación.

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyse the most appropriate labour measures in order to guarantee the right to equal treatment and non-discrimination based on age. To that end, firstly, the need to take such measures is contextualized. Secondly, the meaning and scope of this right is analysed. And thirdly, in the light of the results obtained, specific labour measures in question are addressed, indicating, where appropriate, the suitable conclusions as well as the deficiencies detected.

Key words: older workers, Active ageing, Non-discrimination based on age; Working conditions, Age, Retirement.

Contextualización del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad en el ámbito laboral

El aumento de la esperanza de vida, junto con la calidad de la misma, y el envejecimiento de la sociedad son los dos factores a considerar para contextualizar adecuadamente, conforme a la realidad social imperante, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad en el ámbito laboral. En efecto, solamente una adecuada contextualización permitirá dar pleno sentido a este derecho. Ahora bien, también debe advertirse que se trata de una cuestión compleja. No en vano, la correcta materialización de este derecho depende de un exquisito, adecuado y constante equilibrio entre las políticas de empleo, laborales y de Seguridad Social.

Surge entonces la gran cuestión de si, realmente, se está produciendo dicho equilibrio y con ello una correcta contextualización del derecho en cuestión. Pero para responder a dicha cuestión principal es necesario, al mismo tiempo, plantear una serie de hipótesis previas y reflexionar sobre las mismas.

Precisamente, a la luz de todo ello podrán analizarse, posteriormente, las medidas laborales adoptadas para garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad.

Comenzando con las hipótesis, cabe sostener que un aumento de la esperanza de vida, junto con la calidad de la misma, no tiene por qué traducirse en una elevación automática de la edad de jubilación, y, en consecuencia, tampoco en una especial preocupación por los trabajadores de edad avanzada.

Ciertamente, si la tasa de natalidad es lo suficientemente elevada, por lo menos, en proporción a las personas que acceden a la jubilación, y la incorporación al mercado de trabajo de las sucesivas generaciones de jóvenes es adecuada, en términos, tanto de inserción temprana —con la capacitación y formación necesarias que requieren las profesiones demandadas por el mercado de trabajo—, como de trabajo decente para toda su vida laboral, no se resiente la lógica del sistema de reparto al que obedecen los modernos Sistemas de Seguridad Social, y se permite mantener la suficiencia de las prestaciones para con las personas jubiladas.

Por el contrario, un desequilibrio en la tasa de natalidad y/o en el tiempo y forma de inserción laboral de los jóvenes, así como la existencia de empleos no decentes durante la vida laboral, dan lugar a una segunda hipótesis, en concreto, a la que gira en torno a la necesidad de elevar la edad de jubilación con el fin de garantizar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social y garantizar así la suficiencia de las prestaciones. Hipó-

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

tesis que conlleva una especial preocupación por los trabajadores en edad avanzada. Y, claro está, a mayor desequilibrio, surgirá una mayor necesidad de elevar la edad de jubilación. Además, así parece, primero, permitirle el aumento de la esperanza de vida, con la calidad de la misma, y, segundo, exigirle el envejecimiento de la sociedad. Pero ¿hasta dónde dicha elevación de edad? ¿Con qué condiciones laborales? ¿Y con qué consecuencias para con la calidad y expectativas de vida?¹

Pues bien, a nivel mundial se está produciendo una tendencia al envejecimiento de la población, y España no es una excepción². En efecto, centrando la atención en la situación de España, todo hace indicar que la gran cuestión de si, realmente, se está produciendo un exquisito, adecuado y constante equilibrio entre las políticas de empleo, laborales y de Seguridad Social para la correcta materialización del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad, debe afrontarse desde el prisma de la segunda de las hipótesis planteadas, pues la sociedad española, aun partiendo del aumento de la esperanza de vida, tiende efectivamente hacia su envejecimiento³.

¹ Al respecto, resulta, cuanto menos sugerente, la noticia publicada, con fecha de 25 de octubre de 2017, por el *El Economista*, bajo el título «Jubilarse más tarde, morir antes y estar más enfermo: el tenebroso futuro del trabajador de EEUU». Así, se destaca que mientras las carreras laborales se prolongan, la salud se deteriora en los estadounidenses y la esperanza de vida cae. Para profundizar en tales afirmaciones véase Choi, H. y Schoeni, R.F. «Health of Americans who must work longer to reach Social Security Retirement Age». En *Health Affairs*, 2017, vol. 36, núm. 10, pp. 1815-1819. Asimismo, para un análisis de la relación entre la salud y la calidad de vida de los estadounidenses de edad avanzada respecto a la capacidad de prolongar los años de trabajo véase Coile, C., Milligan, K.S. y Wise, D.A. «Health capacity to work at older ages: evidence from the U.S.». En *NBER Working Paper Series*. Working Paper 21940 (<http://www.nber.org/papers/w21940>). Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2016, 50 pp.

² Vid. *Informe IV sobre Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico*, aprobado en la reunión 102 de la Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, en el año 2013. Concretamente, en torno a dicho informe resultan interesantes las conclusiones sobre las que también ha llamado la atención la doctrina científica. De este modo, se ha subrayado el hecho de que, a nivel mundial, «el grupo de personas de 60 años o más está creciendo más rápidamente que cualquier otro grupo de edad y se prevé que se triplique de aquí al 2050». También se ha hecho hincapié en que «según las previsiones, en 2030, a nivel mundial, habrá más personas mayores de 60 años que niños menores de 10 años, y el 73 por ciento de la población mundial de personas de edad avanzada vivirá en países en desarrollo» (López Sanguos, D., Budía Aldana, P. y Santos Cuenca, L. «La Seguridad Social en el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre empleo y protección en el nuevo contexto demográfico». En *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, núm. 119, p. 97).

³ Se estima que el número de nacimientos seguirá reduciéndose en los próximos años, continuándose con la tendencia iniciada en 2009. Así, entre 2016 y 2030 nacerían en torno a 5,3 millones de niños, un 22,0% menos que en los 15 años previos. En 2031 la cifra anual de nacimientos habría descendido hasta 335.937, un 19,5% menos que en la actualidad. Por otro lado, la esperanza de vida al nacimiento alcanzaría los 83,2 años en los varones y los 87,7 en las mujeres en 2031, lo que supone una ganancia respecto a los valores actuales de 3,3 y de 2,3 años, respectivamente. En 2065, de mantenerse la tendencia actual, la esperanza de vida de los hombres superaría los 88,5 años y la de las mujeres los 91,6 años. De la misma forma, una mujer que alcanzase la edad de 65 años en 2065 viviría en promedio otros 28,2 años más (25,1 en los hombres), frente a los 22,7 años de supervivencia actuales (18,8 para los hombres). Por último, en lo que se refiere al envejecimiento de la sociedad, se considera que dentro de 15 años en España residirán 11,7 millones de personas mayores de 64 años, tres millones más que en la actualidad (un 34,8%). Y esta cifra se incrementaría hasta 14,2 millones de personas (un 63,1% más) en 50 años. Es más, si se observan los grupos de edad quinquenales, el más numeroso en la actualidad es el de 40 a 44 años. Pero esto cambiará tanto en 2031 como en 2066, cuando el grupo con más efectivos sería el de 55 a 59 años [INE, *Proyección de la Población de España 2016-2066* (20 de octubre de 2016)].

El envejecimiento de la población trabajadora

En consecuencia, con el telón de fondo del envejecimiento de la sociedad, se requiere afrontar una nueva relación entre mercado laboral, trabajadores de edad avanzada y jubilación⁴.

En cualquier caso, debe notarse que son los trabajadores de edad avanzada quienes adquieren el principal protagonismo en dicha relación, en la medida en que los otros dos elementos se supeditan a los mismos. De ahí, que, previamente, también convenga identificar a los trabajadores de edad avanzada.

Así, se consideran tales aquellos que se encuentran en el segmento intermedio de población, entre los trabajadores maduros (trabajadores a partir de los 45 años) y la tercera edad (pensionistas de jubilación)⁵.

Precisamente, en relación con esta definición, conviene recordar, a los efectos de profundizar en el objeto de este estudio, que conforme a la Recomendación núm. 162 de la OIT sobre trabajadores de edad, adoptada en Ginebra, el 23 de junio de 1980, en la 66ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, se identifica a los trabajadores de edad con "todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación" (I. Disposiciones Generales). Y es que, a continuación, en dicha recomendación se establece que en el marco de una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los

⁴ En ese sentido, véase Maldonado Molina, J.A. «Las medidas de jubilación y las políticas activas en general». En VVAA. *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica en institucional* (Monereo Pérez, J.L., Fernández Bernat, J.A., y López Insua, B.M., Dirs. y Coords.). Cizur Menor: Thomson-Reuters Aranzadi, 2016, pp. 1067-1068.

⁵ Sánchez-Urán Azaña, Y. «Trabajadores de "edad avanzada": empleo y protección». En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2001, núm. 33, p. 218. En la misma línea, Triguero Martínez señala que «el elemento nuclear general diferenciador es que estas personas posean 45 o más años, con lo que, a su vez, necesariamente se ha de diferenciar dentro de su amplio espectro a subcolectivos de las mismas atendiendo a grupos de edad y los rasgos y circunstancia social que los caractericen y diferencien respecto de los demás» [Triguero Martínez, L.A. «La edad avanzada en relación al empleo, la jubilación y la Seguridad Social: envejecimiento activo, política de inserción y derecho antidiscriminatorio». En *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2015, núm. 4, (BIB 2015\998) p. 2]. Por su parte, las Naciones Unidas, a efectos de hacer comparaciones demográficas, designan a aquellos que han alcanzado los 60 años de edad como «personas mayores». Y dicha clasificación también se utilizó en el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento de 2002.

⁶ Más concretamente, entre las cuestiones respecto a las cuales los trabajadores de edad deberían disfrutar, sin discriminación por razón de edad, de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores se recogen las siguientes: (a) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; (b) habida cuenta de sus aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones, acceso: (i) a un empleo de su elección, tanto en el sector público como en el privado, a reserva de los casos en que excepcionalmente se fijen límites de edad a causa de las exigencias, condiciones o reglamentaciones particulares de ciertos tipos de empleo; (ii) a los medios de formación profesional, en particular los de perfeccionamiento y actualización de la formación; (iii) a la licencia pagada de estudios, en particular con fines de formación y de educación sindicales; (iv) a la promoción y a una justa distribución de tareas; (c) a la seguridad en el empleo, a reserva de la legislación y práctica nacionales relativas a la terminación de la relación de trabajo y de que pueda operar una limitación de edad en los términos anteriormente mencionados; (d) a la remuneración por un trabajo de igual valor; (e) a las medidas de seguridad social y a las prestaciones sociales; (f) a condiciones de trabajo, incluidas las medidas de seguridad e higiene; (g) a la vivienda, a los servicios sociales y a las instituciones sanitarias, en particular cuando este acceso esté vinculado a la actividad profesional o al empleo.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

trabajadores, sea cual fuere su edad, y en el marco de su legislación y práctica relativas a tal política, todo Miembro debería adoptar medidas para impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación (II Igualdad de Oportunidades y de Trato)⁶. Además, se entiende que esas medidas debieran complementarse con la adopción de otro tipo de medidas como las apropiadas a las condiciones y práctica nacionales para hacer posible que los trabajadores de edad continúen ejerciendo un empleo en condiciones satisfactorias (III. Protección) y las que tienden a: garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente y a hacer flexible la edad de admisión a la prestación de vejez (IV. Preparación y Acceso al Retiro).

Por consiguiente, cabe concluir que las medidas laborales tendentes a garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad deben analizarse en una triple vertiente, a saber, en la contratación o empleo, en las condiciones de trabajo y en la extinción del contrato de trabajo. Triple vertiente que confluye en la idea de mercado laboral, que debe entenderse no sólo como un mero conjunto de estructuras o servicios relacionados con la colocación y puesta en contacto entre la oferta y demanda de trabajo⁷, tendente a la reducción del volumen de desempleo, sino que también como un campo de actuación de las políticas de empleo para promover la calidad del empleo, es decir, el trabajo decente, digno⁸.

En íntima conexión con la calidad del empleo de los trabajadores de edad avanzada se encuentra el último elemento de la relación, es decir, la jubilación. Y ello porque se mantiene aquí la tesis de que la jubilación debiera actuar como límite al trabajo de las personas de edad avanzada, para que estas pasen a convertirse en personas de tercera edad, y, por tanto, pensionistas. Con otras palabras, se pretende que jubilación y vejez vuelvan a coincidir⁹. Así, entre ambos conceptos se produciría una relación riesgo-

⁷ Sánchez-Cervera, Valdés, J.M. «El ingreso en la empresa». En *Manual de Derecho del Trabajo* (Molero Manglano, C., Dir.). Cizur Menor: Thomson-Reuters, Civitas, 2010, 10ª edición, p. 420.

⁸ Arrieta Idiakez F.J. «Consecuencias del envejecimiento sobre la economía y el mercado laboral». En Civitas: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, núm. 183 (BIB 2016\318), p. 1.

⁹ Incidiendo en esta idea, véase Maldonado Molina, J.A., *ob. cit.*, p. 1067. Como recuerda Guillemard, «la edad que daba derecho a percibir pensión de jubilación fijaba antes claramente los límites de la vida laboral y el umbral de entrada en la vejez. En consecuencia, todas las generaciones conocían perfectamente la sucesión de las etapas del ciclo vital y sabían cuáles eran los puntos de referencia cronológicos. El desarrollo de los nuevos mecanismos de cesación precoz de la actividad, que se han interpuesto entre la actividad y la jubilación, ha venido a "desordenar" este ordenamiento cronológico y perfectamente normalizado del trayecto de las edades (...). El tramo final del trayecto de las edades se ha convertido en algo impreciso, aleatorio e imprevisible (...). La inactividad definitiva, la vejez y la jubilación ya no se superponen» (Guillemard, A.M. *Envejecimiento, edad y empleo en Europa. Situación actual y Perspectivas*. Madrid: Informes del Instituto de Estudios de Prospectiva. Secretaría de Estado de Economía. Ministerio de Economía y Hacienda, 1991, pp. 152-154).

El envejecimiento de la población trabajadora

contingencia, de forma y manera que la vejez actuaría como riesgo susceptible de ser materializado, y la jubilación como contingencia a proteger, una vez materializado el riesgo de vejez, con el objetivo de evitar que quien la padezca quede en situación o estado de necesidad¹⁰. De este modo, se pretende evitar tanto que la jubilación proteja a personas que realmente no son viejos como que estos últimos continúen en activo. Se entiende aquí el término vejez conforme a la segunda de las acepciones que presenta en el Diccionario de la lengua española, a saber, como "edad senil, senectud", que se considera, asimismo, el "período de la vida humana que sigue a la madurez", en la que "se advierte su decadencia física", aunque cabe entender que también la decadencia psíquica y/o sensorial. En efecto, es esa situación inescindiblemente vinculada a la edad la que debería jugar como límite para poder seguir activo en el mercado laboral. Ciertamente, esta circunstancia basada exclusivamente en la edad sirve para diferenciar la vejez de la incapacidad contributiva y de la invalidez no contributiva, que operan en estadios anteriores. En principio, como la vejez es una situación que no se manifiesta por igual en todas las personas, no es posible establecer una edad concreta para que en virtud de la misma opere el acceso automático a la jubilación¹¹. Con todo, cada Estado, atendiendo a las expectativas de vida y a la calidad de la misma, puede estimar, con carácter general, una edad a partir de la cual puede considerarse que comienza a manifestarse la vejez, en el sentido ya expresado¹². Y partiendo de esa edad

¹⁰ Camós Victoria, I. «La pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social». En VVAA. *Pensiones por jubilación o vejez* (Sempere Navarro, D.). Cizur Menor: Thomson-Reuters Aranzadi, 2004, p. 44 y ss. Este mismo autor considera que el envejecimiento demográfico puede ser considerado «como factor esencial en el diseño de un sistema u otro de protección social, especialmente, de protección de la vejez y, obviamente de la configuración de la jubilación como prestación del sistema al actuar como un elemento condicionante, en el momento de aplicar unas determinadas medidas, con las cuales poder hacer frente a la vejez y a los problemas que esta comporta» (*ob. cit.*, p. 39).

¹¹ Con razón se ha señalado que «es obvio que las personas, a medida que van cumpliendo su ciclo vital, van pasando por una serie de etapas con sus peculiaridades fisiológicas, psíquicas y sociales. Más complicado resulta poner límites a cada una de las fases del ciclo de la vida. La variabilidad individual es muy importante y a ello contribuyen no sólo aspectos genéticos sino también el propio estilo de vida, los hábitos, etc.» (Pérez Bilbao, J. *Envejecimiento y Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997, p. 16).

¹² Al respecto, resulta clarividente la STC 22/1981, de 2 de julio, cuando señala que «no cabe duda de que algunas actividades exigen unas condiciones físicas o intelectuales que el transcurso del tiempo puede menoscabar, por lo que en estos casos puede presumirse razonablemente que esa disminución de facultades resulta ya patente a una edad determinada y sobre esta base establecerse la extinción de la relación laboral. Pero, dadas las distintas aptitudes requeridas en las diversas actividades laborales, lo que ya no es razonable es presumir esa ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores cualquiera que sea el sector económico en que se hallen integrados y el tipo de actividad que dentro de él desarrollen. Y aún más difícil resulta alegar esa ineptitud para justificar una limitación al derecho al trabajo si se tiene en cuenta que se presume no de todos los ciudadanos que alcanzan una edad determinada, sino sólo de los trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores que no se hallen expresamente excluidos del ámbito regulado por dicha Ley, de tal suerte que esa presunción de ineptitud desaparece si al llegar a la edad fijada el trabajador ejerciere libremente la misma actividad profesional. En cualquier caso, la incapacitación generalizada para trabajar basada en una presunción de ineptitud *iuris et iure* carecería de base constitucional, pues afecta a la raíz misma del derecho al trabajo entendido como libertad de trabajar, anulando de hecho su contenido esencial» (F.D. 5º).

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

general, tampoco cabe desconocer que cada Estado puede reconocer excepciones motivadas en la penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad de algunos sectores profesionales que justifiquen considerar que la vejez comienza a manifestarse en una edad más temprana. En suma, se trata de las edades legales de jubilación. Unas edades que se establecen por mor de la seguridad jurídica y que posibilitan, a partir del cumplimiento de las mismas, un control real de la vejez, con el fin de proteger a quien realmente la padezca. Se trataría de impedir un mal uso de la jubilación, impidiendo que quien realmente sea viejo pueda continuar maltrabajando y malviviendo¹³. Una vez salvado el criterio de la seguridad jurídica, y siguiendo la lógica de las actuales regulaciones de jubilación, parece lógico que cada persona que cumpla la edad legal de jubilación correspondiente pueda decidir voluntariamente seguir trabajando, pues, como se ha adelantado, la vejez es una situación que no se manifiesta por igual en todas las personas. Igualmente, nada puede objetarse a la idea de que las personas que cumplen la edad legal de jubilación puedan acceder voluntariamente a la situación de jubilación, siempre y cuando cumplan el período de carencia requerido en la rama contributiva o los requisitos para acceder a la prestación de jubilación no contributiva.

Dentro de esta lógica cobra sentido el concepto de envejecimiento activo, pues las políticas de empleo deben considerar especialmente a los trabajadores de edad avanzada, velando por que permanezcan en el mercado de trabajo con condiciones laborales dignas y ajustadas a sus particularidades, hasta que lleguen a la vejez y, por ende,

¹³ En ese sentido, el Dictamen del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de 25 de marzo de 2003, emitido a tenor del párrafo 4 del artículo 5 del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos –77º período de sesiones– respecto de la Comunicación núm. 983/2001, presentada por John K. Love, William L. Bone, William J. Craig y Peter B. Ivanoff (representados por la abogada Kathryn Fawcett) contra Australia, señala que «los regímenes que establecen una edad de jubilación obligatoria pueden obedecer a la necesidad de proteger al trabajador al limitar la duración de la vida laboral, en particular cuando existe un régimen general de Seguridad Social que garantiza la subsistencia de las personas a partir de esa edad» (§8.2). En nuestro entorno, el Convenio colectivo general de la construcción, de 25 de julio de 2017 (BOE de 26 de septiembre de 2017, núm. 232), establece que «las partes firmantes (...) conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, consideran conveniente fomentar la jubilación siempre que el trabajador cumpla con los requisitos legales para acceder a la pensión estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, de 5 de abril de 2017 (BOE de 1 de junio de 2017, núm. 130), pues «con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en el Sector y de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes en que cumpla la edad ordinaria establecida en la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación (...)» se reconocen a su favor una serie de derechos (cfr. artículo 61). En esa misma línea cabe citar también el II Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa, S.A., de 19 de diciembre de 2016 (BOE de 7 de marzo de 2017, núm. 56), cuando, en su Anexo III, aplicable al personal al que era de aplicación el II o III Convenio colectivo de Grupo Unión Fenosa, regula una serie de complementos de jubilación para los trabajadores que se jubilen con 65 años de edad, aunque también se prevén ciertos complementos para los que se jubilen entre los 60 y los 65 años. Complemento de jubilación que también se contempla para el resto de trabajadores (cfr. Disposición Adicional tercera.3). Ahora bien, en este último caso, también se establece que cuando la Empresa proponga a cualquier trabajador mayor de 60 años su jubilación y este la rechace, perderá para futuro todo derecho al complemento de jubilación.

El envejecimiento de la población trabajadora

accedan a la jubilación¹⁴. Es más, como ha sabido advertir la doctrina científica, una de las principales claves para la sostenibilidad del sistema público de pensiones reside justamente en el éxito de las políticas de empleo de estos trabajadores¹⁵.

Una vez contextualizado el objeto de estudio, puede procederse al análisis, en su triple vertiente, de las medidas laborales tendentes a garantizar el derecho a la igualdad de

¹⁴ Efectivamente, se ha llegado a considerar que la edad, que en el Estado de bienestar tradicional se consideró como un riesgo biológico ajeno al mercado, es hoy día un riesgo más del mercado de trabajo, un riesgo social [Pérez del Prado, D. «Edad, riesgos sociales y mercados transicionales. Nuevas respuestas ante nuevos retos». En VVAA. *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social* (Mercader Uguina, J.R., Dir.). Valladolid: Lex Nova, 2009, pp. 158-159]. Precisamente, por ello, es necesario recalcar que es esencial que el trabajo realizado por los trabajadores de edad avanzada obedezca a la lógica del trabajo decente, lo que supone superar las dificultades que estos trabajadores tienen para ello: acceder a un empleo en y con todas las condiciones debidas, sortear los riesgos propios del paro y beneficiarse de algunas prestaciones de la protección social (Pérez Amorós, F. «Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España: ¿un trabajo decente?» En *Revista Técnico Laboral*, 2015, vol. 37, núm. 143, p. 45).

¹⁵ Suárez Corujo, B. «Mayores y políticas de empleo: un análisis crítico». En VVAA. *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica en institucional* (Monereo Pérez, J.L., Fernández Bernat, J.A., y López Insua, B.M., Dirs. y Coords.). Cizur Menor: Thomson-Reuters Aranzadi, 2016, p. 764. En parecidos términos, Quílez Félez señala que «los cambios demográficos hacen necesario introducir modificaciones en los Sistemas de la Seguridad Social de manera que se fomente el aumento de la edad real de jubilación, con dos objetivos importantes, la sostenibilidad del Sistema y obtener pensiones adecuadas», y pone de manifiesto que «para aumentar la edad de jubilación no es suficiente con aumentar la edad legal sino que es necesario tomar medidas sobre la jubilación anticipada y la jubilación demorada» (Quílez Félez, M^a.T. «Reflexiones en torno a las medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Año 2013». En *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, núm. 109, pp. 209 y 226). Asimismo, Gala Durán, tras definir, esencialmente, el envejecimiento activo como «el fomento de la continuidad de la presencia social de las personas mayores», ha significado que ello «se traduce en el campo específicamente laboral, por un lado, en la adopción de medidas destinadas a prolongar su vida laboral, alargando la edad de jubilación ordinaria (...), y, por otro lado, en la introducción y/o ampliación de vías que permitan compatibilizar el cobro de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia» [Gala Durán, C. «Las medidas de fomento del envejecimiento activo y su posible impacto sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones». En *Trabajo y Derecho*, 2015, núm. 2, (LA LAEY 6616/2015) p. 2]. Institucionalmente, debe destacarse la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 3 de marzo de 2004, *Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo* [COM (2004) 146 final], porque en ella se pone de relieve que «con el envejecimiento de la población y la futura reducción del número de trabajadores en edad laboral, los trabajadores de más edad deben ser reconocidos como lo que son: un elemento central de la oferta de mano de obra y un factor clave para el desarrollo sostenible de la Unión Europea» (p. 3) [Para profundizar en su conocimiento puede verse López Cumbre, L. «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. Comentario a la Comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2004». En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, núm. 52, pp. 189-209]. Actualmente, el reto del envejecimiento activo constituye uno de los ejes estratégicos para mantener unos altos niveles de empleo, productividad y cohesión social, en el marco de la Comunicación de la Comisión Europea, de 3 de marzo de 2010, *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador* (COM/2010/2020 final), del que traen causa el resto de documentos aprobados sobre la materia por las instituciones europeas. Entre estos documentos, a los efectos de este estudio, cobra especial interés la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de noviembre de 2010, sobre retos demográficos y la solidaridad entre las generaciones [2010/2027/(INI)] (2012/C 74 E/05) (DOUE de 13 de marzo de 2012, C 74E), pues, en la misma, el Parlamento Europeo, tras considerar que «el aumento de la esperanza de vida es un avance positivo que no debe traducirse en una disminución de los derechos de los trabajadores» (apartado 4), y que, teniendo en cuenta el envejecimiento de la sociedad en Europa, «se debe trabajar firmemente por que las personas, con independencia de su edad e incluidas las más ancianas, se incorporen al mercado de trabajo y permanezcan en él» (apartado 16), «se muestra firmemente convencido de que la discriminación injusta por motivos de edad en materia de empleo está muy extendida y que deben tomarse medidas con carácter prioritario para luchar contra ella (...). Para adquirir una visión global de la política de la Unión Europea sobre la materia véase Rodríguez Crespo, M.J. «La política de envejecimiento activo de la Unión Europea y sus consecuencias para el empleo de los trabajadores de mayor edad». En *Revista de Información Laboral*, 2012, núm. 6 (BIB 2013\51971), 19 pp.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

trato y no discriminación por razón de edad, pero, previamente, resulta esencial, como punto de partida, tratar el significado y alcance de dicho derecho.

Significado y alcance del derecho a igualdad de trato y no de discriminación por razón de edad en el ámbito laboral

La determinación del significado y alcance del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad en el ámbito laboral requiere atender a tres ámbitos: en primer lugar, como punto de partida, a la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; en segundo lugar, a Carta de los Derechos Fundamentales, con todo lo que ello conlleva respecto a la apertura hacia el Consejo de Europa; y, finalmente, a la regulación estrictamente española. Por consiguiente, a continuación se procederá al análisis de esos tres ámbitos.

La Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, como punto de partida

La no de discriminación por edad constituye, conforme a la jurisprudencia del TJUE, un principio general del Derecho de la Unión Europea¹⁶, y trae causa del principio general de igualdad de trato, manifestación, asimismo, del principio de igualdad ante la ley, que se recoge como derecho fundamental en todas las constituciones europeas y en los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos, y que ha sido también reconocido por la jurisprudencia del TJUE como principio fundamental del Derecho de la Unión Europea¹⁷, significando que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado¹⁸.

¹⁶ Por todas, STJUE de 22 de noviembre de 2005, Werner Mangold contra Rüdiger Helm (Asunto C-144/04) y STJUE de 19 de enero de 2010, Seda Küçükdeveci contra Swedex GmbH & Co. KG (Asunto C-555/07).

¹⁷ Por todas STJUE de 13 de noviembre de 1984, Firma A. Racke contra Hauptzollamt Mainz (Asunto 283/83); STJUE de 17 de abril de 1997, EARL de Kerlast contra Union régionale de coopératives agricoles (Unicopa) y Coopérative du Trieux (Asunto C-15/95); STJUE de 13 de abril de 2000, Kjell Karlsson y otros (Asunto C-292/97).

¹⁸ Por todas, STJUE de 20 de septiembre de 1988, Reino de España contra Consejo de las Comunidades Europeas (Asunto 203/86); STJUE de 18 de mayo de 1994, Codorniu S.A. contra Consejo de la Unión Europea (Asunto C-309/89); STJUE de 29 de junio de 1995, SCAC Srl contra Associazione dei Produttori Ortofrutticoli (Asunto C-56/94); STJUE de 17 de abril de 1997, EARL de Kerlast contra Union régionale de coopératives agricoles (Unicopa) y Coopérative du Trieux (Asunto C-15/95); STJUE de 17 de julio de 1997, The Queen contra Minister for Agriculture, Fisheries and Food, ex parte, National Farmers' Union y otros (Asunto C-354/95); STJUE de 11 de noviembre de 2010, André Grootes contra Amt für Landwirtschaft Parchim (Asunto C-152/09); y STJUE de 1 de marzo de 2011, Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL y otros contra Conseil des ministres (Asunto C-236/09).

El envejecimiento de la población trabajadora

Su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 13 del TCE, en la versión del Tratado de Amsterdam de 1997 (actual artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea-TFUE), al introducir por vez primera la edad como razón de discriminación frente a la cual la Comunidad Europea quedaba facultada para adoptar las pertinentes medidas antidiscriminatorias¹⁹. Precisamente, a raíz de las competencias otorgadas por dicho precepto, el Consejo aprobó la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²⁰. Más concretamente, dicha directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por distintos motivos, entre los que se encuentra, precisamente, la edad, en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato (cfr. artículo 1)²¹.

A tal fin, en primer lugar, la Directiva establece que, a sus efectos, se entiende por principio de igualdad de trato "la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualesquiera de los motivos (...)" [que ella misma tipifica, entre los que se encuentra, como se acaba de comentar, el motivo de edad] (cfr. artículo 2.1). Acto seguido, se definen ambas modalidades de discriminación.

Así, de acuerdo con dichas definiciones, existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de edad.

Y se producirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de una edad determinada, respecto de otras personas. Ahora bien, cabe una importante excepción al respecto, que radica en que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y siempre y cuando los medios para la consecución de dicha finalidad sean adecuados y necesarios (cfr. artículo 2.2).

Por otro lado, la Directiva dedica su artículo 6 a la justificación de diferencias de trato por motivos de edad, de forma y manera que contempla una serie de excepciones al concepto de discriminación, a pesar de que la prohibición de discriminación por razo-

¹⁹ De acuerdo con el Libro Verde sobre Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada, de 28 de mayo de 2004 [COM (2004) 379 final], «este artículo constituyó un avance muy importante en la lucha contra la discriminación por nuevas razones que incluían el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la edad, la discapacidad y la orientación sexual» (p. 5).

²⁰ DOCE de 2 de diciembre de 2000, L 303.

²¹ En los Considerandos de la Directiva, tras considerar que la discriminación por edad puede poner en peligro, 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 (cfr. 6º Considerando), se prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de edad (cfr. 12º Considerando).

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

nes de edad constituya un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad del mismo (cfr. 25º Considerando)²².

En concreto, en su apartado primero, se establece 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 necesario²³. Es más, se concreta que dichas diferencias de trato podrán incluir²⁴:

- El establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la forma-

²² En cualquier caso, como se ha advertido por la doctrina científica, «el listado del artículo 6.1 de la Directiva 2000/78 tiene un valor meramente indicativo o ejemplificativo, de modo que al transponer la Directiva, los Estados no están obligados a confeccionar una relación específica de las diferencias de trato que puedan estar justificadas por un objetivo legítimo; incluso en el caso de optar por hacerlo, podrán incluir en la misma supuestos distintos de los que en concreto menciona la Directiva» (Guerrero Padrón, T. «Jurisprudencia comunitaria sobre diferencias de trato por razón de edad y cumplimiento de la edad de jubilación». En *Revista de Derecho Social*, 2014, núm. 65, p. 126).

²³ En ese mismo sentido, vid. 25º Considerando. Como ha advertido la doctrina científica, «se trata de elementos valorativos de notable imprecisión, susceptibles de variadas interpretaciones (...). De este modo el poder legislativo comunitario está llevando a cabo una tarea normativa sintetizadora, en parte, de la doctrina jurisprudencial previa del TJCE; pero, al mismo tiempo, advierte al órgano jurisdiccional de los criterios interpretativos que debe utilizar en el futuro. Teóricamente, el artículo 6.1 de la Directiva 2000/78 es un precepto abierto; el resto del artículo 6.1 simplemente enuncia, a modo ejemplificativo, una serie de situaciones en las que se entiende que dichos factores concurren...» [Ballester Pastor, M.A. «El tratamiento de la edad en Derecho comunitario». En *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración* (Camas Roda, F. Coord.). Barcelona: Bosch, 2009, p.102].

Más concretamente, la STJUE, de 9 de septiembre de 2011, asuntos acumulados Sabine Hennigs contra Eisenbahn (C-297/10) y Bundesamt y Land Berlin contra Alexander Mai (C-298/10) considera que una medida prevista en un convenio colectivo que establece que, dentro de cada grado, el escalón de salario base de un empleado se determina en función de la edad que dicho empleado tenga en el momento de su contratación se opone al principio de no discriminación por razón de la edad, por no existir los elementos finalista e instrumental contemplados en el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE. Por el contrario, se considera que se dan tales elementos y que, por tanto, no se vulnera el principio de no discriminación, cuando una medida prevista por un convenio colectivo, que sustituye un sistema retributivo que establece una discriminación por razón de la edad por otro basado en criterios objetivos, mantiene a la vez, durante un periodo transitorio y limitado en el tiempo, algunos de los efectos discriminatorios del primero de dichos sistemas a fin de garantizar a los empleados ya contratados la transición al nuevo sistema sin que tengan que sufrir una pérdida de ingreso.

²⁴ Pese a ello, parte de la doctrina científica ha entendido que este tipo de excepciones «resultan particularmente peligrosas porque justifican ciertos estereotipos atribuidos a los trabajadores de mayor edad (escasa formación o dificultades para la misma y salida inminente del mercado de trabajo)» [Ballester Pastor, M.A. «Género y edad: los dos extremos del principio antidiscriminatorio comunitario». En VVAA. *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social* (Cabeza Pereiro, J., Ballester Pastor, M.A. y Fernández Prieto, M., Dirs.). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi, 2009, p. 37]. En el mismo sentido, véase Barcelo Fernández, J. «La edad de jubilación como política de empleo y como posible medida discriminatoria». En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, núm. 39, p. 91. Y tampoco han faltado posturas críticas más radicales, pues se ha llegado a señalar que una regulación como esta «acaba legitimando las diferencias y haciendo casi innecesaria la aportación de una justificación que la propia Directiva ya contiene. Más que poner en guardia frente al uso de la edad como factor de diferenciación, la Directiva acaba legitimándola» (González Ortega, S. «La discriminación por edad». En *Temas Laborales*, 2001, 59, p. 104).

El envejecimiento de la población trabajadora

ción profesional, de empleo y de trabajo²⁵, incluidas las condiciones de despido y remuneración, para los trabajadores de mayor edad, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas.

- 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.
- 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.

Todo ello queda englobado, asimismo, en lo preceptuado, con carácter más general, en el artículo 4, relativo a los requisitos profesionales, ya que se contempla la posibilidad de que los Estados miembros puedan disponer que una diferencia de trato basada en la edad no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado²⁶. Y otro tanto puede indicarse respecto al artículo 7, que bajo la rúbrica "acción positiva y medidas específicas", en su apartado primero, dispone 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 la edad.

Finalmente, en la misma línea de excepcionar el contenido del concepto de discriminación, en el artículo 6.2 se establece 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 discriminaciones por razón de sexo"*²⁷.

²⁵ La STJUE, de 22 de noviembre de 2005, asunto Werner Mangold contra Rüdiger Helm, considera que se opone a la Directiva 2000/78/CE celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores de más de 52 años, sin límite alguno.

²⁶ Aunque del 23º Considerando cabe deducir un cierto matiz de excepcionalidad respecto a dicha posibilidad, al asumir que ello solamente podrá suceder «en muy contadas circunstancias». En ese sentido, la STJUE de 12 de enero de 2010, Colin Wolf contra Stadt Frankfurt am Main (Asunto C-229/08) señala que «no es el motivo en el que se basa la diferencia de trato sino una característica vinculada a dicho motivo la que debe constituir un requisito profesional esencial determinante» (Fundamento 35º). Así, se señala que «el hecho de disponer de una capacidad física particularmente importante puede considerarse una exigencia profesional esencial y determinante» (Fundamento 40º).

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

Para terminar con lo relativo al concepto de discriminación, también se matiza que el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con la edad que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de que el concepto de acoso pueda definirse de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro (cfr. artículo 2.3).

Determinado el significado de igualdad de trato y no discriminación, no menos importante es el alcance que se prevé para con el mismo. De este modo, el artículo 3 de la Directiva, al referirse al ámbito de aplicación, determina que dicho significado es válido para *"todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: (a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción; (b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica; (c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración; (d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas"* (cfr. apartado primero).

Pero también se matiza, por una parte, que el significado de igualdad de trato y no discriminación no alcanza a *"los pagos de cualquier tipo efectuados por los regímenes públicos o asimilados, incluidos los regímenes públicos de Seguridad Social o de protección social"* (cfr. apartado tercero), y, por otra parte, que los Estados miembros podrán prever la posibilidad de exceptuar respecto al alcance del concepto de igualdad de trato y no discriminación las cuestiones relacionadas con la edad en el ámbito de las fuerzas armadas (cfr. apartado cuarto).

²⁷ Al respecto, el TJUE no considera que la jubilación forzosa vulnera el principio antidiscriminatorio por razón de edad, siempre que su regulación obedezca a una finalidad legítima de política de empleo y que los medios para esa finalidad sean adecuados y necesarios. Ello no obstante, el TJUE ha señalado que es competencia de los órganos jurisdiccionales internos la comprobación de que, efectivamente, concurre una motivación de política de empleo, en los términos indicados (véase Ballester Pastor, A. «El principio de igualdad de trato y no discriminación». En VVAA. Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012, pp. 153-155). Por todas, véanse la STJUE, de 16 de octubre de 2007, asunto Félix Palacios de la Villa contra Cortefiel Servicios S.A. (C-411/05); la STSJU, de 18 de noviembre de 2010, asuntos acumulados Vasil Ivanov Georgiev contra Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv. (C-250/09) y (C-268/09); la STJUE, de 21 de julio de 2011, asuntos acumulados Gerhard Fuchs (C-159/10) y Peter Köhler (C-160/10) contra Land Hessen. Asimismo, parte de la doctrina científica ha llamado la atención sobre la circunstancia de que en este caso «no se exija una justificación objetiva y razonable», tal y como se exige en el primer apartado del artículo 6 (Barcelo Fernández, J., ob. cit., p. 90).

El envejecimiento de la población trabajadora

En íntima conexión con el alcance del derecho a la no discriminación, desde el punto de vista procesal, se establece que las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la edad deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. Y a fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, se dispone también que se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales (cfr. 29º Considerando y artículo 9). Igualmente, en virtud de lo establecido en el artículo 10, relativo a la carga de la prueba, los Estados miembros deben adoptar *"las medidas necesarias para garantizar que corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta"* (cfr. apartado primero, en conexión con el 31º Considerando).

Por último, de cara a extender dicho alcance se otorga una especial importancia al diálogo social²⁸, y dentro del mismo, a la negociación colectiva, dado que, en virtud de lo establecido en el artículo 10 *"los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, la celebración a nivel apropiado, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias"* en todos los ámbitos arriba referenciados (cfr. apartado 2). Un ejemplo de ello lo constituyen las *"Directrices voluntarias en apoyo de la diversidad de edad en el sector de comercio"*, adoptadas el 11 de marzo de 2002, por los interlocutores sociales EuroCommerce y UNI-Europa Comercio²⁹. Entre las recomendaciones que se recogen pueden destacarse las siguientes:

- Los trabajadores de más edad no deben ser objeto de discriminación en el lugar de trabajo. Se adoptará un enfoque neutro en cuanto a la edad en lo concerniente a las relaciones de empleo. La contratación, la formación y la distribución de puestos en la empresa dependerán de las calificaciones y las aptitudes, independientemente de la edad de la persona concernida.
- Los empleadores y sus empleados de más edad examinarán en común toda opción mutuamente beneficiosa mediante la cual puedan permanecer más tiempo

²⁸ No cabe olvidar que, de acuerdo con el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la UE, el Diálogo Social es uno de los objetivos de la UE y de los Estados miembros.

²⁹ Profundiza en idénticas cuestiones, en el ámbito del comercio minorista, la OIT, en el documento «Las necesidades de los trabajadores de edad en relación con la evolución de los procedimientos de trabajo y el entorno laboral en el comercio minorista», que constituye la Ponencia para el debate en el Foro del diálogo mundial sobre las necesidades de los trabajadores de edad en relación con la evolución de los procedimientos de trabajo y el entorno laboral en el comercio minorista (21-22 de septiembre 2011). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011, 45 pp.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

en la vida activa o retirarse anticipadamente. Esto podría lograrse mediante planes de jubilación flexibles en el transcurso de los últimos años activos, durante los que pueden compaginarse las necesidades de los trabajadores individuales, las empresas y las sociedades.

- En muchos casos la tecnología y la ergonomía modernas pueden aumentar la productividad, al mismo tiempo que fomentan la calidad del trabajo. Por consiguiente, siempre que sea posible se tomará en cuenta la edad en el momento de diseñar puestos de trabajo.
- Los interlocutores sociales tienen un papel especial que desempeñar para encontrar nuevas formas de trabajo y de formación, y para facilitar la integración permanente de los trabajadores de más edad. Los incentivos deben alentar a los trabajadores de toda edad a aprovechar las oportunidades de aprender y de formarse. Es importante que los trabajadores de más edad tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación y deben beneficiarse en la mayor medida posible de programas, cursos y seminarios, tomando en cuenta las calificaciones y aptitudes iniciales, especialmente con respecto a la introducción de nuevas tecnologías o procesos de trabajo.
- Programas mutuamente convenidos y fácilmente adaptables. Tendrán en cuenta, donde convenga, requisitos específicos de los trabajadores de más edad. Por ejemplo, el tiempo de trabajo podría ajustarse de acuerdo con las disposiciones legales vigentes donde sea mutuamente beneficioso para satisfacer las necesidades/capacidades cambiantes de los trabajadores. Puede fomentarse el trabajo a tiempo parcial voluntario y el trabajo flexible voluntario, para permitir a los trabajadores de más edad conservar la salud y seguir participando activamente en la vida profesional hasta la jubilación. Se tomarán en cuenta los posibles efectos negativos de estos acuerdos para las futuras pensiones de los trabajadores.

La importancia de la Carta de los Derechos Fundamentales y de su apertura hacia el Consejo de Europa

Posteriormente, el compromiso de la Unión Europea con el principio de no discriminación se reafirmó con la proclamación de la Carta de los Derechos Fundamentales, de 7 de diciembre de 2000 (CDF), pues mientras que el artículo 20 establece el principio general de igualdad ante la ley, el artículo 21 aborda el derecho a la no discriminación por distintos motivos, entre los que se encuentra también la edad³⁰. Además, conviene

³⁰ Téngase en cuenta que la redacción de la misma fue adaptada el 12 de diciembre de 2007. Su versión puede consultarse en el DOUE de 14 de diciembre de 2007, C 303.

El envejecimiento de la población trabajadora

recordar que a partir del TUE de Lisboa la CDF tiene el mismo valor jurídico de los Tratados, por lo que forma parte del Derecho originario o primario de la Unión (cfr. artículo 6.1)³¹.

La conjunción entre el TFUE y la CDF se establece en las Explicaciones sobre la propia CDF³². Así, tras referenciar que el apartado 1 del artículo 21, en el que se recoge la prohibición de discriminación por edad, se inspira en el artículo 13 del TCE, sustituido ahora por el artículo 19 del TFUE, resulta interesante la mención expresa al artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950 (CEDH)³³, pues, en la medida en que coincide con el mismo, debe aplicarse también de acuerdo con aquel, en virtud de lo establecido en el artículo 52 de la CDF. Esto significa que aunque el derecho a la no discriminación por razón de edad es un derecho inespecífico, cuando se proyecta en el ámbito del trabajo queda investido de laboralidad, y ello a pesar de que se contemple en la CEDH y no en la Carta Social Europea (CSH). Por consiguiente, debe tenerse en cuenta que el derecho a la no discriminación por edad queda garantizado por el artículo 14 de la CEDH³⁴, y que el artículo 52 de la CDF, en su apartado tercero, establece que cuando los derechos que contiene correspondan a derechos garantizados por la CEDH, tal y como ocurre con el derecho a la no discriminación por edad, su sentido y alcance serán iguales a los que les confiere dicho convenio. Y, en consecuencia, la Unión y los Estados Miembros, cuando apliquen el Derecho de la Unión, pueden tomar en consideración las interpretaciones que sobre ese derecho en cuestión realice el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)³⁵. Y ello, sin perjuicio de que el Praesidium de

³¹ Por su parte, el Libro Verde sobre Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada, de 28 de mayo de 2004, destaca que con arreglo al artículo 51 de la CDF «los principios establecidos en ella [y, por ende, el principio de no discriminación] deben orientar el desarrollo de las políticas en la UE y la aplicación de dichas políticas por parte de las autoridades nacionales (...)». En ese sentido, también recuerda como el TJUE ha señalado sistemáticamente que los derechos humanos fundamentales derivados de los instrumentos internacionales suscritos por los Estados miembros forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión, por cuyo cumplimiento vela el TJUE [vid. STJUE de 11 de julio de 2002, *Mary Carpenter contra Secretary of State for the Home Department* (Asunto C-60/00)]. En suma, la CDF es un importante documento de referencia para el TJUE en su interpretación de la legislación de la Unión [vid. STJUE de 23 de octubre de 2003, *RTL Television GmbH contra Niedersächsische Landesmedienanstalt für privaten Rundfunk* (Asunto C-245/01)].

³² DOUE de 14 de diciembre de 2007, C 303. De dicha conjunción, y sin perjuicio de lo que se indica arriba, conviene resaltar, asimismo, lo siguiente: «no existe contradicción ni incompatibilidad entre el apartado 1 [del artículo 21] y el artículo 19 del TFUE, que tiene objetivos y alcance diferentes: el artículo 19 confiere competencias a la Unión para adoptar actos legislativos, incluida la armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, con el fin de combatir determinadas formas de discriminación que se especifican de forma exhaustiva en el citado artículo. Dicha legislación podría cubrir la acción de las autoridades de los Estados miembros (así como las relaciones entre los particulares) en cualquier ámbito dentro de los límites de las competencias de la Unión. Las disposiciones del apartado 1 del artículo 21 no confieren, sin embargo, competencias para adoptar leyes con el fin de combatir formas de discriminación en ámbitos de acción de los Estados miembros o en la esfera privada, ni constituyen una prohibición generalizada de la discriminación en dichos ámbitos. Se refieren solamente a las discriminaciones por parte de las instituciones y órganos de la Unión en el ejercicio de las competencias que les confieren los Tratados, y por parte de los Estados miembros cuando apliquen el Derecho de la Unión solamente. Por consiguiente, el apartado 1 no modifica el alcance de las competencias conferidas por el artículo 19 ni la interpretación de dicho artículo».

³³ BOE de 10 de octubre de 1979, núm. 243.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

la CDF establece que esto no debe afectar a la autonomía del Derecho de la Unión y del TJUE.

En ese sentido, resulta de interés la toma en consideración de la jurisprudencia del TEDH en torno a la discriminación³⁶. En concreto, dicha jurisprudencia ha destacado que no todas las distinciones o diferencias de tratamiento equivalen a una discriminación, y que *"una distinción es discriminatoria si carece de una justificación objetiva y razonable, es decir, si no persigue un objetivo legítimo, o si no existe una relación de proporcionalidad razonable entre los medios utilizados y los objetivos a realizar"*³⁷. Sin embargo, en la medida en que no toda distinción o diferencia de trato equivale a discriminación, y debido al carácter general del principio de no discriminación, el TEDH da cierto margen a los Estados para que puedan determinar si las diferencias entre situaciones a otros efectos análogos justifican distinciones de trato y en qué medida. Así, las situaciones en las que esas distinciones son perfectamente aceptables están suficientemente salvaguardadas por el propio significado de discriminación.

En el concreto ámbito de la no discriminación por edad, así se demuestra, por ejemplo, en la STEDH de 12 de abril de 2006, *Stec y otros* contra el Reino Unido (núms. 65731/01 y 65900/01). En este caso, el TEDH entendió que la diferencia en la edad de jubilación entre hombres y mujeres en el Reino Unido estaba destinada originalmente a corregir la posición económica desfavorecida de la mujer. Ello continuó justificándose razonable y objetivamente por ese motivo hasta que los cambios sociales y económicos eliminaron la necesidad de un tratamiento especial para las mujeres. Las decisiones del Estado sobre el momento preciso y los medios para corregir la desigualdad no eran tan manifiestamente irrazonables como para exceder el amplio margen de apreciación que se le permitía en ese ámbito. Por todo ello, el TEDH concluyó que no se había violado el artículo 14 de la CEDH³⁸.

Pero junto a la CEDH, y las interpretaciones que sobre la misma puede realizar el TEDH, la Unión Europea y los Estados miembros, cuando aplican el Derecho de la Unión, también pueden considerar la Carta Social Europea, hecha en Turín, el 18 de octubre de 1961 (CSE)³⁹, en su versión revisada de 1996, y las interpretaciones que sobre la misma

³⁴ El TEDH ha considerado que la edad se incluye en el apartado de «cualquier otra situación» del artículo 14 de la CEDH [en ese sentido vid. STEDH de 10 de junio de 2010, *Schwizgebel* contra Suiza (núm. 25762/07)].

³⁵ Mangas Martín, A. «Artículo 52. Alcance e interpretación de los derechos y principios». En *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo*. Bilbao: Fundación BBVA, 2008, p. 838.

³⁶ Se siguen aquí los comentarios realizados por Gil Ruiz, J.M. «Prohibición de discriminación. Artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos». En VVAA. *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea* (Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L., Dirs. y Coords.). Granada: Comares, 2017, pp. 180 y ss.

³⁷ Por todas, STEDH de 28 de mayo de 1985, *Abdulaziz, Cabalet y Balkandali* (núm. 9214/80).

El envejecimiento de la población trabajadora

pueda realizar el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS). El fundamento para ello se encuentra en el artículo 53 de la CDF, que bajo la rúbrica "nivel de protección" establece que ninguna de las disposiciones de la CDF puede interpretarse como limitativa o lesiva de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos, en su respectivo ámbito de aplicación, por el Derecho de la Unión, el Derecho Internacional y los convenios internacionales de los que son parte la Unión o todos los Estados miembros. Ciertamente, este precepto, que erigido en norma de conflicto fija un principio de preferencia por la norma que confiera una mayor protección⁴⁰, abre las puertas a la toma en consideración de la CSE, como principal texto relativo a los derechos sociales, en el seno del Consejo de Europa, y, por ende, a los pronunciamientos que sobre la misma realiza el CEDS.

De este modo, esta conexión con la CSE permite, igualmente, profundizar en el significado y alcance del principio de no discriminación por razón de edad.

En principio, la CSE no introduce una referencia expresa a la edad como causa de discriminación, pero se entiende que la misma va implícita, cuando en el artículo E, titulado "no discriminación" de la Parte V, se dispone que "*se garantizará el disfrute de los derechos reconocidos en la presente Carta sin discriminación alguna basada, en particular, en la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o cualquier otra situación*"⁴¹. Además, como ha declarado el CEDS, el artículo E se inspira en el artículo 14 de la CEDH, que, como se ha indicado, debe entenderse, por así haberlo interpretado el TEDH, sí contempla, aunque tácitamente, la no discriminación por edad⁴². Ahora bien, en el Anexo, al referirse a la parte V, artículo E, se matiza que «no se considerará discriminatoria la diferencia de trato basada en un motivo objetivo y razonable». Asimismo, el CEDS ha manifestado que el artículo E de la CDS no solamente prohíbe la discriminación directa, sino que también cualquier forma de discriminación indirecta, que puede producirse por no adoptar las medidas adecuadas que garanticen que los derechos y las ventajas colectivas que, en principio, se regulan para todos, sean realmente accesibles para todos⁴³.

³⁸ En el mismo sentido, pueden consultarse la STEDH de 22 de agosto de 2006, Barrow contra el Reino Unido (núm. 42735/02), la STEDH de 22 de agosto de 2006, Pearson contra el Reino Unido (núm. 8374/03) y la STEDH de 22 de agosto de 2006, Walker contra el Reino Unido (núm. 37212/02).

³⁹ BOE de 26 de junio de 1980, núm. 153. A la que hay que añadir el Protocolo Adicional hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988 (BOE de 25 de abril de 2000, núm. 99).

⁴⁰ Monereo Pérez, J.L. «Artículo 53». En VVAA. La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L., Dirs. y Coords.). Comares: Granada, 2012, p. 1400.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

Al jugar el principio de prohibición de discriminación por edad un papel especial respecto a los trabajadores de edad avanzada, necesariamente debe proyectarse hacia la regulación contenida por la CSE en materia de personas de edad avanzada⁴⁴. Así, el artículo 23, relativo al "derecho de las personas de edad avanzada a protección social" establece para las partes el compromiso *"a adoptar o a promover, directamente o en cooperación con organizaciones públicas o privadas, medidas apropiadas orientadas [entre otras cuestiones]: a permitir que las personas de edad avanzada sigan siendo miembros plenos de la sociedad durante el mayor tiempo posible"*. Además, a efectos interpretativos, en el Anexo, al referirse a este precepto, se especifica que *"la expresión "durante el mayor tiempo posible" hace referencia a la capacidad física, psicológica e intelectual de la persona de edad avanzada"*. Todo ello parece estar en sintonía con el concepto de trabajador de edad avanzada anteriormente comentado, así como con la tesis sostenida sobre la función que debiera jugar la jubilación y con la idea de envejecimiento activo (supra 1). Es más, de acuerdo con lo establecido en las explicaciones sobre la propia CDF, el artículo 23 de la CSE, junto a los puntos 24 y 25 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de 9 de diciembre de 1989, inspira al artículo 25 de la CDF, relativo a los "derechos de las personas mayores", y que reza como sigue: *"la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural"*.

De hecho, como ya advirtiera la doctrina científica, al referirse al Protocolo Adicional de 1988, la CSE, tal y como está siendo aquí analizada, en su versión revisada, "no se limita a propugnar la protección pasiva de los trabajadores mayores sustituyendo salarios por pensiones, y dando por supuesto que el cumplimiento de una edad es causa de extinción del contrato de trabajo, sino que, con mucha mayor amplitud de miras, aspira a la inserción social plena de los mayores, que no tiene por qué pasar necesariamente por el trámite jurídico de la jubilación, entendida como apartamiento total del trabajo. En efecto, la referida inserción social incluye de manera primordial la posibilidad de

⁴¹ Así lo ha interpretado el propio CEDS en su Decisión de 4 de noviembre de 2003, Par Autisme-Europe contra Francia (núm. 13/2002), §51.

⁴² Véase la Decisión del CEDS de 4 de noviembre de 2003, Par Autisme-Europe contra Francia (núm. 13/2002), §52.

⁴³ Vid. Decisión del CEDS de 4 de noviembre de 2003, Par Autisme-Europe contra Francia (núm. 13/2002), §52 y Decisión del CEDS de 7 de diciembre de 2005, European Roma Rights Centre contra Italia (núm. 27/2004), §36.

⁴⁴ Además, debe tenerse en cuenta que el propio CEDS ha manifestado que la función del artículo E consiste en ayudar a garantizar el disfrute de todos los derechos contenidos en la CSE en términos de igualdad y efectividad, independientemente de las especiales características que pueden presentar ciertas personas o grupos de personas. Precisamente por ello, el CEDS entiende que el derecho a la no discriminación contenido en el artículo E no es un derecho autónomo que pueda invocarse de manera independiente o autónoma, sin conexión con alguno de los derechos contemplados en la propia CDS [vid. Decisión del CEDS de 4 de noviembre de 2003, Par Autisme-Europe contra Francia (núm. 13/2002), §51].

El envejecimiento de la población trabajadora

mantenimiento o de reincorporación del trabajador mayor al mercado de trabajo⁴⁵. Y es respecto a esa posibilidad donde debe actuar el derecho de no discriminación por edad, con el contenido y alcance aquí comentados.

Por consiguiente, el CEDS se ha pronunciado sobre políticas nacionales para permitir o fomentar que las personas mayores permanezcan trabajando. Al respecto, ha considerado que el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido, que se contempla en el artículo 1.2 de la CSE, constituye uno de los principales objetivos del artículo 23 de la CSE, en el sentido de permitir a las personas mayores que permanezcan como miembros de pleno derecho de la sociedad y, consiguientemente, que no sufran ostracismo alguno por razón de su edad. Y por ello, considera que no se puede excluir a dichas personas de la protección efectiva de dicho derecho. Así, al margen del derecho a la pensión, que constituye, sin duda, un elemento importante de la protección social destinado a garantizar un nivel de vida decente para las personas mayores, el CEDS sostiene que, en virtud de lo establecido en el artículo 1.2 de la CSE, los derechos de tales personas en el lugar de trabajo no pueden disociarse de la protección contra la discriminación, especialmente por razones de edad. En coherencia con todo ello, el CEDS entiende que debería reconocerse a toda persona, tanto si se encuentra activa como jubilada, el derecho a participar en los diversos ámbitos de actividad de la sociedad, incluidas las medidas tendentes a permitir a las personas mayores que continúen trabajando o animándolas a ello. Entre dichas medidas figuran la prolongación de la edad para jubilarse o la posibilidad de acogerse a una jubilación anticipada con el fin de ejercer otro empleo o una actividad no asalariada⁴⁶.

La regulación en España

La igualdad de trato, y por derivación la prohibición de la discriminación, encuentran en España su máxima expresión en la Constitución, primero, al contemplarse la igualdad entre los valores superiores del ordenamiento jurídico (cfr. artículo 1.1); segundo, al establecerse como derecho fundamental la igualdad formal, en el sentido de conside-

⁴⁵ Montoya Melgar, A. "La vejez ante el Derecho del Trabajo". En *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2013, núm. 159, pp. 216-217.

⁴⁶ Vid. Decisión del CEDS de 2 de julio de 2013, *Fellesforbundet for Sjøfolk contra Noruega* (núm. 74/2011), §115 y §116. Además, esta decisión recuerda que los instrumentos adoptados en la materia por la Asamblea parlamentaria del Consejo de Europa se pronuncian en el mismo sentido. Exactamente, entre tales instrumentos se encuentran la Resolución 1793 (2011) Por una longevidad positiva: capitalizar el empleo y el potencial de trabajo de las personas mayores; la Recomendación 1796 (2007) sobre La situación de las personas mayores en Europa; y la Resolución 1502 (2006) Los retos demográficos para la cohesión social (vid. §116).

⁴⁷ Debe considerarse, conforme a la STC 75/983, de 3 de agosto, que «la edad no es de las circunstancias enunciadas normativamente en el artículo 14, pero no ha de verse aquí una intención tipificadora cerrada que excluya cualquiera otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, carácter de circunstancia personal que debe predicarse de la edad (...) (F.J. 3º).

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

rar que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", entre las que debe incluirse también la edad (cfr. artículo 14)⁴⁷; y, tercero, al regularse la igualdad material, en la medida en que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social" (cfr. artículo 9.2). Además, la igualdad material se relaciona con la idea de "Estado social" (cfr. artículo 1.1) y con la interacción que ello conlleva entre, por una parte, los poderes públicos y, por otra parte, los sindicatos y las asociaciones empresariales (cfr. artículo 7)⁴⁸.

Ahora bien, conjugando la igualdad formal y la igualdad material, el Tribunal Constitucional ha matizado que el principio de igualdad formal no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. Así, con fundamento en la jurisprudencia del TEDH sobre el artículo 14 de la CEDH, señala que "toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación", al entender que "la igualdad es sólo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida" (STC 22/1981, de 2 de julio, F.J. 3º). Por consiguiente, el artículo 14 de la Constitución "contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas" (STC 119/2002, de 20 de mayo, F.J. 3º). De este modo, la proporcionalidad, como elemento finalista, se erige en un criterio clave para determinar cuándo una diferencia de trato resulta justificada, fundada y razonable. En concreto, en lo que interesa a los efectos de este estudio, el Tribunal Constitucional ha considerado que «la edad, como factor al que alcanza la

⁴⁸ Así, se afirma que «al legislador, a los jueces y tribunales y a las inspecciones de trabajo les corresponde —y más si cabe en tiempos de crisis económica— garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades de todos los trabajadores sea cual sea la edad de los mismos evitando tratos desfavorables y toda práctica discriminatoria al respecto; y a los empresarios, trabajadores, sindicatos y patronales, también les corresponde negociar colectivamente, y adoptar guías prácticas para programar una gestión de la edad en los centros de trabajo acorde con los criterios de la responsabilidad social de las empresas, todo ello en aras al respeto debido del trabajo decente» (Pérez Amorós, F., ob. cit., p. 43).

El envejecimiento de la población trabajadora

prohibición constitucional de discriminación, sólo puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad» (STC 66/2015, de 13 de abril, F.J. 4º). Con otras palabras, *"el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida"* (STC 112/2017, de 16 de octubre, F.J. 3º, en relación con la STC 27/2004, de 4 de marzo, F.J. 2º y las SSTC que esta última cita). Así, para comprobar si una determinada medida que establece una diferencia de trato basada en la edad "supera el principio de proporcionalidad es necesario constatar si cumple las tres condiciones siguientes:

- Si la medida es idónea o adecuada para alcanzar el fin constitucionalmente legítimo perseguido por ella (juicio de idoneidad);
- Si la medida idónea o adecuada es, además, necesaria, en el sentido de que no exista otra medida menos lesiva para la consecución de tal fin con igual eficacia (juicio de necesidad); y,
- Si la medida idónea y menos lesiva resulta ponderada o equilibrada, por derivarse de su aplicación más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o intereses en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)" (STC 89/2017, de 4 de julio, F.J. 9º, reproduciendo lo ya señalado reiteradamente, entre otras, en la STC 48/2005, de 3 de marzo, F.J. 7º; la STC 70/2002, de 3 de abril, F.J. 10; o la STC 66/1995, de 8 de marzo, F.J. 5º).

En el estricto ámbito de las relaciones laborales, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET)⁴⁹, reconoce el derecho del trabajador a no ser discriminado por razón de edad (cfr. artículos 4.2.c y 17), lo que supone que cualquier medida empresarial (movilidad funcional o geográfica, reducción de jornada, suspensión o extinción del contrato, etc.) motivada exclusivamente por la edad avanzada del trabajador debe ser calificada de discriminatoria, al igual que la negativa del empresario a contratar a un trabajador por el puro hecho de su edad avanzada, siempre que esta no se traduzca en una reducción o pérdida de la capacidad laboral. Por ende, también deben reputarse discriminatorios los actos de acoso u otro tipo de hostigamiento o vejación basados en la edad del trabajador⁵⁰.

⁴⁹ BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

⁵⁰ Montoya Melgar, A., ob. cit., p. 217.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

Igualmente, conviene recordar que, en virtud de lo regulado por la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal⁵¹, los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en la edad en las empresas usuarias (cfr. artículo 11.1).

Y cuando el trabajo a realizar requiera la colegiación previa en el correspondiente Colegio Profesional, la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales⁵², se encarga de regular la igualdad de trato y no discriminación, al establecer que el acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación, entre otras razones, en particular, por la edad (cfr. artículo 15).

Por otro lado, tampoco cabe olvidar que, conforme a lo establecido en la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional⁵³, los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deben garantizar a estos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a la igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de edad (cfr. artículo 3.1.c).

Asimismo, como concreción del diálogo social, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016, 2017⁵⁴, bajo la rúbrica «igualdad de trato y oportunidades» manifiesta como las organizaciones empresariales y sindicales comparten «la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas,...» (apartado 6 del Capítulo II, relativo a "Impulsar el empleo de calidad y con derechos").

Por su parte, algunos convenios colectivos también contemplan manifestaciones del principio de igualdad, en su vertiente de no discriminación. Así, tomando en consideración los convenios colectivos publicados en el BOE durante el año 2017, por ejemplo, el

⁵¹ BOE de 2 de junio de 1994, núm. 131.

⁵² BOE de 15 de febrero de 1974, núm. 40.

⁵³ BOE de 30 de noviembre de 1999, núm. 286.

⁵⁴ BOE de 20 de junio de 2015, núm. 147.

El envejecimiento de la población trabajadora

Convenio colectivo de Aceites del Sur-Coosur, S.A., de 30 de junio de 2017⁵⁵, establece que, en materia de contratación e ingreso, la empresa velará para que en ningún momento se produzca discriminación por razón de edad (cfr. artículo 9). El Convenio colectivo de Externalizaciones Empresariales JM, S.L., de 29 de diciembre de 2016⁵⁶, dispone que no cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, pudiendo efectuar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales (cfr. artículo 10). Por su parte, el I Convenio colectivo de Mega 2 Servicios Integrales, S.L., de 23 de mayo de 2017⁵⁷, tras establecer de manera genérica que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por edad (cfr. artículo 11), recoge el compromiso de las partes afectadas de promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de edad (cfr. artículo 45)⁵⁸. El Convenio colectivo de Distrigal, S.L., de 10 de julio de 2017⁵⁹, establece, de manera general, que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razón de edad (cfr. artículo 10)⁶⁰. En parecidos términos, el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, de 20 de abril de 2017⁶¹, recoge la voluntad de los firmantes de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por edad. Además, en dicho convenio se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND), integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio, y que entre sus funciones debe realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de edad (cfr. artículo 50)⁶². El Convenio colectivo del grupo Cetelem, de 24 de febrero de 2017⁶³, recoge el compromiso de las partes firmantes de promover el principio de oportunidad en trabajo, por lo que las en-

⁵⁵ BOE de 10 de octubre de 2017, núm. 244.

⁵⁶ BOE de 4 de julio de 2017, núm. 158.

⁵⁷ BOE de 24 de agosto de 2017, núm. 203.

⁵⁸ La misma técnica es aplicada por el Convenio colectivo de Servicios Securitas, S.A., de 18 de abril de 2017 (BOE de 12 de julio de 2017, núm. 165) (cfr., respectivamente, artículos 8 y 55), por el Convenio colectivo de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas: Atlas Servicios Empresariales, S.A.U. y Adecco Outsourcing, S.A.U., de 21 de abril de 2017 (BOE de 4 de julio de 2017, núm. 158) (cfr. respectivamente, artículos 12 y 39) o por el Convenio colectivo de Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, S.A., de 19 de abril de 2017 (BOE de 19 de junio de 2017, núm. 145) (cfr., respectivamente, artículos 10 y 31).

⁵⁹ BOE de 10 de octubre de 2017, núm. 244.

⁶⁰ Con un matiz en la dicción, el Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing), de 30 de mayo de 2017 (BOE de 12 de julio de 2017, núm. 165) recoge el compromiso de las partes afectadas por el convenio de promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de edad (cf. artículo 86). En cambio, el VI Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, de 8 de marzo de 2017 (BOE de 6 de julio de 2017, núm. 160) prefiere señalar que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminación por razón de edad (cfr. artículo 6).

⁶¹ BOE de 7 de octubre de 2017, núm. 242.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

tidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a evitar la discriminación por edad (cfr. Disposición Adicional segunda).

Junto a esa manifestación del principio de igualdad formal, la igualdad material se plasma en la posibilidad que se brinda al Gobierno para "*regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo, que perfectamente pueden ser de edad avanzada*", así como para "*otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo*", entre los que también pueden encontrarse las personas de edad avanzada, si bien es cierto que todas esas medidas deben orientarse prioritariamente "*a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido*" (cfr. artículo 17.3 del TRLET).

Finalmente, también está encaminada a hacer efectiva esa igualdad la tipificación como infracción muy grave, tanto en materia de relaciones laborales como en materia de empleo, de la discriminación por edad que se realiza por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁶⁴ (cfr., respectivamente, artículos 8.12 y 16.1.c).

En lo que se refiere al trabajo autónomo, la Ley 20/2007, de 22 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)⁶⁵, reconoce al trabajador autónomo, en el ejercicio de su actividad profesional, el derecho individual a la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de edad (cfr. artículo 4.3.a). Y junto a dicha manifestación del principio de igualdad formal, la LETA también contempla una manifestación de la igualdad material, al establecer que "*los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación*" (cfr. artículo 26.4).

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba

⁶² Contempla también una Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el Sector que trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse, entre motivos, por razón de edad, el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, de 5 de abril de 2017 (cfr. artículo 89).

⁶³ BOE de 29 de junio de 2017, núm. 154.

⁶⁴ BOE de 8 de agosto de 2000, núm. 189).

⁶⁵ BOE de 12 de julio de 2007, núm. 166.

El envejecimiento de la población trabajadora

el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP)⁶⁶, se limita a contemplar el principio de igualdad formal, al disponer que los empleados públicos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, tienen el derecho de carácter individual a la no discriminación por razón de edad (cfr. artículo 14.i).

Concreción y análisis de las medidas laborales tendentes a garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad

Contextualizado el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad en el ámbito laboral, y determinado su significado y alcance, a continuación se concretarán y analizarán las principales medidas laborales que contempla el ordenamiento jurídico español para garantizar dicho derecho. Para ello, se centrará la atención en tres ámbitos, a saber, la contratación o empleo, las condiciones de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.

La contratación o empleo

El estudio de la concreción de las medidas laborales tendentes a garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito de la contratación o, en sentido más amplio, del empleo, pasa por referirse a las políticas de empleo y, en concreto, a la regulación que sobre las mismas realiza el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (TRLE)⁶⁷.

En efecto, debiéndose entender por políticas de empleo "el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo" (cfr. artículo 1 del TRLE), resulta que entre los objetivos de dichas políticas se encuentra el "*asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral*", entre los que se mencionan expresamente los mayores de 45 años (cfr. artículo 2.d del TRLE).

En consecuencia, se establece un mandato para el Gobierno y las comunidades autó-

⁶⁶ BOE de 31 de octubre de 2015, núm. 261.

⁶⁷ BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

nomas conforme al cual deben adoptar programas específicos destinados a fomentar el empleo de estos colectivos (cfr. artículo 30.1 del TRLE). Es más, teniendo en cuenta las especiales circunstancias de los mismos, y en lo que aquí interesa, de los mayores de 45 años, los servicios públicos de empleo deben asegurar el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de los mismos y a sus necesidades específicas (cfr. artículo 30.2 del TRLE).

Y en la misma línea, en lo relativo al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, al que se refiere el artículo 40 del TRLE, la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral⁶⁸, regula entre los fines de dicho sistema “mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral” (cfr. artículo 2.d).

Precisamente, con el objetivo de materializar dicho fin, y facilitar el acceso a la oferta de formación profesional para el empleo de los trabajadores con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015⁶⁹, faculta a las Administraciones Públicas para establecer prioridades para su participación en las acciones formativas considerando los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y los objetivos estratégicos establecidos en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo, así como las propuestas y recomendaciones formuladas en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y en el informe anual (cfr. artículo 5.2).

Ciertamente, estos fundamentos jurídicos pueden servir para desarrollar las medidas laborales encaminadas a facilitar el empleo a las personas mayores de 45 años que presentan dificultades para ejercitar su derecho al trabajo, ex artículo 35.1 de la Constitución. Medidas que se erigirían así en garantes de la igualdad material, en tanto que servirían para remover los obstáculos con que estas personas se encuentran para poder acceder a un puesto de trabajo.

Así, el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020⁷⁰, al igual que hicieron las estrategias anteriores, mantiene a los parados de larga duración como uno de los objetivos

⁶⁸ BOE de 10 de septiembre de 2015, núm. 217.

⁶⁹ BOE de 5 de julio de 2017, núm. 159.

⁷⁰ BOE de 16 de diciembre de 2017, núm. 305.

El envejecimiento de la población trabajadora

prioritarios, y, entre los mismos, centra la atención en el hecho de que entre los mayores de 55 años, solo un 5% accede al empleo⁷¹. En ese sentido, se considera a los trabajadores mayores uno de los colectivos de especial atención porque reúnen muchas de las dificultades más relevantes de acceso al empleo. Y ello a pesar de que según la EPA, los mayores de 55 años han continuado aumentando la población activa. Con todo, en ese grupo de edad se dan unas tasas de ocupación inferiores en cerca de 20 puntos porcentuales a las del tramo de edad de mayor ocupación. Además, se insiste en que su transición al empleo desde el paro es de las más difíciles. Curiosamente, llama la atención que, en principio, se refiera a los mayores de 55 años, y no a los mayores de 45 años, como viene señalándose. Y se dice en principio porque, posteriormente, se aporta un dato significativo para con los trabajadores mayores de 45 años, a saber, que el 49,4% de los desempleados registrados son mayores de esa edad, casi 3 puntos más que en 2015. Y de los mismos cerca del 60% son parados de larga duración y cerca del 25% de baja cualificación.

Por ello, entre los diez principios de actuación contemplados, el tercero se centra en la calidad en la prestación de servicios a los demandantes y empleadores, garantizando la efectiva igualdad de oportunidades, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la unidad del mercado laboral, prestando especial atención a los colectivos que más lo precisen, entre los que se encuentran los trabajadores de edad avanzada. Y respecto a los objetivos, entre los denominados estratégicos o prioritarios, dentro de las cinco referencias a considerar se encuentra, en segundo lugar, el que consiste en potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación de inserción de los desempleados de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años. Por su parte, entre los denominados objetivos estructurales, el Eje 3, relativo a las oportunidades de empleo, incluye las actuaciones que tienen por objetivo incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, entre los que se encuentran los trabajadores de edad avanzada. De todos modos, es criticable que no se mencione expresamente a estos trabajadores, teniendo en cuenta su situación, tal y como se hace respecto de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de la violencia de género. Tal vez, esa carencia pueda superarse con el hecho de que este eje comprende el siguiente objetivo estructural: "*fomentar y sostener la contratación de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo*", pues, como viene sosteniéndose, las personas de edad avanzada constituyen uno de esos colectivos.

⁷¹ Véase al respecto Gimeno Díaz de Atauri, P. «Los trabajadores de más de 45 años en la crisis del mercado de trabajo». En Revista de Información Laboral, 2014, núm. 10.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

Pero sin duda, una de las principales novedades de la Estrategia 2017-2020 respecto a la anterior es que, para alcanzar los objetivos estratégicos y estructurales, recoge una batería de proyectos y medidas, que deberán ser objeto de una planificación técnica posterior más detallada. Precisamente, a los efectos que aquí interesan, resulta de interés el primero de los cuatro bloques contemplados, pues el mismo se refiere a la mejora de los sistemas de protección, en tanto en cuanto menciona, especialmente, el refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de desempleados de larga duración y mayores de cincuenta años.

Por su parte, el Plan Anual de Política de Empleo para 2017⁷², reconoce expresamente que la atención a los trabajadores mayores es uno de los retos principales, con el fin de ayudarles a vencer las dificultades que están teniendo en el acceso al empleo. Pero, en la misma línea que la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, se refiere, en principio, a los mayores de 55 años. Ahora bien, partiendo de dicha situación, el Plan contempla como uno de sus cinco objetivos, a desarrollar por los servicios públicos de empleo, en el marco de los servicios y programas previstos, el favorecer la empleabilidad de colectivos especialmente afectados por el desempleo de larga duración, en particular la de los mayores de 45 años. Y entre los seis ejes en los que se ordenan los objetivos estructurales, y que servirán de marco de actuación para todos los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral, deben destacarse el Eje 3, relativo a las oportunidades de empleo, y el Eje 4, relativo a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo⁷³.

Como puede apreciarse, ni la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, ni el Plan Anual de Política de Empleo para 2017 contemplan medidas específicas, concretas, para garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas mayores de 45 años, en cuanto a su acceso al mercado de trabajo⁷⁴. Y ello resulta clave para hacer posible el pretendido envejecimiento activo, pues para

⁷² Vid. Resolución de 18 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2017, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2017, según lo establecido en el artículo 11.2 del TRLE (BOE de 26 de diciembre de 2017, núm. 313).

⁷³ En cualquier caso, hay que tener en cuenta que, conforme a la Disposición Transitoria primera del Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, «los objetivos estratégicos y estructurales del Plan Anual de Política de Empleo para 2017 y la evaluación que se efectúe en 2018 del cumplimiento de estos, se orientarán sobre la base de los mismos objetivos de referencia establecidos por la Estrategia 2014-2016».

⁷⁴ En el mismo sentido, criticando esta falta de concreción, véase Suárez Corujo, B., ob. cit., p. 766. También criticando la falta de articulación de medidas positivas o tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en el empleo y en la ocupación de trabajadores de edad avanzada, eliminando obstáculos, removiendo barreras para contribuir de forma efectiva y real al mantenimiento de la actividad profesional de estos trabajadores durante más años puede consultarse Sánchez-Urán Azaña, Y. «Envejecimiento activo: política social y Derecho». En Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, 2013, núm. 160 (BIB 2013\2234), p. 11.

El envejecimiento de la población trabajadora

poder envejecer activamente primero hay que tener un trabajo⁷⁵. Además, ese trabajo que resulta necesario para envejecer activamente debe responder a un empleo de calidad adecuado a las cualificaciones, salud y necesidades económicas de las personas de edad avanzada⁷⁶. Porque si no se actúa en esa dirección, la posibilidad de continuar trabajando más allá de la edad de jubilación ordinaria no obedecerá a la idea de envejecimiento activo, sino que, muy al contrario, a la necesidad de obtener unos ingresos para poder subsistir⁷⁷, teniendo en cuenta que se ha producido un endurecimiento de las condiciones para devengar el derecho a la pensión, así como una rebaja de la cuantía de la misma⁷⁸. En suma, establecer medidas de política de empleo específicas para los trabajadores de edad avanzada resulta justificado, fundado, razonable y proporcional, atendiendo a su especial vulnerabilidad en el mercado de trabajo⁷⁹.

Por consiguiente, en la búsqueda de tales medidas específicas continúa siendo un adecuado referente la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)⁸⁰, dado que entre las distintas líneas de actuación que establecía, la encaminada, en concreto, a la consecución del objetivo consistente en elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores mayores de 55 años se refería a los incentivos económicos a la contratación (bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social de las empresas), al apoyo al trabajo autónomo, a la importancia de la formación a lo largo de la vida laboral para evitar la ineptitud sobrevenida (previéndose ayudas para las empresas) y a la mayor sensibilización social hacia los valores positivos de los trabajadores de mayor edad, haciendo especial hincapié en la Responsabilidad Social de las Empresas, en sintonía con lo señalado en el artículo 39 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible⁸¹.

Así, actualmente, la principal medida dirigida a favorecer la contratación de los trabajadores de edad avanzada consiste en su incentivación. Incentivación que se encuentra regulada de manera dispersa en distintas normas, entre las que cabe destacar las siguientes:

⁷⁵ Gala Durán formula este problema a través de la siguiente pregunta: «¿si una persona de 50 o más años no siempre puede mantenerse en el empleo, ¿cómo va a poder envejecer activamente?» (Gala Durán, C., ob. cit., p. 3).

⁷⁶ García Jiménez, M. «Trabajadores de edad avanzada y políticas de mercado de trabajo: retos estratégicos, contumaces realidades». En Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social. Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, 2017, núm. 409, p. 26.

⁷⁷ Gala Durán, C., ob. cit., p. 19. En el mismo sentido, véase Vivero Serrano, J.B. «La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo a título lucrativo: todo por el envejecimiento activo». En Documentación Laboral, 2015, núm. 103, p. 121.

⁷⁸ Pérez Amorós, F., ob. cit., pp. 55-56.

⁷⁹ García Jiménez, M., ob. cit., p. 28.

⁸⁰ BOE de 24 de noviembre de 2011, núm. 283. En el mismo sentido, véase Suárez Corujo, B., ob. cit., pp. 767-769.

⁸¹ BOE de 5 de marzo de 2011, núm. 55.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad⁸². En su Disposición Transitoria quinta se contempla la posibilidad de compatibilizar el subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena. Pues bien, en este caso, la ventaja o incentivo que se prevé para aquellos empresarios que decidan contratar a tiempo completo y de forma indefinida o temporal, siempre que la duración del contrato sea superior a 3 meses, a los perceptores del subsidio por desempleo mayores de 52 años consiste en que podrán descontar del salario a abonar la cuantía del subsidio recibido por el trabajador. Además, el empresario podrá obtener las bonificaciones que resulten de aplicación.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo⁸³. Conforme al artículo 2, los empresarios que contraten con carácter indefinido a un trabajador con discapacidad que en el momento de la contratación tenga 45 o más años, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 5.700 euros anuales o de 6.300 euros anuales en casos de discapacidad severa (cfr. apartado 2). Y los empresarios que contraten a un discapacitado que en el momento de la contratación tenga 45 o más años, mediante el contrato temporal de fomento del empleo, también tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social que variará en su cuantía dependiendo del grado de la discapacidad y del género (cfr. apartado 4).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁸⁴. De acuerdo con el artículo 4, los empresarios que pudiendo celebrar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores contraten a un trabajador mayor de 45 años desempleado e inscrito en la oficina de empleo tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.300 euros al año; dicha bonificación será de 1.500 euros al año, si el contrato se celebra con una mujer en ocupaciones en las que las mujeres estén menos representadas (cfr. apartado 5).
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo⁸⁵. Según el artículo 11, tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los doce meses siguientes a la contra-

⁸² BOE de 13 de diciembre de 2002, núm. 298.

⁸³ BOE de 30 de diciembre de 2006, núm. 312.

⁸⁴ BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162.

⁸⁵ BOE de 27 de julio de 2013, núm. 179.

El envejecimiento de la población trabajadora

tación, los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años, y sin trabajadores asalariados, que a partir del 24 de febrero de 2013 contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a 45 años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. Pero se requiere mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. Y en caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos. Por otro lado, este incentivo resulta incompatible con bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, por lo que, en su caso, el beneficiario deberá optar.

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS)⁸⁶. Conforme al artículo 152, los empresarios quedan exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos: (a) 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización; (b) 67 años de edad y 37 años de cotización.

De cara a fomentar el empleo de las personas de edad avanzada, tampoco cabe desconocer las muy variadas posibilidades que ofrece el autoempleo, tanto en su vertiente individual como colectiva, sobre todo cuando se trata de coordinar las políticas de empleo activas y pasivas. En su vertiente individual, conforme al artículo 282.4 del TRLGSS, *"cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia, en cuyo caso la entidad gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de la prestación en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social"*. Destaca esta previsión, pues, como se viene señalando, las personas de edad avanzada constituyen uno de los colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo. Pero, en cualquier caso, esta posibilidad se prevé con carácter general, en el artículo 33 de la LETA. Por otro lado, también puede resultar de interés la capitalización de la prestación por desempleo, contemplada en el

⁸⁶ BOE de 31 de octubre de 2015, núm. 261.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

artículo 34 de la LETA⁸⁷. Por su parte, en lo que respecta a la vertiente colectiva, conviene tener en cuenta lo establecido por la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social⁸⁸. Así, mientras que el artículo 10 de dicha norma se refiere a la capitalización de la prestación por desempleo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, el artículo 12 regula el pago único de la prestación por cese de actividad para realizar una actividad profesional como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad que tenga el carácter de laboral⁸⁹.

Finalmente, y al margen ya de los incentivos, la contratación de trabajadores en edad avanzada puede articularse a través de las llamadas «cláusulas de empleo» que suelen incorporar algunos convenios colectivos, por ejemplo, para restringir el uso de la contratación temporal⁹⁰. Se trataría de adquirir el compromiso para la contratación de trabajadores de edad avanzada, en situación de desempleo, en un determinado porcentaje sobre el total de la plantilla. Contrasta esa posibilidad con la práctica de establecer por convenio colectivo que la selección no se realizará atendiendo a criterios de edad, de cara a respetar la igualdad de trato y no discriminación por edad en la contratación⁹¹. En verdad, esta última práctica resulta demasiado general, puesto que es más que probable que no todos los puestos de trabajo se ajusten a las características de los trabajadores de edad avanzada, y porque, en realidad, no imposibilita que el empresario, con amparo en la libertad de contratación, alegue otros motivos para la no contratación de trabajadores de edad avanzada.

Las condiciones de trabajo

Como se viene advirtiendo, el envejecimiento activo debe llevarse a cabo en condiciones de trabajo decente. No en vano, “una política integral de envejecimiento activo no puede desatender la perspectiva o dimensión de participación activa de las personas

⁸⁷ Respecto a la vertiente individual del autoempleo véase García Romero, M.B. «Incentivos laborales al autoempleo (II). Prestación por desempleo y fomento de autoempleo». En VVAA. *Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre* (Farias Batlle, M. y Ferrando García, F.M., Dirs.). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi, 2015, pp. 211-239.

⁸⁸ BOE de 30 de marzo de 2011, núm. 76.

⁸⁹ En lo que respecta a la vertiente colectiva del autoempleo véase Cavas Martínez, F. «Incentivos laborales al autoempleo colectivo (I). Incentivos a la constitución de empresas de economía social». En VVAA. *Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre* (Farias Batlle, M. y Ferrando García, F.M., Dirs.). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi, 2015, pp. 241-265.

⁹⁰ Goerlich Peset, J.M. «Contratación laboral: aspectos generales». En VVAA. *Contratación laboral y tipos de contrato: criterios jurisprudenciales* (Goerlich Peset, J.M., Dir.). Valladolid: Lex Nova, 2010, pp. 32-35.

⁹¹ Vid. artículo 12 del VI Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L.U., de 5 de octubre de 2016 (BOE de 12 de enero de 2017, núm. 10).

El envejecimiento de la población trabajadora

que por razón de edad (y agravada por otras circunstancias, género, discapacidad, minoría étnica, cualificación profesional...) tienen especiales dificultades en mantener su puesto de trabajo porque, entre otras consideraciones, se les ha percibido como un coste (económico directo e indirecto) en las empresas (...)»⁹². Por ello, la mejora de las condiciones de trabajo y, de modo particular, del medioambiente de trabajo y la garantía de la Seguridad y Salud en el trabajo pueden actuar como un desincentivo a la salida temprana del mercado de trabajo y como un revulsivo para un envejecimiento activo y saludable⁹³. De ahí que deba concluirse que para evitar la discriminación por razón de edad, también en este ámbito resulta justificado, fundado, razonable y proporcional adoptar una serie de medidas laborales específicas para los trabajadores de edad avanzada.

La concreción de tales medidas resulta esencial, dada la variedad de las mismas que podrían implementarse. Y a tal fin son dos los instrumentos que pueden servir de referencia. Por un lado, la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más), dado que, al igual que se ha comentado al abordar las cuestiones relacionadas con la contratación o el empleo de las personas de edad avanzada, entre las distintas líneas de actuación que establecía, también se enumeraban medidas que atañen a las condiciones de trabajo y que siguen siendo dignas de ser tomadas en consideración⁹⁴. Y, por otro lado, la Recomendación núm. 162 de la OIT sobre trabajadores de edad, adoptada en Ginebra, el 23 de junio de 1980, en la 66ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, que también ha sido mencionada anteriormente (supra 1), dado que en el apartado II, dedicado a la "Protección", contempla multitud de medidas concretas para la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de edad avanzada⁹⁵. De ese modo, la interpretación conjunta de ambos instrumentos permite realizar la siguiente clasificación, atendiendo a las diversas medidas laborales que pueden adoptarse en relación con las condiciones de trabajo, con el fin de respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores de edad avanzada, que se materializa aquí en la posibilidad de mantener un empleo decente hasta el tránsito definitivo a la jubilación, una vez acaecido el riesgo de vejez:

⁹² Sánchez-Urán Azaña, Y., ob. cit., p. 4.

⁹³ Igartua Miró, M.T. «Cambio demográfico: envejecimiento de la población, prolongación de la vida activa y Seguridad y Salud en el trabajo». En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, vol. 4, núm. 1, p. 15.

⁹⁴ Vid. Arrieta Idiakez, F.J., ob. cit., pp. 12-13.

⁹⁵ Vid. González-Posada Martínez, E. «Los trabajadores de edad avanzada en el sistema de relaciones laborales: aspectos normativos y factores humanos». En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2015, núm. 41, pp. 14-16.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

- Medidas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Se incluyen en este apartado las medidas relacionadas con la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y la formación e información para la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de edad avanzada⁹⁶. Así, debe subrayarse la importancia de contemplar en las evaluaciones de riesgo los factores inherentes a la edad y a la antigüedad, para, posteriormente, proceder a una adecuada planificación de la actividad preventiva, que incluya, con carácter prioritario, un programa adecuado de vigilancia de la salud específica en función de los riesgos y adaptada a la edad del trabajador⁹⁷.

En concreto, en lo que se refiere a la actividad preventiva, resulta novedosa la atención que determinados convenios colectivos están prestando a la prevención del acoso moral por edad. Así, el Convenio colectivo del Grupo Unidad Editorial, de 28 de mayo de 2017⁹⁸, contempla la edad entre las razones a considerar en el Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso que regula (cfr. Anexo II). Asimismo, el Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU, de 31 de marzo de 2017⁹⁹, al tipificar la conducta de acoso moral, considera que cuando la misma venga motivada por la edad revestirá una especial gravedad (cfr. artículo 37)¹⁰⁰. Y de manera más genérica, el Convenio colectivo de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, S.A., de 31 de marzo de 2017¹⁰¹, se limita a recoger el compromiso de la Dirección de la Empresa a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad (cfr. Anexo V).

Por su parte, el Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *contact center* (antes telemarketing), de 30 de mayo de 2017 establece una interesante aportación en materia de prevención de riesgos laborales, al prever en el artículo 59, relativo a la formación e información en la prevención, la impartición de un programa de formación a los delegados de prevención que contempla la materia del envejecimiento, como daño moral.

⁹⁶ Vid. Igartua Miró, M.T., ob. cit., pp. 23-30.

⁹⁷ Vid. Barceló Fernández, J. «La protección de la salud laboral de los trabajadores de edad avanzada». En *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social. Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 2016, núm. 397, pp. 75-84.

⁹⁸ BOE de 7 de octubre de 2017, núm. 242.

⁹⁹ BOE de 24 de agosto de 2017, núm. 203.

¹⁰⁰ Así se establece también, por ejemplo, en el Convenio colectivo de Eismann, SAU, de 17 de febrero de 2017 (BOE de 7 de julio de 2017, núm. 161) (cfr. artículo 37).

¹⁰¹ BOE de 19 de junio de 2017, núm. 145.

El envejecimiento de la población trabajadora

Ciertamente, en función de ello será posible corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento; modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados, en particular limitando las horas extraordinarias; adaptar el puesto de trabajo, y las tareas que este exige, al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles, y, en particular, aplicando los principios de la ergonomía, a fin de preservar la salud, prevenir los accidentes y mantener la capacidad de trabajo; prever una vigilancia más sistemática del estado de salud de los trabajadores; y prever en los lugares de trabajo, una supervisión adecuada para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores¹⁰².

- Medidas relacionadas con la flexibilización de las condiciones de trabajo. La flexibilización de las condiciones de trabajo de los trabajadores de edad avanzada no deja de ser una manifestación del principio de adaptación del trabajo a la persona, y resulta fundamental para que el envejecimiento activo resulte adecuado, de forma y manera que se alargue, en condiciones dignas, la permanencia de los trabajadores de edad avanzada en los centros de trabajo. A modo de ejemplo, el Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco, de 26 de septiembre de 2016¹⁰³, establece que las empresas acoplarán, si es posible, al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de su jubilación, retiro, etc., destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones. Además, se prevé que para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento (cfr. artículo 18). Con mayor concreción en la edad,

¹⁰² Además, todo ello se encuentra en sintonía con las «medidas de gestión de la edad» contempladas en la «NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad» (1995), del INSHT. Medidas que consisten en la adaptación de los puestos de trabajo, la promoción y prevención de la salud, el reforzamiento del papel del médico de empresa, la formación y el entrenamiento, el establecimiento y ajuste de planes de carrera y, en general, la mejora de las condiciones de trabajo y los cambios en la organización de trabajo.

Asimismo, debe considerarse la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1995, núm. 269), en la medida que ofrece una cobertura legal a las concretas medidas laborales propuestas. Así, el artículo 15.1 establece entre los principios de la acción preventiva el relativo a «adaptar el trabajo a la persona», lo que conlleva la obligación de tener en cuenta al asignar las funciones la edad avanzada del trabajador. Por su parte, el artículo 16.2.a) establece la obligación del empresario de realizar una evaluación inicial de los riesgos para la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, las características de los trabajadores, entre las que se encuentra la edad. Es más, algunos autores también defienden la posible configuración legal del trabajador maduro o de edad avanzada como trabajador especialmente sensible, y, en consecuencia la aplicación a dicho colectivo del artículo 25, en el sentido de que «los trabajadores maduros deben ser colocados en una posición específica cuando sus características personales, por la edad, los sitúen en una posición de especial sensibilidad a los riesgos, sobre todo, en aquellas actividades que al menos sean más peligrosas...» [Carrero Domínguez, C. y Moreno Márquez, A. «Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros». En *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social* (Mercader Uguina, J.R., Dir.). Valladolid: Lex Nova, 2009, p. 230].

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

el Convenio colectivo de Sistema a Domicilio SD 2000, S.L., de 29 de septiembre de 2016¹⁰⁴, establece que siempre que sea posible, y se dispongan de los conocimientos y habilidades requeridas, tendrán prioridad para el cambio de puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional, los trabajadores mayores de 55 años (cfr. artículo 13.2).

Por lo demás, podría decirse que las medidas relacionadas con la prevención de riesgos laborales suponen una condición previa para, a la luz de las mismas, y en coherencia con las mismas, poder proceder con acierto y justa proporción en la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Con todo, la variedad de estas medidas es amplia, y queda abierta a las fórmulas imaginativas que puedan implementarse en los convenios colectivos. A continuación se comentarán algunos ejemplos, con reflejo directo en los convenios colectivos publicados durante el año 2017 en el BOE:

- Cabe la posibilidad de adaptar los ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones físicas e intelectuales de los trabajadores de edad avanzada.

Así, el Convenio colectivo de Verallia Spain, S.A., fábricas, de 7 de junio de 2017¹⁰⁵, al regular la posibilidad de llevar a cabo cambios de departamento de fabricación, acuerda que a todo trabajador con 50 años de edad o 20 años de servicio en el departamento de fabricación a turno total que solicite pasar a otro departamento, se le darán todas las facilidades, respetándole su retribución garantizada (cfr. artículo 27.III). Medidas como esta podrían flexibilizar, por motivos de edad, regulaciones genéricas, en materia de grupos profesionales, como la contemplada en el Convenio colectivo de Redyser Transporte, S.L., para los centros de trabajo de Sevilla, Málaga, Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, Almería, Murcia y Alicante, de 22 de diciembre de 2016¹⁰⁶, que establece que los trabajadores serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación, sin que se produzca discriminación alguna por razón de edad (cfr. artículo 19). Con otras palabras, ofrecer a los trabajadores la posibilidad de cambiar de departamento, como forma de rotación, a partir de cierta edad, puede consistir en una buena práctica, acorde con el envejecimiento activo.

¹⁰³ BOE de 25 de enero de 2017, núm. 21.

¹⁰⁴ BOE de 2 de enero de 2017, núm. 1.

¹⁰⁵ BOE de 9 de agosto de 2017, núm. 189.

¹⁰⁶ BOE de 9 de marzo de 2017, núm. 58.

El envejecimiento de la población trabajadora

En materia de trabajo a turnos, por ejemplo, el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, de 5 de abril de 2017, establece que se ofertarán las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de día al personal en turno de noche, que tendrán preferencia, según la antigüedad en el turno de noche, para ocuparlas, aunque dentro de este turno, gozará de mejor preferencia el personal mayor de 60 años, en función progresiva de su edad (cfr. artículo 49.2). Por su parte, el VI Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L.U., de 5 de octubre de 2016, establece que los empleados que hayan cumplido la edad de 55 años podrán solicitar su exclusión del turno de noche a la Dirección de Recursos Humanos, que intentará su sustitución, en la medida que ello fuera posible (cfr. artículo 27).

- También cabría la posibilidad de incrementar las vacaciones anuales pagadas en función de la antigüedad o de la edad.

Así, el Convenio colectivo del Grupo Axa, de 21 de septiembre de 2017¹⁰⁷ contempla el derecho del personal que en el transcurso del año de que se trate cumpla 60 o más años, y hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente para tener incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad, 2 días laborables; 63 o más años, 4 días laborables (cfr. artículo 29). Ese mismo derecho a ampliar las vacaciones se contempla en el II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos, de 20 de julio de 2017¹⁰⁸, con la particularidad de exigir una antigüedad mínima de 7 años en la empresa (cfr. artículo 19.9); en el Convenio colectivo de Verallia Spain, S.A., fábricas, de 7 de junio de 2017 (cfr. artículo 34); en el VI Convenio colectivo del Grupo de empresas Generali España, de 26 de mayo de 2017¹⁰⁹, (cfr. artículo 21); o en el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, de 8 de marzo de 2017¹¹⁰, (cfr. artículo 18).

- En materia de movilidad geográfica puede ejercitarse la posibilidad que ofrece el artículo 40.5 del TRLET, es decir, a efectos de permanencia en el puesto de trabajo y evitar el traslado, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas pueden establecerse prioridades de permanencia a favor de trabajadores mayores de determinada edad, al margen de la clásica prioridad de

¹⁰⁷ BOE de 10 de octubre de 2017, núm. 244.

¹⁰⁸ BOE de 7 de octubre de 2017, núm. 242.

¹⁰⁹ BOE de 17 de julio de 2017, núm. 169.

¹¹⁰ BOE de 13 de junio de 2017, núm. 140.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

los representantes legales de los trabajadores. O, al margen de la permanencia, también pueden otorgarse otras ventajas a los trabajadores de edad avanzada.

Así, por ejemplo, el Convenio colectivo de Distrigal, S.L., de 10 de julio de 2017, en los supuestos de movilidad geográfica, establece la prioridad de los trabajadores con 55 años o más de edad para ser afectados por la movilidad en último lugar (cfr. artículo 38). Y el Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logística, SAU, de 3 de marzo de 2017¹¹¹, al abordar la figura del traslado forzoso, que operará cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de gestión que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, y que supondrá el traslado de los trabajadores afectados a otro centro de trabajo de la misma empresa con cambio de residencia, establece la edad entre los aspectos a considerar para la designación de los trabajadores afectados, y, más concretamente, señala que los trabajadores mayores de 45 años solo podrán ser objeto de traslado forzoso por una sola vez durante su vida laboral (cfr. artículo 48). Por su parte, el Convenio colectivo de Canal de Isabel II Gestión, S.A., de 2 de diciembre de 2016¹¹², veta la posibilidad de realizar reasignaciones que conlleven traslados para con mayores de 57 años, salvo que sean consecuencia de la voluntad de los mismos (cfr. artículos 15 y 20.3.c).

- Cabe la posibilidad de aprovechar la movilidad funcional para adaptar las condiciones de los trabajadores de edad avanzada, e incluso la cobertura de vacantes y los ascensos.

Así, una buena práctica de cara a respetar la igualdad de trato y la no discriminación por edad, cuando se trata de cubrir los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en la empresa, consiste en regular por convenio colectivo el respeto al principio de diversidad, conforme al cual cualquier trabajador de la empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de dicho puesto, con independencia de su edad¹¹³. También resulta conveniente referirse en los convenios colectivos a la igualdad de oportunidades, con independencia de la edad, cuando se regulan los ascensos¹¹⁴.

¹¹¹ BOE de 4 de julio de 2017, núm. 158.

¹¹² BOE de 31 de enero de 2017, núm. 26.

¹¹³ Vid. artículo 14 del XXVII Convenio colectivo de Bimbo, S.A.U., de 30 de noviembre de 2016 (BOE de 14 de febrero de 2017, núm. 38); artículo 11 del VI Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L.U., de 5 de octubre de 2016.

¹¹⁴ Vid. artículo 10 del VI Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L.U., de 5 de octubre de 2016.

El envejecimiento de la población trabajadora

La extinción del contrato de trabajo

El envejecimiento activo resulta antagónico a la extinción de los contratos de trabajo. Pero como se ha puesto de manifiesto, también es verdad que son los trabajadores de edad avanzada quienes más sufren el desempleo, y, en especial, el paro de larga duración.

Por ello, son dos las medidas laborales que en este ámbito cabe implementar. Por una parte, se trata de implementar adecuadamente las modalidades de jubilación que permiten un alargamiento de la actividad laboral más allá de la edad ordinaria para acceder a la jubilación. Por otro lado, en los supuestos en los que los trabajadores de edad avanzada son excluidos del mercado de trabajo antes de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, deben articularse medidas que posibiliten un tránsito hacia la jubilación con garantías suficientes.

Comenzando por las primeras, y dado que la jubilación es causa de extinción del contrato de trabajo (cfr. artículo 49.1.f del TRLET), debe resaltarse el hecho que ha supuesto devolver al trabajador asalariado¹¹⁵, individualmente considerado, “el derecho personalísimo a jubilarse” tras la prohibición de la “jubilación forzosa” contemplada en la Disposición Adicional 10ª del TRLET¹¹⁶, en virtud de la Disposición Final 4.2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Prohibición que cabe recordar ha sido avalada por el Tribunal Constitucional, en su sentencia de 8/2015, de 22 de enero¹¹⁷, al considerarla una medida legal que cuenta

¹¹⁵ Dado que para con los funcionarios cabe la jubilación forzosa, en los términos establecidos en el artículo 67 del TRLEBEP. Respecto a las causas que justifican la jubilación forzosa de los funcionarios véase Rodríguez Cardo, I.A. «La jubilación forzosa de los funcionarios públicos (y en especial del personal estatutario)». En *Trabajo y Derecho*, 2016, núm. 14 (LA LEY 445/2016). También resultan de interés las causas que justifican no ya la jubilación forzosa de los funcionarios, sino que la reducción de la edad de jubilación de algunos de ellos, como sucede con los policías locales. Al respecto, véase Barceló Fernández, J. «La reducción de la edad de jubilación en los policías locales». En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, núm. 43.

¹¹⁶ De acuerdo con dicha disposición «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 cláusulas».

¹¹⁷ BOE de 24 de febrero de 2015, núm. 47.

¹¹⁸ También se ha considerado por la doctrina que «subyace a la prohibición el fracaso sistemático de este tipo de cláusulas para los fines reales de política de empleo... [al apreciar] no sólo su uso desequilibrado y abusivo, sino que ante todo... su desnaturalización generalizada: lejos de cumplir una pretendida finalidad de política de fomento del empleo, lo que... [estaba] permitiendo... [era] la desatención del derecho individual a la jubilación en aras de facilitar la expulsión de los trabajadores mayores en las situaciones de crisis y en los procesos de reestructuración permanente del aparato productivo... Las jubilaciones forzosas se... [habían] convertido en medidas instrumentales de gestión de personal, que contradicen precisamente la orientación político-jurídica en favor del alargamiento y prolongación voluntaria de la vida laboral de los mayores» (Monereo Pérez, J.L. «Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites de los mismos, con particular atención a la jubilación forzosa obligatoria y al período de prueba». En *Temas Laborales*, 2013, núm. 120, pp. 468-469). Igualmente, véase García Muñoz, M. «La jubilación forzosa como medida de reparto de empleo y su incidencia en la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social». En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, vol. 4, núm. 1.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

con una justificación objetiva y razonable, por ajustarse a la política de empleo vigente, que se basa en la facilitación de la continuidad en el empleo de quienes habiendo superado la edad legal de jubilación desean continuar con su vida laboral activa¹¹⁸. A mayor abundamiento, el Tribunal Constitucional considera que la medida se legitima constitucionalmente:

- Porque la medida adoptada se dirige también a garantizar que la transición a la situación de retiro se efectúe voluntariamente por el trabajador en el ejercicio de su derecho al trabajo y de su opción individual por prolongar una vida laboral activa o pasar a una situación de inactividad total o parcial.
- Porque en el contexto socio-económico y del mercado de trabajo en el que se inserta la medida, caracterizado por una situación de crisis económica agravada por una elevada tasa de desempleo en el que, a la par que se reduce exponencialmente el número de aportantes a la Seguridad Social, aumenta el de dependientes, el objetivo de estimular la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo, sirve también para garantizar la protección de un interés general prevalente, como es la salvaguarda de la sostenibilidad del sistema de pensiones, en particular, y la viabilidad del sistema nacional de la Seguridad Social, en general, evitándose «el incremento de los déficits públicos, como consecuencia de los mayores pagos de prestaciones y en especial de las pensiones por jubilación (Pacto de Toledo). Se concluye, por tanto, que la medida sirve tanto al ejercicio del derecho individual al trabajo como a la protección del interés general subyacente¹¹⁹.

Por consiguiente, una práctica que no parece ajustada a la idea de envejecimiento activo consiste en la obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje máximo que la legislación establezca en cada momento para cada caso en concreto, con la simultánea contratación de otro trabajador a tiempo completo y contrato indefinido, bajo la condición de que el trabajador que acceda a la jubilación parcial anticipada asuma el compromiso, por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa a la edad ordinaria establecida, salvo que no cuente con

¹¹⁹ En extenso sobre la STC 8/2015, de 22 de enero de 2015, Poquet Catalá, R. «Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa». En *Temas Laborales*, 2015, núm. 128.

El envejecimiento de la población trabajadora

el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo¹²⁰.

Centrando la atención en las modalidades de jubilación que permiten un alargamiento de la actividad laboral más allá de la edad ordinaria para acceder a la jubilación, conviene distinguir las siguientes modalidades:

- Jubilación flexible. Regulada en el artículo 213.1 del TRLGSS y en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible¹²¹, consiste en que las personas que accedan a la jubilación puedan compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial. Durante dicha situación se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Jubilación parcial. Regulada en el artículo 215.1 del TRLGSS y en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial¹²², consiste en que los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación ordinaria y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, puedan acceder a la jubilación parcial. Los porcentajes

¹²⁰ Vid. artículo 59 del V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública, de 2 de diciembre de 2016 (BOE de 7 de marzo de 2017, núm. 56). Respecto al supuesto más sencillo de incentivar la jubilación vía convenio colectivo, con referencia expresa al Convenio colectivo de la empresa Automóviles Citroën España, S.A., de 26 de julio de 2012 (BOE de 13 de septiembre de 2012, núm. 221), véase Tarabini-Castellani Aznar, M. «Evolución y régimen jurídico vigente de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa». En *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2015, núm. 1, p. 46. En la misma línea, más recientemente, el Convenio colectivo de Aceites del Sur-Coosur, S.A., de 30 de junio de 2017, regula un premio de dedicación para todo el personal que se jubile en su edad reglamentaria con una antigüedad igual o superior a los veinte años; consistente en dos pagas compuestas cada una por: salario base de grupo y complemento salarial personal (cfr. artículo 26). Pero también prevé la baja voluntaria para el personal fijo de la empresa en edades comprendidas entre cincuenta y ocho y sesenta y cuatro años, y con una antigüedad mínima de dieciocho años. Como consecuencia de dicha baja la empresa le abonará al momento de la baja, el importe de una indemnización consistente en las siguientes pagas extraordinarias, compuestas de salario base de grupo y complemento salarial personal: a los cincuenta y ocho años: 30 pagas; a los cincuenta y nueve años: 27 pagas; a los sesenta años: 25 pagas; a los sesenta y un años: 22 pagas; a los sesenta y dos años: 18 pagas; a los sesenta y tres años: 11 pagas; a los sesenta y cuatro años: 6 pagas (cfr. artículo 40).

¹²¹ BOE de 27 de noviembre de 2002, núm. 284.

¹²² BOE de 27 de noviembre de 2002, núm. 284.

¹²³ Pueden consultarse al respecto López Insua, B.M. «La jubilación parcial en el marco de las políticas de fomento del envejecimiento activo y de reparto del empleo». En *Trabajo y Derecho*, 2016, núm. 16 (LA LEY 1903/2016). Palomino Saurina, P. «Aspectos relevantes de la jubilación parcial». En *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, núm. 172 (BIB 2015\172). Martínez Lucas, J.A. «El nuevo régimen jurídico de la jubilación parcial». En *Actualidad Laboral*, 2013, núm. 5 (LA LEY 2549/2013).

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

indicados deben entenderse referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable¹²³.

Por otro lado, aunque algunos convenios colectivos prevén también, en los términos del artículo 215.2 del TRLGSS, la modalidad de jubilación parcial anterior al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, se esfuerzan por evitarla y abogar, dentro de lo posible, por la jubilación parcial anteriormente comentada. Así, por ejemplo, el convenio colectivo para la industria fotográfica, de 1 de junio de 2017¹²⁴, contempla la jubilación parcial, pero prevé que considerando las especiales características del sector se procurará aplicarla desde la edad mínima de los trabajadores exigida legalmente, siempre y cuando concurren las circunstancias necesarias (cfr. artículo 17.3).

- Jubilación activa¹²⁵. Regulada en el artículo 214 del TRLGSS supone compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos: el acceso a la pensión debe haber tenido lugar una vez cumplida la edad de jubilación ordinaria; el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por ciento; el trabajo compatible puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Ahora bien, la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista. Pero si la

¹²⁴ BOE de 22 de agosto de 2017, núm. 201.

¹²⁵ Pueden consultarse sobre la materia López Aniori, M.C. «Hacia el envejecimiento activo: análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación». En *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2014, núm. 164 (BIB 2014\1059). Mercader Uguina, J.R. «¿Puede producirse la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo sin cesar el trabajador en su actividad? El RDL 5/2013 y el valor interpretativo del Oficio de Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 4 de octubre de 2013». En *Información Laboral*, 2014, núm. 1 (BIB 2014\572). Casas Baamonde, M.E. «La nueva regulación de la jubilación en el RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo». En *Relaciones Laborales*, 2013, núm. 5 (LA LEY 2112/2013). Selma Penalva, A. «Posibilidades de compatibilizar pensión de jubilación con el trabajo». En *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013, núm. 2 (BIB 2013\931). Zafra Mata, D. «Compatibilidad en el disfrute de la pensión de jubilación con la obtención de ingresos por la realización de trabajos remunerados: aspectos legislativos generales y evolución jurisprudencial hasta la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2013, de 5 de marzo, de Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. En *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, núm. 109, pp. 175-207.

El envejecimiento de la población trabajadora

actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento¹²⁶.

Para terminar con las medidas relativas a la jubilación, debe hacerse referencia a una práctica incentivadora de la postergación de la edad de jubilación consiste en generar retribuciones especiales para aquellos trabajadores de más de 60 años de edad que cuenten con una amplia antigüedad en la empresa (v.gr. 20 años). Retribución especial que puede consistir en devengar el derecho a la percepción de una paga en el momento de la jubilación en la empresa¹²⁷.

Cambiando de tercio y centrando, finalmente, la atención en las medidas que posibiliten un tránsito hacia la jubilación con garantías suficientes, se debe advertir, de entrada, que cada vez son menos los parados que perciben la protección correspondiente, una protección que, además, ahora es de menor cuantía debido a las sucesivas y últimas reformas legales del subsidio por desempleo¹²⁸.

Pese a todo, la normativa sí contempla algunas medidas que van en la dirección apuntada de facilitar un tránsito hacia la jubilación con garantías suficientes.

De este modo, el artículo 51 del TRLET, en materia de despidos colectivos, recoge alguna de esas medidas.

Para empezar, concede la posibilidad de que por convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se dé prioridad de permanencia a los trabajadores mayores de determinada edad (cfr. apartado 5).

En segundo lugar, prevé la obligación empresarial, siempre que la empresa no esté incurso en procedimiento concursal, de abonar las cuotas destinadas a la financiación

¹²⁶ Conviene recordar que según la Disposición Final sexta bis del TRLGSS, dentro del ámbito del diálogo social, y de los acuerdos en el seno del Pacto de Toledo, se procederá a aplicar al resto de la actividad por cuenta propia y al trabajo por cuenta ajena el mismo régimen de compatibilidad establecido entre la pensión de jubilación contributiva y la realización de trabajos regulado en el artículo 214 del TRLGSS. Precisamente, la doctrina científica ha criticado que «la situación actual es excesivamente restrictiva y debería flexibilizarse si se quiere fomentar adecuadamente el envejecimiento activo» (Gala Durán, C., *ob. cit.*, p. 10).

¹²⁷ Vid. artículo 31 del Convenio colectivo nacional de ciclo de comercio de papel artes gráficas, de 19 de diciembre de 2016 (BOE de 6 de marzo de 2017, núm. 55).

¹²⁸ Al respecto, se ha señalado por la doctrina científica que esa situación constituye «una incongruencia y una depreciación que merecen especial consideración si nos referimos al colectivo de trabajadores de edad en situación de paro de larga duración, pues siendo cierto que, algunos pueden tener más probabilidades de tener cubierto el período de previa cotización exigido, también lo es que muchos agotan la duración máxima del subsidio por desempleo (nivel contributivo) sin haber logrado acceder a un nuevo empleo, hecho que representa una afrenta (...) para el colectivo de trabajadores de edad y una nueva referencia para valorar la decencia del trabajo de los mismos» (Pérez Amorós, F., *ob. cit.*, pp. 56-57).

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

de un convenio especial con la Seguridad Social en favor de los trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967 (cfr. apartado 9, en relación con la Disposición Adicional decimotercera del TRLGSS). Lo que sucede es que a partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 63 años o, en su caso, de 61 años, las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a su exclusivo cargo, por lo que, a partir de ese momento, esta medida deja de cumplir su función de “puente de protección” hacia la jubilación (cfr. Disposición Adicional decimotercera.2 del TRLGSS).

En tercer lugar, establece que la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, debe incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo (cfr. apartado 10). Pues bien, conforme al Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada¹²⁹, dicho plan garantizará todas esas medidas “con especial extensión e intensidad a los de mayor edad” (cfr. artículo 9.2).

En cuarto lugar, se prevé que cuando el despido colectivo incluya a trabajadores de 50 o más años de edad, las empresas deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, en los términos establecidos por la Disposición Adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del Sistema de Seguridad Social¹³⁰. Lo que sucede es que dichos términos convierten en excepcional la aplicación de esta medida¹³¹.

Al margen del artículo 51 del TRLET, debe hacerse referencia al Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el Sistema de Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas¹³².

Por último, no cabe desconocer que vía negociación colectiva también se están incorporando interesantes cláusulas que cumplen esta función de “puente de protección” entre la pérdida del puesto de trabajo y el percibo de la pensión de jubilación. Como

¹²⁹ BOE de 30 de octubre de 2012, núm. 261.

¹³⁰ BOE de 2 de agosto de 2011, núm. 184.

¹³¹ En ese sentido, Suárez Corujo, B., ob. cit., p. 773.

¹³² BOE de 29 de enero de 2014, núm. 25.

El envejecimiento de la población trabajadora

botón de muestra, el Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logística, SAU, de 3 de marzo de 2017, regula una serie de garantías en caso de extinciones del contrato por causas objetivas, teniendo en cuenta la edad de los trabajadores afectados (cfr. artículo 91). En principio, la empresa identificará, centro a centro y Grupo a Grupo Profesional, los puestos de trabajo de aquellos trabajadores con edades iguales o superiores a los 57 años que estén afectados por las extinciones individuales de carácter objetivo, comprometiéndose la Empresa a amortizar en primer lugar dichos puestos de trabajo. Ahora bien, en dichos supuestos, debido a la especial problemática de empleabilidad y recolocación de este colectivo, derivada de su edad y a las dificultades del mercado de trabajo, la Empresa calculará la indemnización por despido conforme a los siguientes criterios:

- Garantizará que la indemnización que abone como consecuencia del despido equivaldrá al menos a una cantidad correspondiente al 71% del salario bruto del trabajador a la fecha del despido (computando, a tal efecto, las prestaciones por desempleo que legalmente pudieran corresponder) durante el tiempo que falte para poder acceder legalmente a la jubilación anticipada con un límite máximo de cuatro años y con una revalorización anual del 2%. En el caso de que no pueda acceder a la jubilación anticipada, la cantidad antes citada se le abonará hasta que pueda acceder legalmente a la jubilación ordinaria, con un límite máximo de cuatro años. El salario bruto regulador de las cantidades anteriores incluirá el trienio o quinquenio en curso de adquisición del trabajador, cuando haya devengado al menos una fracción de año y medio a 31 de diciembre del año en que se extinga el contrato de trabajo. En cualquier caso, el importe de la indemnización abonada por la Empresa no será inferior a una anualidad de salario bruto anual del trabajador incrementado en un 33%.
- Abonará, además, la cuantía equivalente al importe de un Convenio Especial con la Seguridad Social que suscribirá el trabajador, mediante el cual se garantizarán las bases de cotización por las que el trabajador venía cotizando, con una revalorización del 2% anual, hasta la finalización de los períodos referidos en el párrafo primero del apartado a) anterior.
- Para el colectivo de trabajadores con 59 años de edad que no hayan cumplido los 60 años, cuyos despidos se produzcan conforme a lo anteriormente indicado, y como consecuencia de la especial dificultad para poder acceder al mercado laboral de este colectivo, exclusivamente de manera temporal hasta el 31 de diciembre de 2018 (o 31 de diciembre de 2019 en caso de prórroga del Convenio), la Empresa abonará, además de las indemnizaciones previstas en los apartados a) y b) anteriores, una cantidad lineal bruta equivalente al 38% del salario bruto anual del trabajador en el momento del despido.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

- La Empresa continuará realizando sus contribuciones al Plan de Pensiones hasta que el trabajador cumpla 63 años de edad, siempre y cuando este mantenga sus aportaciones personales al Plan hasta el cumplimiento de dicha edad. En tal caso, el trabajador conservará la condición de participe a todos los efectos.
- A aquellos trabajadores afectados por las extinciones incluidos en los supuestos anteriores y que alcancen una antigüedad de al menos 24 años en la Empresa incluyendo el tiempo que falte para poder acceder legalmente a la jubilación anticipada, la Empresa les abonará en el momento del despido, junto con la liquidación, una paga extraordinaria en los términos establecidos en el propio convenio.
- Los trabajadores afectados tendrán derecho a la percepción de las prestaciones sociales atendidas por el Fondo de Acción Social y Docente contemplado en el convenio, excluyéndose expresamente el pago del seguro médico.
- Los trabajadores afectados continuarán siendo beneficiarios del seguro de accidentes de los trabajadores activos de Logista, S.A.U., hasta que accedan a la jubilación anticipada o, en su caso, a la jubilación a la edad ordinaria que les corresponda.

En último término, todas estas medidas que actúan como "puente de protección" chocan con la STC 66/2015, de 13 de abril, cuando considera que "el menor perjuicio que el despido supone para los trabajadores de más edad, dada la mayor protección social brindada a los mayores de 55 años (...) sí puede convertir la edad próxima a la jubilación en un factor objetivo y no arbitrario de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, siempre que se cumplan determinadas exigencias" (F.J. 6º). Es más, esta sentencia choca de lleno con el principio de la no discriminación por edad, que, por el contrario sí es atendido, por ejemplo, en la STSJ de Andalucía/Sevilla (4ª), de 23 de febrero de 2015 (núm. rec. 32/2014)¹³³.

¹³³ Al respecto véase Molina Navarrete, C. «"Envejecimiento activo" versus prohibición de "despido por edad": ¿Quién debe pagar los costes sociales?». En *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social. Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 2015, núms. 389-390, pp. 123-129.

13. El acoso discriminatorio por razón de edad.

Análisis de un caso real

Manuel Velázquez

Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Juan Ignacio Marcos

Abogado Laboralista.

Miembros del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.

Resumen

En este artículo se describe y examina un caso real de acoso discriminatorio por razón de edad que fue objeto de diversas sentencias de la jurisdicción social y penal. Se realiza un comentario de estas sentencias y se añaden otras consideraciones sobre el concepto de acoso que determina la legislación y la jurisprudencia de los tribunales, cuál podría haber sido en este caso concreto, la política de prevención más adecuada sobre este tipo de conductas a través de la gestión de los riesgos psicosociales y los planes de igualdad y cuál podría haber sido el resultado de las acciones administrativas y judiciales ante similares supuestos.

Palabras clave: acoso, discriminación, concepto, prevención, riesgos psicosociales, plan de igualdad, sanciones administrativas, indemnización por daños y perjuicios, responsabilidad penal.

Abstract

This article describes and examines a real case law of age-related harassment which was the subject of various judgements in the social and penal Spanish jurisdiction. A comment is made of these judgements and other considerations are added on the concept of harassment determined by the law and the ruling of the courts, what could have been, in this particular case, the most appropriate prevention policy for this type of conduct through the psychosocial risks management and equality plans and what could have been the result of administrative and judicial actions on similar assumptions.

Key words: harassment, discrimination, concept, prevention, psychosocial risks, equality plan, administrative sanctions, compensation for damages, criminal liability

Introducción

En este artículo vamos a comentar un supuesto real de acoso discriminatorio por razón de la edad que sido descrito y enjuiciado por sentencias de la jurisdicción social y penal.

Vamos a tomar como referencia el caso tratado en las sentencias del Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid de 15 de noviembre de 2005, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 302/2006 de 4 de abril, que resolvió el recurso de suplicación nº 1414/2006 contra aquella y la sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid nº 527/2008 de 2 de octubre que resolvió sobre el mismo asunto en la vía jurisdiccional penal.

Para un mejor análisis de este tipo de conductas, hemos preferido empezar por la descripción de esa experiencia real y los fundamentos de las sentencias que la enjuiciaron y a partir de las mismas realizar a continuación algunos comentarios sobre los temas de debate más habitual respecto al tratamiento legal de este tipo de conductas.

En concreto, vamos a examinar los conceptos de acoso y de discriminación en la ley y la jurisprudencia; examinar cuáles son las posibilidades reales de prevenir esta conducta o intervenir sobre ella en el seno de la empresa señalando los instrumentos más adecuados para este fin; y analizar, por último, las posibilidades de acción de los poderes públicos, tanto de la Inspección de Trabajo como de los órdenes jurisdiccionales social y penal mediante un comentario de las citadas sentencias.

La presentación del caso real de acoso discriminatorio

Los hechos que se recogen en las sentencias judiciales se resumen de este modo. El demandante era un empleado mayor de 55 años de una entidad bancaria adscrito al departamento legal con nivel retributivo superior y status de vicepresidente. Había sido repetidamente felicitado por la empresa por su esfuerzo y dedicación desde 1990 a 2004 y no consta que hubiera ningún tipo de problema o contratiempo sobre su rendimiento en el trabajo.

En junio de 2004 se produjo una reestructuración en su departamento y se le asignaron funciones que no eran adecuadas a su categoría, perfil y experiencia. Se le situó además jerárquicamente por debajo de una persona que tenía un nivel profesional inferior al suyo.

Además, se le cambió el despacho que tenía de forma exclusiva para él a otro situado en la zona común junto con otras personas. Se hizo constar en el proceso que había otros despachos libres que tanto el propio trabajador como el que le sustituyó podrían haber ocupado de modo exclusivo.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

El actor formuló varias reclamaciones ante la Dirección de Recursos Humanos de la empresa sin que los resolviera de forma explícita. Cayó de baja por Incapacidad Temporal por cuadro ansioso depresivo desde enero de 2005. Y en junio de 2005 el banco le propuso la inclusión en un plan de prejubilación o bien la extinción de la relación laboral con una indemnización de 65 días por año de prestación de servicios (baja incentivada) que el trabajador no aceptó.

El actor dejó de percibir el complemento salarial anual por bonus desde el año 2005. Se hizo constar también que había 13 personas de su misma categoría mayores de 55 años en la empresa, ocho de los cuales habían visto extinguirse sus relaciones laborales a lo largo de 2005 y principios de 2006.

A juicio del actor, todo esto corroboraba la política de empresa era la de intentar deshacerse de los trabajadores de más edad. Para la empresa, en cambio, el hecho de haber realizado el cambio de funciones con un año de anterioridad a la propuesta de baja incentivada demostraba que no había actuado con voluntad maliciosa.

Fundamentos jurídicos de las sentencias de la jurisdicción social

El Juzgado de lo Social reconoció en su sentencia que la conducta empresarial era improcedente y constituía una justa causa de resolución del contrato laboral por grave incumplimiento contractual de la empresa conforme al Art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. Pero en cambio consideró que no había habido una conducta de acoso puesto que no había existido por parte de la empresa un ánimo de hostigamiento y vejación que buscara su degradación laboral.

La Sala del TSJ de Madrid, por el contrario, consideró que *"el principal derecho que estaba en juego era el derecho a la no discriminación por razón de la edad del que es titular el trabajador, respecto al cual el derecho a no sufrir acoso laboral juega un papel instrumental, en el sentido de que la empresa pretende llevar a cabo una conducta discriminatoria y el medio al que recurre para consumar ese propósito es el acoso del trabajador"*.

La Sala explica esta idea recordando los elementos que caracterizan el acoso laboral y los que identifican el contenido sustancial del derecho a la no discriminación según su propia doctrina jurisprudencial.

En lo que se refiere al acoso laboral y los elementos que lo identifican, el TSJ de Madrid señala los criterios que ha sostenido de forma repetida (por todas, sentencia de fecha 14.11.05 Recurso 4832/05) señalando que la figura del acoso laboral se caracteriza por la presencia de dos elementos:

El envejecimiento de la población trabajadora

- Objetivo o de acción (comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras), efectuada por el empresario o los propios trabajadores, y caracterizada por varios elementos:
 - Ser rechazable, por constituir una forma de menosprecio de la persona, indeseable por parte de su destinatario, y de naturaleza injusta, en el sentido de que el sujeto pasivo no está obligado a soportar esa conducta.
 - Ser grave, y debe percibirse en sentido objetivo con arreglo a parámetros socialmente establecidos, siendo en este punto de interés resaltar la necesidad de diferenciar entre la vivencia psicológica subjetiva de acoso que puede experimentar una persona y la existencia objetiva y real del mismo, pues, en palabras de la sentencia del Tribunal Constitucional 136/2001, a propósito del acoso sexual, *"sin descartar la realidad psicológica del acoso que la actora dice haber sufrido, los hechos psicológicos solo pueden probarse a través de los hechos físicos"*. O, en otras palabras, que no es igual sentirse acosado que estar realmente acosado; lo primero depende del singular mundo psicológico del sujeto afectado, cambiante en cada persona; lo segundo, de los elementos de realidad que puedan ser percibidos objetivamente.
 - Ser persistente en el tiempo de la agresión, descartando los actos puramente ocasionales o sin relevancia para revelar un determinado propósito.
- Subjetivo o teleológico: la finalidad específica del sujeto hostigador consiste en minar psicológicamente al acosado, y así lograr de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido, normalmente la renuncia del trabajador a algo que le corresponde en derecho (ascenso, permanencia en la empresa, etc.).

A este respecto, señala el Tribunal que *"comparte el criterio del juzgador de instancia en cuanto a que el acoso requiere un elemento de carácter subjetivo o propósito intencional del sujeto agente, pero, a diferencia de lo que sostiene aquél, ese propósito no tiene por qué consistir específicamente en humillar o vejar al trabajador, sino en privarle ilegítimamente de un bien que le corresponde con arreglo al derecho laboral"*.

Respecto al derecho a la no discriminación por razón de edad, el Tribunal manifiesta que *"se trata de un derecho protegido a nivel constitucional, dentro del ordenamiento comunitario y en el plano de la legalidad ordinaria interna del ordenamiento español"* del siguiente modo:

- El Art. 14 de la Constitución prohíbe la infracción del derecho a la igualdad de trato basada en la concurrencia de una serie de circunstancias explícitamente prohibi-

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

das por el especial reproche que merecen; algunas de ellas figuran expresamente enumeradas en el art. 14 CE (nacimiento, raza, sexo, religión u opinión); otras se encuentran indeterminadas, pero pueden considerarse incluidas si tienen una relevancia personal o social similar a las indicadas en el propio Art. 14. Una de estas causas análogas que puede considerarse incluida en la cláusula abierta recogida en el art. 14 CE es precisamente la edad, tal como de modo expreso ha reconocido el Tribunal Constitucional en sentencia 37/2004, donde recuerda su previa sentencia 75/1983 y dice (FJ 3) que *"La edad no es de las circunstancias enunciadas normativamente en el Art. 14, pero no ha de verse aquí una intención tipificadora cerrada que excluya cualquiera otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, carácter de circunstancia personal que debe predicarse de la edad; de modo que la edad dentro de los límites que la Ley establece para el acceso y la permanencia en la función pública es una de las circunstancias comprendidas en el Art. 14 y en el Art. 23.2, desde la perspectiva excluyente de tratos discriminatorios"*. Esta doctrina se refiere al derecho al trabajo sin discriminación por edad en el marco de la función pública pero es perfectamente aplicable a la actividad desempeñada en virtud de contrato de trabajo.

- En el ordenamiento comunitario, la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación acuerda en su Art. 1 que dicha norma *"tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato"*. Añade su Art. 2.1 que *"A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el Art. 1"*.
- La ley 62/2003, de 30 de diciembre, supuso la trasposición en el ordenamiento interno español de la citada Directiva, así como de la Directiva 2000/43. Con tal fin introdujo una serie de medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, las cuales, en lo referente al ámbito laboral, se contemplan en los Arts. 34 a 43, cuya finalidad consiste en establecer un marco para lograr que *"el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua"*, repitiendo a continuación la misma fórmula contenida en el citado Art.1 de la Directiva 2000/78, en cuanto el art. 34.2 ley 62/2003 recoge que *"A efectos de lo*

El envejecimiento de la población trabajadora

dispuesto en el apartado anterior, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona". La Ley 62/03 completa estas previsiones trasladando su contenido al Estatuto del Trabajador, cuyos Arts. 4.2, apartados. d) y e), 16.2, 17.1 y 54.2 g) modifica, para introducir en todos ellos la prohibición de discriminación por las causas citadas. De estas previsiones legales interesa destacar tres: la del art. 4.2. e) (donde se establece que los trabajadores tienen como derecho básico el "respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"; y la del art. 17.1 ("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 contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, ...").

"No cabe, por tanto, mayor claridad: queda prohibida toda discriminación por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sea en el acceso, el desenvolvimiento o la extinción de la relación laboral".

Partiendo de estas premisas, el TSJ de Madrid pasa a analizar si se ha producido la vulneración del derecho del trabajador a no ser discriminado por razón de la edad del siguiente modo:

- *"Consta acreditado que el recurrente desempeñaba de modo eficiente su labor como vicepresidente en la entidad bancaria, siendo felicitado repetidamente por su empleadora, hasta que en el año 2002 la empresa llevó a cabo sucesivas reorganizaciones (...), sí nos interesa destacar que a resultas de las mismas aquél se encontró con que su posición descendió del primer nivel empresarial al tercero (...), se le situó jerárquicamente por debajo de una persona que tenía nivel profesional inferior al del recurrente y en cuya formación éste había intervenido, y se le privó del despacho que venía ocupando pese a existir varios vacantes en el centro de trabajo. Todo esto sucedió en un contexto laboral de reorganización coincidente con la política de prejubilaciones voluntarias adoptada por la empresa, en el curso de la cual se consiguió que 8 de los 12 trabajadores con categoría similar al recurrente cesasen en su actividad laboral".*
- *En lo que se refiere al actor, "se le ofreció también una prejubilación anticipada con una indemnización notablemente más sustanciosa que la prevista legalmente en caso de despido improcedente, que, sin embargo, el trabajador no aceptó".*

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

- Hasta aquí los hechos objetivos, ahora su valoración. *"Es claro que la empresa está siguiendo la política de desprenderse de los trabajadores de edad avanzada que ocupan puestos de nivel importante y está dispuesto a conseguir ese propósito sea por las buenas, mediante el ofrecimiento de la indemnización ya indicada, sea por las malas, mediante el acoso laboral del trabajador, degradando sus condiciones laborales hasta conseguir que el personal deje la empresa"*.
- *"Esto es precisamente lo sucedido con el actor. No se comprende qué otro móvil pudiera tener la empresa en degradarle profesionalmente después de haberle reconocido de forma repetida sus méritos profesionales, si no fuera por el deseo de aquélla de forzarle a abandonar el trabajo. Y, claro está la privación del trabajo o extinción contractual por el mero hecho de tener una determinada edad es una discriminación frontalmente prohibida por toda la normativa a la que antes hemos hecho mención"*.
- Es más, se trata de una discriminación directa, tal como resulta de lo dispuesto en el Art. 2.2 a) de la Directiva 2000/78, cuya justificación sólo está permitida en los supuestos que contempla el Art. 6 de la misma norma comunitaria: *"No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del art. 2, 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 ese objetivo son adecuados y necesarios"*.
- *"La norma es clara: la diferencia de trato por razón de edad solo puede estar amparada en la normativa interna dictada por los Estados miembros. Pues bien, en el presente caso no hay ninguna disposición interna del ordenamiento español que dé cobertura a la extinción laboral que se impone forzosamente a los trabajadores pertenecientes al ámbito de la banca, que precisamente es en estos momentos uno de los sectores empresariales más lucrativos del mercado. No olvidemos, por otra parte, que, en la hipótesis de existir, tal norma habría de superar el canon de legitimidad y proporcionalidad impuesto por la transcrita norma comunitaria; de otro modo, la diferencia de trato -privación del trabajo- dada al trabajador de edad avanzada no podría estar justificada. Y es que, como recoge la sentencia del Tribunal de Luxemburgo de 22.11.2005 (Asunto Mangold), dictada precisamente en torno al alcance de la Directiva 2000/78, el principio de no discriminación por razón de la edad debe ser considerado un principio general del Derecho comunitario" (apartado 75), de modo que "corresponde a los jueces nacionales que conocen de su asunto en el que se discute sobre el principio de no discriminación por razón de la edad, garantizar, en el marco de su competencia, la protección jurídica*

El envejecimiento de la población trabajadora

que confiere el Derecho comunitario a los justiciables y la eficacia plena de éste, dejando sin aplicación cualesquiera disposición de la Ley nacional eventualmente contrarias" (apartado 77). En resumen, una norma española no podría imponer una regulación de las condiciones laborales donde se introdujesen diferencias de trato por razón de la edad más que en el supuesto de concurrir los presupuestos expresamente reflejados en el Art. 2.2 de la Directiva 2000/78.

- *"En el presente caso no existe tal normativa interna, sino que estamos ante una simple decisión de empresa de expulsar del mercado a un trabajador eficiente por el mero hecho de haber llegado a una determinada edad. La decisión es discriminatoria. El hecho de que la empresa no haya logrado consumir su propósito de extinguir la relación laboral con el actor es irrelevante. La protección contra la discriminación alcanza a conductas ya llevadas a cabo y a aquellas otras susceptibles, por sus características y gravedad, de desembocar en una discriminación. Lo dice así el Art. 2.2 a) de la Directiva 2000/78, al calificar como discriminación directa la situación en que una persona sea, haya podido ser o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1".*
- *"Naturalmente, con esta afirmación no estamos diciendo que cualquier actuación empresarial con la que discrepe el trabajador tenga que vincularse con un propósito que representa la traducción material, o al menos el intento, de una situación de discriminación o acoso laboral. Lo que decimos es que en este caso la conducta de acoso está plenamente realizada y que, si el objetivo que se perseguía con la misma -la extinción contractual de la relación laboral- no se ha culminado, ha sido sólo por la resistencia del trabajador, a quien no se le puede pedir, como apunta la sentencia de instancia, que extinga su contrato por la vía del Art. 50 E.T. en caso de entender que sus condiciones laborales son dignas de tal acción, porque el trabajador tiene derecho a mantener su relación laboral y no tiene por qué renunciar a ella. Así pues, los criterios que sostiene la citada STC 47/04, declarando que una normativa funcionarial que impide el desempeño de determinada actividad a ciertas personas simplemente por la avanzada edad del trabajador incurre en discriminación por razón de la edad, son plenamente trasladables al caso presente. La conclusión también: la nulidad de la conducta empresarial impugnada en este proceso".*

A la vista de estos argumentos la sentencia determinó el derecho del trabajador a percibir una indemnización por daños materiales de 3.000 € equivalente al bonus que dejó de percibir en 2005 y otra por daños morales (ya que su existencia es obvia) por la misma cuantía.

Esta sentencia dio lugar a un Auto del Tribunal Supremo inadmitiendo el recurso de

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

casación planteado por la empresa y también a la apertura de un proceso penal ante la Audiencia Provincial de Madrid que se trata a continuación.

La sentencia de la jurisdicción penal

Las acciones en este vía se iniciaron mediante la presentación por el actor una denuncia ante la Fiscalía frente a dos personas dirigentes de la entidad por un presunto delito tipificado en los artículos 510 y 311 del Código Penal como consecuencia de la conducta de acoso de que fue objeto y que fue reconocida en sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid antes referida.

Pero además, se amplían las acusaciones hacia otras prácticas laborales de la empresa que han sucedido en diversas localidades a lo largo de aproximadamente diez años atrás y que podrían enjuiciarse como maliciosamente lesivas de los derechos laborales de los trabajadores de la entidad.

El Tribunal estima que estos hechos anteriores a la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid han sido, en cada caso, objeto de pronunciamiento por la jurisdicción social. *"Son hechos de los que no consta un plan común, ni relación entre los mismos. O están prescritos desde el punto de vista penal, o carecen de toda relevancia penal o no son competencia de los Juzgados de Madrid. Parece que el denunciante en su afán por atribuir a los denunciados una conducta reiteradamente ilícita ha traído a este procedimiento todos aquellos procesos en que fue condenada la entidad financiera para la que trabajaba como Director de Recursos Humanos con la finalidad de acreditar una conducta contumaz. Sin embargo, el Juzgado ha obrado correctamente al no tomar en consideración cada uno de estos hechos. No cabe la apertura de una causa general contra la empresa, revisando todos y cada uno de los conflictos que al denunciante le parecen penalmente relevantes, a pesar de que puedan estar prescritos o no ser competencia de los Juzgados de Madrid y a pesar de que ninguno de los Juzgados que los conocieron o de los perjudicados formulara en su momento denuncia".*

Considera, en resumen, que *"cada uno de los hechos mencionados, tal y como ya se ha expuesto, son conflictos aislados, se enmarcan en un ámbito estrictamente laboral y carecen de relevancia penal, razón por la que no procede revocar el sobreseimiento acordado por la Instructora para la comprobación de todo este conjunto de imputaciones".*

"En relación con el hecho que dio origen a las actuaciones debe reseñarse que es cierto que la entidad ha sido condenada por la jurisdicción social por una vulneración del derecho a la no discriminación por razón de edad del empleado que, según la ci-

El envejecimiento de la población trabajadora

tada sentencia, ha sido objeto de un trato vejatorio por no aceptar una prejubilación anticipada".

"También en este caso estamos en presencia de un caso aislado y basta leer la sentencia del Tribunal sentenciador para comprobar que la situación de discriminación solo se produjo respecto de ese trabajador. La sanción a tal comportamiento ya se ha producido mediante la condena dictada por dicho Tribunal".

"Los hechos en cuestión no pueden ser incardinados en el Art. 511 del Código Penal porque no se trata de una provocación a la discriminación, al odio o a la violencia contra determinados grupos o asociaciones, conducta que es la que castiga ese tipo penal. Ciertamente debió producirse una situación discriminatoria por razón de edad, al pretender mediante estrategias ilícitas que el trabajador aceptara la baja anticipada, pero ese hecho nada tiene que ver con el tipo contenido en el precepto antes citado".

"No cabe incardinar la conducta denunciada en el Art. 311 de la ley penal en el que se castiga la imposición de condiciones laborales restrictivas de derechos mediante engaño o abuso de situación de necesidad. El precepto que comentamos está destinado al castigo de otro tipo de conductas distintas dado que en este caso ni existió engaño, ni abuso de situación de necesidad alguna".

"Por último, el denunciante, in extremis, pretende catalogar el hecho bajo el tipo genérico de coacciones, pero tampoco se aprecia en la dinámica de los hechos el uso de violencia o intimidación".

"En definitiva, los hechos denunciados carecen de relevancia penal, razón que conduce a la desestimación del recurso, declarando de oficio las costas procesales de esta alzada".

Una vez vistos los hechos y los fundamentos y resultado de las sentencias pasamos a comentar los aspectos que consideramos más relevantes.

Sobre el concepto de acoso laboral en la ley y la jurisprudencia

En nuestro ordenamiento se ha dado la particularidad de que el concepto general de la conducta de acoso en el trabajo no se definió originalmente en la legislación laboral sino que fue la construcción de algunos expertos de la psicología del trabajo que pasó posteriormente a convertirse en doctrina jurídica, aproximadamente a partir de 2001 con las sentencias dictadas por los órganos de la jurisdicción social de Navarra.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

Se partió entonces de dos referencias fundamentales. Por un lado, el concepto de *mobbing* acuñado por el psicólogo Heinz Leymann (un neologismo de invención propia, ya que el genuinamente empleado en lengua inglesa es el de *bullying*) que fue transcrito en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 476 del INSHT¹ y que decía así: "*una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo*". En dicho documento se hacía también una descripción general de conductas que podrían constituir *mobbing*.

La otra referencia científica en aquel momento fueron los estudios de la psicóloga francesa Marie France Hirogoyen que inventó el término *harcèlement moral*, traducido entonces al castellano como acoso moral, que se definió como "*toda conducta abusiva (ademán, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su frecuencia o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente laboral*"².

A partir de estas concepciones se elaboró una doctrina jurisprudencial por los tribunales, que no siempre ha sido clara y unívoca, de la que es una buena muestra la señalada por el TSJ de Madrid en la sentencia comentada.

Sin embargo, el concepto de acoso discriminatorio sí tiene una base legal. El Art. 28.1.d) de la Ley 62/2003 (que traspuso la Directiva 2000/78 sobre igualdad de trato en el empleo) lo define 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*". También el Art. 7.2 de la Ley Orgánica de 3/2007 Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que "*constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*". Por último, el Art. 8.13.bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica como infracción laboral muy grave. Estos conceptos de acoso son los que aproximadamente figuran ya en las Directivas europeas 2000/78 y 2006/54 sobre igualdad de trato en el empleo en general y entre hombres y mujeres. Como hemos visto la sentencia del TSJ de Madrid hace muchas referencias a la Ley 62/2003 pero en cambio no hace ninguna al concepto de acoso que figura en la propia norma legal tomando exclusivamente como base para definir el

¹ Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf

² Marie France Hirogoyen. El acoso moral en el trabajo (2004) <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf>

El envejecimiento de la población trabajadora

acoso los criterios asentados por el propio tribunal en sentencias anteriores.

Posteriormente, el acoso en el trabajo también se introdujo por la Ley Orgánica 5/2010 en el Art. 173 del Código Penal dentro de los delitos contra la integridad moral. Se incluyó dentro de este precepto a *"los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima"*.

El delito de acoso se define así como una sucesión reiterada de actos hostiles y humillantes de un superior, no necesariamente jerárquico, contra otra persona en el trabajo. Lo que supone una conducta delictiva es que dicho acoso se considere grave, aunque no constituya trato degradante, un concepto que parece referirse a un grado especialmente elevado de conducta ofensiva ya más próximo a la tortura. Es decir, el grado de intensidad que según el criterio del juzgador adquiriera en cada caso concreto la conducta de acoso será el factor determinante de su carácter delictivo conforme al Código Penal vigente.

Entre estas definiciones legales y la establecida por la jurisprudencia de los tribunales, y que bien refleja la sentencia del TSJ de Madrid, se producen grandes similitudes pero también algunas disonancias relevantes que ahora vamos a comentar.

Respecto al que ya llama la sentencia del TSJ de Madrid elemento objetivo o acción del acoso no existen diferencias significativas con respecto a la definición legal.

La propia definición legal del Art. 28 de la Ley 62/2003 marca el carácter no deseado de esta conducta de forma similar a como lo hace la sentencia (forma de menosprecio indeseable por parte de su destinatario).

La sentencia señala también que la conducta ha de tener una naturaleza "injusta" que el destinatario o sujeto pasivo de la misma no está obligado a soportar. La ley en cambio prefiere señalar que la conducta debe atentar contra la dignidad del sujeto y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para ser considerada como acoso. El tenor literal de la ley está más en consonancia con los derechos constitucionales y laborales vigentes. Se trata del derecho fundamental a la integridad moral previsto en el Art. 15 de la Constitución y su correlativo derecho laboral básico a la consideración debida a la dignidad previsto en el Art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores. Entendemos, en cualquier caso, que el resultado de ambas valoraciones en este punto es muy similar.

Sin embargo, hay un elemento que tanto la ley como la jurisprudencia de la Sala del

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

TSJ de Madrid omiten y que sí está presente tanto en la definición científica del acoso como en la jurisprudencia de otros tribunales como es simultánea violación del derecho fundamental a la integridad física y a la integridad moral. El acoso pone en peligro la salud de la persona afectada y esto es lo que justifica su tratamiento desde la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Como buen ejemplo de esto, el propio Tribunal Constitucional, en su sentencia 106/2011, tuvo ocasión de pronunciarse explícitamente a este respecto en su fundamento jurídico tercero. El acoso moral supone una violación del derecho a la integridad física y el derecho a la integridad moral del Art. 15 de la Constitución y además en el supuesto de acoso sexual, que era el objeto principal de aquel proceso, habría que añadir también la violación del derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo (Art. 14) y el derecho a la intimidad (Art. 18). El acoso laboral tiene, por tanto, un carácter claramente pluriofensivo tal y como ya decía alguna doctrina (Cristóbal Molina Navarrete).

La otra nota que señala el TSJ de Madrid es que la agresión debe ser "persistente en el tiempo" descartando así como acoso los actos puramente ocasionales o sin relevancia. Esta característica se encuentra implícita en la definición legal cuando hace mención a un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La conducta debe ser envolvente y afectar de forma global a la relación laboral para crear dicho entorno. Este criterio también está presente en las definiciones de Leymann e Hirogoyen que antes hemos señalado, en el Art. 26 de la Carta Social Europea cuando trata sobre el derecho a la dignidad en el trabajo³ y en el propio concepto de acosar del diccionario de la Real Academia (*una persecución sin tregua*), o en el similar concepto de hostigar que se define en dicho diccionario como "*molestar a alguien o burlarse de él insistentemente*".

De hecho, toda la doctrina jurídica y científica sobre el acoso se ha fundado sobre esta idea. Lo que da gravedad y, por lo tanto, relevancia jurídica a los actos que componen esta conducta es su reiteración o su persistencia en el tiempo. Acertadamente el tribunal no establece unos parámetros temporales definidos sobre el tiempo de duración de esta conducta y aquí hay que anotar que desgraciadamente otras sentencias han seguido mecánicamente la pauta temporal del psicólogo Heinz Leymann que se puso de manifiesto en la citada NTP 476 (al menos, una vez por semana y durante más de 6 meses) para determinar si había o no acoso. Para tratar de corregir en lo posible esta desviación el INSHT emitió una nueva NTP, la 854 sobre Acoso Psicológico en el Trabajo, en la que este se define como "*Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación*

³ "Actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo".

El envejecimiento de la población trabajadora

laboral y supone un riesgo importante para la salud".

Sin embargo, las discrepancias entre la jurisprudencia y la ley pueden estar en lo que se denomina por la sentencia el elemento subjetivo o teleológico, es decir, la intencionalidad o el carácter doloso en la conducta del autor del acoso. Como ya hemos visto antes, la Ley 62/2003 y la Ley Orgánica 3/2007 señalan por el contrario que el acoso debe tener "como objetivo o consecuencia" o bien "el propósito o el efecto" de atentar contra la dignidad del sujeto pasivo y crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo (las directivas añaden a estos calificativos el de "hostil" que curiosamente no se menciona en la legislación española). Es decir, conforme a la ley el elemento subjetivo de la intencionalidad no es relevante y lo esencial es realizar una valoración objetiva de esta conducta, intervenga o no un fin o propósito declarado o implícito por parte de su autor.

Consideramos además que hay en este aspecto una paradójica confusión entre los elementos objetivos y subjetivos del acoso que se incluyen en la sentencia del TSJ de Madrid, ya que entre los elementos objetivos incluye expresamente que la conducta ha de ser "grave" y que este es un juicio de valor que de acuerdo con el tribunal debe hacerse de forma objetiva y no desde la perspectiva particular del sujeto afectado. Se deben utilizar, por tanto, unos criterios generales socialmente aceptados para hacer una valoración de los hechos y no la particular percepción y sensibilidad del sujeto pasivo. Después, en la valoración de lo que denomina como elemento subjetivo, señala que el propósito del acoso *"no tiene por qué consistir específicamente en humillar o vejar al trabajador, sino en privarle ilegítimamente de un bien que le corresponde con arreglo al derecho laboral"*, es decir, que debe primar también el carácter objetivo de la violación de un derecho sobre otras consideraciones subjetivas referidas normalmente al trato verbal, físico o gestual que recibe el trabajador o a la intencionalidad del agresor.

Esto también es congruente con las demás menciones que realiza el Estatuto de los Trabajadores a la dignidad del trabajador en los Arts. 18, 20.3, 39.1 y 50.1.a). La consideración de que la dignidad ha sido violada solo ha de basarse en circunstancias objetivas y criterios generalmente aceptados y no en la percepción personal y subjetiva de la persona afectada o en la intención del sujeto activo y este criterio es el que también asume la propia sentencia.

En resumen, el elemento intencional o subjetivo puede concurrir en algunos supuestos pero no puede constituir un requisito esencial o indispensable en la valoración de la conducta como acoso.

Resulta posible también, a la vista de estas consideraciones, que el término acoso

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

moral o psicológico no sea siempre el más adecuado para definir esta conducta ya que una "persecución sin tregua" lleva implícita una conducta intencionada. El término hostigamiento, que es más sintético (puesto que no conlleva la utilización de dos palabras) y cuyo uso se ha preferido por otras legislaciones de habla hispana⁴, podría comprender de mejor manera tanto las conductas dolosas como las culposas o negligentes.

Otras consideraciones que la sentencia realiza sobre *"que la finalidad específica del sujeto hostigador consiste en minar psicológicamente al acosado, y así lograr de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido, normalmente la renuncia del trabajador a algo que le corresponde en derecho (ascenso, permanencia en la empresa, etc.)"*, entendemos que no pueden tener un alcance general y solo son válidas para enjuiciar este caso concreto.

Sobre el concepto de acoso discriminatorio por razón de edad

Acoso y discriminación son conductas diferentes pero que pueden presentarse de manera simultánea. Es en este supuesto en el que se puede hablar propiamente de acoso discriminatorio.

La discriminación por razón de edad, como señala la propia sentencia, puede estar sometida a importantes excepciones legales como las previstas en el Art. 6 de la Directiva 2000/78. Sin embargo, la sentencia hace aquí una consideración relevante al señalar que dichas excepciones solo pueden ser realizadas por el legislador. A esto habría que añadir que también un pacto colectivo, como el analizado en la STC 66/2015 sobre criterios de selección del personal en un expediente de regulación de empleo, también podría dar lugar a que se considere válida esta excepción.

En cualquier caso, el acoso discriminatorio por razón de la edad no puede tener lugar en el reclutamiento de nuevos trabajadores y normalmente tiene como objetivo el de presionar a los trabajadores de más edad para lograr una extinción anticipada de la relación laboral en el marco de un proceso de reestructuración que conlleve la amortización de puestos de trabajo.

La sentencia analiza bien este aspecto. Puede ser legítimo que la empresa plantee la inclusión preferente de las personas de más edad en un proceso de extinción de las relaciones laborales por causas objetivas por la razón de que estas van a tener menores perjuicios económicos debido a su mejor posición para acceder a las prestaciones por jubilación. Lo que no es admisible en ningún caso, tanto si lo realiza la empresa como

⁴ Por ejemplo en la vigente Ley Federal del Trabajo de México (Arts. 3 bis, 47.VIII, 51.II, 133.XII y XIII y 994 VI).

El envejecimiento de la población trabajadora

el resto de los trabajadores, es llevar a cabo una conducta de acoso hacia las personas de más edad para presionarlas, coaccionarlas o forzar su voluntad de aceptar la extinción de la relación laboral con la empresa.

Hay que señalar, en cualquier caso, que una conducta de acoso da lugar por sí misma a consecuencias jurídicas con independencia o no de que concurra una discriminación.

Sobre las acciones de prevención e intervención que podría adoptar la empresa sobre el acoso discriminatorio por razón de edad

Otro de los aspectos que con más frecuencia se plantea es la necesidad de que la empresa adopte acciones para prevenir las conductas de acoso o intervenir cuando estas pueden estar sucediendo.

Como ya hemos señalado, el acoso laboral vulnera el derecho a la integridad física de las personas que lo padecen puesto que pone en peligro su salud, de modo más particular su salud psíquica. El acoso se considera un factor de riesgo psicosocial puesto que deriva de la relación entre el individuo y la organización y entorno de relaciones sociales que tiene lugar en el trabajo. Por lo tanto, la gestión de riesgos psicosociales es la manera adecuada para identificar y valorar ese factor de riesgo y adoptar las medidas oportunas para eliminarlo o reducir la exposición. Este proceso se enmarca dentro de la obligación general de evaluación y control de los riesgos laborales que prevén los Art. 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La otra herramienta de prevención sería el plan de igualdad. La conveniencia de llevar a cabo estos planes para cualquier forma de discriminación está de algún modo presente en la Directiva 2000/78, concretamente en el considerando 26 de su preámbulo y en el Art. 2.5.

Sin embargo, la obligación legal de realizar planes de igualdad solamente se prevé en la legislación sobre igualdad por razón de sexo, en concreto los Art. 45 y 46 de la vigente Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el marco de la Unión Europea la Comisión ha promocionado la realización voluntaria de los llamados Planes de Diversidad que abarcarían la promoción de la igualdad de trato frente a todo tipo de discriminación incluida la relativa a la edad⁵. Dichas acciones se basan en el principio de diligencia debida para prevenir la violación de derechos fun-

⁵ Gestionar la Diversidad en el Trabajo. Comisión Europea (2012)
http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/managing_diversity_atwork_es.pdf

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

damentales de la que se tanto se trata en otros instrumentos internacionales no vinculantes (*soft-law*) y en la responsabilidad social empresarial. Se trataría, en este caso, de normas voluntarias y no obligatorias cuya mejor referencia legal sería el reciente Real Decreto Ley 18/2017 de 24 de noviembre que transpuso la Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información no financiera por las grandes empresas y las directrices de la Comisión Europea que explican su metodología (C/2017/4234).

La gestión de los riesgos psicosociales, que es obligatoria, y la realización de planes para promover la igualdad por otras razones distintas al sexo de las personas, que es voluntaria, no son en ningún caso incompatibles sino que pueden ser complementarias. La primera sirve para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial presentes en los lugares de trabajo mediante métodos adecuados y adoptar, en su caso, las medidas necesarias para impedirlos o reducir su probabilidad. Los planes se basan en un examen o diagnóstico previo de las posibles situaciones de riesgo de violación del derecho a la igualdad y el establecimiento de medidas tendentes a eliminar estereotipos o prejuicios hacia los colectivos que merecen especial protección y controlar que no se produzcan diferencias de trato que afecten a esas personas mediante acciones de seguimiento.

Además de estas acciones puramente preventivas, destinadas a impedir que el acoso llegue a suceder algún día, se encuentran las acciones para que la empresa intervenga cuando el acoso pudiera estar sucediendo. El instrumento más común para este tipo de situaciones es el procedimiento, o también llamado con frecuencia "protocolo", para abordar posibles conductas de acoso laboral o incluso también otras que puedan suponer un riesgo psicosocial, que se consideren de forma más genérica como inapropiadas, irregulares o injustas.

La mención al procedimiento o protocolo se encuentra en múltiples instrumentos de distinto carácter. La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva lo prevé en su Art. 48.1 pero solamente para el ámbito de aplicación de esta ley, que comprende los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. El Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso firmado en 2007 por los agentes sociales también lo prevé pero este acuerdo ha sido transpuesto al marco de negociación colectiva español con carácter contractual y no normativo en el ANC 2008.

Volviendo al caso concreto que analizamos, se observa que no se hace ninguna mención en las sentencias a la utilización de estos instrumentos de prevención e intervención cuyo uso continúa siendo hoy en día poco frecuente, especialmente en las pequeñas empresas. Sigue siendo necesaria una acción de promoción y control de las administraciones laborales sobre esta materia.

El envejecimiento de la población trabajadora

En cualquier caso, su efectividad real depende del compromiso de la empresa para combatir estas conductas. Si como parece que ha ocurrido en este caso concreto, la empresa tiene como política amortizar puestos de trabajo mediante la extinción de las relaciones laborales con personas de más de 55 años, bien ya sea de forma acordada con ellas o incluso también, de modo no declarado, recurriendo o tolerando conductas de hostigamiento o acoso, la utilidad práctica de las medidas de prevención o intervención, aún en caso de existir formalmente, es prácticamente nula.

Se pone de manifiesto en los hechos probados de la sentencia que, aun sin haber protocolo de acoso, el trabajador reclamó ante la dirección de recursos humanos de la empresa por una conducta que consideró abusiva e injusta sin que obtuviera ninguna respuesta. Ante estos supuestos de hecho solamente cabe la reclamación de las personas afectadas ante instancias administrativas y jurisdiccionales por la conducta ilegal de la empresa.

Podría darse, en cambio, la circunstancia de que esas conductas de presión ilegítima o acoso para este colectivo de trabajadores de mayor edad estuvieran terminantemente prohibidas por la alta dirección y que pudiera haber extralimitaciones por parte de los mandos intermedios. En este caso, la puesta en práctica de estos instrumentos sí podría tener efectividad porque servirían para que los trabajadores afectados pudieran poner de manifiesto ante esa alta dirección situaciones de este tipo cuando se produzcan.

Sobre las acciones de control de la Inspección de Trabajo

Las conductas de acoso discriminatorio por razón de edad están tipificadas como infracción laboral muy grave por el Art. 8.13 bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y por lo tanto la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede intervenir para comprobar los hechos y llevar a cabo las actuaciones que procedan de asesoramiento técnico a empresas y trabajadores afectados, requerimiento de medidas preventivas e inicio del correspondiente procedimiento administrativo sancionador en caso de verificarse la comisión de la infracción arriba mencionada.

En la sentencia se menciona la intervención de la Inspección de Trabajo sin que, al parecer, se realizasen dichas actuaciones y sin que se detallan cuáles fueron las causas de esa abstención. Una de esas causas podría haber sido, de acuerdo con la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la simultaneidad con un proceso judicial pendiente de sentencia firme.

Sobre el resultado de las acciones ante la Jurisdicción Social

La petición de la parte en el procedimiento judicial se concreta en dos concretos extremos: el primero, que como el actor no quiere abandonar la empresa se declare que la conducta de la empresa hacia el mismo viola sus derechos fundamentales, declarándose en consecuencia nula la conducta y reponiendo al actor en su posición original; y el segundo, que pende del anterior pero a pesar de ello es independiente, que se le indemnice por los daños sufridos.

Respecto al primer extremo, la sentencia da una respuesta satisfactoria, con los matices expuestos anteriormente, pero queremos destacar un punto que nos parece esencial, y que es raro que se reconozca en la práctica: al trabajador no se le puede pedir, como apunta la sentencia de instancia, que extinga su contrato por la vía del art. 50 E.T. en caso de entender que sus condiciones laborales son dignas de tal acción, porque el trabajador tiene derecho a mantener su relación laboral y no tiene por qué renunciar a ella.

Sin embargo, es necesario comentar detalladamente el segundo extremo, el que se refiere a la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, dado que escenifica muchos de los males que suceden respecto a este punto y que pasamos a comentar a continuación:

- La petición de la demanda, de acuerdo a lo que se recoge en la sentencia de la Sala de lo Social, se efectúa a tanto alzado y sin ninguna fundamentación: *"Digamos en este punto que la cantidad solicitada en demanda es de 42.000 euros o la que estimen más procedente los órganos judiciales, pero digamos también que no se ofrece ninguna razón que justifique cómo se ha llegado a la concreción de dicha cifra. El recurso lo único que argumenta al respecto es que esta parte se someta al propio criterio que en este sentido pueda acordar esa Sala, y teniendo en cuenta como parámetros lo ocurrido o acontecido en otras ocasiones, incluso contra la propia demandada en procedimientos similares y con trabajadores incluso de categorías o retribuciones inferiores, como son los supuestos que obran en Autos acompañados al ramo de prueba documental de esta parte, y que dieron lugar a las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social de Santander"*.

Esta es una técnica defectuosa e imputable totalmente a la parte proponente, que no expone las razones de su petición ni la fundamentación de la misma, amén de no vertebrar las diferentes partes del daño que pudiere eventualmente formar parte de su reclamación, lo que conlleva unas altas probabilidades de desestimación o estimación ínfima de su petición, cuya cuantificación queda totalmente en manos

El envejecimiento de la población trabajadora

de los juzgadores y de su personalísimo criterio. Lamentablemente, sigue siendo muy frecuente esta forma de petición que disminuye o anula la justa indemnización que el justiciable debiere percibir.

- El cálculo de la indemnización por la Sala, que extrae dos puntos indemnizables del relato de hechos probados, pero que otorga de forma diferenciada. El primero, el bonus no percibido es un parámetro acertado y con una cuantificación correcta y coherente respecto a lo probado. Sin embargo, discrepamos abiertamente del segundo, el daño moral -que la Sala cuantifica en una cantidad equivalente a la del bonus no percibido (3.000 €)-, ya que su existencia es obvia, y, por tanto, merece la debida compensación. Esta afirmación contiene varios aspectos que hay que reseñar:
 - La existencia del daño moral es una cuestión de hecho y se deduce de los hechos acontecidos, tal y como expone el TC y el TS (por todas, TC 247/06). La Sala recoge esta acertada doctrina en su frase "*cuya existencia es obvia*".
 - La indemnización del daño moral -que dimana de la vulneración de derechos fundamentales que ya ha sido recogida al declarar la existencia de acoso moral y discriminación por razón de edad- es automática. La Sala recoge esta acertada doctrina en su frase "*merece ...compensación*".
 - Discrepamos absolutamente de la ínfima cuantificación que efectúa la Sala del daño. Y es que el daño otorgado en ningún caso cubre "la debida" compensación que dice la Sala. Nos explicamos. Estamos ante un gran banco que discrimina al actor, vicepresidente del mismo, por su edad y le ofrece una indemnización muy superior a la legal. Y que ha conseguido prescindir de esta forma de la mayoría de directivos de esa edad y por esa misma razón. Es absurdo pensar que compense el sufrimiento del acoso moral sufrido por el actor durante un largo periodo de tiempo con la exigua cantidad de 3.000 €. Más al contrario, parece que se fomenten estas actitudes empresariales cuando, al denunciarse, le sale tan barato a la empresa la conculcación de los derechos fundamentales del trabajador.
 - Y se olvida totalmente, tanto por el demandante como por la Sala, del carácter disuasorio que debe de tener la indemnización (artículo 183.2 LRJS) para evitar que vuelva a suceder una discriminación por razón de edad en la organización y que sirva de aviso a navegantes para el resto. Ni se nombra.

En definitiva, así como la estimación de la demanda y su fundamentación evitan una injusticia y anulan una discriminación por razón de edad, la indemnización a la que es

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad

condenada la empresa por esta execrable práctica empresarial buscada de propósito por la misma, es tan ínfima que en ningún caso resarce el daño causado por la discriminación y mucho menos disuade de su práctica, sino que más bien la fomenta ante las casi inexistentes consecuencias de la tantas veces citada discriminación.

Sobre el resultado de las acciones ante la Jurisdicción Penal

Siempre llama la atención la actuación de la jurisdicción penal, sobre todo después de una sentencia social condenatoria de la conducta. Se emplea abusivamente el carácter de última ratio de la jurisdicción penal y que las conductas deben de ser juzgadas en su ámbito natural, reservándose para la jurisdicción penal las conductas más graves.

Y, sin embargo, el principio de legalidad establece todo lo contrario: es penal toda la materia que esté contenida y cumpla los requisitos del Código Penal. No se dice nada de última ratio ni de conductas más graves...

Y, además, no está reñida la condena penal con la condena social porque ambas están en ámbitos diferentes y condenan de acuerdo a su ámbito de forma independiente. Así que no hay obstáculo alguno para entrar en el ámbito penal tras una condena social o contencioso administrativa, ni tampoco si no ha habido esta condena.

Llevado esto a nuestro caso, puede ser dudoso el planteamiento de caso general contra Citibank esgrimido por la Audiencia para no entrar a juzgar el caso. Y es dudoso porque se basa en condenas o puesta en conocimiento de actuaciones constantes y queridas de política empresarial en el mismo sentido que la que ha sido objeto de condena: discriminación por razón de edad y acoso moral. Puesta en conocimiento que sin duda refuerzan los argumentos para la instrucción penal del caso.

Pero de lo que no debiera caber duda es que no es excusa para no entrar en la instrucción del ámbito o vertiente penal de una conducta que la misma no haya ya sido objeto de condena en el ámbito social, tal y como establece una sentencia del Juzgado de lo Penal nº 2 de Asturias de 2017 ratificada por la Audiencia de Asturias. Y el empleo de este argumento para sobreseer la instrucción y enjuiciamiento de una conducta tan grave como la presente debilita de nueva su combate y favorece su aplicación por la empresa, que ve que "le sale gratis" su aplicación.

Capítulo Sexto

La gestión de la edad en las organizaciones

14. La gestión de la edad en las organizaciones.

14. La gestión de la edad en las organizaciones

Gotzon Bernaola

Director de Innovación Pública de Innobasque-Agencia Vasca de la Innovación.

Jagoba Gómez Alonso

*Director del Servicio de Prevención Mancomunado
de la Fundación Laboral San Prudencio.*

Resumen

La forma tradicional de abordar la vejez está desapareciendo y todavía no hemos consensuado un nuevo modelo. "Nuestra sociedad no puede permitirse no contar con las personas de edad en esta transformación, ni despreciar ni minusvalorar su capacidad para seguir aportando y también para que sigan recibiendo". Pero, por otro lado, "no creemos (individualmente) que vamos a estar trabajando hasta los 67 años o más. De ser así, no llegaríamos en condiciones ni físicas ni mentales adecuadas para desempeñar el trabajo habitual y, además, el hecho de vivir más no debe suponer trabajar más".

Este podría ser uno de los titulares del Estudio sobre la Gestión de la edad que se ha realizado desde la Fundación Laboral San Prudencio entre nuestra población trabajadora. Al importante reto de enfrentarse a la grave crisis demográfica hay que sumarle otro: "No estamos por la labor de trabajar más años: estamos en que no". Tenemos que informar, concienciar e involucrar a las empresas y trabajadores/as sobre el efecto del envejecimiento en el ámbito laboral para que seamos parte de la solución, ya que todos somos parte del problema.

Palabras clave: gestión edad, competitividad, discriminación laboral, mejora empleabilidad, envejecimiento activo, innovación en el lugar de trabajo.

Abstract

The traditional way of approaching ageing is disappearing and we have not agreed on a new model yet. "Our society cannot afford not to rely on old people in this transformation, nor despise or underestimate their ability to continue to make valuable

El envejecimiento de la población trabajadora

contributions "and also to continue to be given help". However, on the other hand, "We do not believe (individually) that we will be working until 67 years or more. If so, we will not get in both physical and mental conditions appropriate to perform the usual work and, moreover, living more should not assume working more ".

This could be one of the headlines of the study on age management made by Labour Foundation San Prudencio among our working population. To the important challenge of facing a serious demographic crisis, we should add another one: "We do not want working for more years: we are not ready by no means." We have to inform, raise awareness and involve companies and workers on the effect of ageing in workplaces so that we are part of the solution, since we are all part of the problem.

Key words: age management, competitiveness, labour discrimination, improved employability, active ageing, workplace Innovation,

El envejecimiento de la sociedad: un desafío inevitable

El envejecimiento de la población es uno de los retos más importantes del siglo XXI. Tiene repercusiones de gran alcance y también de gran calado en todos los aspectos de la sociedad. Cada segundo que transcurre, dos personas cumplen 60 años, por lo que anualmente, hay casi 58 millones de personas que llegan a los 60 años.

El informe "Envejecer en el siglo XXI: una celebración y un desafío" de las Naciones Unidas adelantaba algunos datos relevantes al respecto, y advertía que este segmento de población es el que presenta el mayor ritmo de crecimiento, por lo que hacía una llamada a los gobiernos a invertir más en la gente de edad.

Tal y como señala el informe, en 1950 había en todo el mundo 205 millones de personas de 60 o más años. En 2012, la cantidad de personas de esa edad llegó a casi 810 millones. Según las proyecciones, llegará a mil millones dentro de menos de diez años y se llegará a duplicar en 2050, suponiendo una cifra cercana a dos mil millones de personas. La esperanza de vida al nacer hoy en día es superior a 80 años en 33 países; hace solamente cinco años, habían llegado a ese hito únicamente 19 países. En la actualidad, solamente Japón tiene una población de personas mayores superior al 30% del total, pero las proyecciones indican que, en el año 2050, 64 países se habrán sumado a Japón con poblaciones de personas mayores superiores al 30% del respectivo total.

Pero además de estos datos, es necesario recalcar que el fenómeno del envejecimiento de las poblaciones se ha observado que está aumentando con mayor rapidez en los

países en desarrollo, incluidos aquellos que también tienen grandes poblaciones de jóvenes. Debemos ser conscientes de que envejecer es, por tanto, un triunfo del desarrollo. El incremento de la esperanza de vida es uno de los mayores logros que hemos conseguido hasta el momento como sociedad, ya que vivimos más gracias a mejoras en el ámbito de la alimentación, de la medicina o la educación.

Pero tal y como indica el informe *"las repercusiones sociales y económicas de este fenómeno son profundas y exceden en mucho el ámbito inmediato de la propia persona de edad y de su familia, pues involucran de manera sin precedentes a la sociedad en general y a la comunidad mundial"*. Las opciones que efectuemos para responder a los desafíos y maximizar las oportunidades de una creciente población de personas mayores determinarán si la sociedad ha de cosechar los beneficios del "dividendo de longevidad".

Dado que las cantidades y las proporciones de personas de edad aumentan más rápidamente que las correspondientes a cualquier otro grupo de edades, se plantea una gran preocupación y un gran desafío en torno a las capacidades de las sociedades para abordar los desafíos que conlleva esta transición demográfica. Pero a su vez, se vislumbran oportunidades como consecuencia de este envejecimiento de la población.

La nueva estructura de la sociedad, sus relaciones sociales, la convivencia intergeneracional, y la fuerza laboral son aspectos que deben ser abordados para poder aprovechar este dividendo de la longevidad y asegurar un bienestar compartido y justo en este mundo que envejece.

El envejecimiento en Euskadi: la necesidad de un nuevo modelo

Euskadi también está envejeciendo muy rápidamente. La población mayor ha crecido más rápidamente que cualquier otro grupo. En 2010 425.900 personas éramos mayores de 60 años (aproximadamente el 19% de la población de la CAV). En 2025 seremos el 25%, y en 2050 superaremos el 35%. Tal y como hemos comentado anteriormente, estaremos entre los 64 países del mundo con la misma situación que Japón. Seremos una sociedad envejecida. El 47,3% (Eustat- población activa por edad en el segundo trimestre de 2017) de nuestra población activa es mayor de 45 años, por lo que nuestro perfil demográfico es un desafío que empieza a vislumbrarse a través de los datos y estadísticas. Estamos ante un nuevo escenario, tan desconocido como inevitable y, por qué no, deseable.

En menos de una década nuestra sociedad ha cambiado rápidamente y nos ha pillado de improviso. Tal y como manifiestan las personas de edad, *"los servicios que se nos*

El envejecimiento de la población trabajadora

prestan no están alineados con nuestras necesidades. Hay una franja invisible y desatendida de los 50 a los 70 años que necesita acciones específicas, que nada tienen que ver con las diseñadas para los que superan esa edad". Fuera del ámbito de las políticas sociosanitarias, el progresivo envejecimiento de nuestra población no está generando el interés y la dedicación que merece. Seguimos centrándonos en los problemas asociados al envejecimiento, en vez de abordarlo como un reto que exige la puesta en acción de todos los mimbres que tenemos en nuestro territorio.

El envejecimiento de la población va a tener consecuencias y repercusiones en todos los ámbitos de nuestra vida diaria. Implicaciones económicas y sociales que nos van a obligar a encontrar nuevas formas de vivir y convivir fruto de esta reestructuración demográfica. Hace tiempo que nos vienen anunciando que el envejecimiento de la población puede poner en entredicho la sostenibilidad del sistema (al menos tal y como lo tenemos concebido) y se empieza a equiparar su impacto, en términos siempre negativos, con el del cambio climático.

Una mirada al desafío del envejecimiento desde la innovación (social)

Innobasque-Agencia Vasca de la Innovación en su publicación "Cómo es una sociedad innovadora", afirmaba que todas las sociedades avanzadas nos vamos a enfrentar, en mayor o menor grado de profundidad, al reto de reinventarnos. Esta reinención va a suponer la movilización de la sociedad en su conjunto, superando un enfoque técnico o simplemente empresarial de la innovación.

Existen un conjunto de retos, que no son solo tecnológicos, y que son cruciales para nuestro futuro, como la potenciación de la educación, la propia cohesión social, la construcción de una sociedad multiétnica, multicultural y trilingüe, la igualdad real, y el envejecimiento de la población. Todos ellos son fundamentales para alcanzar el éxito de nuestra transformación que, necesariamente, deberá ser social si en lo económico pretendemos tener éxito.

Pero para cambiar nuestra realidad necesitamos comprenderla e identificar las claves de su innovación. Los cambios que se han producido, y se van a seguir produciendo en nuestra sociedad nos plantean interesantes interrogantes sobre nuestra actitud, sobre las respuestas que aportamos, y también sobre los silencios que proyectamos. Hemos observado las dinámicas de las sociedades que nos rodean, su sociología, sus conflictos, sus respuestas, sus logros y sus fracasos; y hemos llegado al convencimiento de que la innovación social es el eje de transmisión que nos puede ayudar en esta transformación. Nos está tocando vivir la paradoja de una sociedad que presume de conoci-

miento (así nos autodenominamos) y al mismo tiempo, vive sumida en una permanente y profunda incertidumbre, impotente ante los ritmos en que se producen los cambios.

La innovación es un fenómeno social que implica a personas, a organizaciones y a la sociedad en su conjunto. Pero debemos plantear la innovación desde una perspectiva más amplia, reivindicando su vertiente social, estructural y evolutiva. En las últimas décadas, el enfoque y desarrollo del término innovación se ha caracterizado por un reduccionismo tecno-económico, pero ante los retos y desafíos como el envejecimiento de la población al que nos enfrentamos, se desmonta la idea dual y fragmentada de que la innovación tecnológica y económica tiene únicamente implicaciones tangibles, productivas y cuantificables; así como que las innovaciones sociales únicamente afectan a lo intangible o espiritual. La sociedad y la innovación son consustanciales a la evolución humana. Como dice Daniel Innerarity, «*No hay innovación sin Sociedad, ni Sociedad sin innovación*».

Daniel Innerarity defiende como causa importante de los problemas de nuestra sociedad, el desequilibrio entre las distintas velocidades de la innovación de lo económico, político, tecnológico y social. La ralentización de lo social ante lo económico nos ha provocado desincronizaciones temporales y espaciales en la innovación (desigualdades, conflictividad, etc.) que han tratado de ser resueltas desde el ámbito de la política con escaso éxito.

La innovación no acontece por la mera formulación e implementación de políticas públicas, ya que requiere de un caldo de cultivo económico y sociocultural apropiado. La política alcanza a crear las condiciones necesarias en las que pueda surgir la innovación, y a evitar las rutinas o restrictores que la dificultan o imposibilitan. En opinión de Innerarity, sin embargo, la política se está adaptando escasamente a los cambios, y avanza por detrás de otras innovaciones (económica, tecnológica, etc.), con respuestas reactivas y sectoriales ante problemas complejos y globales. De esta manera, retrocede la capacidad de innovación social de la política. No se alcanza a concebir el futuro, y se reacciona y repara con una limitada capacidad de entender los cambios sociales, anticipar los escenarios futuros y formular un proyecto para conseguir un orden social inteligente e inteligible. Concluye que la solución a esta situación de estancamiento pasa por posibilitar una comprensión y desarrollo de la política como poder cooperativo en una red heterogénea y afirma que estos retos están ya incorporados en las líneas estratégicas de Innobasque: creación de entornos que revalorizan el dinamismo social, reflexión sobre los nuevos ritmos que acompañarán la innovación social a la técnico-económica, y promoción de nuevas formas de gobernanza y de innovación social.

En la misma publicación, Ander Gurrutxaga afirma que las dinámicas sociales que facilitan la innovación son procesos socioculturales, y sus bases son el intercambio y la

El envejecimiento de la población trabajadora

interacción bajo normas de reciprocidad y asociación que promuevan la confianza, el reconocimiento, la identificación, la colaboración, la competencia, etc. Mantener la cohesión e integración social es el mecanismo decisivo del impulso socioeconómico, más que una carga para los Estados. Por el contrario, la disolución del capital social de una región puede provocar fragmentación social, y frenar su desarrollo. Según Gurrutxaga, la innovación necesita de contextos adecuados y terrenos donde cultivarse, en los que germinan actividades en las que se crea, aplica y comparte el conocimiento, a la par que nos ofrecen la oportunidad de enfrentar problemas colectivamente.

Planificando el nuevo modelo: envejecer creciendo

A la vista de los datos, debemos ser conscientes de que estamos sufriendo una reestructuración demográfica nunca antes conocida, y la edad comienza a ser, más que nunca, una variable a tener en cuenta. Pero la buena noticia es, que la respuesta social ante este reto puede y debe planificarse, porque la mejor forma de predecir nuestro futuro es creándolo nosotros mismos.

Para ello, debemos tener en cuenta que el envejecimiento es:

- Un proceso, y como todo proceso debe ser gestionado. No envejecemos de la noche a la mañana, por lo tanto, el envejecer no es algo exclusivo de algunas personas.
- Multidimensional, que afecta a muchos ámbitos, desde los tradicionales (socio-sanitarios, pensiones, etc.) a otros ámbitos más novedosos (empleo, formación, cultura, valores, formas de participación, etc.).
- Un logro personal y social, por lo que es más necesaria que nunca la reivindicación del derecho a una ciudadanía plena de las personas de edad.
- Una fuente de oportunidades económicas y sociales para Euskadi. Teniendo en cuenta las proyecciones demográficas de la CAPV, Euskadi es un perfecto living lab para testear nuevos productos y servicios de la industria vasca, exportables al resto de países avanzados que también tienen que hacer frente a este fenómeno.

Sin duda poder envejecer es un avance, un logro, pero actualmente es sobre todo un desafío personal y social. Una de las principales conclusiones obtenidas en la jornadas "Envejeciendo en positivo" organizado por Innobasque-Agencia Vasca de la Innovación en Euskadi fue que *"la forma tradicional de abordar la vejez está desapareciendo y que todavía no hemos consensuado un nuevo modelo"*.

Envejecer a partir de un momento puede estar ligado a ciertas necesidades de apoyo, pero hoy por hoy, y gracias a los avances logrados, este apoyo va retrasando su aparición. Cada vez es menos real asociar envejecimiento a dependencia. Como vivimos más, cada vez hay más personas de edad dependientes. Pero como vivimos más cada vez también hay más personas de edad no-dependientes. La creencia tradicional de asociar la vejez y el envejecimiento con una etapa de declive vital (menor calidad de vida, peor salud, menor capacidad de aprender o desarrollarse, etc.) ha ido resquebrajándose poco a poco a medida que el propio colectivo de personas de edad es cada vez más heterogéneo y la sociedad en general manifiesta su deseo de envejecer creciendo.

Es necesario, por tanto, abordar los elementos que influyen en la felicidad de las personas de más edad, analizar cómo varían estos factores a lo largo de la vida y qué podemos hacer para actuar sobre estos elementos desde lo personal y desde nuestras organizaciones. Y no solo eso, debemos identificar también los elementos emergentes que apuntan a una nueva manera de envejecer para que nos ayuden a perfilar un modelo sostenible de envejecimiento.

Pero para ello, es necesario comprender que vivimos en una sociedad envejecida, diferente a otras que hemos conocido anteriormente, y que envejecemos en primera persona. Se constata que este fenómeno, si somos capaces como sociedad de integrarlo, puede aportar un valor diferencial, económico y social a Euskadi. Es necesario promover una cultura del envejecimiento en Euskadi en la que se reconozca la aportación (pasada, presente y futura) de las personas de edad en la sociedad. Las actuales políticas de envejecimiento no están tomando suficientemente en cuenta las opiniones de la ciudadanía. Frente a las políticas y programas convencionales, se considera necesaria una estrategia diferente, planteada desde la perspectiva de procesos de innovación social, que den respuesta a las necesidades demográficas y sociales, actuales y futuras.

Nuestra sociedad no puede permitirse no contar con las personas de edad en esta transformación, ni despreciar ni minusvalorar su capacidad para seguir aportando y también para que sigan recibiendo.

Planificar un nuevo modelo, supone:

- Promover una cultura donde el envejecimiento y la vejez sean considerados, contribuyendo así a fortalecer la solidaridad y al apoyo mutuo entre generaciones. La cultura del envejecimiento debe estar participada y diseñada con todos los agentes de la sociedad.
- Abordar de manera abierta los estereotipos sobre la edad y los prejuicios sobre las personas de edad, por ejemplo, en el ámbito empresarial. Las actitudes positivas

El envejecimiento de la población trabajadora

necesitan ser modeladas por las personas que participan o colaboran en nuestras empresas, y reconocer así las habilidades de las personas trabajadoras de más edad. Las personas mayores de 50 años deben permanecer abiertas al cambio y dar la bienvenida a nuevas aproximaciones sobre su papel en el lugar de trabajo. El mantenimiento del balance entre la edad y la autoestima es especialmente importante en este caso.

- Reivindicar el papel de las Administraciones Públicas como garantes del sistema de bienestar y promotores de medidas de desarrollo económico y social. Las políticas públicas no deben estar diseñadas únicamente para proporcionar a las personas de edad protección y cuidados, sino que también deben estar diseñadas para asegurar su plena intervención y participación de estas en la sociedad.
- Fomentar las relaciones y la comunicación entre diferentes generaciones, y también las relaciones entre las propias personas mayores. Por ello se plantea la necesidad de potenciar los espacios comunes en los que, de forma natural, se encuentran personas de distintas edades. En el ámbito empresarial especialmente necesitamos avanzar más que nunca hacia un pensamiento intergeneracional. La población activa debe adaptarse a la evolución demográfica en curso y se debe desarrollar una conciencia extrema sobre las diferentes generaciones en el entorno de trabajo. Se conseguirán las mismas oportunidades generacionales si fomentamos "relaciones de igualdad, un cambio de actitud, la participación, la responsabilidad social y la solidaridad". Los conflictos intergeneracionales serán resueltos a través de iniciativas proactivas diseñadas para integrar equipos de trabajadoras y trabajadores jóvenes y de edad por medio de tutelajes, transferencia de conocimiento bidireccional y aprendizaje intergeneracional.
- Integrar todo el conocimiento, las personas de más de 50 años tienen muchas ideas poderosas. Los años acumulados de experiencia laboral no deberían tirarse a la basura; la única opción no está solo en esperar a jubilarse, y muchas de ellas quieren enfrentarse a nuevos retos. Están abiertas al concepto de rotación laboral en diferentes roles que promueva el fomento de unas relaciones laborales mejores entre colegas en un entorno de trabajo. Pueden realizar funciones de entrenamiento, acompañamiento y mentoring dentro de sus empresas. No solo para proporcionar formación laboral, sino también para asistir procesos de la organización, para guiar la integración de las personas trabajadoras más jóvenes y para comunicar los valores de la empresa a través de modelos de conducta.

Y para ello, se define una necesidad a tres niveles:

- Desde la sociedad: promover el cambio en la percepción social de la edad y también debemos fomentar un marco abierto que evite la percepción de discriminación en cualquier sentido
- Desde las personas: valorar a las personas, independientemente de su edad, desde una óptica de estrategia de recursos.
- Desde las organizaciones: impulsar la gestión eficaz y la motivación de las personas en el último tercio de la vida laboral. Se debe hablar de empleabilidad / emprendimiento también en este momento de la vida y promover un escenario jurídico-laboral que permita la existencia de oportunidades de empleo a todas las edades.

La empresa es un pilar fundamental de esta transformación. Su sensibilización es prioritaria para introducir, por ejemplo, programas de diversidad generacional dentro de sus plantillas, retrasar la jubilación voluntaria reduciendo el tiempo de trabajo que lo ocuparía una persona de menor experiencia, o propiciar una dinámica de traspaso de conocimiento... reinventarnos para que no sea tan de golpe todo.

La gestión de la edad en las organizaciones: un motor de transformación y desarrollo económico y social

Las políticas de desarrollo de nuestro país han tenido como meta el crecimiento económico y el incremento en la productividad. Y en este ámbito, las personas de edad han sido un grupo olvidado e irrelevante, siendo vistas como económicamente dependientes y pasivas, e incluso en algunas ocasiones como una traba para la prosperidad.

Ya existen estudios en el ámbito europeo que reflejan que la edad es el primer factor de discriminación hoy en día por delante de otros factores de como el sexo o el origen. Asimismo, las investigaciones realizadas por Anne-Marie Guillemard, socióloga y profesora de la Universidad Sorbona de París, demuestran que la discriminación por edad en el mercado laboral es consecuencia de las políticas parciales y de los estereotipos y prejuicios construidos en torno a la edad.

En el ámbito laboral, la edad ha sido considerada una variable de ajuste, por la cual este colectivo debe salir del mercado laboral y dejar sitio a las personas más jóvenes, reforzando la idea de que no son capaces de aportar el dinamismo y la motivación que necesitan nuestras empresas.

Si observamos los anuncios de empleo, existen prácticas discriminatorias a la hora de contratar basadas en estereotipos como la pérdida de capacidades: valoración que

El envejecimiento de la población trabajadora

comienza a aplicarse ya a las personas de más de cuarenta años. Se nos plantea así la siguiente disyuntiva: ¿demasiado mayor para trabajar? o ¿demasiado joven para jubilarse?

Mientras aquí permitimos una pérdida de conocimiento y experiencia, desde Europa nos llegan recomendaciones e iniciativas políticas de apoyo a una vida profesional más dilatada y una jubilación más tardía. Desde Innobasque-Agencia Vasca de Innovación creemos que es necesario empezar a definir e introducir en nuestras organizaciones programas y políticas de gestión de la edad y del empleo, para abordarlo como un itinerario que parte de la incorporación de una persona a la organización hasta su salida, incluyendo la optimización de su desarrollo profesional.

Hay que definir cómo desarrollar las aptitudes y mejorar la empleabilidad de todas las personas, atendiendo a su salud, motivación y capacidad y adaptando las condiciones de trabajo para ello. Tal y como dice Adecco en su Libro Blanco, "es hora de gestionar la edad", porque la clave no es la edad, sino la carrera profesional. Los gobiernos de Finlandia y de Holanda han aplicado con éxito esta estrategia y se sitúan entre los países más exitosos de Europa por sus avances en la prolongación de la vida laboral.

Pero para ello necesitamos de la implicación e intervención de los gobiernos, de los agentes sociales, del diálogo social. Esta situación exige soluciones y políticas laborales flexibles que incorporen el envejecimiento al centro de la planificación social y económica. Aunque ahora el corto plazo nos apriete, merece la pena levantar la cabeza y mirar un poco más allá. Perfilamos cuáles van a ser las preguntas del futuro, nuestros retos, y aprovechemos el momento para abordar la gestión de la edad en una sociedad envejecida como es Euskadi. Porque, tal y como dijo el presidente Obama en su discurso de investidura, cuando los tiempos cambian nosotros también tenemos que hacerlo.

Necesitamos de un sistema de orientación al empleo integral que dé respuesta a jóvenes y mayores, en el que las personas que quieran ser activas puedan seguir siéndolo aportando su conocimiento y experiencia, en el que nadie deje de contar por tener una determinada edad. Hay que promover el aprendizaje a lo largo de la vida, para que todas las personas desarrollen competencias personales, sociales y profesionales que nos hagan vivir en una sociedad mejor, innovadora y competitiva, que genere empleo y bienestar.

Euskadi presenta una población particularmente envejecida, con sectores y actividades en los que las trabajadoras y trabajadores se encuentran en edades próximas a la jubilación. La tasa de actividad de las personas de edad superior a 55 años es baja, en comparación con las de países de referencia, y los cambios en las competencias

requeridas por las empresas son cada vez más rápidos y dejan escaso margen para la reacción. Gestionar adecuadamente la edad en las organizaciones, maximizar la experiencia y conocimiento de las personas mayores, adaptar en su caso sus actividades, horarios, favorecer su actualización... así como facilitar el intercambio de conocimiento intergeneracional resulta particularmente necesario en nuestro entorno, y supone un reto social y económico de primera magnitud. Este desafío resulta transversal a varios retos reconocidos en la Estrategia Vasca de Empleo 2020:

- El reto de favorecer la igualdad de oportunidades- Reto 4: el mercado de trabajo muchas veces no es capaz de ofrecer oportunidades de demostrar sus capacidades a ciertos grupos... por ejemplo, con las personas de más edad, por un falso prejuicio de que esas personas no tienen la ilusión suficiente para seguir aportando en materia laboral.
- El reto del empleo de calidad-Reto 5: profundizar y avanzar en la seguridad y salud laboral en empresas con una gestión avanzada de sus recursos humanos...
- El reto de construir un Sistema Vasco de Empleo eficaz y eficiente- Reto 6: potenciar los servicios a las empresas... información y orientación en clave de itinerario...

Y se aborda igualmente en la Estrategia Europea de Empleo-Directriz 7: aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad y Directriz 8: .. promover el aprendizaje permanente.

En el caso del País Vasco, el colectivo de personas desempleadas de más edad constituye un colectivo creciente, suponiendo una proporción cada vez mayor del total de personas desempleadas. Y debemos, aquí y ahora, diseñar y apoyar estrategias, medidas e iniciativas que:

- Mejoren la competitividad de las organizaciones, garantizando así los empleos existentes, y favoreciendo nuevas contrataciones futuras.
- Capitalicen el conocimiento y experiencia de todos los trabajadores, incluyendo los de más edad;
- Favorezcan el intercambio de información y conocimiento entre generaciones;
- Faciliten el desarrollo paralelo de entornos productivos más competitivos que ofrezcan a las personas mejores oportunidades en su vida profesional, atendiendo asimismo las expectativas de aumento de la duración de la vida laboral.

Algunas cuestiones en la base de la gestión de la edad: lo que está en juego

En los últimos años, conceptos como envejecimiento activo, aprendizaje a lo largo de la vida, gestión y transferencia de conocimiento... han ido desarrollándose en torno a una serie de estrategias y actuaciones centradas tanto en las empresas-organizaciones como en la sociedad en su conjunto. Estos desarrollos guardan una estrecha relación con la evolución de la población en los países más avanzados: la esperanza de vida ha ido creciendo mientras los índices de natalidad se han reducido; y estos cambios demográficos tienen una incidencia directa en cuestiones como la edad media de la población activa, la edad de jubilación, la presión sobre los sistemas de pensiones, etc.

Así pues, la gestión de la edad en las organizaciones: empresas, administraciones, entidades del tercer sector..., se encuentra estrechamente relacionada con otras estrategias y políticas, tanto de la sociedad como de los individuos. Las cuestiones clave que se encuentran en la base del desarrollo de la gestión de la edad en las organizaciones pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

- Las estrategias de empleo: en las últimas décadas Europa ha planteado estrategias de empleo que buscaban ampliar la base de la población activa y ocupada, como pilar básico para el mantenimiento del Estado del Bienestar en un contexto demográfico de envejecimiento y limitación del crecimiento poblacional. Europa 2020 define la estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la próxima década, planteándose cinco objetivos clave en los ámbitos de empleo, educación, investigación e innovación, integración social y reducción de la pobreza, y cambio climático y energía. Entre estos objetivos se encuentra el alcanzar una tasa de empleo del 75% para mujeres y hombres de 20 a 64 años antes de 2020, logrando una mayor incorporación de diferentes grupos de población, entre los que se encuentran las personas de edad.
- Los sistemas de pensiones: la evolución demográfica genera asimismo una importante tensión en los sistemas de pensiones, diseñados para unas expectativas de vida inferiores, situación que se ha visto agravada por la proliferación de estrategias de jubilaciones anticipadas desarrolladas al hilo de reestructuraciones sectoriales o de políticas de externalización de la producción en terceros países, etc. Dado el reciente proceso de cambios desarrollados en este campo, resulta difícil saber exactamente cuándo y en qué medida el retraso en la edad de la jubilación va a afectar a la población activa actual. En este sentido, la propia Unión Europea destaca que, a pesar de los continuos llamamientos en contra de las jubilaciones anticipadas, éstas gozan actualmente de excelente salud. En cualquier caso, los pasos que se están adoptando en todas las instancias políticas parecen indicar

que cada vez más personas de edad (las llamadas seniors) permaneceremos durante más tiempo en el mercado de trabajo.

- Las decisiones de las personas: el momento de salida del mercado laboral de las trabajadoras y trabajadores de más edad viene conformado por la combinación de una serie de factores que resulta diferente en cada persona, aunque se observan algunas tendencias: una salida más temprana del empleo en el caso de las mujeres, diferencias en función del nivel de cualificación y sector de actividad, de modo que los niveles más elevados de cualificación llevan en general aparejados un mayor tiempo de permanencia en el mercado laboral, o que las actividades del sector terciario tienden a favorecer una mayor duración de la vida laboral de sus trabajadoras y trabajadores frente a la industria o la construcción. En estas diferencias subyacen principalmente condicionantes de salud, familiares y de renta, en las que tanto las opciones que ofrece el mercado laboral –condiciones de empleo, nivel salarial...-, como las posibilidades –y condiciones- de acceso a una jubilación anticipada van a determinar en buena medida las decisiones individuales de las personas.

La perspectiva de las empresas en relación con la gestión de la edad no se encuentra ligada a los retos del envejecimiento de la población activa de una forma abstracta, sino que responde a los desafíos a los que se enfrentan en el ámbito de la gestión de las personas que trabajan en ellas, uno de los cuales es el del aumento de la media de edad de su personal.

Las políticas de gestión de la edad en las organizaciones son parte de un marco de gestión más amplio que se ha denominado “gestión de la diversidad” (religión, idiomas, culturas, sexo, diversidad funcional...) y que repercute de forma beneficiosa en el desarrollo organizativo:

- Optimización de las aportaciones de las personas empleadas a la competitividad de la empresa. A través de las diferentes fórmulas utilizadas (“balance media carrera”, oportunidades de promoción, aprendizaje, tutorización...), se busca maximizar el potencial de todas las personas de la organización, también de las de mayor edad.
- Mantenimiento del talento de las trabajadoras y trabajadores mayores a través de diferentes herramientas de gestión de la edad.
- Aumento de la competitividad, permanencia y transmisión de conocimiento.
- Mejora de la adaptación de las personas más jóvenes a la organización, y de forma genérica, del clima laboral.

El envejecimiento de la población trabajadora

- En algunos casos/países, cumplimiento de la normativa vigente (para empresas de determinadas dimensiones).

Frente a estos factores positivos asociados a la gestión de la edad en las organizaciones, existen también una serie de condicionantes que llevan a muchas empresas a utilizar instrumentos como la jubilación anticipada para reducir el empleo de las personas de más edad en sus organizaciones. Entre ellos, destacan dos:

- La potencial disminución de la capacidad laboral al aumentar la edad: uno de los estereotipos más extendidos es el que asume que la edad conlleva una pérdida en la capacidad laboral. Como señalan diferentes estudios, son las características de los trabajos específicos las que determinan las diferencias de productividad en función de la edad. Es decir, aunque se reconoce que con el paso de los años se suelen producir ciertas limitaciones funcionales, esta disminución se circunscribe a determinados aspectos. En cualquier caso, lo decisivo es el tipo de trabajo que se desempeña, que puede exigir o no actividades en las que se reflejan estas limitaciones, teniendo en cuenta además que una organización del trabajo más adecuada puede hacer desaparecer muchas de las consecuencias negativas derivadas del envejecimiento.
- Coste salarial: si bien se trata de una cuestión escasamente abordada en los estudios sobre la edad, existe una percepción bastante extendida sobre su importancia en las empresas a la hora de sustituir al personal de más edad.

Atendiendo a las situaciones particulares de cada organización, las empresas tenderán a valorar la incidencia de los diferentes aspectos a la hora de gestionar la edad de su personal, si bien es preciso tener en cuenta que, en muchas ocasiones, los prejuicios sobre las personas de edad están en la base de decisiones que pueden afectar a la vida laboral de los trabajadores senior (VIII Informe Randstad, Gestionar la Edad en la sociedad del Conocimiento).

En el caso de Euskadi, las corrientes que a nivel europeo han situado la gestión de la edad en la agenda política de la mayoría de los países se ven agudizadas, debido:

- Al alto nivel de envejecimiento de la población vasca –superior a la media europea– hace aún más necesario desarrollar una adecuada transferencia de conocimiento entre generaciones y favorecer la empleabilidad de las personas de más edad;
- Al claro predominio de pequeñas empresas en el tejido empresarial, con una menor especialización en las funciones de gestión de las personas, y con dificultades adicionales en cuanto a la sucesión de la gerencia como problema de supervivencia en las empresas de menor tamaño.

- A la preponderancia del sector industrial en la actividad económica, en el que tienden a aumentar las necesidades de adaptación de los puestos de trabajo para los trabajadores senior.

Se detecta una oportunidad desde la innovación social para:

- Adaptar el ciclo vital y laboral de las personas a la nueva realidad de la sociedad en el siglo XXI. Para ello, parece necesario que todas las partes implicadas: administración, empresas y personas empleadas actúen en consecuencia.
- Poner de manifiesto las pautas sobre las que elaborar el encaje entre el interés de la empresa por mantener a este colectivo activo, y el interés del mismo por permanecer tanto tiempo como ambas partes, y de mutuo acuerdo, deseen.
- Aprovechar adecuadamente el último tercio de la vida laboral, y para que sea posible, es necesario superar varios retos importantes en la sociedad y en las empresas: la mejora de la empleabilidad de las personas de mayor edad y la superación de los estereotipos de la edad que condicionan la retención y contratación.

La Guía para la gestión de la edad en las organizaciones promovida por Innobasque-Agencia Vasca de la Innovación, propone doce propuestas de aplicación en las organizaciones y tres recomendaciones para la administración. Pretende ser una hoja de ruta para la gestión de la edad en las organizaciones, desde la incorporación de las personas a la misma hasta su salida, y lo hace desde la base de experiencias previas desarrolladas en este campo, ilustrando estas recomendaciones en algunos casos con iniciativas que han tenido éxito en otras organizaciones.

La Guía busca, por tanto, recoger propuestas que ayuden a implementar la gestión de la edad, generando una cultura social de valoración del trabajo de las personas de edad y promoviendo un enfoque intergeneracional positivo.

Con respecto a las doce propuestas de aplicación en las organizaciones, se han identificado dos partes diferenciadas:

- En la primera, se propone un ejercicio de revisión interna sobre la situación de la organización, a modo de autodiagnóstico, para conocer en qué punto se encuentra cada entidad.
- En la segunda, se desarrolla un itinerario de propuestas para una gestión de la edad que parte desde la incorporación de una persona a la organización hasta su salida, incluyendo la optimización de su desarrollo profesional.

El envejecimiento de la población trabajadora

Se han contemplado acciones y condiciones para el acceso: desde la no discriminación en la contratación hasta iniciativas sobre momentos y situaciones en los que se debería diversificar la edad de la plantilla; y acciones para el mantenimiento del colectivo senior: que van desde iniciativas de desarrollo profesional hasta iniciativas para la transferencia de conocimiento en la empresa y también acciones sobre seguridad y salud laboral.

Y, por último, se proponen iniciativas para el momento de la salida de las trabajadoras y trabajadores de edad en la empresa y diferentes ideas y ejemplos de manera que las salidas se produzcan de la manera menos traumática posible. Se abordan situaciones específicas para el mantenimiento de los empleos de edad en aquellos momentos en los que puedan existir procesos de reestructuración. La Guía presenta para cada momento, herramientas y procesos para implementar esta iniciativa y acciones para poder desarrollar la estrategia en la organización, además de ejemplos de aplicación.

Con respecto a las recomendaciones para las administraciones, en primer lugar, se sugiere un análisis de la situación de la gestión de la edad en el País Vasco, dando a conocer los beneficios y las buenas prácticas que existen en este ámbito. Los análisis que se han realizado hasta el momento en nuestro territorio han sido puntuales y localizados en ámbitos concretos (sectoriales y territoriales). La gestión de la edad no se encuentra hasta el momento entre las preocupaciones prioritarias de las organizaciones, salvo en los casos en los que se prevé que, a muy corto plazo, se puede producir una pérdida de competencias por la salida del mercado laboral de personas con conocimientos clave. Es necesario combatir los estereotipos sobre las personas trabajadoras de más edad que conforman en el imaginario social una visión distorsionada y simplificada de una realidad compleja.

Una vez perfilado el escenario y la hoja de ruta, es el momento de generar instrumentos y alianzas para la acción. Desde Innobasque – Agencia vasca de la innovación proponemos, en primer lugar, generar un banco de conocimiento sobre la gestión de la edad como un primer paso para el intercambio de experiencias. Comenzaríamos así a abordar aspectos como la sensibilización y el apoyo, incluyendo en su caso consejos y asesoramiento ad hoc para su implementación. Actuaciones dirigidas a rebatir algunas de estas verdades interiorizadas en la sociedad (perro viejo no aprende trucos nuevos, las personas mayores se encuentran siempre pendientes de su salud, sus conocimientos están desfasados...) y a identificar realidades laborales que las desmientan para ayudar a modificar esta percepción y contribuir a avanzar hacia nuevas premisas: las del envejecimiento activo, el apoyo al desarrollo de políticas de gestión de la edad más efectivas en las organizaciones, pero también un cambio en la actitud de las personas empleadas en las mismas.

Por otro lado, consideramos necesaria la puesta en marcha de proyectos piloto, o la implementación de iniciativas para facilitar el desarrollo de la gestión por competencias que favorezcan el trabajo conjunto de jóvenes y mayores. Dar cabida a ideas como promover la acreditación de empresas que gestionan la edad en las organizaciones y utilizar medidas para apoyar particularmente a las microempresas y empresas de menor tamaño, o el apoyo desde la administración a fomentar la utilización de criterios sobre la gestión de la edad también en los casos en los que existan procesos de reestructuración

Por último, necesitamos un marco político que permita incorporar las políticas de gestión de la edad en iniciativas generales de mejora de la gestión de las personas en las organizaciones. La gestión de la edad puede contribuir a fortalecer los sistemas de gestión de las personas en las organizaciones para que respondan mejor a las demandas, tanto de la competitividad como de los propios trabajadores y trabajadoras. La variable edad ha sido particularmente desatendida en procesos de gestión, y dado su creciente impacto (derivado de la evolución demográfica), la administración puede y debe establecer líneas de apoyo para que, sobre todo las empresas de menor tamaño desarrollen procesos de mejora de la gestión que favorezcan la sostenibilidad de las empresas y de sus trabajadoras y trabajadores.

El contexto empresarial: ¿qué opinan las personas trabajadoras?

A la vista de lo anunciado anteriormente, estamos ante una realidad en la que en las organizaciones las plantillas serán cada vez más envejecidas, sus necesidades serán distintas a las actuales y habrá que dar respuesta a las mismas, desde el punto de vista organizacional, de la gestión de las personas y de mantenimiento de unas condiciones de trabajo adaptadas a las características y demandas de este perfil de edad.

Se puede decir, sin temor a equivocarnos, que en la actualidad son pocas las empresas que tienen un plan de gestión de la edad o realizan acciones, aunque sean aisladas, vinculadas o relacionadas con este ámbito. Además, es frecuente encontrarnos con que en los casos en los que sí se contempla la variable edad, resulta que suele ser o tener un enfoque negativo. Por ejemplo: cuando una organización tiene que desvincularse de personal, normalmente se comienza por las personas de más edad; en los procesos formativos se suele dejar de lado a las personas de más edad; etc.

Nos encontramos con que esos estereotipos negativos sobre los mayores comentados anteriormente se encuentran habitualmente presentes en los procesos y decisiones empresariales que forman parte del día a día de las organizaciones, que están produciendo un incremento de la discriminación laboral por razón de edad.

El envejecimiento de la población trabajadora

Por otro lado, las organizaciones son conscientes del valor añadido que aportan los trabajadores mayores por el conocimiento y experiencia que poseen y, sin embargo, no aprovechan toda esa expertise cuando llega el momento de sustituir a la persona trabajadora. Se verá más adelante cómo existe una voluntad por parte de las personas trabajadoras de transferir todo ese conocimiento y experiencia adquiridos a lo largo de los años, siendo éste un capital oculto que tendríamos que gestionar adecuadamente y que pudiésemos transformarlo en un elemento más de competitividad.

Para que el envejecimiento de la población trabajadora no resulte ser un problema a futuro para las empresas, debemos introducir la variable edad en la estrategia empresarial de las organizaciones, en la gestión de los procesos ordinarios. Tenemos que gestionar la edad como un proceso más de la organización, y analizar en cuáles es relevante para que podamos transformar esa amenaza en una ventaja competitiva.

En este contexto, desde la Fundación Laboral San Prudencio, aportamos una información complementaria, distinta, que aporta valor al debate abierto sobre los efectos del envejecimiento de la población trabajadora y los elementos que hay que poner encima de la mesa para abordar el problema en toda su magnitud. Hemos querido estudiar algo que no encontrábamos en la bibliografía y que nos parecía muy importante: la percepción de la población trabajadora.

Es uno de los elementos principales sobre el que va a girar buena parte de las medidas y decisiones que se adopten y parece lógico pensar que es importante conocer cuáles son las opiniones y expectativas que expresan quienes son y van a ser los principales actores de esta película.

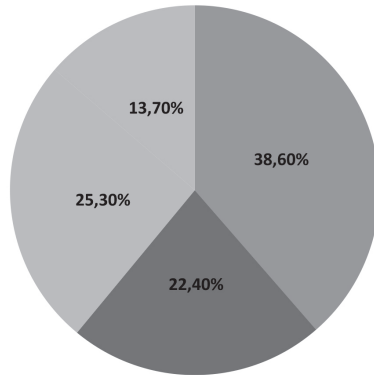
Para ello, se han elaborado una serie de cuestionarios que han sido enviados a las y los trabajadores de 400 empresas aproximadamente, y que han sido remitidos, en dos encuestas a lo largo de 2017. Han sido preguntados sobre una serie de aspectos vinculados a la gestión de la edad en las organizaciones y la jubilación, cuyos resultados más relevantes se muestran a continuación.

La primera encuesta se realizó en el mes de febrero de 2017, bajo el título "La Jubilación de la Generación del *Baby Boom*" y se envió a las y los titulares (trabajadores) de la Fundación Laboral San Prudencio (en torno a 30.000 personas) con edades comprendidas entre los 40 y 65 años y en el que estaban representados todos los sectores productivos. El número de respuestas recibidas en la encuesta fue de 987, dato relevante en cuanto a participación y muestra.

Las preguntas que planteadas y las respuestas obtenidas se muestran a continuación:

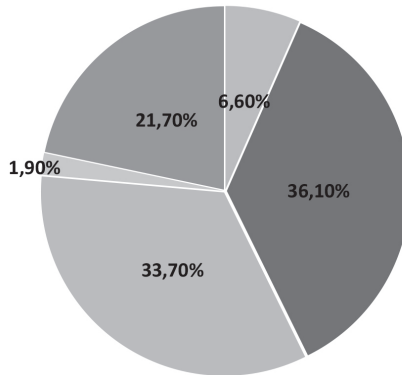
La gestión de la edad en las organizaciones

¿Género y edad?



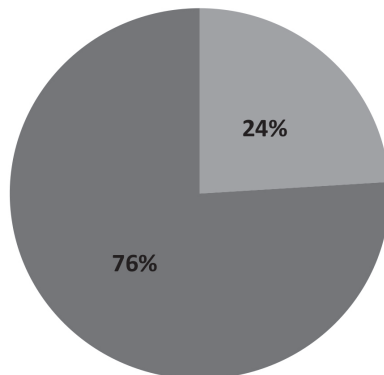
- Hombre de 40 a 50 años.
- Hombre de 51 a 65 años.
- Mujer de 40 a 50 años.
- Mujer de 51 a 65 años.

¿Qué tipo de trabajo realizas?



- Dirección.
- Oficina.
- Producción.
- Comercial.
- Otros.

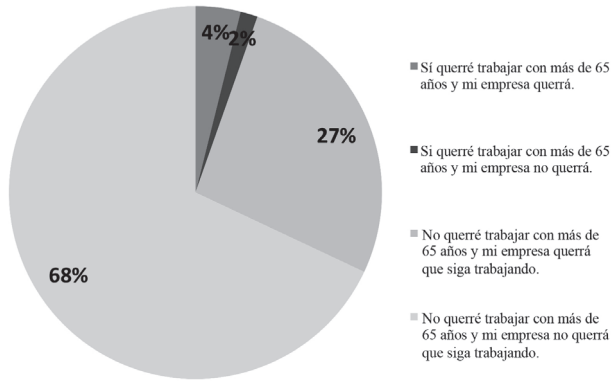
¿Tu empresa tiene en cuenta la edad en el puesto de trabajo que desempeñas?



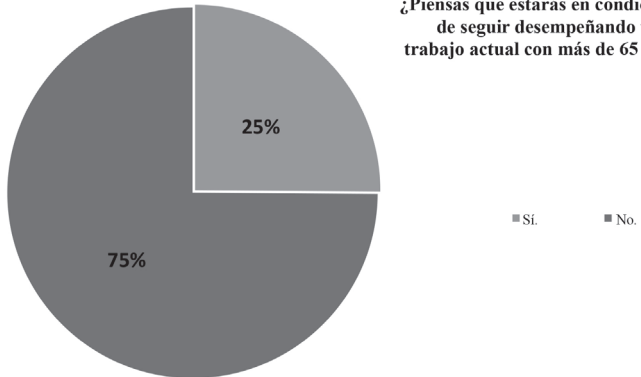
- Si.
- No.

El envejecimiento de la población trabajadora

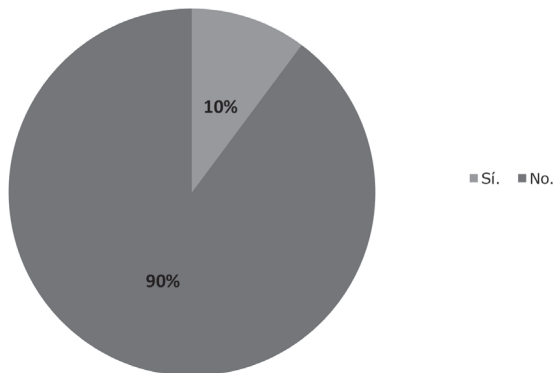
¿Crees que estarás trabajando con más de 65 años?



¿Piensas que estarás en condiciones de seguir desempeñando tu trabajo actual con más de 65 años?

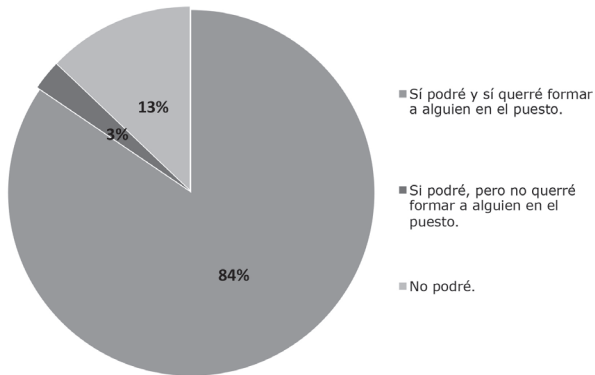


¿Si sigues trabajando más allá de los 65 años tu motivación laboral será la misma?



La gestión de la edad en las organizaciones

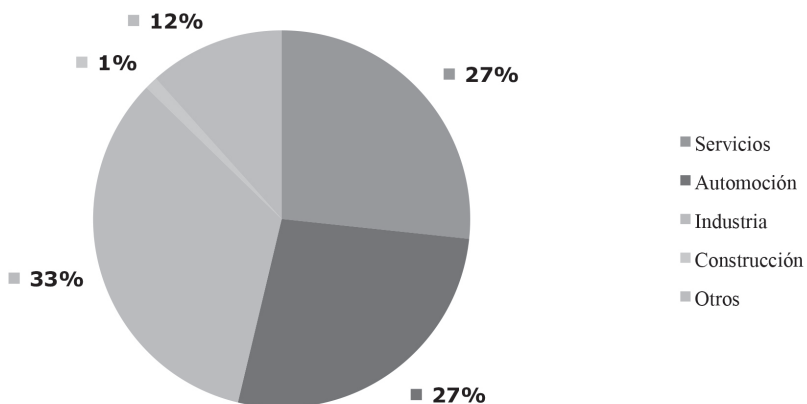
¿Podrás o querrás formar a alguien en tu puesto o se perderán tus conocimientos?



La segunda encuesta se realizó en el mes de septiembre de 2017, bajo el título "La gestión de la edad en la empresa" y se envió a las y los titulares (trabajadores y trabajadoras) de la Fundación Laboral San Prudencio con edades comprendidas entre los 40 y 65 años, estando también representados todos los sectores productivos. El número de respuestas recibidas en la encuesta fue de 817.

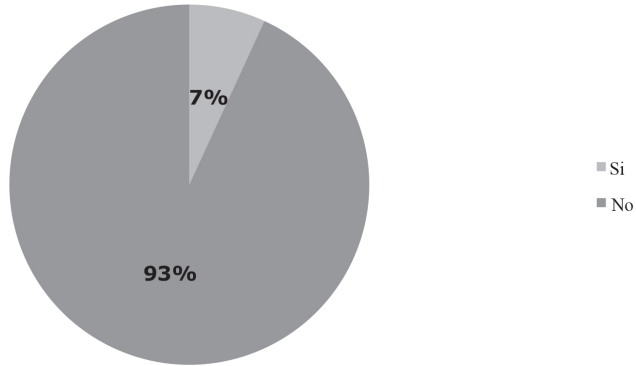
Las preguntas válidas y los resultados obtenidos han sido los siguientes:

¿En qué sector trabajas?

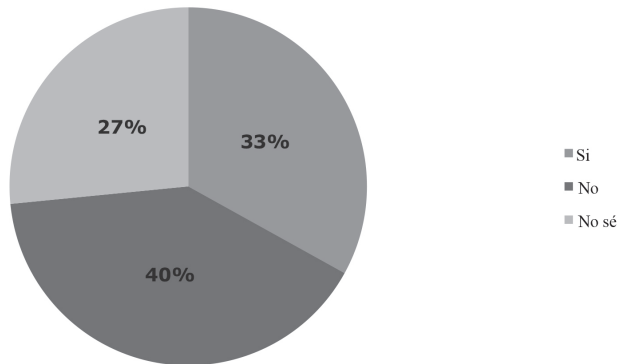


El envejecimiento de la población trabajadora

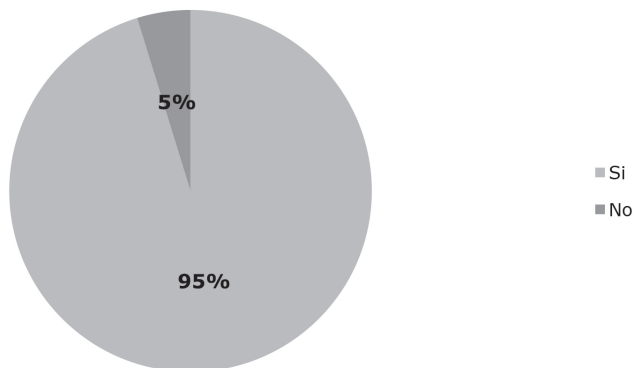
¿Estás de acuerdo con la afirmación de "Vivir más debe significar trabajar más?"



¿En tu empresa se están realizando acciones vinculadas a la gestión de edad?

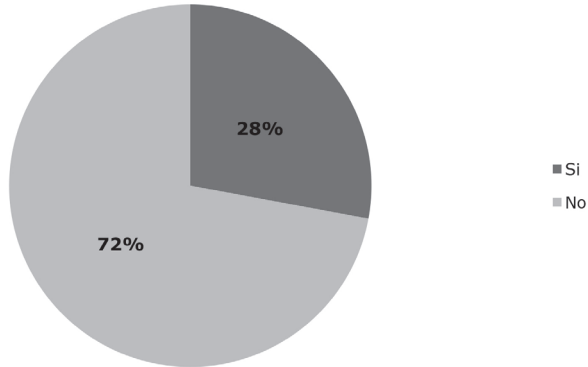


¿Crees que debería tener un plan de gestión de la edad, como tienen otros?

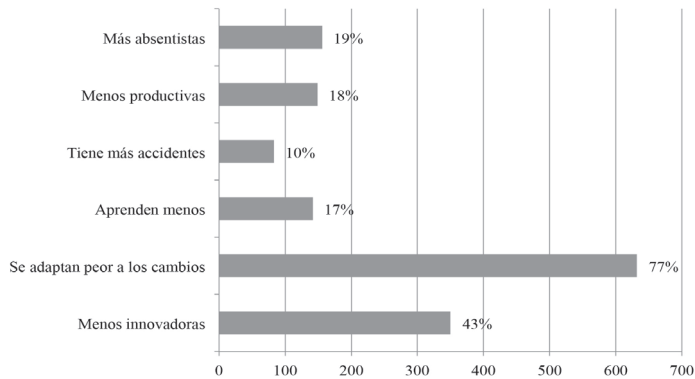


La gestión de la edad en las organizaciones

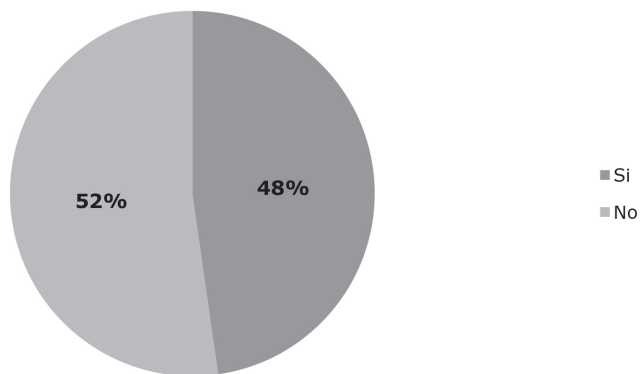
¿Crees que en tu empresa, en general, todos los puestos están adaptados para poder ser ocupados por trabajadores de más edad?



¿Las personas trabajadoras de más edad son? (marca lo que estés de acuerdo)

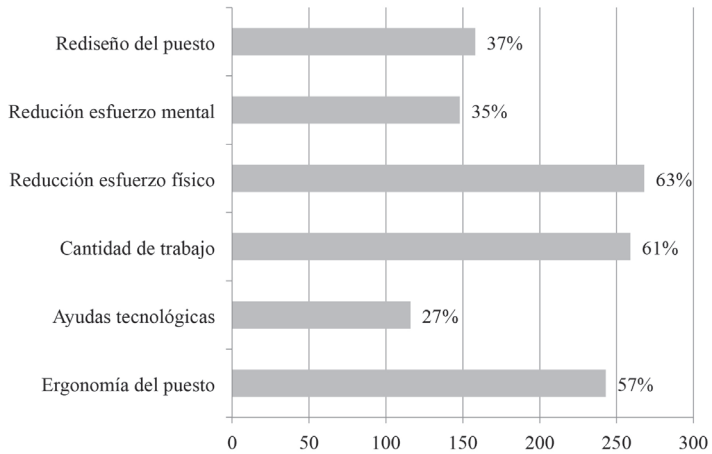


¿Estás preparada/o para aguantar en tu puesto de trabajo de manera física y mental a medida que avances en edad hasta que llegue tu jubilación?

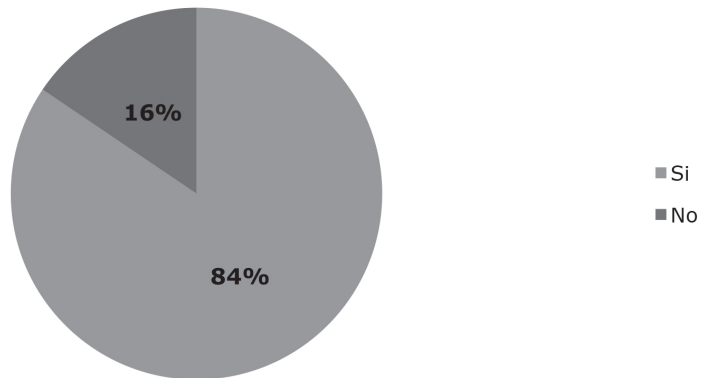


El envejecimiento de la población trabajadora

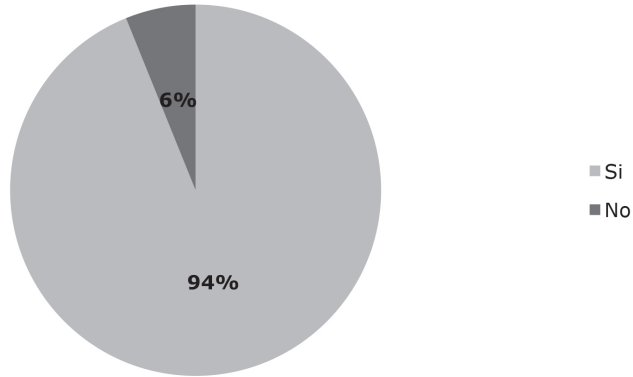
¿Qué aspectos deberían mejorarse? (Señala los 3 más importantes)



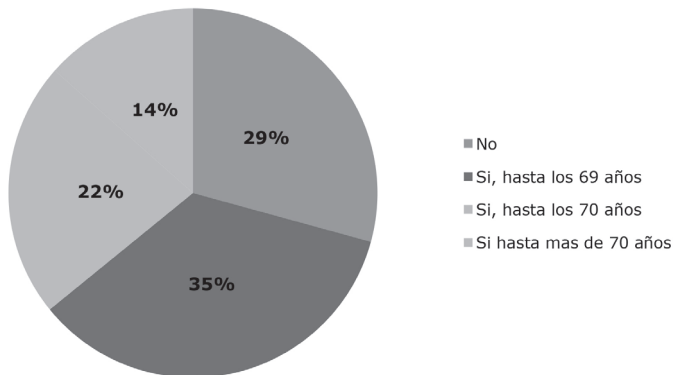
¿Crees importante mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de tu puesto de trabajo para poder desempeñarlo adecuadamente en el futuro?



¿Crees que las condiciones de trabajo se deben adaptar en función de la edad?



¿Crees que la edad de jubilación seguirá incrementándose a futuro?



¿Qué aspectos deberían mejorarse? (Señala los 3 más importantes).

Analizadas las respuestas que se han obtenido de ambas encuestas se pueden obtener algunas conclusiones de carácter general sobre la opinión de las personas trabajadoras:

- El 95% no cree que estará trabajando con más de 65 años.
- El 75% dice que no estará en condiciones de trabajar, si tuviera que hacerlo más allá de los 65 años.

El envejecimiento de la población trabajadora

- El 90% estará menos motivado.
- El 93% no está de acuerdo con que vivir más deba significar trabajar más.
- El 95% cree que es necesario que sus organizaciones tengan un Plan de gestión de la edad.
- El 60% creen que se deben mejorar las condiciones de trabajo en cuanto a reducir el esfuerzo físico, la cantidad trabajo y mejorar la ergonomía del puesto.
- El 84% cree que hay que mejorar la seguridad y salud del puesto.
- El 85% está dispuesto a formar y transferir su conocimiento a otra persona.
- Más del 80% de las organizaciones no gestiona la edad.

A la vista de los resultados y las opiniones de las personas trabajadoras se puede concluir que "estamos en que no": no creemos, individualmente, que vayamos a estar trabajando hasta los 67 años y si tuviéramos que trabajar hasta dicha edad o más, se piensa que las condiciones físicas y mentales no serán las adecuadas para dar respuesta a las exigencias actuales del puesto de trabajo. Además, el hecho de que se incremente la esperanza de vida y vayamos a vivir más años, no parece argumento suficiente que justifique trabajar más años.

¿Influye el sector productivo en la gestión de la edad?

Analizados los datos de las encuestas se puede concluir que el sector productivo al que pertenece la persona trabajadora no presenta diferencias significativas en términos generales respecto a las conclusiones del estudio, salvo en un apartado: los aspectos que se deben mejorar en los puestos de trabajo para poder estar en condiciones físicas y mentales adecuadas en el futuro con más edad.

Si se comparan los resultados globales con el sector de automoción, existen diferencias sustanciales respecto a los elementos sobre los que hay que actuar para que las condiciones laborales no sean la causa de problemas vinculados a la edad.

Como se puede ver en la tabla de *qué aspectos deberían mejorarse en el puesto de trabajo* expuesta anteriormente, el *rediseño del puesto de trabajo* está presente en el 37% de las respuestas generales, mientras que en el sector automoción aparece en el 14,9% de los casos. La *reducción del esfuerzo mental* está presente en un 18,3% en automoción

respecto al 34,7% general, la *reducción del esfuerzo físico* en un 72% respecto al 62,8%, la *cantidad de trabajo* en un 56% respecto al 60,7%, las *ayudas tecnológicas* en un 19% respecto al 27,2% y la *ergonomía del puesto* en un 73% respecto al 56,9%, respectivamente.

Beneficios de la gestión de la edad en las organizaciones

Si se abordan adecuadamente planes de gestión de la edad en las organizaciones, se producirían efectos positivos tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Algunos de estos beneficios son:

Para la organización:

- Asegurar la oferta laboral y anticipar la escasez de talento y/o capacidades.
- Evitar pérdidas económicas asociadas a una pérdida de capacidades y experiencia.
- Reducir la rotación y los costes asociados a la contratación.
- Gestionar positivamente la sucesión de los trabajadores que se jubilan.
- Aprovechar al máximo los puntos fuertes y el talento de distintos grupos de edad.

Para la persona trabajadora:

- Mayor motivación.
- Mayor satisfacción laboral.
- Mejor conciliación de la vida laboral y personal.
- Mayor rendimiento en todos los grupos de edad.
- Mantenimiento de la capacidad de trabajo y empleabilidad a lo largo de toda la carrera profesional.

Factores críticos de éxito

Para que la gestión de la edad en las organizaciones sea una realidad que permita dar respuesta a los importantes retos de futuro que existen, es necesario prestar atención

El envejecimiento de la población trabajadora

a una serie de elementos que son críticos para conseguir los resultados perseguidos. Las organizaciones deben:

- Realizar un cambio profundo en las organizaciones respecto al empleo de las personas trabajadoras de más edad. Se debe buscar el compromiso empresarial y, en particular, el compromiso de la Dirección de las organizaciones.
- Promover un enfoque favorable a una percepción positiva de la edad, superando estereotipos culturales negativos sobre el envejecimiento.
- Priorizar las acciones preventivas, sobre todo las vinculadas a la mejora de las condiciones de trabajo que puedan agravar la pérdida natural de capacidades con la edad.
- Orientar las actuaciones que se pongan en marcha a la superación de las barreras o frenos derivados de la edad.
- Intervenir a lo largo de todas las edades, no solo con los mayores. Buena parte de las situaciones que nos encontramos cuando somos mayores son fruto de no haber hecho bien las cosas cuando éramos jóvenes.
- Informar y sensibilizar colectiva e individualmente sobre el escenario al que nos enfrentamos para tomar conciencia sobre los retos a los que nos vamos a tener que enfrentar.

Porque ... *"la experiencia es lo único que no envejece"*.

Bibliografía

- Envejecimiento en el Siglo XXI: Una Celebración y un Desafío. Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), Nueva York y HelpAge International, Londres.
- Cómo es una Sociedad Innovadora. Innobasque-Agencia Vasca de la Innovación.
- Woka Envejeciendo en positivo. Innobasque-Agencia Vasca de la Innovación.
- Libro Blanco Es hora de gestionar la edad. Grupo Adecco.
- Estrategia Europa 2020. Comisión Europea.

La gestión de la edad en las organizaciones

- Estrategia Vasca de Empleo 2020. Gobierno Vasco
- VIII Informe Randstad. Gestionar la edad en la sociedad del Conocimiento. Elaborado por el Instituto de Estudios Laborales (IEL) ESADE-Randstad
- Social Policy and Citizenship: The Changing Landscape. Anne-Marie Guillemard, socióloga y profesora de la Universidad Sorbona de París
- Guía para la Gestión de la Edad en las Organizaciones. Innobasque-Agencia Vasca de la Innovación.
- European Voices for Active Ageing. World Cafe Europe e Innobasque-Agencia Vasca de la Innovación.

Capítulo Séptimo

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

15. Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad.
16. Ergonomía: Evaluación Y Adaptación Del Trabajo A Las Personas Mayores.
17. Gestión del envejecimiento de la población trabajadora: el impacto de las condiciones psicosociales y organizativas.
18. El bienestar laboral: perspectiva de los trabajadores mayores.
19. La vigilancia de la salud en el trabajo a partir de los 55 años.

15. Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad

Sarah Copsey

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

Resumen

Este artículo presenta algunos resultados de un proyecto realizado por EU-OSHA que se centró en las dificultades que plantea el envejecimiento de la población activa europea en lo que se refiere a la seguridad y la salud en el trabajo (SST). Examina cómo hacer el trabajo más sostenible y los requisitos previos, en relación con los sistemas de SST, para fomentar el trabajo sostenible. Presenta unas conclusiones sobre la reincorporación al trabajo, sobre las mujeres y el envejecimiento de la población activa y las implicaciones para el SST.

Palabras clave: trabajo sostenible, edad, seguridad y salud en el trabajo, género, rehabilitación

Abstract

This article presents some results from an EU-OSHA project, which focused on the challenges of the ageing of the working population in terms of occupational safety and health (OSH). It examines how to make work more sustainable and the prerequisites, in relation to OSH systems, for the promotion of sustainable work. It presents some conclusions about reincorporation into work, about women and the ageing workforce and the implications for OSH.

Key words: sustainable work, age, occupational safety and health, gender, rehabilitation.

El envejecimiento de la población trabajadora

El proyecto experimental "Safer and healthier work at any age" (Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad), de tres años de duración, que aprobó el Parlamento Europeo y ha puesto en marcha la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), se ha centrado en las dificultades que plantea el envejecimiento de la población activa europea para la seguridad y la salud en el trabajo (SST).

Los objetivos de este proyecto eran los siguientes:

- Mejorar el nivel de conocimiento sobre las actuales políticas e iniciativas que abordan el envejecimiento de la población activa.
- Facilitar información y análisis fiables para el desarrollo de políticas en el ámbito de la SST que incluya la cuestión relativa a la rehabilitación y la reincorporación al trabajo.
- Analizar el factor de género en relación con el envejecimiento de la población activa.
- Facilitar el intercambio de buenas prácticas.

Este artículo ofrece un resumen de algunos de los resultados del proyecto¹.

Introducción

Desde la década de 1960, la esperanza de vida ha ido en aumento en el conjunto de Europa al tiempo que se ha mantenido una baja tasa de natalidad. En consecuencia, la población europea está envejeciendo y se espera que para 2040 los mayores de 65 años representen cerca del 27% de la población².

Como cabía esperar, la población activa europea también envejece y la proporción de trabajadores de más edad (55-64 años) va en aumento. Aunque la esperanza de vida también aumenta, en esos años de vida adicionales no necesariamente se goza de buena salud y la incidencia de enfermedades crónicas (como cáncer, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares, diabetes, depresión, etc.) aumenta con la edad.

¹ <https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>

² Eurostat, Proyecciones de población, escenario principal – Población a 1 de enero por sexo y edad en años individuales [proj_13npms], última actualización el 1 de abril de 2014. Información consultada el 17 de junio de 2014 en:

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

Repercusiones del envejecimiento de la población activa

El hecho de tener una población envejecida con una mano de obra en edad avanzada va a tener repercusiones en los sistemas socioeconómicos e incidirá en los sistemas de pensiones y los costes de asistencia sanitaria.

Aunque muchos Estados miembros han elevado la edad oficial de jubilación, la prolongación de la vida laboral presenta sus propios problemas, entre ellos los siguientes:

- Una población activa con mayor diversidad de edades, dado que la proporción de personas mayores en activo va en aumento;
- La realización de exposiciones más largas y acumuladas a los riesgos en el lugar de trabajo.
- Una mayor prevalencia de las enfermedades crónicas entre los trabajadores.

Las consecuencias del envejecimiento de la población activa para la seguridad y la salud en el trabajo

El proyecto también incluyó una revisión del trabajo de investigación que examinaba las cuestiones esenciales relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo (SST) y el trabajo sostenible en el contexto del envejecimiento de la población activa de la UE³.

Los resultados de este estudio sobre la influencia del trabajo y los cambios relacionados con la edad fueron los siguientes:

- Aunque el envejecimiento vaya acompañado de cambios fisiológicos, el principal determinante de la salud y el rendimiento no es la edad en sí misma. El envejecimiento no conlleva necesariamente afecciones y enfermedades; los factores relacionados con el estilo de vida también influyen decisivamente sobre la salud.
- La fortaleza y la resistencia físicas son elementos intrínsecos de cada persona: algunos trabajadores mayores pueden tener más fortaleza que sus compañeros más jóvenes. Las destrezas que los trabajadores de más edad han adquirido a

³ EU-OSHA (2016), Safer and healthier work at any age: Final overall analysis report (Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad: Informe analítico global definitivo),

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-ageing-workforce-implications/view>

El envejecimiento de la población trabajadora

base de experiencia con frecuencia pueden compensar su pérdida de capacidad funcional en el trabajo.

- La ocupación, y no la edad, es el factor predominante que contribuye a que se produzca riesgo de lesiones.
- Continuar en activo en buenas condiciones de trabajo está asociado a un mejor estado de salud física y mental que si no se trabaja.
- La experiencia que tienen los trabajadores de más edad les puede ayudar a superar los retos relacionados con la edad y aumentar su eficiencia en el lugar de trabajo.
- Muchos cambios y problemas de salud relacionados con la edad, como los relativos a la visión o la audición o las enfermedades crónicas, por lo general pueden abordarse con simples ayudas o ajustes en el trabajo.
- Aquellas medidas que se adoptan para rebajar las exigencias del trabajo que desarrollan las personas de más edad también pueden resultar beneficiosas para el conjunto de la plantilla.

Apoyo al trabajo sostenible

De acuerdo con la encuesta europea sobre condiciones de trabajo, una proporción significativa de la población activa declara estar expuesta a condiciones de trabajo duras y exigentes, lo que podría conducir a un abandono prematuro de la vida activa⁴.

Para mejorar las condiciones de trabajo de todos y reducir sus efectos adversos para la seguridad y la salud, es importante seguir un planteamiento integral, y en este sentido pueden resultar útiles los conceptos de «trabajo sostenible» y «enfoque basado en el ciclo vital».

Por lo que respecta a la SST, el trabajo sostenible consta de dos elementos principales, ambos contemplados dentro del marco jurídico europeo en materia de SST: en primer lugar, medidas genéricas que controlen los riesgos para todos los trabajadores a fin de garantizarles que el trabajo no dañe su salud física o mental a lo largo del ciclo vital y, en segundo lugar, medidas específicas para proteger a los grupos o personas particularmente vulnerables mediante la adopción de medidas suplementarias, llegado el caso.

⁴ Eurofound (2015), Primeros resultados: sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

Se explican a continuación las medidas clave señaladas en este informe que guardan relación con estrategias de mejora de la prevención de riesgos para todos los trabajadores y, en particular, para los de más edad:

- Un enfoque exhaustivo de la gestión de la edad debe incluir medidas en materia de SST, promoción de la salud y recursos humanos.
- Una evaluación de riesgos que incluya tanto la SST como la gestión de la edad puede servir para identificar medidas de prevención de riesgos que abarcan el conjunto de los trabajadores y personas o grupos específicos.
- La realización de ajustes ergonómicos muy sencillos o de adaptaciones en el lugar de trabajo o en los equipos a menudo permite reducir el grado de exigencia al que se ven sometidos los trabajadores, siendo posible dirigir dichos ajustes ergonómicos específicos a personas o grupos de trabajadores concretos.
- Las intervenciones en el ámbito de la promoción de la salud en el lugar de trabajo deben hacerse con la debida consideración de las cuestiones de género y de edad.
- Poder contar con adecuadas condiciones de trabajo flexibles, ya que pueden enfrentarse a problemas de salud o a responsabilidades como cuidadores. Este aspecto reviste especial importancia para los trabajadores de más edad. También la política social es importante en este sentido.
- Las destrezas y los conocimientos deben mantenerse actualizados y los métodos de formación deben adaptarse a los distintos grupos de edad.
- Promover las "escuelas saludables" y la educación sobre riesgos en los centros de enseñanza también es parte de un enfoque basado en el ciclo vital. La prevención de lesiones y enfermedades en los trabajadores jóvenes es esencial para garantizar un trabajo sostenible.
- La rehabilitación debe centrarse en garantizar la permanencia en el trabajo y las intervenciones interdisciplinarias en fases iniciales resultan esenciales.
- Las cuestiones relativas al género y la edad deben ser tenidas en cuenta en el lugar de trabajo.
- Un enfoque específico del sector o del puesto de trabajo tiene en cuenta contextos concretos; aquellas medidas destinadas a reducir la carga de trabajo en sectores específicos resultarían beneficiosas para todos los trabajadores del sector.

El envejecimiento de la población trabajadora

El exámen que se hizo sobre el trabajo de investigación en esta materia concluyó que era necesario contar con sistemas de SST eficaces y adecuados para fomentar el trabajo sostenible. Esto incluye medidas jurídicas para el cumplimiento de la legislación; contar con servicios para empresas y organizaciones, como los servicios de prevención de riesgos laborales; promover incentivos; un aumento de la sensibilización mediante campañas; extender el conocimiento y las posibles soluciones; el establecimiento de redes para el intercambio de buenas prácticas y la cooperación entre empresas y trabajadores.

Sin embargo, dicho examen identificó también los obstáculos que existen en la actualidad para el trabajo sostenible. Por ejemplo, los trabajadores de empresas pequeñas y los trabajadores temporales suelen tener acceso limitado a los servicios de prevención de riesgos laborales, al seguimiento de los controles sanitarios o a las medidas de rehabilitación. Es necesario abordar esta cuestión, dado que el acceso a tales recursos es crucial para fomentar el bienestar físico y mental de los trabajadores y prolongar su vida activa.

Rehabilitación y reincorporación al trabajo

Un tercio de las personas entre 55 y 64 años sufren enfermedades o problemas de salud de larga duración⁵ y por este motivo el proyecto incluyó un examen sobre las medidas de rehabilitación y reincorporación al trabajo^{6/7} y la presentación de nueve estudios de buenas prácticas⁸.

⁵ Eurostat (2015), People having a long-standing illness or health problem, by sex, age and labour status (Personas con enfermedades o problemas de salud crónicos, por sexo, edad y situación laboral), última actualización, 23 de marzo de 2015. Consultado el 8 de enero de 2016 de: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-perceived_health_statistics

⁶ EU-OSHA (2016), Rehabilitation and return to work: Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes (Rehabilitación y reincorporación al trabajo: Informe analítico sobre las políticas, las estrategias y los programas de la UE y los Estados miembros), <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-eu-and-member-state/view>

⁷ EU-OSHA (2016), Research review on rehabilitation and return to work (Revisión de la investigación sobre la rehabilitación y la reincorporación al trabajo), <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work/view>

⁸ EU-OSHA (2016), Case studies on rehabilitation and return to work programmes, <https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project/case-studies-on-rehabilitation-return-to-work-programmes>

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

Los problemas de salud relacionados con el trabajo, como los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades mentales, se consideran las causas principales de baja por enfermedad de larga duración y de abandono del trabajo por incapacidad permanente.

Las bajas por enfermedad de larga duración acaban con frecuencia en desempleo y constituyen un importante factor predictivo de salida del mercado de trabajo con la percepción de la consiguiente pensión por incapacidad⁹ y el paso a la situación de jubilación anticipada¹⁰, elementos ambos que suponen una fuerte carga económica para el Estado, las empresas y la sociedad.

Después de sufrir un accidente o una ausencia prolongada por enfermedad, los servicios que facilitan la rehabilitación profesional y la reincorporación al trabajo desempeñan un papel esencial para ayudar a los trabajadores a recuperar y mantener su capacidad de trabajo. Los sistemas de rehabilitación y reincorporación al trabajo son parte integrante de cualquier estrategia para mantener la capacidad de trabajo y la empleabilidad, así como para prolongar la vida laboral.

Todos los Estados miembros ofrecen algún tipo de apoyo a la rehabilitación de las personas con discapacidad reconocida. Muchos países cuentan con disposiciones generales sobre la adaptación del puesto de trabajo y un número más reducido de países ha implantado medidas para aumentar la responsabilidad de las empresas en la reintegración de los trabajadores después de una ausencia por enfermedad.

Algunos países, como Suecia y Dinamarca, han desarrollado una política integral y un marco jurídico con el objetivo primordial de retener a las personas en el trabajo. Se basan en una serie de principios comunes como un enfoque adaptado a las necesidades individuales, la intervención temprana y la adopción de medidas interdisciplinarias mediante fórmulas que incluyan a todos los trabajadores y el desarrollo de un sistema de gestión de casos.

Los resultados sobre el examen de las políticas en materia de rehabilitación y reincorporación al trabajo fueron estos:

⁹ OCDE (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the barriers – a synthesis of findings across OECD countries* (Enfermedad, discapacidad y trabajo: derribando las barreras – resumen de las conclusiones alcanzadas en los países de la OCDE). Consultado el 13 de enero de 2016 de:

http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

¹⁰ Aranki, T. and Macchiarelli, C. (2013), «Employment duration and shifts into retirement in the Eu», European Central Bank Working Paper Series No 1517, European Central Bank, Frankfurt am Main. Disponible en:

<https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1517.pdf>

El envejecimiento de la población trabajadora

- Es necesario realizar una intervención precoz en una fase temprana de la baja por enfermedad o incluso mejor que se haga antes de coger la baja laboral.
- La reincorporación del paciente en el trabajo debería ser el objetivo del tratamiento médico y de los profesionales de sanidad.
- El alcance de estas acciones debe ser amplio y cubrir a todos los trabajadores.
- Los sistemas de rehabilitación y reincorporación al trabajo deben formar parte de un marco integrado de políticas para la vida laboral sostenible que exige una coordinación de los ámbitos de dichas políticas.
- Los sistemas coordinados requieren de una acción combinada de los distintos agentes que sea conforme al propio sistema y al lugar de trabajo.
- La planificación conjunta de las acciones puede aumentar la eficiencia de los recursos a escala del sistema.
- Para reforzar la acción es necesario que se preste apoyo financiero y técnico a las microempresas y pequeñas empresas para desarrollar planes de reintegración individuales y adaptaciones del lugar de trabajo.
- Se necesitan servicios de prevención que sean capaces de practicar controles periódicos de la salud.

Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo

El proyecto incluyó un informe que analizó una serie de cuestiones relacionadas con el género y la edad, especialmente relevantes para las mujeres mayores, en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) y el trabajo sostenible¹¹. Dicho informe se basó en la bibliografía en vigor y en un seminario organizado por la EU-OSHA.

¹¹ EU-OSHA (2016), Women and the ageing workforce: implications for occupational safety and health - A research review (Revisión de la investigación sobre las mujeres y las consecuencias del envejecimiento de la población activa para la seguridad y la salud en el trabajo),

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

La población activa de la UE está envejeciendo, por lo que resulta crucial adoptar estrategias sobre la SST relacionadas con la edad. No obstante, los hombres y las mujeres se enfrentan a problemas diferentes en relación con la edad, y se ven afectados de distinta manera por los factores que a lo largo de su vida laboral influyen en el lugar de trabajo. En consecuencia, para fundamentar las políticas, los debates y las investigaciones futuras sobre el trabajo sostenible es importante que identifiquemos y entendamos tales diferencias.

Es conveniente elaborar patrones de trabajo sostenible para los trabajadores mayores, (prestando especial atención, dentro de este grupo, a las trabajadoras) mediante medidas que aborden las cargas de trabajo, las tareas, la flexibilidad de los horarios, la conciliación de la vida laboral y la personal, el apoyo en el lugar de trabajo a cuestiones de salud específicas de género y el desarrollo de la mano de obra.

No obstante, es necesario disponer de más investigación y herramientas prácticas sobre la intersección entre la edad y el género en relación con la SST y el trabajo sostenible. Las conclusiones principales de este informe se resumen a continuación:

- Las diferencias relacionadas con el género y el sexo persisten a lo largo de la vida laboral en las condiciones de trabajo.
- Los efectos acumulados físicos y emocionales del trabajo de las mujeres no deben subestimarse.
- Es necesario prestar apoyo a las evaluaciones de riesgo que incorporen cuestiones relativas a la edad y el género; el desempeño de empleos de bajo nivel, sin promoción de la carrera profesional durante largos períodos, puede conducir a una exposición prolongada a peligros para la salud; la igualdad debe abordarse en el acceso a la rehabilitación y en la formación profesional.
- Unas sencillas medidas no estigmatizadoras en el lugar de trabajo pueden servir de apoyo a las mujeres en fase de menopausia, como el acceso al agua.
- Las estrategias de promoción de la salud en el lugar de trabajo exigen distintos enfoques en función de que los destinatarios sean hombres o mujeres.
- Es necesario que sean adecuadas las medidas de trabajo flexible para los cuidadores de personas dependientes de edad avanzada, tanto para hombres como para mujeres.
- Las inspecciones de trabajo deben contar con estrategias claras sobre diversidad.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Las trabajadoras de más edad deben considerarse un activo valioso, y la doble discriminación a la que estas trabajadoras pueden enfrentarse debe ser abordada por medio del incremento de la sensibilización en este aspecto.

Conclusiones globales: la importancia de adoptar un enfoque político integrado

Debido a la compleja interacción entre los factores que tienen influencia interna y externa sobre el lugar de trabajo, es esencial la adopción de un enfoque político integrado que tenga en cuenta todas estas influencias para apoyar a los trabajadores a lo largo de su vida laboral y también para el caso de que sea inevitable su abandono prematuro de la vida activa.

Los resultados del proyecto¹² indican que se necesitan una serie de requisitos previos en relación con los sistemas de SST para fomentar el trabajo sostenible. Entre ellos se incluyen:

- Mejorar la prevención para todos los trabajadores a fin de garantizar que estos no abandonen el mercado laboral por motivos de salud, así como asegurar el mantenimiento y mejora de la capacidad de trabajo.
- Establecer medidas específicas para afrontar la diversidad de la mano de obra por medio de evaluaciones de riesgo que tengan en cuenta la misma.
- Realizar un enfoque global de la prevención y el fomento del bienestar en el trabajo, en el que se relacione la SST con otros ámbitos.
- Apoyar a las empresas, en particular microempresas y pequeñas empresas;
- Establecer el diálogo social en todos los niveles.
- Fomentar políticas integradas que incidan en diferentes ámbitos: SST, empleo, sanidad pública, educación y asuntos económicos y sociales.

¹² EU-OSHA (2016), The ageing workforce: implications for occupational safety and health - A research review (Revisión de la investigación sobre las consecuencias del envejecimiento de la población activa para la seguridad y la salud en el trabajo), <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-ageing-workforce-implications/view>.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

En resumen, para disponer de políticas eficaces que garanticen una vida laboral sostenible, es necesario desarrollar sistemas y estructuras multidisciplinares y transversales para aplicar esas políticas, fomentar la coordinación entre los agentes y establecer programas de apoyo.

16. Ergonomía: evaluación y adaptación del trabajo a las personas mayores

Alberto Ferreras Remesal

Instituto de Biomecánica de Valencia.

Resumen

Aunque muchos trabajadores mayores pueden desempeñar sus tareas de manera satisfactoria, el proceso natural de envejecimiento hace que ciertas capacidades físicas, sensoriales o cognitivas se vean mermadas. Los trabajadores mayores pueden compensar parcialmente estas dificultades aportando su experiencia y habilidades específicas, que no poseen los trabajadores jóvenes.

En este sentido, el diseño ergonómico de los puestos de trabajo es esencial para que el ajuste entre el trabajo y el trabajador mayor sea el máximo posible. Sin embargo, muchos puestos de trabajo no están concebidos con criterios ergonómicos o de diseño universal. Esto provoca que puedan surgir problemas en la adaptación de un trabajador mayor a las condiciones existentes en su entorno laboral.

Es por ello que los criterios ergonómicos han de estar en la base de la concepción y el diseño de los puestos de trabajo, especialmente si estos puestos son ocupados por trabajadores mayores. Para ello, es muy importante conocer cuáles son los criterios básicos que hay que tener en cuenta, tanto a la hora de evaluar puestos de trabajo, como para diseñarlos o adaptarlos.

Palabras clave: ergonomía, adaptación de puestos, capacidad de trabajo, trabajadores mayores.

Abstract

Although many older workers can perform their tasks satisfactorily, the natural aging process makes certain physical, sensory or cognitive capacities diminish. Older workers can partially compensate for these difficulties by providing experience and specific skills which young workers do not have.

El envejecimiento de la población trabajadora

In this respect, ergonomic design of jobs is essential so that the adjustment between work and older worker can be at the maximum possible level. However, many workplaces are not designed with ergonomic or universal design criteria. This leads to problems in the adaptation of older workers to working environment conditions.

That is why ergonomic criteria must be at the base of the conception and design of jobs, especially if these jobs are occupied by older workers. To carry out this is very important to know what basic criteria should be taken into account, both when evaluating jobs and when designing or adapting them.

Key words: ergonomics, workplace adaptation, working capacity, older workers.

Introducción: trabajo y envejecimiento

El envejecimiento de la población trabajadora es un hecho en las sociedades occidentales. Esta realidad afecta tanto a la salud y seguridad de los trabajadores como a la productividad y a la competitividad de las empresas.

La capacidad de trabajo es un concepto complejo que engloba los aspectos individuales y ocupacionales que resultan esenciales a la hora de enfrentarse a la vida laboral (Ilmarinen, 1999). Entre los recursos individuales que influyen en la capacidad de trabajo se incluyen la salud de la persona, su capacidad funcional (física, mental, social), su competencia profesional (formación, habilidades, experiencia), la motivación y la satisfacción en el trabajo. En cuanto a los factores ocupacionales que influyen en la manera de utilizar los recursos individuales, pueden incluirse las demandas del trabajo (físicas, mentales), el entorno ambiental, y la organización del trabajo.

La asociación entre trabajo y envejecimiento puede verse, por tanto, desde dos perspectivas complementarias:

- En primer lugar, debido al proceso natural de envejecimiento de todas las personas, los trabajadores mayores puede que se enfrenten a problemas relacionados con el diseño de sus puestos de trabajo (por ejemplo, la fuerza no es la misma, con lo que no van a poder realizar los mismos esfuerzos que cuando eran jóvenes).
- Por otro lado, ciertos puestos de trabajo pueden suponer un importante desgaste para las personas, con lo que los trabajadores pueden enfrentarse a un proceso acelerado de envejecimiento o deterioro (por ejemplo, los trabajadores a turnos, el trabajo en tareas pesadas o bajo condiciones ambientales o higiénicas extremas, etc.).

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

La ergonomía juega un importante papel en esta asociación entre trabajo y envejecimiento. La ergonomía, desde una perspectiva laboral, se ocupa del ajuste entre las exigencias del trabajo y las capacidades del trabajador, de manera que las exigencias nunca sean mayores que las capacidades y que, por tanto, el desempeño del trabajo sea saludable, cómodo y eficiente.

Desde un punto de vista estrictamente ergonómico, por tanto, los trabajadores mayores encuentran algunos problemas en su relación con el entorno como son (Pérez et al, 1994):

- Las dificultades en el desempeño de la tarea relacionadas con las demandas del entorno físico o del sistema, que suelen exceder las capacidades individuales, especialmente en los aspectos de percepción sensorial, destrezas psicomotoras, memoria, aprendizaje y fuerza muscular.
- Si bien las demandas del entorno físico o de la tarea no suelen disminuir, sí lo suele hacer, de forma gradual, las correspondientes capacidades funcionales. Las exigencias del trabajo son iguales para una persona de 20 años que para una de 60, sin embargo, la fuerza muscular a los 60-65 años es un 75% de la de un joven de 20-30 años.
- Este deterioro no es lineal, sino que es lento al comienzo y se acentúa en torno a los 50 años, principalmente para ciertos trabajos manuales.
- No existen diseños de los entornos de trabajo adecuados a las características de los trabajadores de edad.

Por otro lado, el desempeño de la carrera laboral puede proporcionar ciertas ventajas a los trabajadores mayores: experiencia, capacidad para resolver problemas complejos, trucos y atajos en ciertas tareas, visión global de la empresa y de su puesto de trabajo, etc. Estos aspectos son muy importantes ya que, bien manejados, pueden suponer una importante baza a la hora de asignar tareas, organizar el trabajo o rediseñar los puestos, de forma que los trabajadores sean capaces de adaptarse satisfactoriamente al trabajo.

En resumen, para abordar la realidad del envejecimiento en el trabajo desde una perspectiva ergonómica, es necesario considerar dos aspectos esenciales:

- Evaluar los puestos de trabajo considerando las características de los trabajadores mayores.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Plantear el diseño y la adaptación de los puestos de forma que se adapten a todos los trabajadores y se maximice la salud y la eficiencia.

La evaluación ergonómica de los puestos de trabajo

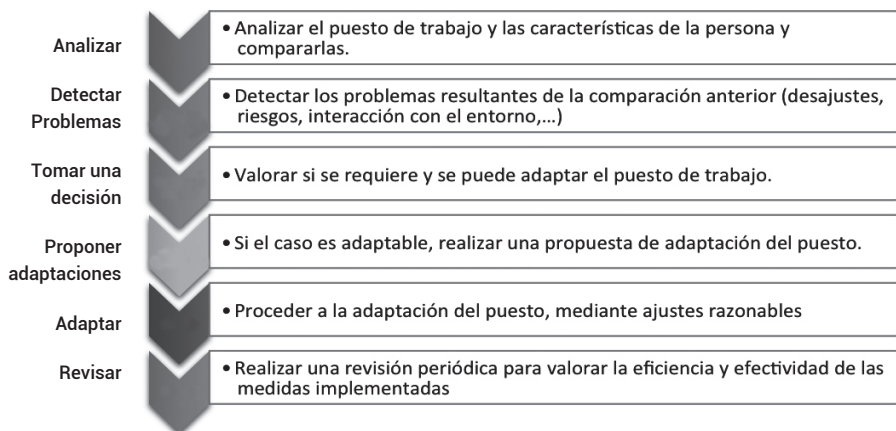
La evaluación ergonómica persigue detectar los desajustes que existen entre las características del trabajo y las capacidades del trabajador y valorar los potenciales riesgos que puede ocasionar el trabajo al trabajador. Aunque existen muchas tipologías de riesgo, los más frecuentemente considerados en ergonomía son los relacionados con los trastornos músculo-esqueléticos (TME).

En la evaluación de riesgos es importante tener en cuenta la diversidad de los trabajadores y prestar especial atención a aquellos empleados que puedan ser especialmente vulnerables tales como: empleados jóvenes, de edad avanzada, personas con discapacidades o mujeres.

La edad es un aspecto de la diversidad y deben tenerse en cuenta aquellos factores de riesgo específicos asociados a la misma. En el caso de los trabajadores más jóvenes los riesgos incluyen la falta de experiencia, y en el caso de aquellos de edad más avanzada los riesgos se asocian a los potenciales cambios en las capacidades funcionales.

Existe una gran variabilidad interindividual en cuanto a salud y aptitud física se refiere y dicha variabilidad se incrementa con la edad, por lo que no deberían realizarse suposiciones basadas meramente en la edad (EU-OSHA, 2016).

Un proceso de evaluación ergonómica que tenga en cuenta la diversidad funcional ha de contar con las siguientes etapas:



La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

En este esquema general, ciertos aspectos son especialmente relevantes para considerar a los trabajadores mayores:

- Valorar la capacidad real, no la edad y compararla con los requisitos del puesto.
- Fijarse especialmente en riesgos que pueden afectar en mayor medida a los trabajadores de más edad: carga física (repetitividad, esfuerzos), organizativos (trabajo a turnos y nocturno), ambientales (temperaturas extremas), psicosociales (habilidades obsoletas, carencia de formación actualizada), etc.

Existen numerosas metodologías que permiten evaluar los aspectos ergonómicos y que consideran la edad:

- Las aproximaciones básicas son las listas de comprobación, que facilitan una evaluación rápida para solucionar los problemas más evidentes y señalar aquellos que han de evaluarse con mayor profundidad. Existen listas de comprobación genéricas (Ergonomic Checkpoints (OIT, 2000), QEC (Li et al, 1999), lista PYMES (VVAA, (2003)) que pueden usarse en cualquier situación, aunque es interesante incluir cuestiones que aborden directamente aspectos relacionados con la edad.
- Los métodos de Job Matching comparan las demandas del trabajo y las capacidades del trabajador. Son muy adecuados para detectar posibles desajustes entre las características del trabajador mayor y sus condiciones de trabajo y definir aquellos aspectos que necesitan modificarse. WAI (Tuomi et al, 1994), NedLabor (Antequera, J.) o ADAPTyAR (Instituto de Biomecánica de Valencia, 2009) son ejemplos de este tipo de métodos.
- Por último, los métodos clásicos de detección de riesgos ergonómicos permiten encontrar los factores causantes de lesiones musculoesqueléticas en aspectos como el manejo de cargas, la repetitividad o las posturas forzadas. En algunos de estos métodos (Guía Técnica del INSHT, ErgoIBV, UNE 1005-3) se ofrecen factores correctores para adaptar el nivel de riesgo cuando existen trabajadores mayores.

Recomendaciones ergonómicas para el diseño y la adaptación de puestos de trabajo

La adecuación ergonómica de puestos y tareas para los trabajadores mayores ha de realizarse teniendo en cuenta los siguientes criterios:

El envejecimiento de la población trabajadora

- Todos los cambios que se lleven a cabo han de buscar:
 - Mantener y contratar a personas mayores.
 - Evitar riesgos para la salud y seguridad.
 - Mejorar el rendimiento de estos trabajadores.
- Las adaptaciones de los puestos se realizan cuando existen desajustes entre las demandas del puesto de trabajo y las capacidades de los trabajadores. Por tanto, lo más efectivo es contemplar los aspectos ergonómicos en la etapa de concepción y diseño del puesto. Un puesto bien diseñado ergonómicamente requerirá pocas modificaciones, independientemente de la persona que lo ocupe. Las adaptaciones posteriores son posibles, pero suponen la modificación del puesto ya existente, y por tanto podemos encontrarnos con mayores dificultades.
- El coste de una adaptación, no tiene por qué ser elevado: en muchos casos puede ser nulo o muy bajo. Muchas intervenciones consisten en la modificación de los factores organizativos y de la distribución espacial, o bien en la correcta formación.
- Es muy importante favorecer el uso creativo del sentido común y la experiencia en el trabajo de los trabajadores mayores. El uso creativo de la experiencia tiene mucho que ofrecer a la hora de integrar las tareas y métodos de trabajo con los cambios debidos al envejecimiento. La experiencia es un recurso individual subestimado, ya que no suele verse como un potente recurso general sino más bien como una ligera ventaja asociada a ciertas tareas u ocupaciones. Sin embargo, la experiencia asegura que la realización del trabajo no se reduzca con la edad, más bien al contrario. En este sentido, es muy importante:
 - Considerar la experiencia y el saber acumulado en la organización del trabajo y la asignación de los puestos.
 - Favorecer los recursos que permitan la transferencia de conocimientos y experiencias entre los trabajadores mayores y los jóvenes.

Cualquier mejora ergonómica afectará positivamente a cualquier trabajador, incluidos los mayores. Por ejemplo:

- Altura de trabajo adaptada a las dimensiones de la persona y al tipo de trabajo que realiza.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

- Espacio suficiente para mover el cuerpo.
- Herramientas y materiales ubicadas en la zona de alcance cómoda para el trabajador.
- Trabajo en postura vertical y mirando al frente. Evitar las posturas forzadas y asimétricas.
- Diseño adecuado del asiento.
- Favorecer los cambios de postura.
- Evitar los movimientos repetitivos.
- Seleccionar, diseñar y ubicar mandos, indicadores y controles que se adapten al trabajador y a la tarea.
- El proceso de trabajo debe evitar la sobrecarga mental, la fatiga o la monotonía y proporcionar pausas y descansos.

Algunas recomendaciones, además, son especialmente apropiadas para trabajadores mayores. Por ejemplo:

- Permitir alternar entre las posturas de pie y sentada para hacer la misma tarea u otras similares: evitar mantener cualquiera de las dos posturas durante periodos prolongados.
- Evitar en lo posible las posturas de rodillas o en cuclillas de manera repetida o sostenida. Penalizar estas posturas en la evaluación de riesgos.
- Evitar las posturas forzadas y asimétricas, como la inclinación lateral y/o giro del tronco o del cuello, y la extensión forzada del hombro.
- Evitar las posturas con los brazos elevados y sin apoyo de manera prolongada.
- Adaptar la altura de trabajo a las dimensiones corporales de la persona y al tipo de tarea que realiza. Las tareas de precisión deben realizarse a la altura de los codos del trabajador más unos 5-10 cm; las tareas pesadas a la altura de los codos menos 10-20 cm.
- Reducir un 25% los valores límite de fuerza considerados para las fuerzas ejercidas

El envejecimiento de la población trabajadora

con los miembros superiores e inferiores.

- Penalizar las jornadas de más de 8 horas en la evaluación de los trabajos con demandas elevadas de carga física.
- Aumentar la duración de las pausas, especialmente en los trabajos con demandas elevadas de carga física.
- Utilizar niveles de iluminación mayores que los que serían suficientes para personas jóvenes:
- Añadir 50% de iluminación adicional para los trabajadores de 40-55 años y un 100% para los trabajadores de más de 55 años.
- Cuidar especialmente la iluminación para evitar deslumbramientos y reflejos.
- Evitar estimulaciones abigarradas o con contraste bajo.
- Evitar tareas que exijan cambios constantes en la distancia a la que se mira.
- Incrementar las señales auditivas, si es posible:
 - Instalar señales de alarma que superen en 15 dB el ruido ambiental.
 - Utilizar dispositivos de amplificación personales regulables (audífonos)
 - Usar simultáneamente claves visuales y auditivas.
- Reducir los sonidos irrelevantes del entorno para facilitar la detección.
- Proporcionar a los trabajadores mayores un horario de trabajo reducido o más flexible, en función de los requisitos de salud, formación y otras situaciones.
- Permitir que los trabajadores mayores puedan regular su propio trabajo, en el sentido de elegir, modificar o ajustar el orden de las tareas, los métodos de trabajo y la velocidad de trabajo. Los trabajadores mayores necesitan más libertad de decisión y posibilidades de influir en su propio trabajo que los jóvenes, ya que integrar el trabajo y el envejecimiento requiere un gran esfuerzo individual.
- Usar a los trabajadores mayores y sus cualificaciones particulares, tanto para apoyar la educación de mayores y jóvenes como fuente de conocimiento orga-

nizacional.

- Estimular a los trabajadores mayores para participar en la formación organizada por la empresa. La participación en la formación debe ser independiente de la edad del trabajador. El ajuste y los cambios en contenidos, requisitos y métodos de trabajo aumentan la necesidad de formación, especialmente entre los trabajadores mayores. Ajustar la formación, sobre todo en aspectos tecnológicos, a las necesidades de los trabajadores mayores. En muchos casos, la formación presencial es mucho más efectiva que la on-line para personas mayores.

Se puede obtener información más detallada sobre estas (y otras) recomendaciones en publicaciones como EU-OSHA (EU-OSHA, 2016) y la Guía de Buenas Prácticas del IBV (Pagán et al, 2011).

Bibliografía

- Antequera, P.J.; Cáceres, M.L.; Castelli, A.; Chirivella, C.; Garrido, D.; Montero, J.; Peydro, M.F.; Vivas, M.J.; Bermejo, I. (2011) NedLabor/IBV, un método para volver al trabajo. Revista de Biomecánica. Editorial: Instituto de Biomecánica de Valencia. 56 ISSN: 1575-5622. Pag.: 53-56
- EU-OSHA – Healthy Workplaces for all Ages (2016) – Practical tools and guidance – Work Ability Index.
<https://healthy-workplaces.eu/en/tools-and-publications/practical-tools/work-ability-index>
- EU-OSHA – Trabajos saludables en cada edad (2016).
<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/e-guide-all-ages>
- Li, G.; Buckle, P.; Britain, G. (1999) Evaluating change in exposure to risk for musculoskeletal disorders: A practical tool. HSE Books.
- Ilmarinen, J. (1999). Ageing Workers in the European Union - Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health
- Ilmarinen J. (2001). Aging Workers. Occupational Environmental Medicine. Vol 58. pp. 546-548.
- INSHT (1997). Envejecimiento y Trabajo. [Pérez Bilbao J.] Instituto Nacional de Se-

El envejecimiento de la población trabajadora

guridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid.

- Instituto de Biomecánica de Valencia (2009) ADAPTyAR: Adaptación de puestos de trabajo y ajustes razonables.
<http://adaptyar.ibv.org/>
- Lillo J. (2010). Ergonomía y trabajadores mayores. Cuadernos de relaciones laborales Vol. 28 N°1.
- OIT. (2000). Lista de comprobación ergonómica - Ergonomic checkpoints: Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Pagán, P.; Ferreras, A.; Mena, S.; Oltra, A.; Poveda, R.; García, C.; Ruiz, R. (2011) Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores mayores. Guía de buenas prácticas. Instituto de Biomecánica de Valencia.
- Pérez, J.; Nogareda, C.; Salvador, E. (1994) NTP 348: Envejecimiento y trabajo: la visión. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Tortosa L., Garcia C., Page A., Ferreras A., Castello P., Piedrabuena A. (2004). Trabajo y Envejecimiento. Mejora de las Condiciones Ergonómicas de la Actividad Laboral para la Promoción de un Envejecimiento Saludable. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., & Tulkki, A. (1994). Work ability index. Helsinki: Institute of Occupational Health.
- VV.AA. (2003) Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV).

17. Gestión del envejecimiento de la población trabajadora: el impacto de las condiciones psicosociales y organizativas

María Jesús Otero Aparicio

Jefa de la Unidad Técnica de Psicosociología.

Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT). Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).

"Todos y cada uno de nosotros, jóvenes y mayores, tenemos algo que aportar con el fin de promover la solidaridad entre las generaciones, combatir la discriminación de las personas de edad y construir para las personas de todas las edades un futuro de seguridad, oportunidad y dignidad".

(Declaración Política y Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento. Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Madrid 2002).

Resumen

La población trabajadora va a prolongar su vida laboral y esta realidad hace que las distintas políticas empresariales deban alinearse en la implantación de planes y programas efectivos de gestión de la edad. En esta tarea, las políticas de seguridad y salud van a ser decisivas, ya que van a posibilitar el mantenimiento de la salud y de la capacidad de trabajo.

Desde el punto de vista técnico, incorporar la edad a la gestión preventiva, pasa fundamentalmente por integrarla en la evaluación de riesgos laborales y en la planificación de la actividad preventiva. Se deberán coordinar las actuaciones desde la vigilancia de la salud, desde la ergonomía y muy especialmente desde la psicosociología, ya que el impacto de las condiciones organizativas o psicosociales en la gestión de la edad y la diversidad intergeneracional va a ser decisivo.

Palabras clave: envejecimiento, factores de riesgo psicosocial, condiciones psicosociales, condiciones organizativas.

Abstract

Working population is going to extend their work life and this reality means that different business policies should be aligned in order to implement effective age management plans and programmes. In this task, health and safety policies will be relevant, since they will make possible to maintain workers' health and work capacity.

From a technical point of view, incorporating age to preventive management entails mainly to integrate it in the occupational risk assessment and the planning of preventive activity. Actions should be coordinated from health surveillance, ergonomics and especially from psychosociology, since the impact of organizational or psychosocial conditions on age management and intergenerational diversity is going to be critical.

Key words: ageing, ageing workforce, psychosocial risk factors, psychosocial conditions, organizational conditions.

Edad y diversidad intergeneracional en la gestión empresarial

Es indudable que el binomio trabajo & edad ha pasado a ocupar un espacio considerable dentro del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y, por extensión, de las políticas empresariales, en los últimos años. Muchas son las publicaciones, congresos, jornadas monográficas, artículos, debates, etc., en los que la edad y el envejecimiento de la población trabajadora, han sido protagonistas. Es propósito de este artículo, contribuir a facilitar el tránsito desde la teoría a la práctica, desde el diagnóstico a la intervención, desde la sensibilización al compromiso. De poco servirá el impulso de estos años en sensibilizar e informar de las implicaciones del cambio demográfico y de la prolongación de la vida laboral si no somos capaces de impulsar programas y planes aplicados en las empresas y organizaciones. Y en esta tarea, las acciones desde la seguridad y la salud van a ser inexcusables.

Cierto es que el envejecimiento de la población no es un asunto ni nuevo ni emergente. Han pasado décadas desde que se pone el acento en el progresivo envejecimiento de la población, en especial en sociedades como la europea, claramente envejecida. Este fenómeno demográfico es básicamente el resultado de un aumento de la esperanza de vida y de la longevidad y un descenso paulatino de la natalidad, de manera que la relación entre los distintos segmentos de edad hace que el resultado sea un incremento de la edad media de la población y por tanto, un progresivo envejecimiento demográfico. Sin embargo, en los últimos años esta evolución demográfica se ha acentuado. Como señal de esta realidad, el crecimiento vegetativo de

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

la población residente en España (es decir, la diferencia entre nacimientos de madre residente en España y defunciones de residentes en el país), fue negativo en 2015 en 2.753 personas, tendencia que se repitió en el año 2016. Este fenómeno sólo se había dado durante acontecimientos especialmente graves como la gran gripe de 1918 o la guerra civil. Estos dos elementos de comparación proporcionan una idea de la dimensión de las cifras a las que nos enfrentamos. Pero para explicar el interés por el envejecimiento de los últimos años, no basta con los datos demográficos. Se hace necesario un abordaje sincrónico del envejecimiento, en el sentido de analizar su confluencia con otros hechos, fenómenos y circunstancias económicas, políticas, sociales y culturales, siendo la interacción entre todos ellos, la que determina el interés por esta cuestión y la necesidad de intervenir. Así por ejemplo, la realidad socioeconómica actual apremia a reequilibrar una tasa de dependencia que asegure el mantenimiento del llamado estado del bienestar y muy especialmente la pervivencia del sistema de pensiones. En este contexto, las políticas europeas inciden en la necesidad de incrementar la tasa empleo en todas las edades, también en los trabajadores de más edad, aumentando la edad de jubilación y favoreciendo políticas de mantenimiento de la vida laboral activa durante más tiempo, así como la reincorporación al mercado laboral de aquellos que han sido excluidos. Hay voces que llaman la atención sobre el relevo generacional y las consecuencias negativas de la pérdida de talento y expertise que se producen como consecuencia de las jubilaciones (sean anticipadas o no), de personas que en algunos casos pueden ser difíciles de sustituir, en especial en aquellos puestos donde el rendimiento óptimo se consigue tras años de experiencia, y cuyo efecto se puede acentuar a partir de 2020 con el inicio de la jubilación de las generaciones del llamado baby-boom. También hay que considerar la exigencia social actual de las generaciones de más edad de su derecho a vivir en plenitud a nivel político, social, laboral, cultural, etc., superando prejuicios y estereotipos asociados a la edad.

No se trata en estas líneas de analizar la conveniencia de incrementar o no la edad de jubilación, o de abogar por la capacidad de decidir el momento de jubilarse con un cierto margen, o por la facilitar la combinación de jubilación y trabajo, etc. Se trata de poner en valor planes y medidas concretas para el mantenimiento de una vida laboral plena en condiciones de seguridad y salud a cualquier edad.

Desde la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Europea (CE), la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), o el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) - antes INSHT- por citar algunos ejemplos, se ha venido señalando la necesidad de considerar el envejecimiento de la población en las políticas de empleo, de seguridad social, de contratación, de jubilación, de sanidad, y por supuesto de prevención de riesgos laborales.

El envejecimiento de la población trabajadora

Más recientemente, la declaración del Consejo Europeo y de la Comisión Europea del año 2012 como año del envejecimiento activo y la solidaridad intergeneracional¹ significó un impulso y una toma de conciencia para muchos. Si nos centramos en el contexto puramente preventivo, cabe destacar el vigente Marco estratégico en materia de salud y seguridad 2014-2020 (Estrategia Europea)², que propone tres pilares fundamentales: el cumplimiento normativo en Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en las PYMES, la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo y el cambio demográfico en cuanto al envejecimiento de la población trabajadora. Y en la actualidad, destaca la acción de la UE-OSHA con su Campaña 2016-2017 *Trabajos Saludables en cada edad*³, que ha servido de caja de resonancia sobre esta temática tanto para las administraciones públicas como para los agentes sociales, los trabajadores y para la sociedad en general.

Esta labor ha de ser conjunta y coordinada. Dentro del ámbito empresarial, se precisa una coherencia entre las políticas de selección, de recursos humanos, de formación, de desarrollo de personas, de responsabilidad social corporativa, etc., y, por supuesto, de seguridad y salud en el trabajo para consolidar un empleo sostenible a cualquier edad. Y para ello, es preciso ampliar la exigencia de un empleo de calidad más allá de la estabilidad contractual para todas las edades, combatiendo, por ejemplo, la discriminación laboral por razón de la edad, y garantizando la seguridad, la salud y el desarrollo personal y profesional de todos los trabajadores hasta que termina su carrera profesional. Va a ser preciso conjugar ámbitos empresariales de actuación que están llamados a convivir e interrelacionarse para gestionar la edad y la diversidad intergeneracional, ya que la incoherencia, cuando no contradicción, entre las distintas políticas a la hora de abordar este asunto, puede ser tan perjudicial, si no más, que la inexistencia de acciones o programas específicos.

Si miramos a nuestro entorno próximo, contamos con algunos ejemplos. Francia aprobó, en 2009, una modificación del Código de Seguridad Social a través del Decreto 2009/560⁴ que establece que todas las empresas de más de 50 trabajadores deberán firmar un acuerdo o establecer un plan de acción que contenga medidas específicas para los trabajadores de más edad. Por su parte Bélgica, aprobó en 2012 el Convenio Colectivo 104⁵,

¹ Consejo de la Unión Europea (2012). Declaración del Consejo sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional 2012: estrategia futura [en línea]. En: Consejo Europeo/Consejo de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2012.

² Comisión Europea (2014). Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014- 2020 [en línea].

³ OSHA-EU. (2016). Campaña Europea Trabajos saludables en cada edad [en línea].

⁴ France. (2009) Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés [en línea].

⁵ Belgique. (2012) Conseil National du Travail. Convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012, Convention Collective de Travail concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise [en línea].

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

por el que establece similares obligaciones para empresas a partir de 45 trabajadores con el objeto de mantener y aumentar la población trabajadora mayor de 45 años.

Con independencia de las modificaciones legislativas que se puedan emprender en el futuro, no será posible prolongar la vida laboral si no se preserva la seguridad y la salud de los trabajadores. Esto supone situar las políticas de prevención de riesgos laborales en el foco de actuación prioritario a lo largo de toda la vida laboral, como garantes de la mejora continua de las condiciones de trabajo y de la optimización de los recursos personales y organizativos para preservar la capacidad de trabajo y la empleabilidad de todos los trabajadores y muy especialmente los de más edad.

En este sentido, es preciso considerar que las capacidades de las personas para hacer frente a las demandas y exigencias laborales, son evolutivas, cambian y se modifican a lo largo de su desarrollo vital; algunas capacidades mejoran con la experiencia, otras se modifican o sufren una disminución y algunas otras se adquieren o emergen. La visión sesgada que sitúa la edad madura como sinónimo de declive e incapacidad no se sustenta en evidencias sino en prejuicios y es profundamente injusta para las personas y negativa para las empresas y para la sociedad.

Integración de la edad en la gestión preventiva

Como se ha señalado, las políticas de seguridad y salud están llamadas a jugar un papel esencial en la gestión de la edad en las empresas, lo que puede suponer una ventaja competitiva de primer orden. Esto es así, en primer lugar, porque la seguridad y salud se alza como garante de derechos fundamentales de los trabajadores, en particular del derecho a la integridad física y moral en todas las edades y del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad⁶. En este sentido, cabe recordar los datos del Eurobarómetro 393 sobre discriminación en la UE de 2012⁷ en el que hasta un 45% de la población afirma que la discriminación por razón de edad está muy extendida, situándose ligeramente por detrás de factores como el origen étnico (56%) o la orientación sexual (46%). Sin embargo, cuando la pregunta se circunscribe al ámbito del empleo, el ser mayor de 55 años se presenta como el primer factor de discriminación alcanzando un 54% en la UE y hasta un 66% en España. Respecto a la percepción de si la crisis económica ha podido explicar ciertos factores de discriminación laboral, nuevamente el ser mayor de 55 años se presenta como la circunstancia más castigada, con un 67% en la UE y hasta un 88% en nuestro

⁶ Otero Aparicio, M.J. (2016). Discriminación laboral por razón de la edad: intervención desde la prevención de riesgos laborales [en línea].

⁷ Comisión Europea (2012). Special Eurobarometer 393 Discrimination in the EU [en línea].

El envejecimiento de la población trabajadora

país. Estos datos se repiten en el Eurobarómetro de 2015⁸, con un incremento del 2% respecto a 2012 tanto en la UE como en España.

Integrar la edad en las políticas de prevención de riesgos laborales tiene además una ventaja de carácter práctico y operativo, debido a la estructura y organización preventiva de que disponen todas las empresas con independencia del tamaño, sector de actividad, ubicación geográfica, etc. Disponen por ello de recursos y personas con capacitación y conocimientos técnicos para intervenir, bien en las condiciones de trabajo o bien en las personas, sin necesidad de sobrecargar con más estructura a las organizaciones.

En esta línea, el INSSBT, en el año 2014 se crea un grupo de trabajo e investigación coordinado desde la Unidad Técnica de Psicología del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT), que viene realizando una labor de análisis y estudio de esta realidad para facilitar labores de sensibilización, formación y asesoramiento sobre esta materia. Así, el papel como organismo científico-técnico de referencia a nivel nacional en el ámbito de la prevención de riesgos laborales del INSSBT se conjuga necesariamente con un compromiso con la realidad laboral, empresarial y social actuales.

Las disciplinas preventivas llamadas a jugar un papel decisivo en la gestión de la edad en las organizaciones serían la vigilancia de la salud, la ergonomía y la psicología. Así la vigilancia de la salud trasciende el ámbito de actuación individual de aplicación de protocolos para abarcar aspectos epidemiológicos, integrando la variable edad en la planificación y en la investigación para verificar hipótesis y contribuir a la toma de medidas de prevención y de protección para estos colectivos. Igualmente, juega un papel fundamental a la hora de sensibilizar e informar sobre los cambios asociados a la edad así como en el análisis de la capacidad funcional para desempeñar algunas tareas o algunos puestos concretos.

En cuanto a las intervenciones ergonómicas, éstas cobran especial protagonismo en aquellos puestos de trabajo que se caracterizan por exigencias o requerimientos físicos importantes. Hablamos de tareas de alta demanda física por manejo de cargas o por posturas inestables y/o fatigantes o por movimientos repetidos en especial en actividades con alto ritmo e intensidad. El paso de la edad penaliza la realización de este tipo de tareas y el tiempo de recuperación puede verse incrementado conforme las personas se hacen mayores. Es obvio que a pesar de la gran variabilidad interindividual que caracteriza a las generaciones, la edad hace que, por ejemplo, se vaya perdiendo masa y fuerza muscular, capacidad respiratoria, flexibilidad, etc. Por tanto,

⁸ Comisión Europea (2015). Special Eurobarometer 437 Discrimination in the EU [en línea].

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

deberemos revisar el ajuste entre las demandas y la capacidad para realizar este tipo de tareas con alta exigencia física.

Se debería apostar más intensamente por poner en práctica un principio ergonómico básico como es la intervención en la fase de diseño de los puestos de trabajo, optando por un diseño universal o inclusivo, que reduzca la necesidad de efectuar a posteriori adaptaciones o modificaciones de los puestos de trabajo.

Además habrá que considerar aquellas demandas cognitivas que exigen de los trabajadores actuar como un sistema de procesamiento de la información, que suponga percibir una información, procesarla, tomar una decisión y emitir una respuesta, en especial si ha de ser rápida y si sus consecuencias pueden ser graves en caso de error. Esto es debido a la mayor dificultad asociada a la edad para mantener la atención durante largos periodos, para percibir y discriminar estímulos en especial si entran en juego sistemas sensoriales (oído y vista muy especialmente), a una ralentización en el procesamiento de la información y en la capacidad de emitir respuestas rápidas simples o complejas.

Dicho esto, la realidad actual es que se avanza a pasos agigantados hacia un mercado de trabajo en el que cada vez más los requerimientos físicos, sensoriales o de atención van a ser asumidos por procesos automatizados, robotizados y digitalizados. La llamada revolución digital o revolución 4.0 va a suponer la desaparición y transformación de numerosos puestos de trabajo con exigencias cognitivas, sensoriales y físicas que son precisamente las que más pueden verse penalizadas con el paso de los años.

La influencia de las condiciones psicosociales u organizativas

Trabajar es básicamente poner en relación las exigencias, las demandas y los requisitos de la tarea, con las capacidades y los recursos personales y organizativos disponibles para hacerles frente, en un equilibrio que debe compensar a largo plazo al trabajador y fomentar su desarrollo personal y profesional y por tanto su satisfacción con el trabajo.

Las intervenciones en las condiciones psicosociales u organizativas están llamadas a jugar un papel preponderante en la gestión de la edad. Recordemos que se entiende por intervención psicosocial *"el conjunto de actividades diseñadas e implementadas con el objetivo de disminuir o eliminar la exposición al riesgo psicosocial, actuando*

El envejecimiento de la población trabajadora

*tanto sobre las condiciones de trabajo, como sobre el individuo o la interacción entre ambos*⁹.

En primer lugar reseñar que las exigencias y requerimientos sensoriales, físicos y cognitivos, en el sentido que se ha señalado con anterioridad, no son los únicos presentes en los puestos de trabajo. Existen numerosas actividades y funciones para las que las exigencias y demandas preponderantes van a ser emocionales, psicológicas y sociales o de relación, y será preciso valorar igualmente la capacidad de hacerles frente con el paso de los años. No todas las capacidades de las personas se ven mermadas con la edad ya que, por ejemplo, el control de las emociones y la capacidad para buscar y generar emociones positivas puede verse incrementada; igualmente la soltura para analizar distintos puntos de vista, la capacidad para ponerse en el lugar del otro, para negociar, para proponer alternativas y soluciones a situaciones complejas, la capacidad de anticipar consecuencias, de disponer de más habilidades sociales o de relación, etc., pueden verse favorecidos con la experiencia vital y con el desarrollo profesional a lo largo de los años. Envejecer es un continuo proceso de adaptación en el que las personas desarrollan distintas estrategias que contrarrestan los potenciales déficits o cambios en las aptitudes y habilidades. Por lo tanto, restringir las actividades en el ámbito laboral atendiendo únicamente a la edad y no a la capacidad, puede suponer una erosión de competencias, una desvinculación del puesto de trabajo, una pérdida de autoestima e incluso, un abandono del mercado de trabajo.

Entendemos por condiciones psicosociales aquellas características del trabajo que tienen que ver con su organización, con el contenido y la realización de la tarea y con las relaciones interpersonales y el entorno social en el que se desarrolla.

Existen varias clasificaciones de factores psicosociales - algunas de ellas propias de las distintas metodologías de evaluación psicosocial - y esta variabilidad, a veces solo de denominación, no impide que compartan modelos teóricos explicativos comunes sobradamente contrastados. Como ejemplo se adjunta la clasificación de PRIMA EF (The European Framework for Psychosocial Risk Management)¹⁰ y la clasificación de la herramienta de evaluación de factores de riesgo psicosocial del INSSBT, FPSICO 3.1¹¹.

⁹ Vega, S. (2010). "NTP 860. Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención". En: Notas Técnicas de Prevención (serie 25) [en línea].

¹⁰ Leka, S., Cox, T. (2008). PRIMA-EF. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health Series: 9. WHO [en línea].

¹¹ Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (2012). "NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación". En: Notas Técnicas de Prevención (serie 25) [en línea].

Figura 1: Factores de Riesgo Psicosocial.

PRIMA EF	FPSICO 3.1
Contenido del trabajo	Tiempo de trabajo
Carga y ritmo de trabajo	Autonomía
Tiempo de trabajo	Carga de trabajo
Control	Demandas psicológicas
Ambiente y equipos	Variedad y contenido
Cultura organizacional y funciones	Participación, supervisión
Relaciones interpersonales	Interés por el trabajador/compensación
Rol en la organización	Desempeño de rol
Desarrollo de carrera	Relaciones personales/apoyo social
Interacción trabajo-hogar	

Compete al ámbito preventivo atender a estas condiciones de trabajo ya que existe sobrada evidencia científica acerca del impacto negativo que pueden tener sobre la seguridad y a la salud de los trabajadores cuando no están bien diseñadas o son deficitarias, pudiendo ocasionar daños más o menos graves. Cuando estas condiciones de trabajo tienen el potencial de dañar a los trabajadores se convierten en factores de riesgo psicosocial.

La intervención para optimizar estas condiciones de trabajo va a ser un marco de actuación prioritario para reequilibrar las demandas laborales y la capacidad para atenderlas. Optimizar o modificar estas condiciones de trabajo supone una actuación transversal de la que se pueden beneficiar muy especialmente los colectivos de más edad en las empresas.

Por ejemplo, intervenir en el tiempo de trabajo, flexibilizando el horario, incrementando las pausas en caso necesario y sobre todo, posibilitando que los trabajadores puedan aumentar el control sobre este factor, va a ser un campo de intervención básico. Cada vez vamos a condiciones de trabajo más flexibles y por tanto más adaptables a las circunstancias de los distintos segmentos de edad presentes en las empresas. La

El envejecimiento de la población trabajadora

intervención sobre los turnos de trabajo, sobre las horas extra, o la implantación del teletrabajo del que pueden beneficiarse los trabajadores de más edad, si se diseña y planifica adecuadamente, pueden marcar la diferencia.

La carga y el ritmo de trabajo, están íntimamente relacionados y son elementos muy determinantes a considerar por su potencialidad para intervenir. Esta intervención es especialmente importante en los puestos de trabajo de alta exigencia. Los puestos de trabajo parecen estar diseñados para personas jóvenes y sanas y por lo tanto, ofrecen una visión del desempeño óptimo en estas condiciones. Aunque no se puede generalizar, la demanda y la capacidad para atenderla no siempre están equilibradas a lo largo de la vida laboral de las personas. En jóvenes se puede dar la circunstancia de que la demanda esté por debajo de la capacidad. En edades intermedias parece razonable que el ajuste haya alcanzado su nivel óptimo, y a edades más avanzadas, puede ocurrir que la demanda exceda a la capacidad. No obstante, esta relación dependerá, entre otras, de las características del trabajo. No todos los trabajos requieren la misma experiencia y perfeccionamiento para llegar a un desempeño óptimo. En algunas tareas, se llega a dominar la competencia en relativamente pocos años de experiencia; por el contrario hay otras actividades que necesitan más años para alcanzar la plenitud en su desarrollo. En todo caso, la prevención ha de ser dinámica y no estática y atender a los cambios que se van produciendo con la edad en caso necesario en función de las tareas y responsabilidades a desarrollar.

Igualmente es preciso insistir en que una de las mejores formas de mantener la capacidad de trabajo es incrementar la autonomía y la capacidad de decisión sobre los aspectos laborales. Existe evidencia científica contrastada de esta correlación entre la capacidad de control sobre el propio trabajo y una mejor adaptación a los cambios asociados a la edad y a la conservación de la competencia profesional.

Respecto al papel que van a desempeñar los trabajadores de edad en las empresas, podemos afirmar que también es un factor a considerar. Si existe respeto y reconocimiento por la valía de las aportaciones y la experiencia de los trabajadores mayores, se generará una cultura empresarial que va a influir en la percepción de toda la empresa hacia el colectivo de los mayores. El resto de generaciones va a saber qué puede esperar de su empresa conforme vaya cumpliendo años. En este sentido, es importante que la Dirección ejerza un liderazgo que se transmita a lo largo de la cadena de mando en el reconocimiento de la aportación de las personas de edad en las organizaciones.

Implantar planes de *mentoring* o tutorización de los mayores con las nuevas generaciones para favorecer el traspaso de conocimientos y experiencia incide directamente en la rentabilidad empresarial ya que supone reinvertir en la propia empresa con medios propios. El rol de los trabajadores de edad como depositarios de la historia recién-

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

te de la organización y como transmisores de conocimiento y de experiencia, puede ser un factor de motivación y de satisfacción laboral importante y también de cohesión intergeneracional. Y esta riqueza es patrimonio de las personas de edad, de tal manera que pueden trasladar ese conocimiento y ese saber hacer con independencia de que cambien de puesto de trabajo o de empresa.

La necesidad de conciliación ha de verse también como un ámbito de actuación deseable en las generaciones seniors. Las personas han de ser capaces de conciliar su vida privada, familiar y de ocio con las demandas laborales con independencia de la edad. No es infrecuente que los trabajadores de más edad tengan mayores a su cargo, o deban seguir pautas médicas regulares debido a un aumento en la cronicidad de algunas patologías, o tengan aficiones que constituyen una parte sustancial de su satisfacción con la vida, etc., y por tanto, es preciso que la actividad laboral permita conciliar sus necesidades.

La actualización de conocimientos y la adaptación a los cambios y a las nuevas demandas va a ser una constante en las organizaciones actuales de manera irreversible. Los trabajadores han de seguir aprendiendo y adaptándose en un mundo laboral especialmente cambiante. Los cambios tecnológicos han de afrontarse con una planificación suficiente y adaptada para los colectivos de más edad ya que en general su punto de partida está en desventaja respecto a las generaciones más jóvenes. Si se implementa un cambio tecnológico de manera precipitada y sin atender a las necesidades de cada colectivo y a los tiempos que cada uno va a necesitar, el fracaso puede ser lo más esperable. Y lo más grave quizá es que esa experiencia de fracaso se extrapola a otras situaciones y se generaliza la percepción de pérdida de capacidad para los otros (para la línea jerárquica y para el resto de trabajadores) y para uno mismo (autopercepción negativa de la propia capacidad).

La implantación de planes de vuelta al trabajo tras ausencia prolongada, con la implicación de la línea jerárquica y del servicio de prevención entre otros, puede favorecer una recuperación y una reincorporación al trabajo en mejores condiciones. El trabajador cuando está de baja sigue siendo un trabajador de la empresa al que se debería acompañar durante el periodo de ausencia y muy especialmente en su reincorporación, ya que puede ser necesario un ajuste temporal de algunas tareas o condiciones de trabajo. Los trabajadores de más edad son los que, en general, sufren bajas de mayor duración pues su recuperación es más lenta. Un plan de vuelta al trabajo integrado e implantado desde la transparencia y la cohesión, puede ser un potente elemento que favorezca una reincorporación más temprana y en mejores condiciones, disminuyendo además la probabilidad de recurrencia. Estos planes tienen una gran potencialidad y pueden tener un alto impacto en la salud de los trabajadores tanto en bajas de naturaleza traumática como de naturaleza osteoarticular o psicosocial.

El envejecimiento de la población trabajadora

Y por supuesto, el apoyo social de compañeros y superiores puede ser determinante para mantener la capacidad de trabajo y mejorar la confianza en los propios recursos para seguir aportando valor a la organización. Las relaciones intergeneracionales pueden ser fuente de conflicto si no se establece una política integral de gestión de la edad conocida y compartida por todos. Tomar medidas aisladamente y sin explicar su contenido y objetivos puede ser incluso contraproducente para el trabajador que se intenta favorecer y puede generar suspicacias y desconfianza en el resto.

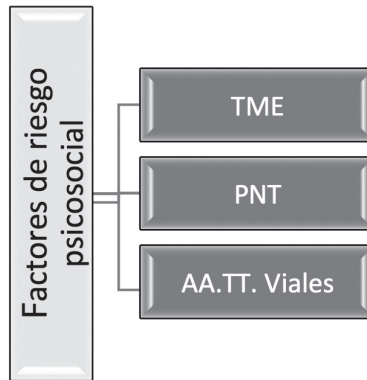
Por lo tanto, las condiciones psicosociales están llamadas a jugar un papel decisivo en la adecuación de los puestos de trabajo y van a ser predictivas de la capacidad de adaptación de los trabajadores de más edad y de su desempeño profesional conforme van cumpliendo años.

Conviene señalar también la relación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y absentismo¹². Sin ánimo plantear aquí un análisis pormenorizado, la relación entre edad y siniestralidad no es lineal. En general, la edad se relaciona de manera inversa con el número de accidentes de trabajo y de manera directa con la gravedad de los mismos. Los mayores tardan más tiempo en recuperarse tras una baja y por tanto el número de jornadas perdidas se incrementa en estos colectivos. Está suficientemente contrastada la relación entre exposición a factores de riesgo psicosocial y los trastornos musculoesqueléticos (TME), que suponen el mayor porcentaje de siniestralidad en todas las estadísticas. Igualmente, una deficiente organización del trabajo, una sobrecarga de trabajo mantenida, etc., se han mostrado como causas subyacentes en accidentes laborales viales en no pocas ocasiones.

Los accidentes mortales también sufren un incremento con la edad, si bien es cierto que, al descontar los accidentes mortales debidos a patología no traumática (PNT), las diferencias se reducen sustancialmente entre los distintos grupos de edad. En este sentido, señalar también la relación entre exposición a estrés y este tipo de patologías, relación que a veces queda difuminada -cuando no oculta- frente a otros factores de riesgo más evidentes como el colesterol, la diabetes o la hipertensión. Ante situaciones de tensión, de sobrecarga de trabajo, de relaciones interpersonales conflictivas mantenidas en el tiempo, etc., la frecuencia cardíaca y la tensión arterial se disparan, es más probable incrementar conductas de riesgo o perjudiciales para la salud como abuso de tabaco, alcohol, etc., es muy probable sufrir alteraciones del sueño, es más frecuente prolongar las jornadas de trabajo así como optar por una alimentación de peor calidad, comida rápida con más ingesta de azúcar, etc. Conviene por tanto, tener una visión global de la salud y de la siniestralidad, e incluir el análisis los factores psicosociales y organizativos subyacentes¹³.

¹² INSHT (2012). Informe anual de accidentes de trabajo en España 2012 [en línea].

Figura 2: Algunas consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosocial.



Por último, disponemos de evidencias sobre la relación entre exposición a factores de riesgo psicosocial y la intención de jubilarse anticipadamente, considerando este deseo como un posible indicador de desajuste o desadaptación. La autonomía, la participación y el control sobre el propio trabajo, así como el reconocimiento y el apoyo social son impulsores de la motivación se relacionan de manera inversa con la intención de jubilarse anticipadamente y todo ello con independencia del estado de salud percibido¹⁴. Un déficit en la capacidad de control sobre el propio trabajo y unas relaciones laborales en las que predomine la ausencia de equidad y de justicia organizativa, pueden intensificar el impacto de los problemas de salud y por tanto incidir en la intención de jubilarse, especialmente en contextos de altas demandas laborales¹⁵.

El marco para integrar estas acciones relacionadas con las distintas especialidades preventivas sería el Plan de prevención de riesgos laborales. Especial protagonismo dentro de éste cobran la evaluación de riesgos, que debe permitir actualizar el análisis del ajuste entre demandas y capacidades y detectar acciones de mejora y priorización de necesidades y la planificación de la actividad preventiva. Esta planificación integrará las intervenciones necesarias tanto a nivel ergonómico como psicosocial o de vigilancia de la salud, incorporando la correspondiente dotación de recursos, el cronograma previsto así como los indicadores de evaluación y seguimiento de las medidas.

¹³ Otero Aparicio, M.J. (2015) Psicología y Envejecimiento: estrategias de intervención [en línea]. En: Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹⁴ Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänska, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. y Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. En: Occupational Medicine, 58, 6 p 406-412.

¹⁵ Schreurs, B., Van Emmerik, H., De Cuyper, N., Notelaers, G., De Witte, H. (2011). Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue and white-collar workers [en línea]. En: Economic and Industrial Democracy 32, 1, p 47-68.

El envejecimiento de la población trabajadora

En definitiva, se trataría de integrar la gestión de la edad en la gestión preventiva de las empresas y organizaciones, aprovechando los recursos disponibles y los medios humanos y materiales propios de la estructura preventiva en coordinación con el resto de políticas empresariales.

Para finalizar, indicar que las actividades de promoción de la salud en cuanto a la contribución desde las empresas a que los trabajadores tomen decisiones que sean beneficiosas para su salud, promoviendo hábitos saludables y favoreciendo la eliminación de conductas de riesgo, está siendo un campo de actuación relevante en la actualidad. Estas intervenciones pueden ser paralelas y complementarias a las intervenciones preventivas descritas, aunque, en ningún caso, deberían sustituirlas.

En definitiva, podríamos preguntarnos si desde la prevención de riesgos laborales podemos -y debemos- contribuir a construir escenarios laborales en los que nos gustaría envejecer, en los que nos gustaría aportar lo mejor de nosotros mismos hasta la llegada de la jubilación y visualizar qué percepción de nosotros mismos nos gustaría tener a nivel laboral cuando lleguemos a las últimas etapas en activo y qué percepción nos gustaría que tuvieran los demás de nosotros. Desde la toma de conciencia de esta potencialidad de acción, deberíamos empezar a caminar y a construir, porque esta tarea nos concierne a todos..., antes o después.

Bibliografía

- Consejo de la Unión Europea (2012). Declaración del Consejo sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional 2012: estrategia futura [en línea]. En: Consejo Europeo/Consejo de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2012. Disponible en <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-17468-2012-INIT/es/pdf>
- Comisión Europea (2014). Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014- 2020 [en línea]. Disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=es>
- OSHA-EU. (2016). Campaña Europea Trabajos saludables en cada edad [en línea]. Disponible en <https://osha.europa.eu/es/healthy-workplaces-campaigns/2016-17-campaign-healthy-workplaces-all-ages>
- France. (2009) Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés [en línea].

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

Disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2009/5/20/ECE-D0901854D/jo/texte>

- Belgique. (2012) Conseil National du Travail. Convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012, Convention Collective de Travail concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise [en línea]. Disponible en <http://www.mediarte.be/sites/default/files/fileupload/cct104-fr.pdf>
- Otero Aparicio, MJ. (2016). Discriminación laboral por razón de la edad: intervención desde la prevención de riesgos laborales [en línea]. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2016/SST_88.pdf
- Comisión Europea (2012). Special Eurobarometer 393 Discrimination in the EU [en línea]. Disponible en http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf
- Comisión Europea (2015). Special Eurobarometer 437 Discrimination in the EU [en línea]. Disponible en <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>
- Vega, S. (2010). "NTP 860. Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención". En: Notas Técnicas de Prevención (serie 25) [en línea]. Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichas-Tecnicas/NTP/Ficheros/856a890/860w.pdf>
- Leka, S., Cox, T. (2008). PRIMA-EF. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health Series: 9. WHO [en línea]. Disponible en http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
- Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (2012). "NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación. En: Notas Técnicas de Prevención (serie 25) [en línea]. Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
- INSHT (2012). Informe anual de accidentes de trabajo en España 2012 [en línea]. Disponible en <http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20labo->

ral%20en%20cifras/Otros%20informes%20de%20siniestralidad%20laboral/Infor-
mes%20anuales%20de%20danos%20a%20la%20salud/Ficheros/InformeAnua-
lAccidentesTrabajo2012.pdf

- Otero Aparicio, M.J. (2015) Psicología y Envejecimiento: estrategias de intervención [en línea]. En: Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2015/84/sst_84_enlaces.pdf
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänska, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. y Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among finnish physicians. En: Occupational Medicine, 58, 6 p 406-412. Disponible en <http://ocmed.oxfordjournals.org/content/58/6/406.full.pdf+html>
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., De Cuyper, N., Notelaers, G., De Witte, H. (2011). Job demands–resources and early retirement intention: Differences between blue and white-collar workers [en línea]. En: Economic and Industrial Democracy 32, 1, p 47–68. Disponible en <http://eid.sagepub.com/content/32/1/47.abstract>

18. El bienestar laboral: perspectiva de los trabajadores mayores

Jordi Fernández-Castro

*Grup d'Investigació en Estrès i Salut (GIES).
Universitat Autònoma de Barcelona.*

Mari Pau González-Olmedo

*Grup d'Investigació en Estrès i Salut (GIES).
Universitat Autònoma de Barcelona.*

Resumen

Con el objetivo de mejorar la salud y el bienestar ocupacionales de los trabajadores de mayor edad, se diseñó un estudio cualitativo. En este estudio se desarrollaron grupos focales con trabajadores de más de 50 años de la industria, los servicios, la sanidad y la educación. Se inquirió sobre los factores que facilitan y dificultan el bienestar en el trabajo, las ventajas e inconvenientes de jubilarse o continuar trabajando y lo que se requería para continuar laboralmente activo todo el tiempo posible. Los resultados apuntan a medidas relacionadas con la adecuación de las demandas y los recursos específicos de los trabajadores mayores, la orientación al reconocimiento de su contribución y experiencia, junto con la gestión específica de la relación intergeneracional y la participación en los procesos de toma de decisiones en relación a la gestión de aspectos relacionados con la edad.

Palabras clave: envejecimiento, jubilación anticipada, promoción de la salud, satisfacción laboral, trabajadores mayores.

Abstract

In order to improve the occupational health and well-being of older workers, a qualitative study was designed. In this study, focal groups were developed with workers over 50 years of industry, services, health and education. It inquired on the factors that facilitate and hinder the well-being at work, the advantages and disadvantages of retiring or continuing to work and what was required to continue working active as long as possible.

El envejecimiento de la población trabajadora

The results point to measures related to the adequacy of the specific demands and resources of the older workers, the orientation to the recognition of their contribution and experience, together with the specific management of the intergenerational relationship.

Key words: ageing, early retirement, health promotion, job satisfaction, older workers.

Introducción

Como consecuencia natural del envejecimiento de la población activa, hace ya años que la Unión Europea identificó como prioritarias las políticas de atracción o retención de los trabajadores de mayor edad (European Centre for the Development of Vocational Training, 2010). Sin embargo, la tarea de mantener laboralmente activos a los trabajadores de mayor edad es ardua y compleja, ya que existen poderosos factores que la dificultan. Entre muchos otros, se puede mencionar la tendencia de los empleadores a sustituir trabajadores con mayor edad y sueldo por otros más jóvenes y los prejuicios sobre la capacidad laboral y de innovación de las personas de mayor edad. Hay que prestar atención, además, a que la tendencia a desear continuar trabajando todo el tiempo posible es más patente entre los trabajadores mejor cualificados y pagados, pero que por el contrario hay una parte substancial de trabajadores que considera la jubilación como una justa recompensa a largos años de trabajo y que ha visto la progresiva reducción de facto de la edad de jubilación en las generaciones anteriores, de esa manera este sector puede ver la prolongación de su vida laboral como un castigo injusto. Por ello es imprescindible, en nuestra opinión, que los diseños de políticas públicas y de decisiones empresariales que puedan afectar tan profundamente a los trabajadores de mayor edad, tengan en cuenta la perspectiva subjetiva de los propios trabajadores de mayor edad sobre esta cuestión.

El proyecto CapLab (Fernández-Castro, 2010) fue diseñado para generar conocimiento útil para ser aplicado al diseño de intervenciones que mejoren la salud y el bienestar ocupacionales de los trabajadores de mayor edad y facilitar su permanencia en la vida laboral activa. Uno de los objetivos de este proyecto fue analizar en profundidad la perspectiva subjetiva de estos trabajadores acerca de la prolongación o reducción de la vida laboral. Para ello se llevó a cabo un estudio cualitativo, mediante grupos focales en los que participaron trabajadores mayores de 50 años del ámbito sanitario, de la educación, la industria y los servicios; buscando identificar los aspectos psicosociales relevantes para su salud y bienestar en los ámbitos respectivos, incluyendo la perspectiva según el género (González-Olmedo, 2013).

Como base teórica para el diseño de las preguntas a realizar en los grupos focales se partió de considerar como comportamientos adaptativos de salud, a los esfuerzos de

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

afrontamiento activo ante los retos que plantea la continuidad en la actividad laboral. Así, se tuvieron en cuenta las aportaciones que ponen de relieve la necesidad de la percepción de control y de autonomía y de la creencia en las propias competencias personales y profesionales (Ventura, Llorens & Salanova, 2005; Grau, Llorens, Burriel, Salanova, & Agut, 2004), enmarcada en la teoría Social Cognitiva de Bandura (Bandura, 1987). Por otra parte, el diseño de las preguntas se basó en el modelo PRECEDE – PROCEED, cuya eficacia para el diseño de actividades de promoción de la salud ha sido ampliamente documentada (Green, Kreuter & Deeds, 1980; Green & Kreuter, 2005). Este modelo explica los comportamientos de salud en función de diferentes factores que se clasifican en tres grupos: los factores que predisponen a realizar un comportamiento saludable, los factores que facilitan el comportamiento saludables y los factores que lo refuerzan, ya sea positiva o negativamente. Son factores que predisponen: la información, las actitudes, las creencias y los valores. Los factores que facilitan la realización del comportamiento son las oportunidades de realización del mismo, los recursos materiales para llevarlo a cabo y las habilidades de la persona. Los factores que refuerzan el comportamiento son las consecuencias psíquicas, físicas y sociales, del mismo; ya sea este refuerzo intrínseco o extrínseco.

Las preguntas formuladas a los asistentes a los grupos focales de trabajadores mayores de 50 años fueron:

- ¿Qué cosas os hacen fácil o difícil el trabajo? ¿Creéis que alguno de estos aspectos puede ser diferente por el hecho de ser hombre o mujer?
- ¿Qué ventajas e inconvenientes le veis a dejar de trabajar para jubilaros?
- Si pudieseis elegir entre jubilaros o seguir trabajando, ¿Qué tendría que pasar para que decidieseis seguir trabajando?

La categorización de la información se realizó siguiendo un proceso mixto, deductivo/inductivo. En una primera fase de análisis, se buscó obtener los aspectos relevantes que eran comunes a todos los ámbitos y los que eran específicos de cada contexto y situación. El segundo criterio de análisis fue la relación con los modelos teóricos de referencia sobre factores psicosociales y salud en el trabajo que cuentan con sólida evidencia: Exigencia-Control-Apoyo Social (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990) y Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1998). La utilización de estos modelos en el ajuste inicial de categorías, permitía la realización de un análisis deductivo de la información y la posterior triangulación de la misma con la proporcionada por otros estudios. Esta categorización se realizó, en un primer momento, en base al cuestionario COPSOQ, para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, elaborado a partir de los modelos mencionados y adaptado para la población

El envejecimiento de la población trabajadora

española por Moncada, Llorens & Kristensen (2002). Esta categorización se utilizó como base orientativa, para organizar los datos subjetivos, ajustando las categorías finales, de forma inductiva, en base a la información que emergía de los propios participantes y permitiendo así, la inclusión de los aspectos novedosos que podían fundamentar nuevas preguntas clave. En consecuencia, se añadieron matizaciones a las categorías acordadas y se introdujeron nuevas categorías que emergieron del discurso de los participantes.

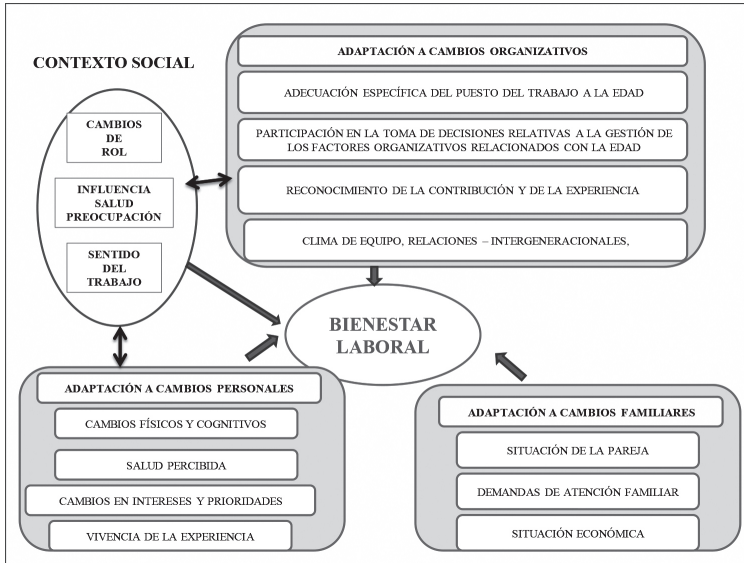
La información se organizó cruzando el análisis de las categorías acordadas con la distribución, en apartados, proporcionada por el enunciado de las preguntas de la sesión: un primer apartado recogía la información sobre las dificultades y facilidades para trabajar, en segundo lugar las ventajas e inconvenientes de dejar de trabajar anticipadamente y por último, los cambios percibidos como relevantes para decidir continuar con la actividad laboral. Todos los aspectos relacionados con las diferencias en función del género se recogieron en un apartado específico.

Factores percibidos por los trabajadores mayores como elementos que dificultan o facilitan el trabajo

En la Figura 1 aparece un esquema de los factores que favorecen o dificultan el bienestar en el trabajo desde el punto de vista de los trabajadores de mayor edad. También se muestran las relaciones que se dan entre ellos. Estos factores se han agrupado en adaptaciones a los cambios organizativos, personales y familiares relacionados con la edad. La capacidad de adaptarse a esos cambios determina el bienestar laboral experimentado, esta influencia se produce en el contexto de los cambios de rol, la preocupación por la salud y el sentido del trabajo.

Este modelo de factores se puede entender como una concreción para los trabajadores de mayor edad de los ajustes necesarios para mantener la salud mental desde la perspectiva laboral. En términos generales la salud mental laboral se ha definido como la capacidad de desarrollar el potencial personal, de trabajar productiva y creativamente, de construir relaciones sólidas y positivas con los demás y hacer una contribución a la comunidad, cuando la persona es capaz de cumplir sus objetivos personales y sociales y dar un sentido a sus tareas (National Institute for Health and Clinical Excellence, 2009).

Figura 1.



Los cambios de rol relacionados con la edad están muy presentes en los trabajadores mayores. En ciertos casos se produce preocupación por desempeñar tareas que se consideran no adecuadas a la edad, con lo que se genera malestar; en otros casos el reconocer que los cambios del entorno llevan a replantearse y ajustar el rol laboral, con lo que se produce una mayor adaptación.

Se ha constatado una clara preocupación por la influencia negativa que puede tener la continuidad laboral sobre la salud. Pero por otro lado, no aparecieron preocupaciones acerca de que la edad, en sí misma, pueda limitar la capacidad laboral y tampoco hubo referencias al deterioro de la salud como consecuencia específica de la edad. En contra del estereotipo extendido de que la edad lleva a la enfermedad y el deterioro por sí misma, los trabajadores de mayor edad manifiestan que la edad no tiene por qué ser un obstáculo para la capacidad laboral. Este punto de vista es coherente con la tesis de que con entornos de trabajo saludables, la edad no tiene por qué ser un factor negativo para la capacidad laboral (Organización Mundial de la Salud, 2002; Morschhäuser & Sochert, 2006).

El sentido que tiene el trabajo es un aspecto vivido como relevante en todos los colectivos, incidiendo negativamente cuando los participantes perciben que no pueden trabajar como piensan que deberían hacerlo y positivamente cuando se halla una satisfacción intrínseca en la actividad laboral.

El envejecimiento de la población trabajadora

Los retos a los que se deben enfrentar los trabajadores mayores implican cambios en las organizaciones, personales y familiares. Estos últimos merecen un comentario particular. Existe un consenso general de los trabajadores de todos los ámbitos y categorías profesionales sobre la gran dificultad que supone gestionar el equilibrio de tiempo requerido por el trabajo y el de relación con la familia. El sentimiento de malestar se expresa predominantemente en términos de no poder dar respuesta a las necesidades familiares que, en esta franja de edad, incluye, muchas veces de forma simultánea, la atención a los padres, a los hijos y a los nietos. La percepción de desigualdad en la carga de trabajo para hombres y mujeres es percibida de forma consistente con lo que se muestra en la literatura sobre el tema (Rohlf, Borrell, Anitua, Artazcoz, Colomer, Escriba & Valls-Llobet, 2000). Carrasquer (2009) señala que esta carga adicional implica una acumulación de trabajos que siguen lógicas temporales distintas y conlleva la necesidad de tener presentes, de forma constante, las exigencias emocionales y cognitivas colaterales y simultáneas. La disminución de cargas familiares se percibe, en todos los ámbitos, como un factor que facilita la realización del trabajo.

Ventajas y desventajas de jubilarse anticipadamente

En todos los colectivos los beneficios de jubilarse anticipadamente que se percibieron se relacionaron básicamente con el aumento del control sobre el propio tiempo y las posibilidades de crecimiento y relaciones sociales. Entre los trabajadores del sector industrial aparecieron ventajas de la prejubilación relacionadas con la seguridad que ésta puede proporcionar en un entorno en el que es fácil perder el trabajo.

Por otra parte, fueron frecuentes los comentarios que expresaron la percepción de claros inconvenientes de jubilarse anticipadamente, especialmente la reducción de ingresos y que son un freno a la prejubilación. Esta barrera fue claramente identificada por todos los colectivos, excepto por el del sector industrial sin posición jerárquica.

Un aspecto recurrente fue el sentimiento de preocupación por la transición del rol laboral activo a la jubilación. Así, cuando se preguntó sobre las ventajas e inconvenientes de dejar de trabajar, se manifestó en todos los ámbitos el deseo y la necesidad de llegar a la jubilación con una buena salud para poder disfrutarla y se expresa como un motivo de peso para reducir la edad de dejar de trabajar.

Un aspecto importante que se desprende del gran acuerdo que hay en querer disfrutar de tiempo propio, tiene que ver con que el atractivo de dejar de trabajar no es exclusivo de factores ligados al trabajo, del malestar laboral más concretamente, sino que incluye factores atractivos propios del hecho de estar jubilado, incluso en aquellos profesionales que están satisfechos con su trabajo y que le encuentran sentido.

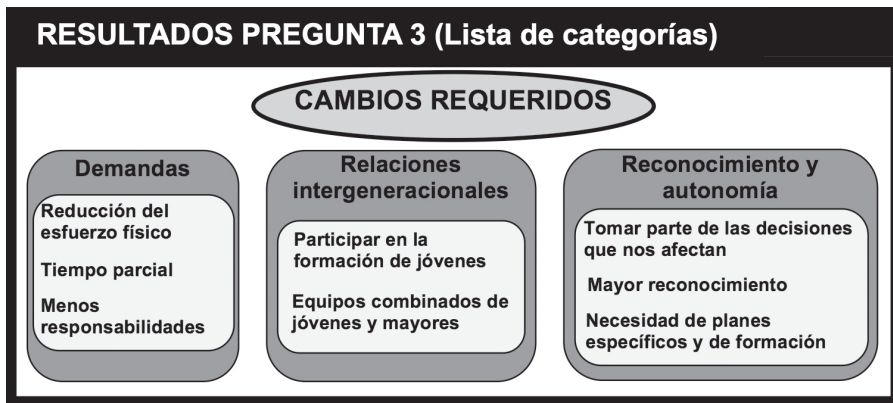
La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

Estos resultados sobre las ventajas e inconvenientes de jubilarse o mantenerse activos fueron confirmados en un estudio cuantitativo posterior (Fernández Castro et al, 2015).

Cambios requeridos para continuar trabajando

En la figura 2 aparecen los factores extraídos de las respuestas a la pregunta sobre qué tendría que cambiar en el trabajo para decidir mantenerse laboralmente activo. Estos factores se agrupan en la reducción y adaptación de la demanda laboral, el fomento de las relaciones intergeneracionales y el incremento del reconocimiento y la autonomía.

Figura 2.



La excesiva carga de trabajo se identificó claramente como una dificultad para la realización satisfactoria del mismo y para la continuidad laboral, en todos los ámbitos y categorías estudiados. La forma en que de forma general se hizo referencia al exceso de trabajo, va muy ligada a la falta de tiempo, de recursos, al aumento de atribuciones y a la planificación deficiente. Este factor se asoció explícitamente en el colectivo sanitario y en el docente, con la disminución de la calidad de servicio y el sentido del trabajo; factores que son en sí mismos determinantes del bienestar laboral. La expresión de dificultades en el trabajo como consecuencia de la falta de recursos o de condiciones ergonómicas inadecuadas, es generalizada. En este sentido se considera un aliciente a la continuidad laboral la adaptación a la edad del trabajador del esfuerzo físico, el horario laboral y la carga de responsabilidades.

Uno aspecto nuevo y destacable de estos resultados fue la mención explícita a la relación intergeneracional que surge con matices muy distintos en función de los

El envejecimiento de la población trabajadora

diferentes ámbitos de trabajo como otro aliciente para continuar trabajando. La información obtenida en los grupos focales, muestra que aparecen conflictos intergeneracionales relacionados los valores que cada colectivo tiene y supone que tiene el otro y con la interpretación que se hace del comportamiento en la realización de las tareas y la dedicación a las mismas. Esta percepción sobre las diferencias generacionales en relación a los valores, está en parte causada por el contexto social cambiante (precariedad laboral y temporalidad de los trabajos) y se agrava por políticas empresariales poco sensibles a este tema que son percibidas por los trabajadores maduros como mayormente interesadas en los perfiles más jóvenes, en detrimento de los de los trabajadores de más edad (De Llanos, Gil & Crespo, 2012).

La información recogida ayuda a entender que el tipo de reconocimiento a que son más sensibles los trabajadores mayores, responde a querer que se valore su experiencia por parte, no sólo de los directivos sino sobre todo, de sus compañeros de trabajo o de las personas a las que prestan sus servicios. Y en este sentido, parece que una de las fuentes mayores de reconocimiento se puede encontrar en la posibilidad de realizar formación a los propios compañeros de trabajo y que esta función sea reconocida dentro de sus atribuciones. Al mismo tiempo, en relación al reconocimiento, apareció la sensación de que a pesar de la implicación, dedicación y del tiempo en la empresa, sus opiniones y demandas no se tienen especialmente en cuenta. Los trabajadores mayores piden ser escuchados y participar en los procesos de toma de decisiones relativas a la gestión de los aspectos organizativos orientados a la adecuación del trabajo a sus necesidades específicas, así como a los orientados a la etapa laboral previa a la jubilación.

Finalmente, entre las aportaciones recogidas del colectivo de trabajadores mayores, cabe resaltar la ausencia generalizada de demandas relacionadas con la formación, exceptuando alguna referencia a las nuevas tecnologías.

Conclusiones: propuestas para la acción

Los trabajadores mayores necesitan y piden modificaciones en las condiciones y organización del trabajo que les permitan continuar su actividad conservando un buen estado de salud y satisfacción, pero la cultura imperante el mercado laboral y las estrategias organizacionales, aunque conscientes de estas necesidad, no se manifiestan sensibles a ellas; esto redundo en la demanda de un mayor esfuerzo laboral que mientras los trabajadores más jóvenes se ven obligados a aceptar, los trabajadores mayores no están en condiciones o en disposición de dar.

En nuestra opinión, las medidas dirigidas a la promoción del bienestar y la salud de los trabajadores mayores, es decir, la búsqueda de soluciones para la adecuación de

las demandas y los recursos específicos de los trabajadores mayores, la orientación al reconocimiento de su contribución y experiencia, junto con la gestión específica de la relación intergeneracional y la participación en los procesos de toma de decisiones en relación a la gestión de aspectos relacionados con la edad, son sin duda cuestiones que son necesarias incluir en la planificación de las políticas dirigidas a la gestión de la prolongación de la vida laboral y por tanto, a la gestión de los recursos humanos.

Bibliografía

- Bandura A. (1987). *Pensamiento y Acción*. Barcelona: Martínez Roca. Carrasquer, P. (2009) *La doble presencia: El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: UAB.
- De Llanos, E., Gil, C., & Crespo, ML. (2012). Trabajar más allá de los cincuenta: ¿Mito o realidad? *Catalunya Empresarial*, 9, 36-38.
- European Centre for the Development of Vocational Training (2010). *Working and ageing: Emerging theories and empirical perspectives*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fernández-Castro (2010). *Los trabajadores de mayor edad: estrategias para favorecer el mantenimiento de su capacidad laboral y su intención de mantenerse laboralmente activo*. Proyecto CapLab. Madrid: Instituto Nacional para la Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fernández-Castro, Limonero, González-Olmedo, Serrano, López y Rovira (2015). Early Retirement Intention in Workers from the Industry and Service Sectors: Influence of the Perception of Benefits from Retiring or from Continuing to Work. *Open Journal of Social Sciences*, 2015, 3, 79-85
- González-Olmedo, M.P. (2013) *Factores de Bienestar Laboral: Percepción de los trabajadores de mayor edad*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Grau, R., Llorens, S., Burriel, R., Salanova, M., & Agut, S. (2004). Competencia percibida como mediadora entre obstáculos/facilitadores organizacionales y bienestar psicológico entre empleados de contacto directo con clientes. En: M. Salanova, R. Grau, I. Martínez, E. Cifré, S. Llorens & García-Renedo, M. (Eds.). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia* (pp. 187-198). Castelló de la Plana: Universitat Jaume I.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Green, L., Kreuter, M., & Deeds (1980). *Health education planning: A diagnostic approach*. Palo Alto: Mayfields Publishing.
- Green & Kreuter (2005), *Health Program Planning: An Educational and Ecological Approach*, 4th ed., New York: McGraw-Hill.
- Johnson, J., & Hall, B. (1988). Job strain, work place social support and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78 (10),1338-1342
- Karasek, R., & Theorell T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York: Basic Books.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (COPSOQ)*. Barcelona: ISTAS,
- Morschhäuser, M., & Sochert, R. (2006). *Healthy work in an ageing Europe*. Essen: European Network for Workplace Health Promotion.
- National Institute for health and clinical excellence. (2009). *Public health guidance 22: Promoting mental health and wellbeing at work: guidance for employers*. London (UK). National Health Service.
- Organización Mundial de la Salud. (2002). Envejecimiento activo: Un marco político. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, 37, 74-105.
- Rohlf, I., Borrell, C., Anitua, C., Artazcoz, L., Colomer, C., Escribá, V., & Valls-Llobet, C. (2000) La importancia de la perspectiva de género en las encuestas de salud. *Gaceta Sanitaria*, 14 (2):146-155.
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention. En: Cooper, C. (Ed.) *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204). Oxford: Oxford University Press.
- Ventura, M., Llorens, S., & Salanova, M. (2005) *El rol de la autoeficacia en el estudio del engagement*. Jornades de Foment de la Investigació. Castelló d'Empúries: Universitat Jaume I.

19. La vigilancia de la salud en el trabajo a partir de los 55 años

Aitor Guisasola Yeregui

*Responsable de la Unidad de Salud Laboral de Osalan.
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales en Gipuzkoa.*

Resumen

Los cambios físicos y psíquicos que se producen con la edad, y el desgaste que a lo largo del tiempo puede producir la propia actividad laboral modifican la relación de la persona con su puesto de trabajo.

Al abordar el tema de la edad, una visión que incluya su gestión como parte de la gestión de la empresa. En este sentido, el aporte de los instrumentos de la prevención de riesgos laborales: la evaluación de riesgos y la medicina del trabajo es especialmente relevante.

La metodología de la evaluación de riesgos integra en su mismo concepto a la persona. Los riesgos se modulan por las circunstancias que aportan los trabajadores al puesto de trabajo y, en función de ello, las medidas de prevención y protección necesarias se adaptarán a cada caso.

La especialidad de la medicina del trabajo participa en todas y cada una de las fases de la prevención, trasciende la visión reduccionista de la vigilancia de la salud limitada a la práctica de unos reconocimientos médicos, y aporta conocimiento y respuestas a los cambios que origina el envejecimiento en el trabajo.

Finalmente, la promoción de la salud en el trabajo se propone como instrumento eficaz para mantener la salud a lo largo de la vida. Se presentan diversas iniciativas que tienen en común aunar los esfuerzos de empresarios, trabajadores y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.

El envejecimiento de la población trabajadora

Palabras clave: envejecimiento, gestión, evaluación de riesgos, medicina del trabajo, vigilancia de la salud, promoción de la salud.

Abstract

The physical and psychic changes that occur with age and the damages that can be produced by work activity itself over time can change the relationship of a person to his/her job.

In addressing the issue of age, we propose a vision that includes its management as part of the company's management. In this sense, the contribution of the instruments for the prevention of occupational risks: risk assessment and occupational medicine, is especially relevant.

The methodology of the risk assessment integrates person in its concept. Risks may change depending on the circumstances of workers and, as a result, the necessary prevention and protection measures will be adapted to each case.

Occupational medicine participates in each of the stages of prevention and transcends the reductionist vision of health surveillance limited to medical examinations. For this reason, it brings knowledge and answers to the changes that aging at work brings about.

Finally, health promotion at work is proposed as an effective tool to maintain health throughout life. We present several initiatives joining the efforts of employers, workers and society to improve the health and well-being of people in the workplace.

Key words: aging, management, risk assessment, occupational medicine, health surveillance, health promotion.

La asociación entre trabajo y envejecimiento

La asociación entre trabajo y envejecimiento presenta dos perspectivas complementarias.

- Por un lado, debido al proceso natural de envejecimiento, los trabajadores pueden tener que enfrentarse a problemas relacionados con el diseño de sus puestos de trabajo. Las personas cambian, pero los puestos de trabajo, las tareas y las exigencias de la producción pueden permanecer inalterados o cambiar sin tener en

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

cuenta a quienes los ocupan. Lo que en un tiempo encajaba puede no hacerlo en un tiempo posterior.

- Por otro lado, ciertos puestos de trabajo pueden suponer un importante desgaste para las personas, con lo que los trabajadores pueden tener que enfrentarse a un proceso en el que los daños reduzcan su capacidad de trabajo con el tiempo.

La nota técnica de prevención número 366 del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo que trata el tema del trabajo y del envejecimiento, define a este último como *"el conjunto de procesos desfavorables, con causas biológicas que se van originando en el devenir del tiempo y que suelen dar como resultado una disminución de las capacidades psicosomáticas que, en los últimos años, limita la adaptación del organismo al medio y su capacidad de respuesta a las distintas exigencias de éste. El envejecimiento da lugar a resultados finales distintos y está sometido a la variabilidad individual, manifestándose como un proceso insidioso, con distintas partes del cuerpo envejeciendo a distintas velocidades"*.

Como se puede observar, la terminología acentúa el carácter desfavorable de los cambios, en este caso producidos con la edad, y es cierto que a medida que envejecemos nuestras capacidades físicas disminuyen y que las funciones cognitivas cambian. Pero la pregunta, en este caso, es si existe un momento ideal en la vida de las personas que garantice su máximo rendimiento para la empresa. Se podría pensar que existe un punto ideal de salud física que pudiera coincidir con la juventud, pero sabemos que esto no es así. La salud también se ve afectada por otros factores; entre ellos, como ya hemos apuntado, los derivados del propio trabajo o la aparición de enfermedades crónicas y limitaciones no asociadas a la edad. Se trata, desde esta perspectiva, de ser conscientes de nuestra diversidad.

Quien gestiona una empresa, gestiona, sin ninguna duda, la multiplicidad de quienes la conforman. Como vemos, el hecho de que seamos humanos implica, de por sí, pluralidad, y si centramos nuestra atención en el envejecimiento, nuestro enfoque de la gestión deberá adoptar una visión diacrónica. Es decir, hemos de pensar en el envejecimiento como en un proceso en el cual la transformación de nuestro cuerpo y de nuestra mente se produce con el transcurso del tiempo. Quizás podríamos decir que este proceso comienza tan pronto nacemos, pero, sin ir tan lejos y en lo que nos concierne, diremos que deberá ser tenido en cuenta a partir del mismo momento en el que el joven trabajador se incorpora por primera vez a la empresa. Para ello, se tendrán en cuenta tanto la persona en su propio desarrollo, como los riesgos que aporta el propio trabajo, en la medida en que estos contribuyen a modificar, acelerando o moderando, las transformaciones que se producen por el transcurso de la vida.

La gestión de la empresa en relación con la edad

Las personas somos diversas y estamos, en todos los sentidos, en proceso de cambio constante. Además, el entorno, la demanda, los medios de producción, las presiones del mercado, la globalización, implican estar inmersos en un sistema que también está en cambio constante. Por eso, hoy en día, la gestión de la empresa se basa en el cambio y en la adaptación.

En este sentido, la gestión de personas es una de las áreas de la gestión que aporta mayor valor añadido a las organizaciones, porque estas dependen cada vez más de la capacidad de crear conocimiento en sus empleados y de la posibilidad de utilizarlo. La capacidad de la empresa para involucrar a las personas en la misión, visión y valores de la empresa hace que la gestión de personas sea fundamental para el desarrollo y el futuro de una empresa. Así, las empresas deben conocer cuáles son las características y necesidades específicas de sus trabajadores, qué adecuaciones o adaptaciones del puesto de trabajo precisan y qué medidas deben ser puestas en marcha para garantizar unas condiciones de trabajo satisfactorias, en la medida en que también son condiciones de productividad para la empresa.

Tal como nos recuerda la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, abordar los problemas que plantea el envejecimiento de la población activa – la política de apoyo a la reincorporación al trabajo, la promoción de la salud en el lugar de trabajo, o la evaluación de riesgos en la que se tiene en cuenta la diversidad– puede parecer una tarea abrumadora, pero el empresario tiene a su disposición recursos que le ayudarán a tomar las decisiones adecuadas.

Para ello, esta Agencia facilita herramientas prácticas y guías, desarrolladas a escala nacional, de la Unión Europea e internacional, cuyo fin es ayudar a las organizaciones, y en particular a las pequeñas y medianas empresas, a gestionar de manera satisfactoria la cuestión del envejecimiento de la población trabajadora y a adoptar medidas positivas para reducir al mínimo los riesgos, aun disponiendo de recursos limitados; porque de la gestión que realice el empresario y de la utilización adecuada de los instrumentos con los que cuenta, dependerá el éxito o fracaso del proyecto empresarial que lidera.

No es, desde luego, la única iniciativa que aporta instrumentos para la gestión de la edad, siendo, como es, una preocupación creciente que inquieta a nuestras instituciones y Gobiernos. A todo ello, hay que añadir la multiplicación de jornadas y eventos en los que se trata del tema, y en las que se proponen herramientas para el abordaje de la cuestión del envejecimiento en la empresa. Y no es capricho, nuestra sociedad envejece y es necesario afrontar los retos que este hecho implica.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

Muchos son, como podemos observar, los instrumentos utilizables, pero nos centraremos en analizar los que proporciona uno de los campos que ya está integrado actualmente en la gestión de las empresas y cuyo potencial debe ser explotado para obtener de él su potencial. Se trata del campo de la prevención de riesgos laborales, que integra, a su vez, la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud de los trabajadores, en la medida en que se erigen como recursos que consideramos fundamentales para la gestión de la edad.

La evaluación de riesgos

Anteriormente se ha destacado que la diversidad de trabajadores y la gestión de este hecho en la empresa son, en la actualidad, de crucial importancia para la misma. Sin embargo, la diversidad rara vez ha sido contemplada en la evaluación de riesgos laborales.

Y esto a pesar de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige a los empresarios que lleven a cabo evaluaciones de riesgos y que lo hagan con la finalidad de adaptar el trabajo a la persona. Visto desde este punto de vista, se trata de una obligación legal, sí, pero esta obligación puede convertirse en una oportunidad para la gestión de la edad en la empresa, en la medida en que aporta soluciones a los problemas que pueden surgir de la interacción de las personas con el puesto de trabajo. Y todo ello, utilizando recursos que ya está presentes en todas las empresas. La cuestión es hacer que estos recursos trabajen con ese propósito, ya que es el modo en que pueden producir mayor rentabilidad para la empresa. Es potestad del empresario hacer que sus recursos se dirijan a la consecución de ese fin.

Así, el empresario debe disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo de todos los trabajadores, incluidos aquellos que afectan a grupos de trabajadores con riesgos especiales y a los especialmente sensibles. Puede, por lo tanto, lograr que estos y los demás estén protegidos contra los riesgos que les afectan de manera específica.

Se deben evaluar los riesgos presentes en los puestos de trabajo. Y estos puestos se definen por la interacción de los elementos presentes en el mismo con las personas que los ocupan y trabajan en ellos. Por esta razón, la metodología de la evaluación de riesgos integra en su concepto mismo a la persona, de tal modo que la evaluación de un mismo puesto de trabajo no tiene por qué ser idéntica para una persona y para otra, ya que desde el momento en que tenemos en cuenta el hecho de quién lo ocupa, los resultados de la evaluación y las medidas preventivas que les correspondan pueden ser diferentes para ambas. Los riesgos se modulan por las circunstancias de las personas que están sometidos a los mismos y, en función de ello, es como se adoptarán las medidas de prevención y protección necesarias en cada caso.

El envejecimiento de la población trabajadora

De todos modos, existen cuestiones ligadas a grupos de personas que al tomarlos como tales pueden orientar y facilitar la labor de la evaluación de riesgos y la búsqueda de soluciones preventivas. Así, si nos centramos en las características comunes que pueden presentarse en el grupo de trabajadores que ya han llegado a una edad más avanzada, podremos encontrar que la disminución de la fuerza muscular y de movilidad, la modificación de la atención, la percepción, la memoria y la capacidad de tomar decisiones, pueden dificultar su labor. Además, pueden aparecer alteraciones auditivas y visuales, y producirse, así mismo, una recuperación más lenta de las lesiones y enfermedades. Y esto es necesario tenerlo en cuenta en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. Sin perjuicio, por supuesto, de condiciones individuales que hagan necesario un mayor detalle en dicha evaluación.

De todos modos, se ha hecho hincapié, y no debemos olvidar en ningún momento, el hecho de que el trabajo puede suponer un importante desgaste para las personas. Evitar o reducir ese impacto es objetivo de la evaluación de riesgos. La evaluación de riesgos de hoy es la salud de mañana. Por esa razón, la gestión del envejecimiento en una empresa comienza en el mismo momento en el que el joven trabajador se incorpora por primera vez a la misma.

La medicina del trabajo y la vigilancia de la salud

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales también establece que el empresario debe garantizar a los trabajadores a su servicio una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Así mismo, indica que la vigilancia de la salud de los trabajadores debe ser específica; y esto quiere decir que debe serlo en función de los riesgos y de las características del trabajador.

Como decíamos antes, una evaluación de riesgos estará incompleta si, a la valoración objetiva de las instalaciones, equipos, lugares de trabajo y sus procedimientos y exigencias, no se une la evaluación de las capacidades de los trabajadores. Esto no sólo permitirá evaluar mejor los riesgos que no se pueden eliminar, sino también adaptar aquellas condiciones de trabajo que, aun sin riesgo para los trabajadores en general, sí lo fueran para alguno o algunos de ellos específicamente, por su propia condición física, psíquica o sensorial, y conseguir con todo ello el objetivo de adaptar el trabajo a la persona.

La especialidad de la medicina del trabajo juega un papel preminente en la gestión de la prevención y en la gestión de la edad por parte de la empresa. De hecho, participa en todas y cada una de las fases de la prevención, y aporta conocimiento e instrumentos para la planificación de la actividad preventiva, el diseño de puestos de trabajo seguros

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

e higiénicamente adecuados, el diseño del entorno de trabajo (condiciones visuales y acústicas), el diseño del contenido de trabajo (aspectos cognitivos y carga física), la elección de EPIs, y acciones dirigidas al trabajador (promoción y prevención de la salud, y formación). Actividades que se engloban en el concepto de vigilancia de la salud de los trabajadores, y que evidentemente trascienden la visión reduccionista de la vigilancia de la salud limitada a la práctica de unos reconocimientos médicos.

Desde el punto de vista individual, la vigilancia de la salud es un instrumento para considerar singularmente al trabajador y detectar aquellas características personales o estado biológico conocido que le hagan especialmente susceptible a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo. Del mismo modo, es un instrumento para detectar su grado de adaptación a las exigencias del mismo, y del grado en que las condiciones de trabajo se adaptan a la persona y a su transcurso vital. El conocimiento de las personas y de sus circunstancias permite proponer medidas para corregir los desajustes, y para lograr una mejor adaptación que redunde en beneficio de la productividad y de la empresa.

Desde un punto de vista colectivo, la vigilancia de la salud de los trabajadores genera conocimiento sobre el estado de salud del conjunto de los trabajadores, facilita una perspectiva de los retos a los que se enfrenta la empresa, así como de las posibilidades de adaptación de la empresa y de las personas que trabajan en ella, aportando, gracias a ese conocimiento, respuestas dirigidas a la planificación de la gestión de esas personas.

Así pues, al abordar el tema del envejecimiento desde la perspectiva de la vigilancia de la salud de los trabajadores, se incluyen dos enfoques: el individual y el colectivo. La vigilancia de la salud individual pone su mirada en la persona vigilada, y la colectiva, lo hace en el grupo de trabajadores que se definen por compartir una serie de características que pueden derivarse de la edad o de las condiciones de trabajo. Ambas, como no puede ser de otro modo, son complementarias. Algunos aspectos que modifican las capacidades de las personas con la edad suelen ser comunes y afectan de forma preferente a los sistemas de la visión, audición, musculatura, articulaciones, capacidad de atención, etc. y pueden ser abordados de forma global por la empresa, pudiendo adoptar soluciones comunes para el colectivo de trabajadores. Pero como indicábamos anteriormente, estos efectos del envejecimiento son variables en función de las diferentes personas y, sobre todo, en función de su historia vital y laboral de cada una de ellas, por lo que las adaptaciones deberán adecuarse a estas condiciones cuando sea necesario.

El médico del trabajo en función de las limitaciones que observe, podrá aportar al empresario, junto con el resto de los miembros del equipo multidisciplinar que constituye el servicio de prevención, soluciones para la adaptación de los puestos de trabajo.

El envejecimiento de la población trabajadora

Se podrían establecer una serie de medidas genéricas a los problemas que con más frecuencia se identifican con la edad. Así, para mejorar los aspectos relacionados con la visión, se puede actuar sobre la iluminación y el contraste, incrementando la cantidad de luz y el control del trabajador sobre las mismas, cuidando esta iluminación cuando se produzcan cambios de zonas, evitando fuentes de deslumbramiento o de contrastes excesivos, por poner algunos ejemplos. Las señales visuales pueden aumentarse en tiempo o ritmo, mejorarse el contraste entre señal y fondo, cuidar la disposición de la información de tal forma que los estímulos sean claros, no ambiguos y no situados dentro del área de visión periférica. Son ejemplos que se extraen de la "Guía de buenas prácticas: Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores mayores" publicada por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV).

Siguiendo con esta Guía, respecto de la audición, el buen diseño de las condiciones acústicas para los mayores depende tanto de que las señales sonoras relevantes sean fácilmente perceptibles, como de que los niveles de ruido no sean perjudiciales para la salud. Para ello, se proponen medidas tales como permitir que las señales de alarma superen en 15 dB el ruido ambiental, combinar y ofrecer simultáneamente señales auditivas y visuales, evitar señales acústicas en los rangos de frecuencias más altas (por encima de los 4.000 Hz) y emplear las frecuencias más bajas en situación de comunicación de señales de alarma o urgencia.

La carga física del trabajo puede adecuarse reduciendo la repetitividad de las tareas, proporcionando posturas de trabajo adecuadas, evitando el manejo manual de materiales con pesos elevados, o adecuando el puesto de trabajo a los cambios antropométricos, ya que las dimensiones antropométricas de las personas de más edad son distintas de las de los adultos de edades inferiores a 40 años, por poner un ejemplo. Existen tablas que permiten conocer estas dimensiones, y que utilizadas con la finalidad de adaptar el puesto de trabajo a las personas se convierten en instrumento para aumentar la productividad y el bienestar en el trabajo.

Los puestos de trabajo se deben plantear con flexibilidad de forma que se adapten a las características de la heterogénea población de trabajadores de la empresa. A los trabajadores de edad es conveniente ofrecerles la posibilidad de desarrollar tareas que conlleven una cierta variedad y flexibilidad en las demandas físicas y mentales. Se pueden tomar, para ello, medidas que permitan adecuar horario de trabajo y pausas, ritmo de trabajo, o fomentar la participación y control sobre el trabajo, ya que el trabajador de edad muestra una mayor lealtad a los objetivos de la organización si siente que el trabajo está bajo su control. Abordar el tema del trabajo a turnos y del trabajo nocturno, es también cuestión a tener en cuenta.

De este abanico de medidas que pueden ser extensivas a todos los trabajadores, y que

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

se proporcionan de modo genérico, el médico del trabajo podrá elegir o priorizar las que en cada caso mejor convengan a cada trabajador o conjunto de trabajadores, ya que el conocimiento del cuerpo humano, el de su proceso vital y el de las limitaciones que se produzcan por la edad o por el desgaste propiciado por el trabajo, hacen de él el profesional más cualificado para aportar su conocimiento y asesoramiento a la empresa.

Finalmente, como parte de la vigilancia de la salud se debe abordar uno de los instrumentos con los que cuenta la medicina del trabajo para acompañar durante su vida a los trabajadores. Se trata de la promoción de la salud, que la OMS definió en 1986 en la "Carta de Ottawa" como los procesos que favorecen el control de los individuos y grupos sobre las variables que condicionan su propia salud. Es decir, son procesos de capacitación de las personas para aumentar el control sobre la salud y mejorarla, según la definición de la propia OMS de 1984.

La promoción de la salud abarca una amplia gama de intervenciones sociales y ambientales destinadas a beneficiar y proteger la salud y la calidad de vida individuales mediante la prevención y solución de las causas primordiales de los problemas de salud, no centrándose únicamente en el tratamiento y la curación.

Más concretamente, la promoción de la salud en la empresa se define como el proceso que aúna los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo, tal como se consensuó por los miembros de la ENWHP (European Network For Workplace Health Promotion) y que se recoge en la Declaración de Luxemburgo. La ENWHP es una red informal en la que participan institutos nacionales de seguridad y salud en el trabajo así como actores en el campo de la salud pública de todos los Estados miembros de la UE, futuros miembros, países del Área Económica Europea y Suiza.

La ENWHP se puso en marcha formalmente en el año 1996. Bajo los auspicios de la Comisión Europea, a través de la Dirección General de Sanidad y Protección de los Consumidores, la ENWHP ha emprendido una serie de importantes iniciativas por toda Europa, convirtiendo la promoción de la salud en el lugar de trabajo en un campo de actuación de la salud pública a nivel nacional y europeo.

Actualmente, la ENWHP es también una plataforma para el intercambio de información y experiencias entre todos los interesados en promoción de la salud en el trabajo comprometidos con la visión de la red: "Trabajadores sanos en empresas saludables".

Se trata, por lo tanto, de un modelo de participación en el que empresa y trabajadores aúnan esfuerzos para que las personas tengan un mayor control de su propia salud.

El envejecimiento de la población trabajadora

No es la única iniciativa puesta a disposición de las empresas, otras tales los proyectos "Empresas Saludables" o "Empresas generadoras de salud" proponen un amplio abanico de posibilidades, y facilitan asesoramiento y materiales para llevarlas a cabo. Se trata de elegir las que convengan a la gestión de cada empresa mediante la generación de alianzas entre agentes públicos y privados para desarrollar acciones de promoción de la salud.

En este sentido, la promoción de los aspectos relacionados con la salud cardiovascular, la salud osteomuscular y la salud mental adquieren especial importancia en el colectivo de trabajadores y trabajadoras mayores, pero la promoción de la salud debe haberse iniciado mucho antes. De hecho, el camino de la promoción de la salud en la empresa se inicia, como el resto de los aspectos que hemos tratado, con la incorporación del joven trabajador al mundo laboral.

Se ha realizado un recorrido a través de algunos de los instrumentos con los que cuentan las empresas para gestionar la salud en el trabajo de las personas mayores, pero no se debe olvidar que es el empresario el que utilizándolos conducirá la gestión de su empresa a su éxito.

Bibliografía

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, nº 269, (10-11-1995). Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- Pérez J, Salvador E. Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad. NTP 366. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid 1995. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_366.pdf
- García A. La importancia de la gestión de personas en el "management" actual. [citado 4 agosto 2013]. En: Gestionando personas. [Blog de Internet]. Disponible en: <http://www.gestionandopersonas.com/importancia-gestion-personas-management-actual/>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Campaña 2016-2017: «Trabajos saludables en cada edad». Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/healthy-workplaces-campaigns/2016-17-campaign-healthy-workplaces-all-ages>

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas

- Foment del Treball Nacional. Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Barcelona; 2012. Disponible en: <http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/guia-para-el-abordaje-del-envejecimiento-en-la-gestion-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales#.We8Cq4-0Pcs>
- Pagán P, Ferreras A, Mena S, Oltra A, Poveda R, García C et al. Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores mayores. Guía de buenas prácticas. Valencia: Instituto de Biomecánica de Valencia; 2011. Disponible en : <http://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/314-adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/file>
- World Health Organization. Health promotion: a discussion document on the concept and principles: summary report of the Working Group on Concept and Principles of Health Promotion, Copenhagen, 9-13 July 1984. Disponible en : <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/107835/1/E90607.pdf>
- World Health Organization. Health promotion: The Ottawa Charter for Health Promotion. Ottawa; 1986. Disponible en : <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/#>
- The European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP). Ageing workforce - Growing grey productively. Disponible en: <http://www.enwhp.org/>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Promoción de la salud en el trabajo. Red de empresas saludables. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbe435b197280311a0/?vgnextoid=2963052317624410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=50d9f9bdf8a24410VgnVCM1000008130110aRCRD>
- Esteban V, Santolaria E, De Motta MJ, Escolano M. coordinadores. Empresas generadoras de salud. Generalitat Valenciana. Conselleria de Sanitat; Valencia 2004. Disponible en: <http://publicaciones.san.gva.es/publicaciones/documentos/V.3295-2004.pdf>

Capítulo Octavo

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

20. Una experiencia práctica como modelo de integración de la prevención de riesgos laborales en la función para la edad en el Ayuntamiento de Bilbao.
21. Aplicación práctica de la herramienta de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud derivados de la edad.
22. Propuestas para gestionar el talento sénior: trabajar en voz alta en la madurez profesional.
23. Lantegi Batuak, soluciones, dispositivos, herramientas y metodologías innovadoras adaptadas a las personas con discapacidad intelectual que envejecen en entornos sociolaborales.
24. Gestión de la edad en la empresa. reto y oportunidad.
25. Experiencias reales de la gestión de la edad en las empresas.
26. Algunas experiencias prácticas en gestión de la edad y prevención de riesgos laborales.
27. La gestión de la edad en Airbus España. un caso real en la negociación colectiva.

20. Modelo de integración de la prevención de riesgos laborales en la función para la edad en el Ayuntamiento de Bilbao

Autores:

**Servicio de Prevención Mancomunado del Ayuntamiento de Bilbao
y Entidades Municipales**

Aitor Ibarra

Ingeniero y Master en PRL.

Miriam Alzaga

Ingeniera y Técnica Superior en PRL.

Mercedes de la Iglesia

Médica y Técnica Superior en PRL.

Claudio González

Médico y Técnico Superior en PRL.

Juan Goiria

Médico y Director del Servicio de PRL.

Colaboradores:

Área de Seguridad Ciudadana

Área de Alcaldía, Contratación y Recursos Humanos

OSALAN

Resumen

En este artículo se describe la experiencia de gestión de la edad en la Policía Municipal que se está llevando a cabo en el Ayuntamiento de Bilbao. Esta gestión incluye un método propio de evaluación de las condiciones de trabajo que tiene en cuenta la edad de los trabajadores en la asignación de servicios a los agentes de la policía local.

Palabras clave: prevención, edad, riesgos, policía, evaluación, tareas, funciones, predicción

Abstract

This article describes the experience on age management in the Municipal Police that the City Council of Bilbao is carrying out. This management includes a specific method to assess the labour conditions taking into account the workers' age in the allocation of services to local police agents.

Key words: prevention, age, risk, police, evaluation, task, functions, prediction.

Introducción

El sector policial es un sector estratégico, entendiendo el término estratégico en el sentido de que ocupa una posición decisiva para garantizar la protección, por lo tanto, el desarrollo futuro de la sociedad para la que sirve.

De cualquier manera, la adaptación de los trabajadores y las trabajadoras a los constantes cambios tecnológicos y organizativos del sector requiere formación e información adecuadas, periódicas y actualizadas. El capital humano es el activo más importante del sector, y resulta insustituible a pesar de la introducción de nuevas tecnologías.

El objetivo de la investigación es determinar las funciones y tareas desde la perspectiva preventiva en relación con la edad mediante el descubrimiento y la identificación de las variables para implementar un plan de adaptación de la función para la edad e incluirlo dentro del plan de prevención con la correspondiente adecuación desde el punto de vista preventivo. El presente trabajo se fundamenta en el cálculo de un modelo matemático de predicción de la magnitud de riesgo de las tareas policiales en el Ayuntamiento de Bilbao, basado en un análisis de regresión multivariable no lineal.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Estos cambios continuos han generado población trabajadora con perfiles muy característicos, con cierta polivalencia, adaptables a todas las innovaciones. En la realidad, la empresa establece un Plan de prevención basado en la experiencia del servicio de prevención y/o de la dirección, en la participación de los diferentes sindicatos o delegados y delegadas de prevención, en los requerimientos de las instituciones públicas competentes, en lo ya aplicado en otras organizaciones empresariales, etc., pero todo ello sin ningún rigor técnico, y por lo tanto, abocados a no garantizar resultados con las medidas propuestas.

El análisis estadístico clasifica los riesgos analizando tendencias, desviaciones, formula hipótesis e implementa medidas generales de control, para compararnos con los datos del sector de otras empresas, e incluso analiza la evolución preventiva de la propia empresa y de sus datos históricos.

Objetivos

El planteamiento a estudiar cambia en el sentido de, no exclusivamente, adaptar el puesto de trabajo a las sensibilidades de salud de la persona, orientación novedosa y más preventiva. Las modificaciones naturales de las aptitudes psicofísicas propias de la edad condicionan la realización de algunas de las tareas del puesto de trabajo.

Por lo tanto, partimos del axioma de que el envejecimiento no es una enfermedad, sino un proceso biológico que se asocia con una disminución en la capacidad funcional de varios sistemas fisiológicos de importancia clínica y que puede venir acompañado de enfermedades crónicas y degenerativas.

La Organización Mundial de la Salud define envejecimiento activo como *"un proceso de optimización de la salud, participación y seguridad con el objeto de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen"* por lo que el objetivo de la investigación es determinar las funciones y tareas desde la perspectiva de la vigilancia de la salud en relación con la edad contribuyendo a la reducción de los accidentes de trabajo, mediante el descubrimiento y la identificación de las variables más influyentes en la manifestación de los mismos; para posteriormente reforzar estos aspectos en el plan de prevención, en la revisión por la dirección y/o en la política de la compañía según se tenga establecido.

El presente trabajo se fundamenta en el cálculo de un modelo matemático de predicción de la magnitud de riesgo de las tareas policiales en el Ayuntamiento de Bilbao, basado en un análisis de regresión multivariable no lineal, con el fin de:

- Cuantificar la influencia de las diversas variables.

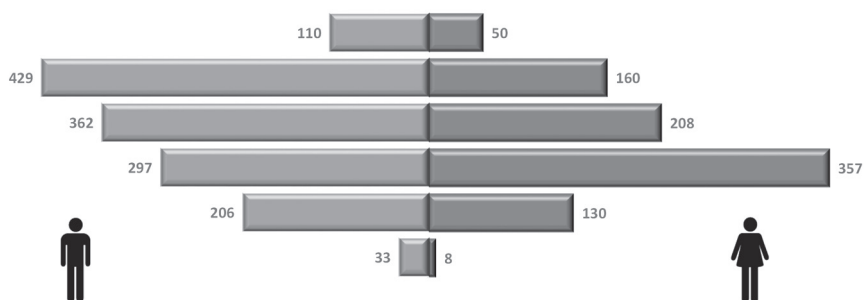
El envejecimiento de la población trabajadora

- Detectar dónde y cuándo se presentan las tareas con mayor magnitud de riesgo.
- Potenciar las actuaciones sobre esas variables calculadas más ponderadas.

El análisis de los riesgos clasifica las tareas policiales analizando tendencias, desviaciones, formula hipótesis e implementa medidas generales de control, para compararnos con los datos de otras policías, e incluso analiza la evolución interna con sus datos históricos.

Situación actual

La pirámide de edad de la plantilla del Ayuntamiento está concentrada mayoritariamente entre los 50 y 60 años.



Edad	Total	Hombres	Mujeres
18-30	41	33	8
31-40	336	206	130
41-50	654	297	357
51-55	570	362	208
56-60	589	429	160
61-65	160	110	50

La diversidad de actividades de la plantilla (administrativas, sanitarias, técnicas, personal de oficios, informáticas, ...) junto con la diversidad de horarios y turnicidad aumentan la complejidad de la gestión de la misma. Además, aproximadamente un 40% pertenece a colectivos de cuerpos de seguridad y emergencia (Policía, Bomberos/as, ...).

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

De los datos adjuntos podemos concluir que:

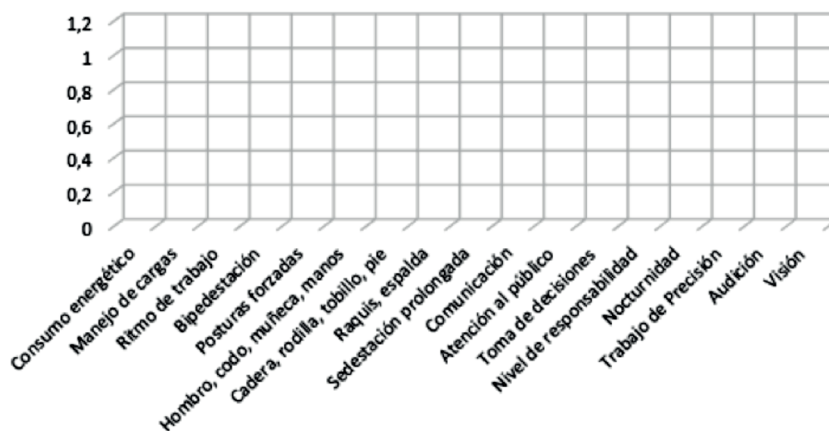
- El envejecimiento de la plantilla, en nuestro caso, es una realidad y debe considerarse como una oportunidad y no como un problema, ya que por la edad no hay dificultad en realizar cierto tipo de tareas y por el contrario, la experiencia aporta mucho valor añadido en algunos puestos de trabajo.
- Rediseñar los puestos de trabajo adaptados a las condiciones reales de trabajo y no a las monografías de los puestos, permite ubicar en dichos puestos a todo tipo de personas por sus características de edad, sexo o por patología más prevalente a medida que aumente la edad.
- Se da un valor añadido a la experiencia, se disminuye de forma significativa el absentismo laboral y se aumenta la satisfacción por las tareas realizadas.

Ficha de requerimientos profesionales

Basado en el Programa de Análisis Ocupacional editado por Ibermutuamur se ha confeccionado la siguiente ficha para valorar cada una de las tareas realizadas dentro del puesto de trabajo.

FICHA DE REQUERIMIENTOS PROFESIONALES			
<u>PUESTO DE TRABAJO:</u>			
<u>ACTUACIÓN</u>			
<u>POLICIAL</u>			
CARGAS FÍSICA	GRADO	VALORACIÓN MÉDICA	MAGNITUD RIESGO
Consumo energético:			
Manejo de cargas:			
Ritmo de trabajo:			
Bipedestación:			
CARGA POSTURAL	GRADO	VALORACIÓN MÉDICA	MAGNITUD RIESGO
Posturas forzadas:			
Hombro, codo, muñeca, manos:			
Cadera, rodilla, tobillo, pie:			
Raquis, espalda:			
Sedestación prolongada:			
CARGA MENTAL	GRADO	VALORACIÓN MÉDICA	MAGNITUD RIESGO
Comunicación:			
Atención al público:			
Toma de decisiones:			
Nivel de responsabilidad:			
Nocturnidad:			
Trabajo de Precisión:			
CARGA NEURO-SENSORIAL	GRADO	VALORACIÓN MÉDICA	MAGNITUD RIESGO
Audición:			
Visión:			

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas



La ficha analiza el conjunto de necesidades físicas, posturales, mentales y neurosensoriales para el normal desempeño de las tareas de las actuaciones policiales, se definen en cuatro grupos diferentes, éstos son:

- Carga Física: consumo energético o consumo de oxígeno derivado de las tareas de la categoría profesional o del puesto de trabajo.
- Carga postural: requerimientos de las articulaciones por posturas mantenidas en el tiempo (de tipo isométrico) o por la sollicitación reiterativa de la articulación por movimientos dinámicos.
- Carga mental: realización de tareas de comunicación, atención al público, toma de decisiones de carácter gerencial u organizativas, dirección o supervisión de equipos humanos y nivel de responsabilidad en la organización.
- Carga neurosensorial: realización de tareas que requieran una correcta percepción de las formas y de los sentidos.

El envejecimiento de la población trabajadora

Actuaciones policiales

Las distintas actuaciones policiales, más de 500 diferentes, se han agrupado en 16 grupos compuestos de la siguiente forma:

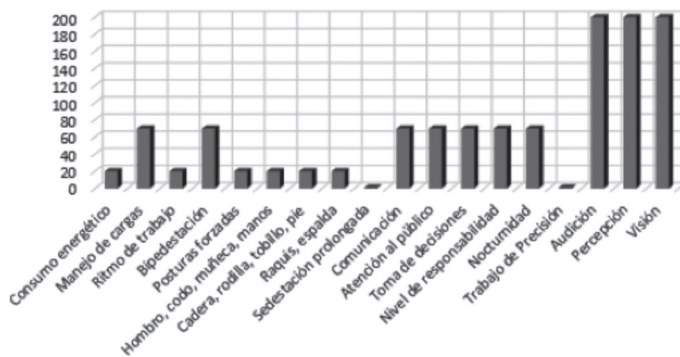
D.01 Homicidio y sus formas	GRUPO 1
D.03 Lesiones / violencia de género / violencia familiar	
D.06 Contra la libertad	
D.17 Contra la seguridad colectiva	
D.22 Contra el orden público	
D.08 Contra la libertad sexual	GRUPO 2
D.13 Contra el patrimonio y orden socioeconómico	
L.01 Ley/Rgts/Ordza protección seg. ciudadana	GRUPO 3
D.09 Omisión del deber de socorro	
D.12 Contra las relaciones familiares	GRUPO 4
D.16 Contra ordenac. del territorio, protec patrimo. Histo. / medio ambiente	
D. 18 Falsedades	GRUPO 5
L.02 Espectáculos públicos y actividades recreativas	
L.07 Ley de la actividad comercial	GRUPO 6
L.03 Prevención / asistencia e inserción en materia de drogodependencia	
L.06 Ley de consumidores y usuarios/as	GRUPO 7
O.02 Protección medio ambiente	
O.03 Animales, tenencia, protección, etc.	
O.04 Limpieza urbana	
O.05 Ordenanza de hostelería	
O.06 Licencias urbanísticas	
O.07 Ordenanza de locales de prostitución	
O.10 Ordenanza establecimientos de alimentación	

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

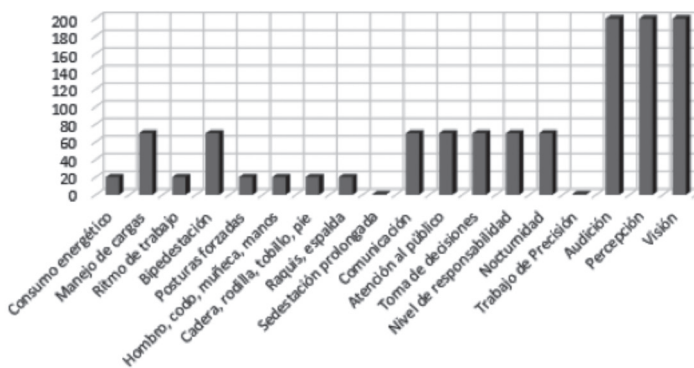
O.08 Ordenanza de locutorios	GRUPO 8
O.09 Ordenanza taxi	
O.11 Ordenanza de sanidad y consumo alimentario	
T.01 Tráfico	GRUPO 9
T.02 Accidentes de tráfico	
Z.05 Manifestaciones y concentraciones	
Z.01 Incendios e inundaciones	GRUPO 10
Z.08 Explosiones	
Z.02 Asistencia social y traslados	GRUPO 11
Z.03 Desavenencias / molestias	
Z.04 Pérdidas y hallazgos	GRUPO 12
Z.06 Vigilancia, controles, protecciones y dispositivos	GRUPO 13
Z.06 Vigilancia, controles, protecciones y dispositivos *Controles # Especial de tráfico	
Z.06 Vigilancia, controles, protecciones y dispositivos *Controles # Seguridad Ciudadana	
Z.07 Rescates	GRUPO 14
Z.13 Desprendimientos / derrumbes / caídas objetos	
Z.10 Asuntos judiciales e institucionales	GRUPO 15
O.01 Ordenanza del espacio público	GRUPO 16

Fichas de requerimientos profesionales de las tareas efectuadas por la policía

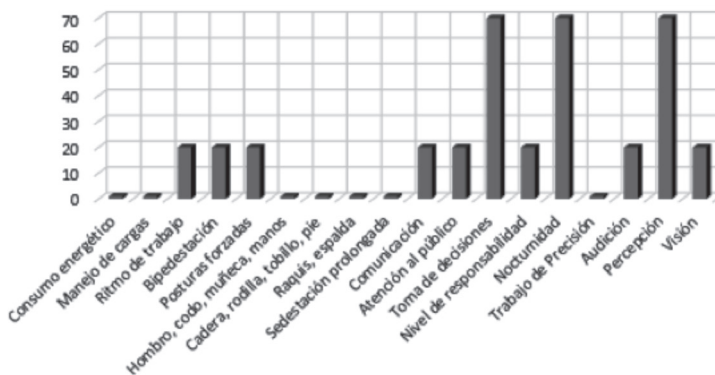
GRUPO 1



GRUPO 2

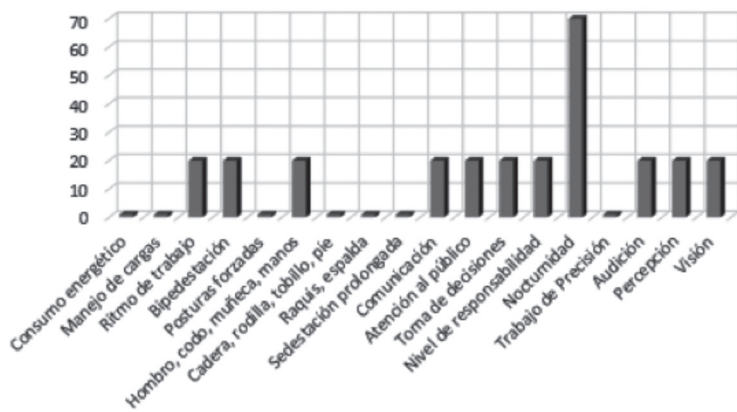


GRUPO 3

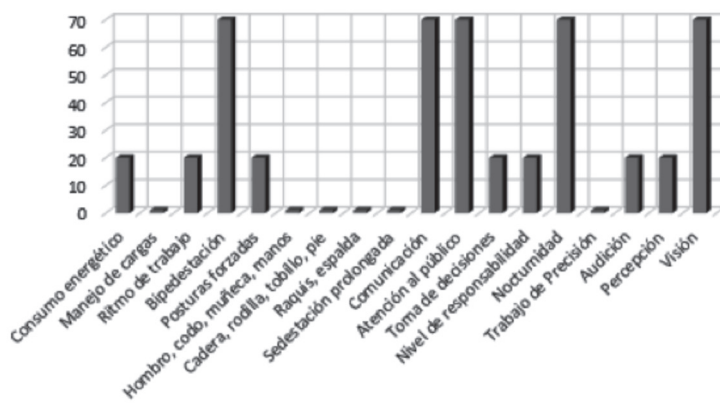


Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

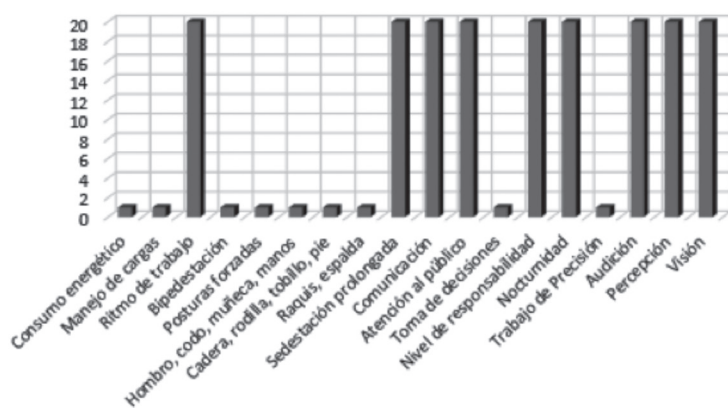
GRUPO 4



GRUPO 5

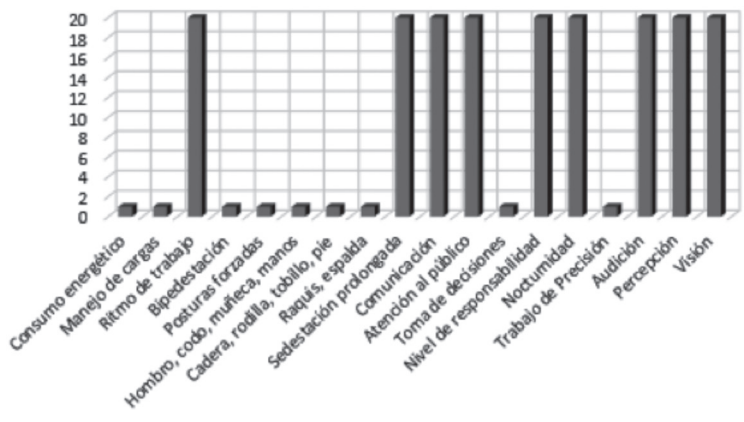


GRUPO 6

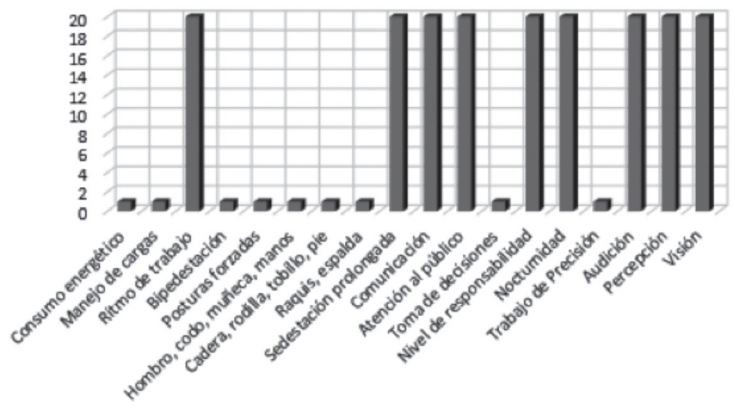


El envejecimiento de la población trabajadora

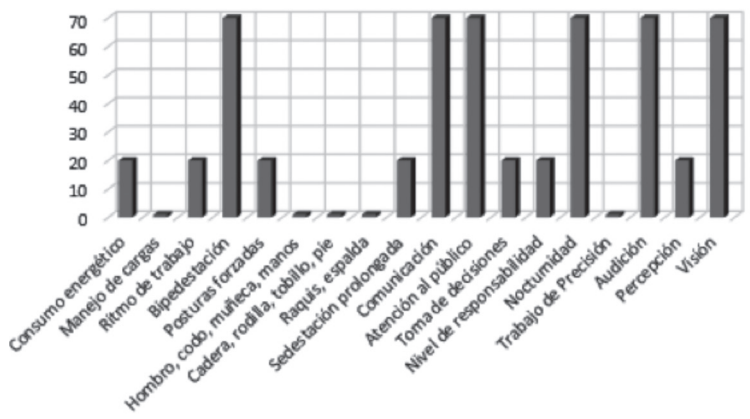
GRUPO 7



GRUPO 8

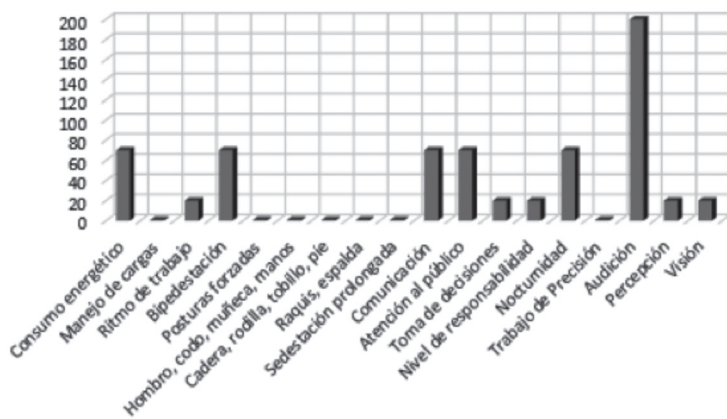


GRUPO 9

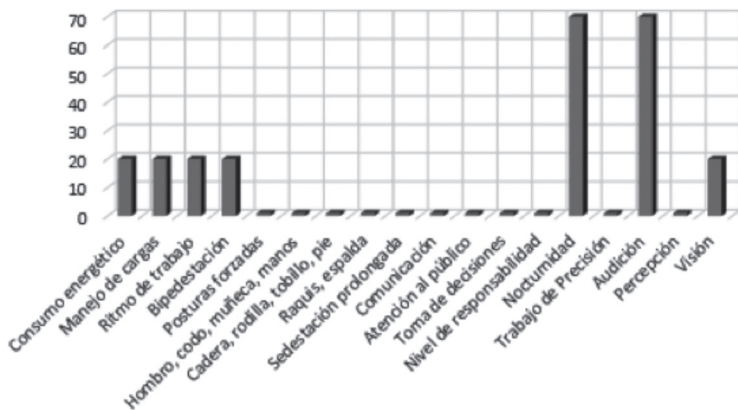


Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

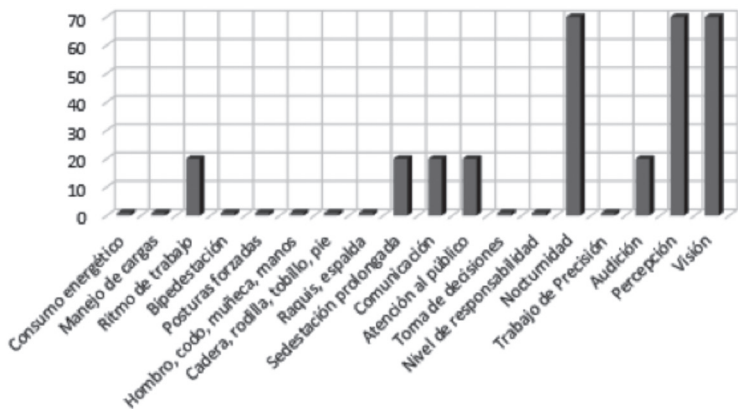
GRUPO 10



GRUPO 11

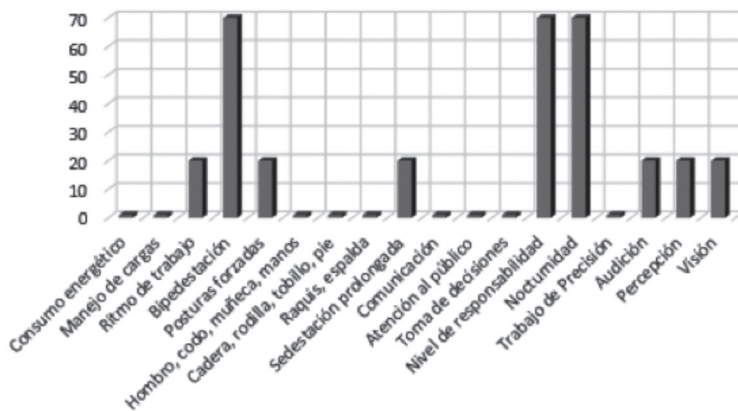


GRUPO 12

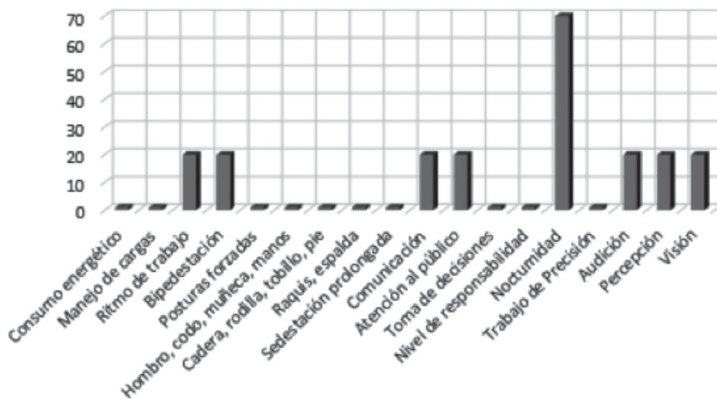


El envejecimiento de la población trabajadora

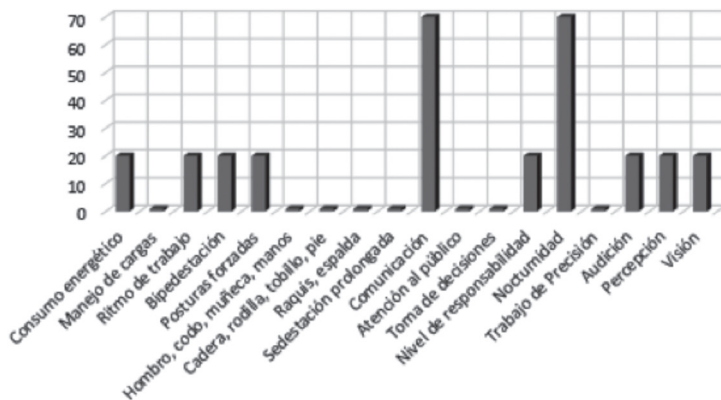
GRUPO 13



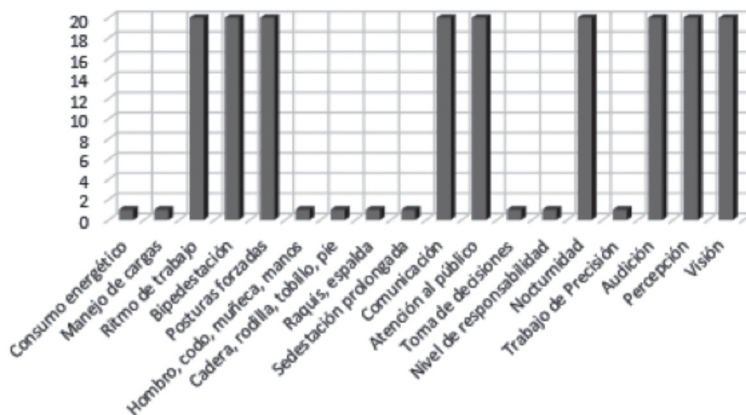
GRUPO 14



GRUPO 15



GRUPO 16



Evaluación de riesgos y método FINE

Según el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95)¹ por el que se establece los criterios generales para la Evaluación de riesgos², así mismo, en la sección primera del capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención³ se desarrolla con amplitud la evaluación de los riesgos.

En la identificación⁴ de peligros para valorar un riesgo, previamente hay que identificarlo con la participación de los trabajadores y las trabajadoras y el asesoramiento del servicio de prevención, realizando la identificación de riesgos en cada uno de los puestos, departamentos y talleres de la empresa.

Se trata de identificar tantos peligros⁵ importantes como sea posible. Ha de hacerse hincapié sobre la identificación de peligros resultantes de las tareas del personal, actividades y/o funciones del sistema operativo que se producen cuando está el sistema en funcionamiento. Es muy difícil, si no imposible, detectar todos los peligros.

¹ El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

² OHSAS 18001:2007 punto 3.22 evaluación de riesgos.

³ REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

⁴ NTP 330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente.

⁵ OHSAS 18001:2007 punto 3.6 peligro.

El envejecimiento de la población trabajadora

No debe depender de una única persona analista, un único método o una única lista de comprobación.

En la identificación y evaluación de los controles de peligros, las medidas preventivas y niveles de protección existentes deben ser para cada peligro identificado, debe existir un control de dicho peligro. El control de peligros o las medidas preventivas se suelen clasificar de forma jerárquica. Se deben establecer los controles que reduzcan el riesgo disminuyendo la Probabilidad, la Gravedad o ambas.

El objeto es describir la sistemática para identificar⁶ los peligros y analizar y evaluar los riesgos laborales en nuestras actividades, productos y servicios. Asimismo, establece la metodología⁷ para priorizar las medidas para eliminar o reducir los riesgos laborales.

Las definiciones más destacadas son:

- Peligro: fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud, o una combinación de éstos.
- Identificación de peligro⁸: proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.
- Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición.
- Evaluación de riesgo⁹: proceso de evaluar el riesgo o riesgos que surgen de uno o varios peligros, teniendo en cuenta lo adecuado de los controles existentes, y decidir si el riesgo o riesgos son o no aceptables.

⁶ NTP 592: La gestión integral de los accidentes de trabajo, tratamiento documental e investigación de accidentes.

⁷ NTP 580: Actitud hacia la prevención, un instrumento de evaluación.

⁸ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995 art. 4.

⁹ Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. De hecho la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que traspone la Directiva Marco 89/391/CEE. Esta obligación ha sido desarrollada en el capítulo II, artículos 3 al 7 del Real Decreto 39/1997.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

La evaluación de los distintos riesgos existentes se realiza utilizando distintas metodologías en función del tipo de riesgos a evaluar, una vez identificadas todas las fuentes potenciales de peligros, se valorarán conjuntamente las consecuencias potenciales del daño, la probabilidad de que ocurra el daño evaluado y la exposición del trabajador o trabajadora, utilizando el método FINE¹⁰.

MÉTODO FINE	
Factor de riesgo = Consecuencias * Exposición * Probabilidad	
1.- CONSECUENCIAS	PUNTUACIÓN
A) Catástrofe: numerosos muertos o pérdidas superiores a 300.000 €.....	100
B) Varios muertos y pérdidas entre 600.000 y 300.000 €.....	50
C) Un muerto o pérdida entre 300.000 y 60.000 €.....	25
D) Lesión grave o incapacidad permanente o pérdidas entre 600 y 6.000 €.....	15
E) Accidente con baja (daños hasta 600 €).....	5
F) Daños menores (cortes, heridas, ampollas).....	1
II.- EXPOSICIÓN	PUNTUACIÓN
A) Continua o muchas veces diariamente.....	10
B) Frecuente (aproximadamente una vez al día).....	6
C) Ocasional (de una vez a la semana a una vez al mes).....	3
D) Escasa (de una vez al mes a una vez al año).....	2
E) Rara (la exposición se ha dado alguna vez).....	1
E) Rarísima (la exposición no se ha dado nunca, pero podría darse).....	0,5
III.- PROBABILIDAD	PUNTUACIÓN
A) Muy probable la ocurrencia.....	10
B) Posible (probabilidad de 50%).....	6
C) No frecuente (pero puede ser).....	3
D) Posibilidad remota (se sabe que ha sucedido).....	1
E) Posibilidad muy remota (pero posible).....	0,5
f) Prácticamente imposible (posibilidad uno entre un millón).....	0,1

Calculando el factor¹¹ de riesgo para cada peligro, se confecciona una tabla de descripción de riesgos según un orden decreciente de acuerdo con el valor del factor, obteniendo:

¹⁰ El método de William T. Fine es sencillo en su aplicación, pues consiste en valorar tres criterios y multiplicar las notas obtenidas en cada uno. Así, el Grado de Peligrosidad o Magnitud de Riesgo se obtiene al multiplicar el factor Consecuencias (C) * Exposición (E) * Probabilidad (P).

¹¹ NTP 333: Análisis probabilísticos de riesgos, metodología del "árbol de fallos y errores".

El envejecimiento de la población trabajadora

M. R.	Clasificación	Actuación frente al riesgo
>400	Intolerable	Acción inmediata, detención de la actividad peligrosa.
200< y <400	Importante	Acción urgente, corto plazo.
70< y <200	Moderado	Acción correctora necesaria, medio plazo.
20< y <70	Tolerable	Indica atención, largo plazo.
<20	Trivial	Puede omitirse la corrección en la situación actual.

Relación entre grado de requerimiento profesional y método FINE

Análisis ocupacional		Método FINE	
Grado requerimiento profesional	Grado de riesgo	Clasificación del riesgo	Actuación
5	Mayor de 400	Riesgo muy alto (grave e inminente)	Detención inmediata de la actividad
4	Entre 200 y 400	Riesgo alto	Corrección inmediata
3	Entre 70 y 200	Riesgo notable	Corrección necesaria urgente
2	Entre 20 y 70	Riesgo moderado	Debe corregirse pero no es una emergencia
1	Menos de 20	Riesgo aceptable	Puede omitirse corrección

Metodología

Para el desarrollo de esta investigación, se realizó una recopilación bibliográfica de textos y artículos relacionados con el tema. Se procedió a su lectura y asimilación, a la confrontación de ideas y conceptos entre las diferentes publicaciones y a su clasificación según el tema. La búsqueda bibliográfica, se ha centrado entre 2013 y 2016,

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

esto supone que los datos trabajados para este estudio representan más de 100.000 registros.

DÍA SEMANA	DÍA MES	SEMANA	MES	HORA	GRUPO	DISTRITO	MG TOTAL
2	10	46	11	11	2	6	67,33333333
7	25	43	10	13	10	1	36,5
7	13	37	9	13	10	2	36,5
4	5	10	3	1	7	7	10,5
1	2	6	2	15	11	6	13,94444444
2	28	31	7	13	2	5	67,33333333
2	26	22	5	24	2	7	67,33333333

Ejemplo del modelo de los datos estudiados.

El análisis¹² de los riesgos es un método que permite prevenir accidentes similares. La investigación de accidentes / incidentes es considerada una técnica analítica "a posteriori" que tiene como finalidad obtener la información más completa y precisa sobre las circunstancias del accidente, mientras que su objetivo abarca un triple cometido: evitar que accidentes similares sucedan en el futuro, descubrir nuevos riesgos y conducir a la creación de las medidas adecuadas.

La manera más acertada de realizar un análisis de este tipo es por medio de las estadísticas y estudios predictivos, ya que este tratamiento de los riesgos constituye una técnica general analítica de gran rendimiento al permitir el control sobre los riesgos, sus causas, gravedad, localización de los puestos de trabajo con mayor riesgo y otras circunstancias que puedan incidir en la consecución de los accidentes.

El análisis estadístico¹³ de los riesgos¹⁴, consiste en la explotación estadística¹⁵ de los datos obtenidos en estudios de riesgos, previamente codificados y representados por medio de tablas, gráficos o índices estadísticos como frecuencia, gravedad e incidencia.

Frente a esta situación, y con el fin de cumplir con los criterios de la Unión Europea de homogenizar la legislación de todos los estados miembros, encaminados a mejorar

¹² NTP 1000: El futuro de la prevención.

¹³ Otero, J. M. (1993) "Econometría: series temporales y predicción". Ed. AC, Madrid.

¹⁴ NTP 982: Análisis coste beneficio en la acción preventiva, bases conceptuales.

¹⁵ NTP 594: La gestión integral de los accidentes de trabajo, costes de los accidentes.

El envejecimiento de la población trabajadora

progresivamente las condiciones de trabajo, en 1995 aparece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el desarrollo de este estudio, se hizo una extensa revisión de las fuentes disponibles referidas a esta materia. Debido a que la información estadística de acceso libre no era suficiente para llevar a cabo la presente investigación, se solicitó información al Área de seguridad ciudadana para obtener las bases de datos de las tareas policiales de los años 2013 al año 2016.

Esta fuente es la única de la que hemos obtenido una información completa y es la más utilizada para conocer la magnitud y las características de la siniestralidad laboral. Esta información proviene del modelo oficial de comunicación de registros de actuaciones y valoraciones de la Policía Municipal de Bilbao, que por cada actuación cumplimenta un registro con los siguientes datos de interés:

- Día.
- Hora.
- Año.
- Distrito.

El análisis estadístico de la magnitud de riesgo de las tareas es fundamental y constituye una técnica analítica de gran rendimiento en prevención al permitir priorizar sobre las actuaciones, su gravedad y localización de las tareas con riesgo.

Habiendo calculado los índices anteriores con respecto a los registros obtenidos de las tablas de las actuaciones y valoraciones de la Policía Municipal de Bilbao se realiza el análisis de regresión multivariable no lineal a través del programa informático STATGRAFICS. En este análisis estadístico se ajusta la variable dependiente MG (Magnitud de Riesgo) con las otras 6 variables independientes siguiendo la fórmula siguiente:

Ecuación general:

$$MR = K * (DS)^{(a)} * (DM)^{(b)} * (S)^{(c)} * (M)^{(d)} * (H)^{(e)} * (G)^{(f)} * (D)^{(g)}$$

Variable Dependiente:

MAGNITUD DE RIESGO = MG

K

Variables Independientes:

ÍNDICE DÍA SEMANA = DS

ÍNDICE DIA MES = DM

ÍNDICE SEMANA = S

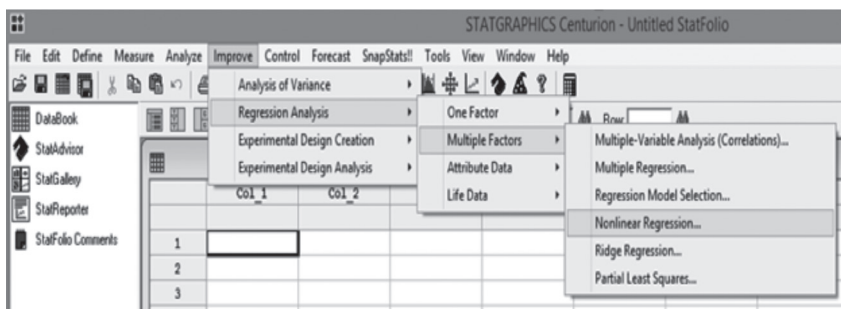
ÍNDICE MES = M

ÍNDICE HORA = H

ÍNDICE GRUPO = G

ÍNDICE DISTRITO = D

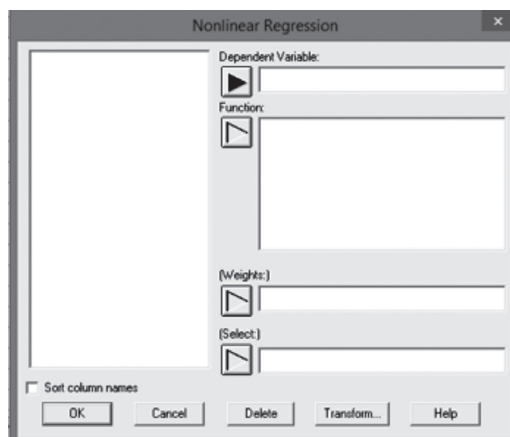
Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas



Modelo del programa informático para obtener la regresión.

Una vez se accede al modelo no lineal se despliega la siguiente ventana, en ella se deben tener presente los siguientes conceptos:

- Variable Dependiente: columna numérica que contiene los n valores de Y .
- Función: una expresión de STATGRAPHICS que representa la función a ajustar. Se debe incluir uno o más nombres de columnas numéricas, que representen a las variables independientes. También puede incluir funciones tales como RAIZ o EXP. Cualquier nombre desconocido se considera que representa parámetros del modelo que tienen que ser estimados.



Introducción de la función a estudiar.

El envejecimiento de la población trabajadora

Una vez establecidas las condiciones STATGRAPHICS, el siguiente paso es establecer los valores de los parámetros establecidos en el modelo.

El resultado obtenido se caracteriza por:

- Resumen de los datos: un resumen de los datos que fueron ingresados.
- Función a Estimar: la función que se ha de estimar y las estimaciones iniciales de los parámetros.
- Estadísticas de la Estimación: el método empleado en la estimación así como el número de iteraciones y llamadas de la función que se llevaron a cabo.
- Estimaciones de los Parámetros: los parámetros estimados con sus respectivos intervalos de confianza aproximados. De esta manera, intervalos que no contienen al "0" indican que el parámetro del modelo es estadísticamente significativo al nivel de confianza establecido.
- Análisis de Varianza: Este incluye descomposición de la variabilidad de la variable dependiente "Y" en una suma de cuadrados del modelo y una suma de cuadrados residual o del error.
- Estadísticas: estadísticas de resumen para el modelo ajustado, incluyendo:
 - R-Cuadrada: representa el porcentaje de la variabilidad en "Y" que ha sido explicado por el modelo de regresión ajustado, que va de 0% a 100%.
 - R-Cuadrada Ajustada: el estadístico "R-cuadrada", ajustado para el número de coeficientes en el modelo.
 - Error Estándar de Est: La desviación estándar estimada de los residuos (las desviaciones alrededor del modelo). Este valor se usa para crear límites de predicción para nuevas observaciones.
 - Error Medio Absoluto: el valor absoluto promedio de los residuos.
 - Estadístico Durbin-Watson: una medida de la correlación serial en los residuos. Si los residuos varían aleatoriamente, este valor debiera ser cercano a un valor "P pequeño" indica un patrón no aleatorio en los residuos. Para datos registrados en el tiempo, un valor "P pequeño" podría indicar que alguna tendencia en el tiempo no ha sido explicada.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

- Autocorrelación Residual de Retardo 1: la correlación estimada entre residuos consecutivos, en una escala de -1 a 1 . Valores alejados del 0 indican que en el modelo queda estructura significativa sin explicar.

A continuación se explica en detalle cada uno de los componentes de este cuadro de diálogo Opciones de regresión no lineal:

The image shows a dialog box titled "Nonlinear Regression Options". It is divided into several sections:

- Estimation:** Contains five input fields: "Stopping Criterion 1:" (0.00001), "Stopping Criterion 2:" (0.0001), "Maximum Iterations:" (1000), "Maximum Function Calls:" (10000), and "Confidence Level:" (90.0).
- Method:** Contains three radio buttons: "Marquardt" (selected), "Gauss-Newton", and "Steepest Descent".
- Marquardt Parameter:** Contains three input fields: "Initial Value:" (0.01), "Scaling Factor:" (20.0), and "Maximum Value:" (1.2E10).
- Buttons:** "OK", "Cancel", and "Help" are located on the right side of the dialog.

Introducción de los valores a estudiar.

- Método: método usado para estimar los parámetros del modelo. El método Gauss-Newton usa una técnica de linealización que ajusta una secuencia de modelos de regresión lineal para localizar la mínima suma de cuadrados de los residuos. El método Descenso de Mayor Pendiente sigue el gradiente de la superficie de la suma de cuadrados de los residuos. El método de Marquardt, selección por omisión, es un rápido y confiable término medio entre los otros dos.
- Criterio de Paro 1: Se asume que el algoritmo ha convergido cuando el cambio relativo en la suma de cuadrados de los residuos de una iteración a la siguiente es menor que este valor.
- Criterio de Paro 2: Se asume que el algoritmo ha convergido cuando el cambio relativo en todas las estimaciones de los parámetros de una iteración a la siguiente es menor que este valor.
- Iteraciones máximas: La estimación se detiene si no se alcanza la convergencia dentro de este número de iteraciones.

El envejecimiento de la población trabajadora

- **Máximo de llamadas de la función:** La estimación se detiene si no se alcanza la convergencia cuando la función que se está ajustando ha sido evaluada este número de veces. Se realizan múltiples evaluaciones de la función durante cada iteración.
- **Parámetro Marquardt:** La magnitud del parámetro Marquardt controla la extensión con que participa cada método en el balance entre ambos. Para detalles sobre el algoritmo Marquardt, vea Box, Jenkins y Reinsel (1994).
- **Nivel de Confianza:** el porcentaje usado para calcular los intervalos de confianza asintóticos para los coeficientes del modelo.

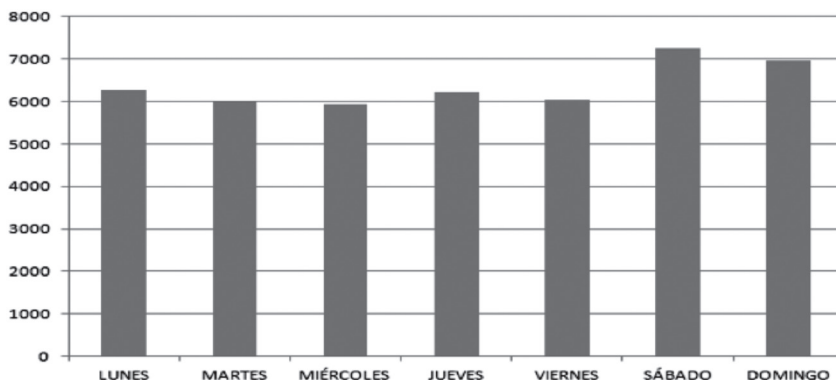
Con los datos obtenidos en las actuaciones proporcionadas por la Policía Municipal de Bilbao se han podido calcular las relaciones de la magnitud de riesgo cada uno de los años desde el 2014 al 2016 y en su conjunto distribuidos según el siguiente concepto en el que ocurrió cada uno de los sucesos:

- Día de la semana.
- Hora del día.
- Día del mes.
- Grupo de Actuación.
- Semana del año.
- Distrito.
- Mes del año.

Resultados análisis descriptivo

Por ello, a continuación, se presentan los gráficos correspondientes al análisis descriptivo de la magnitud de riesgo en función de los parámetros expuestos con anterioridad.

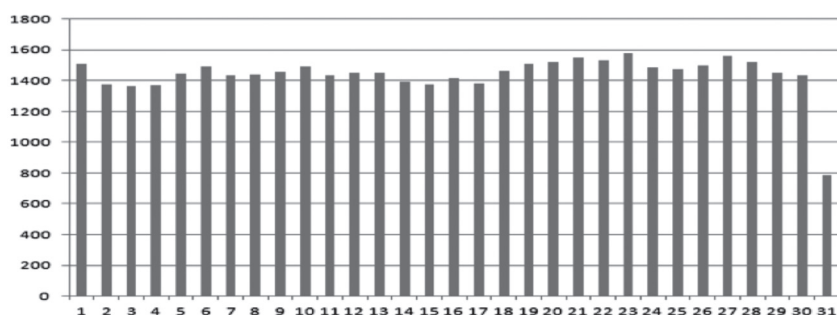
Día de la semana año 2016.



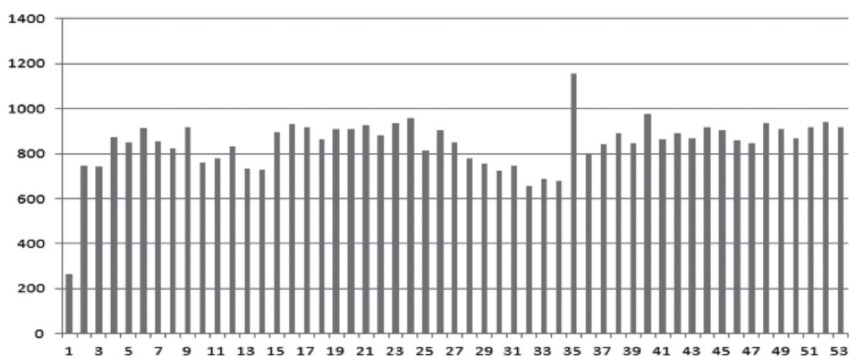
Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Se observa en las gráficas de datos correspondientes a la distribución de las actuaciones policiales, que los días de la semana que más actuaciones suceden son los sábados y domingos.

Día del mes año 2016.



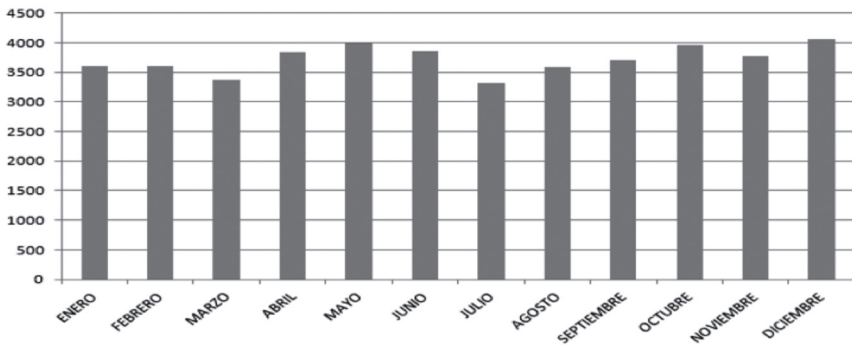
Semana año 2016.



Se observa en las gráficas de datos correspondientes a la distribución de las actuaciones policiales, que las semanas del año no representan ningún dato relevante, salvo en la semana de Aste Nagusia y los descensos de actuaciones coincidentes con fiestas de verano.

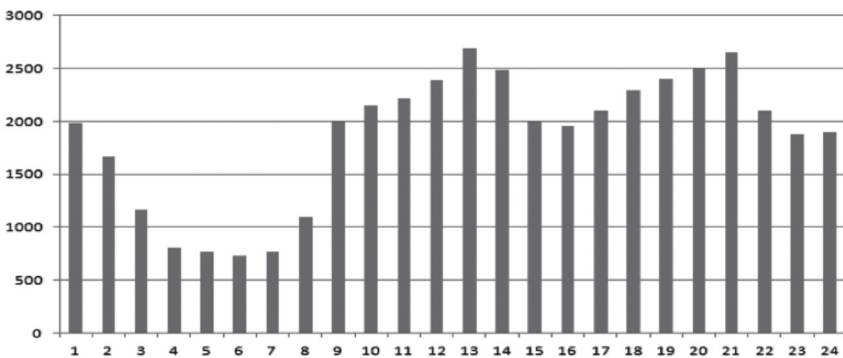
El envejecimiento de la población trabajadora

Mes año 2016.



Se observa en las gráficas de datos correspondientes a la distribución de las actuaciones policiales, que el mes que más actuaciones tiene es diciembre y el mes del año que menos actuaciones suceden es en julio.

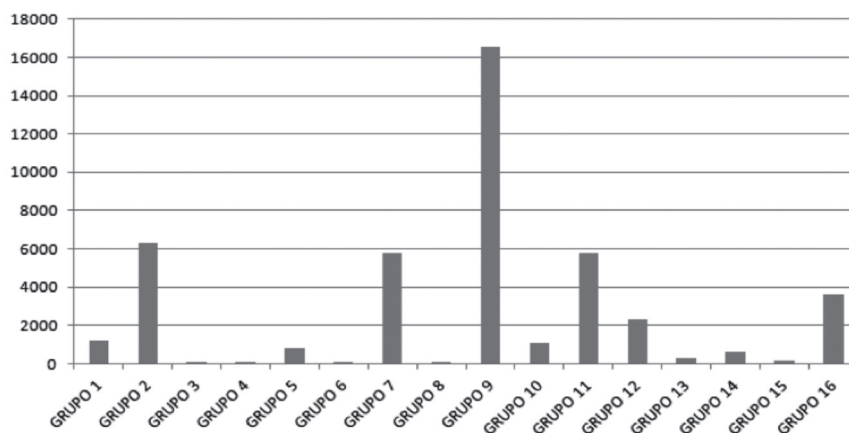
Hora año 2016.



Se observa en las gráficas de datos correspondientes a la distribución de las actuaciones policiales, que las horas del día que más actuaciones se producen son entre las 11 y las 14 de la mañana y desde las 18 hasta las 21 horas. Significativo es el descenso brusco entre las 2 y 8 horas de la madrugada.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Grupo de actuación año 2016.



Se observa en las gráficas de datos correspondientes a la distribución de las actuaciones policiales, que los grupos de actuación que más actuaciones producen son el 9 (Tráfico) seguido del 2 (Ordenanza Protección Ciudadana), el 7 y el 11.

Resultados análisis predictivo

La correspondiente formulación matemática describe el proceso práctico de cálculo de la modelización de la magnitud de riesgo de las actuaciones policiales.

La regresión multivariable no lineal se realiza con las siguientes variables:

Variable Dependiente:

MAGNITUD DE RIESGO = MG

Variables Independientes:

K

ÍNDICE DIA SEMANA = DS

ÍNDICE DIA MES = DM

ÍNDICE SEMANA = S

ÍNDICE MES = M

ÍNDICE HORA = H

ÍNDICE GRUPO = G

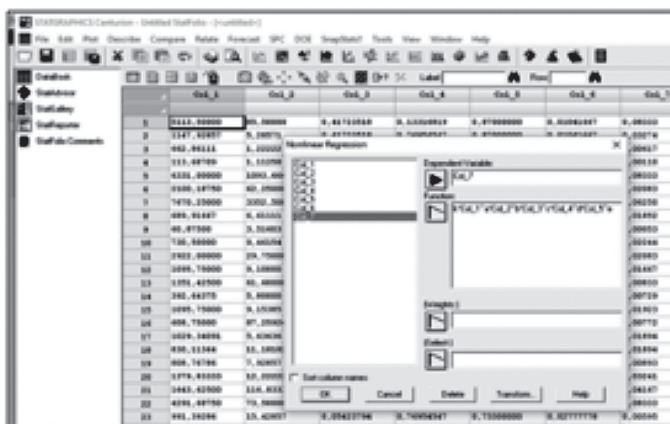
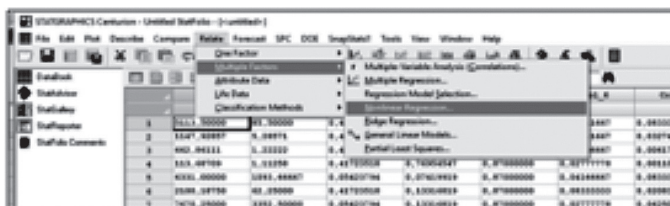
ÍNDICE DISTRITO = D

El envejecimiento de la población trabajadora

La función a estimar es:

$$MR = K * (DS)^{(a)} * (DM)^{(b)} * (S)^{(c)} * (M)^{(d)} * (H)^{(e)} * (G)^{(f)} * (D)^{(g)}$$

STATIGRAPHICS



En el año 2016, al realizar el ajuste, el proceso de estimación termina satisfactoriamente después de 40 iteraciones, momento en el que los coeficientes estimados convergen a las estimaciones actuales. La salida también muestra intervalos de confianza del 90,0% para cada uno de los parámetros desconocidos.

El índice de regresión indica que el modelo se ajusta al 82,55 % de la variabilidad en MG con diferente número de variables independientes. La salida muestra los resultados de ajustar un modelo de regresión no lineal para describir la relación entre MG y las 7 variables independientes:

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

La estimación se detuvo a la convergencia de la suma de cuadrados de residuos

Número de Iteraciones

Número de Llamadas a la función

40

397

Resultados de la ESTIMACIÓN

Parametro	Estimado	Intervalo de Confianza a 90,00%		
		Error Estándar Asintótico	Asintótico	
			Inferior	Superior
K	75,2395	0,834466	73,8669	76,6121
a	0,0109775	0,00179402	0,00802661	0,0139284
b	0,00192732	0,00168514	-0,0008445	0,0046991
c	-0,0123729	0,00890857	-0,0270262	0,0022805
d	0,0150434	0,00999253	-0,00139285	0,0314797
e	0,0660051	0,00153387	0,0634821	0,068528
f	-0,577765	0,00127546	-0,579863	-0,575667
g	-0,0136238	0,00200608	-0,0169235	-0,010324

Al realizar el ajuste, el proceso de estimación termina satisfactoriamente después de 40 iteraciones, momento en el que los coeficientes estimados convergen a las estimaciones actuales.

La salida también muestra intervalos de confianza del 90,0% para cada uno de los parámetros desconocidos. Estos intervalos son aproximados y más preciso para muestras de gran tamaño.

R- Cuadrada	82,5508%
R- Cuadrada (ajustada por g.l.)	82,5478%
Error standard del est.	7,93039
Error Medio Absoluto	6,7545
Estadístico Durbin-Watson	0,0901409
Autocorrección residual de retardo 1	0,954823

El estadístico R-cuadrado indica que el modelo se ajusta al 82,5508 % de la variabilidad en MR. El ajuste estadístico R-Cuadrado, que es más adecuado para comparar modelos con diferente número de variables independientes es 82,5478 %. El error estándar de la estimación muestra la desviación estándar de los residuales para ser 7,93039. El error absoluto medio (MAE) de 6,7545 es el valor promedio de los residuos. El Durbin-Watson (DW) estadístico pone a prueba los residuos para determinar si existe alguna correlación significativa en función del orden en el que aparecen en el archivo de datos.

Conclusiones

En el presente trabajo se fijó como criterio de orientación inicial, la necesidad de manejar una metodología apropiada apoyada en la teoría existente al respecto, que contribuyera a cuantificar y priorizar la magnitud de riesgo de las actuaciones policiales de la Policía Municipal de Bilbao mediante el descubrimiento y la identificación de las variables más influyentes en la manifestación de los mismos, que no sólo sirviera para tratar el sector policial que es al que concierne esta investigación sino que permitiera ser extrapolable a otros sectores, para posteriormente reforzar estos aspectos en el Plan de Prevención, en la revisión por la Dirección y/o en la política de la entidad.

La información recibida de la policía, fue en formato de Excel, formato *.xls para posteriormente realizar la regresión multivariable no lineal con el programa informático STATGRAPHICS.

El envejecimiento de la población trabajadora

A través de un análisis integral de las actuaciones policiales registradas en la bases de datos y aplicando un análisis estadístico para clasificarlas y analizando tendencias, desviaciones, formulando hipótesis e implementando medidas generales de control, para analizar la evolución de las magnitudes de riesgo de sus datos históricos.

Desde el punto de vista general, la gestión de riesgos es una disciplina con una base teórica muy importante. Sin embargo, su aplicación a los riesgos laborales y, todavía más, a los riesgos laborales en la policía, no está todavía culminada.

Actualmente, predomina una tendencia a la formalización que se concreta en los múltiples organismos existentes (asesores o competentes) y en la diversidad de normativa (sobre todo normas europeas que se trasponen a nuestro sistema legislativo). No obstante, la siniestralidad nos lleva a pensar que esa formalización no es eficaz o no se cumple.

La bibliografía consultada sobre riesgos, responde a esquemas eminentemente teóricos. En la investigación realizada sobre el estado actual de las metodologías, se ha podido comprobar el escaso interés para afrontar el análisis del sector policial en general y, en particular de la cuantificación de los riesgos laborales; ello, a pesar, de la importancia que este sector tiene para la sociedad.

El día de la semana que más actuaciones se producen son los sábados y los domingos.

Las horas del día que más actuaciones se producen son entre las 10 horas y 14 horas de la mañana y entre las 18 y 21 horas de la tarde, con un descenso brusco entre las 2 y las 8 de la madrugada.

Los grupos de actuación que más actuaciones aglutinan se producen en el grupo 9 (Tráfico), seguido del grupo 2 (Ordenanza Protección Ciudadana) y los grupos 7 y 11.

Los Distritos donde más actuaciones se realizan son en los distritos 5 y 6.

Existen múltiples razones para justificar el diseño y la elaboración de un modelo matemático de los factores que intervienen en la magnitud de riesgo, la principal de todas es el adelantar a la situación de riesgo prediciendo dónde y cuándo se van a maximizar las magnitudes de riesgos. El adelantarnos al evento accidente debería convencer, a priori, a la dirección, gerencia y representantes sindicales de la rentabilidad de invertir en prevención. Esta rentabilidad se ve reflejada tanto desde el punto de vista económico como del social.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

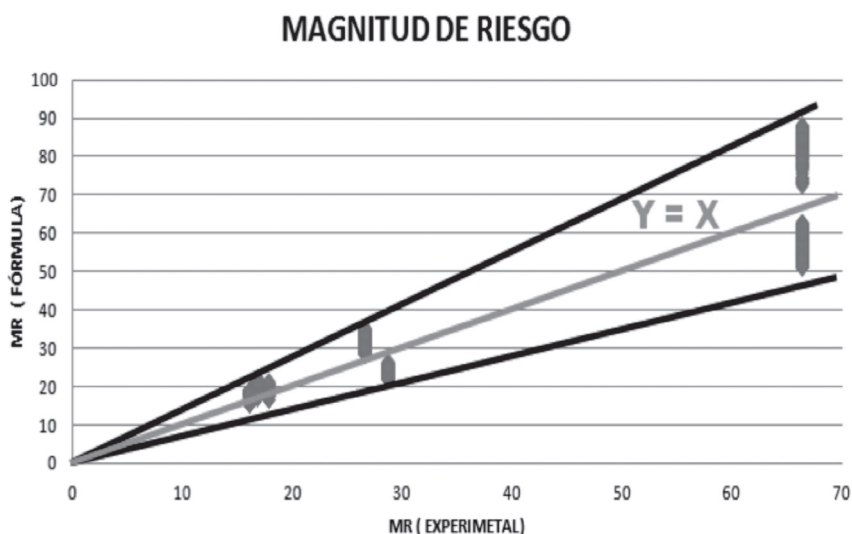
Para el diseño del modelo se realizó un planteamiento teórico basado en los diferentes índices y relacionados con magnitud de riesgo de las actuaciones policiales, las ecuaciones resultantes para los años 2004- 2016 son:

$$MR_{2016} = 75,2395 \times DS^{0,01098} \times DM^{0,00193} \times S^{-0,0124} \times M^{-0,0150} \times H^{0,0660} \times G^{-0,5778} \times D^{-0,0136}$$

$$MR_{2015} = 70,9528 \times DS^{0,01393} \times DM^{0,008476} \times S^{-0,004039} \times M^{0,003426} \times H^{0,08622} \times G^{-0,5516} \times D^{-0,02323}$$

$$MR_{2014} = 73,3076 \times DS^{0,01349} \times DM^{0,006848} \times S^{-0,002471} \times M^{0,001441} \times H^{0,06562} \times G^{-0,5399} \times D^{-0,01866}$$

$$MR_{2014-2016} = 73,1119 \times DS^{0,01325} \times DM^{0,006363} \times S^{-0,005665} \times M^{0,006526} \times H^{0,07368} \times G^{-0,5602} \times D^{-0,01808}$$



Sobre la base de la previsión de necesidades de dotaciones policiales en cuanto a tipo de actuación y tareas a realizar, extraídas dichas previsiones de esta investigación, se está estudiando un cambio organizativo de las Unidades Policiales adaptado a los requerimientos psicofísicos. En la gran mayoría de las Actuaciones Policiales, los requerimientos pueden ser asumidos por la inmensa mayoría de la plantilla, independientemente éstos de la edad.

No parece sensato finalizar un trabajo como éste sin plasmar, aunque sea de forma sucinta, algunas de las líneas de futuro. No se trata tanto de elaborar un listado de temas pendientes, que a nuestro entender son muchos, sino de elaborar un listado de líneas de investigación que debieran plantearse siempre dentro de un marco general.

El envejecimiento de la población trabajadora

Tampoco se trata de crear una lista exhaustiva, pero sí de marcar unas líneas de futuro de un inevitable abordaje.

Las conclusiones que se han ido vertiendo a lo largo de todo el estudio, permiten anticipar una serie de aspectos susceptibles de ser investigados y que pueden ampliar, complementar y mejorar los trabajos realizados acerca del cálculo de la magnitud de riesgo.

La edad no debe considerarse como un problema sino una oportunidad, ya que la capacidad laboral de la persona es el equilibrio entre el trabajo y los recursos personales; de forma que cuando trabajo y recursos personales se adaptan adecuadamente, existe una buena capacidad de trabajo. El trabajo es salud.

La función para la edad es un concepto novedoso referido a la realización de tareas y funciones que no están limitadas funcionalmente por la edad y que generalmente son realizables por la mayoría de la población salvo en aquellos trabajos con requerimientos psicofísicos extremos.

Para ello es importante determinar las funciones y tareas de los puestos de trabajo realizando estudios retrospectivos en tanto en número, intensidad y frecuencia para determinar desde el punto de vista organizativo la distribución de tareas y funciones acordes a las limitaciones propias de la edad.

21. Aplicación práctica de la herramienta de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud derivados de la edad.

Osarten, Corporación Mondragón

Cristina Iruretagoyena y José Luis Lafuente
OSARTEN - Corporación MONDRAGON.

Resumen

El envejecimiento es un proceso que tiene lugar a lo largo de toda la vida de las personas. Actuar a favor del alargamiento de la vida laboral y de una mayor presencia de los trabajadores mayores de manera activa en las empresas, requiere de estrategias que faciliten una adecuación de los puestos de trabajo a sus particulares características.

Desde Osarten, Servicio de Prevención Mancomunado, presentamos una herramienta de adecuación de puestos, que permite mediante la correlación de las capacidades de los trabajadores y las demandas del puesto, por rangos de edad y género, facilitar la adaptación de puestos tanto para trabajadores mayores especialmente sensibles como para trabajadores con limitaciones, para así obtener la aptitud para un determinado puesto de trabajo.

Palabras clave: envejecimiento, capacidades, demandas, adecuación de puestos, aptitud.

Abstract

Ageing is a process that takes place throughout all people's lives. Actions to foster lengthening of working life and of a greater presence of the older workers in an active way in companies requires of strategies that facilitate job adaptation to their particular characteristics.

El envejecimiento de la población trabajadora

Osarten, Joint Occupational Safety and Health Service of MCC, presents a tool for workplace adaptation that allows to facilitate its tailoring through the interrelation between workers capacities and workplace demands by ranges of age and gender, especially for sensitive older workers and workers with disabilities, in order to get their fitness to a particular job.

Key words: ageing, capacities, demands, job adaptation, fitness.

Envejecimiento saludable

Los países industrializados presentan importantes cambios en su evolución demográfica, la esperanza de vida se está incrementando y es previsible que lo siga haciendo hasta 2050, lo que generará un incremento de la población de edad avanzada. Este hecho junto a la prolongación de la vida activa, provoca que la edad media de los trabajadores se incremente y cada vez haya más trabajadores de mayor edad en las plantillas de las empresas.

El nivel de envejecimiento de la población vasca, superior a la media europea, con su potente sector industrial, conlleva en relación a las demandas sobre todo de tipo físico y psíquico, a una continua exigencia de adaptación y puesta al día. A esto hay que añadir, el número cada vez mayor de mujeres mayores, trabajadoras de mano de obra directa y a las particulares características propias del envejecimiento, que aunque no genere una disminución generalizada de la capacidad laboral, sí se produce con la edad un declive de algunas de las capacidades funcionales como: pérdida progresiva de la agudeza y campo visual, pérdida progresiva del sentido de la audición, reducción de la funcionalidad de los músculos, pérdida de la agilidad y capacidad de reacción refleja, pérdida de la capacidad de asociación de ideas etc.

Este hecho, ha generado la necesidad de desarrollar estrategias que ayuden a adaptar la organización del trabajo, las tareas y las condiciones del puesto a las necesidades de este colectivo de trabajadores mayores. Por eso, es necesario implantar políticas transversales que faciliten la toma de decisiones sobre su proyecto de vida, fomentando una transición positiva de la vida laboral a la jubilación. Con una buena adecuación de las demandas del puesto a las capacidades del trabajador, se puede conseguir mantener unas condiciones más seguras y saludables en el puesto de trabajo, avanzando hacia un envejecimiento activo y saludable.

Es por ello que Osarten, Servicio de Prevención Mancomunado, en consonancia a esta necesidad manifiesta, ha desarrollado una metodología propia para analizar si las tareas demandadas por el puesto son compatibles con las limitaciones de la persona

mayor. Esta herramienta, permite correlacionar las demandas de los puestos de trabajo con las capacidades de los trabajadores mayores. Por rangos de edad y género, analiza las condiciones más seguras y saludables y determina mediante su aplicación práctica, las medidas preventivas a llevar a cabo, en este colectivo de trabajadores en activo, facilitando la adecuación de puestos.

El trabajo en equipo de dos perfiles profesionales (Técnico en PRL y Médico del Trabajo) son los que analizan las demandas del puesto de trabajo y las capacidades físicas, psíquicas y sensoriales del trabajador. Como resultado del cruce de estos datos, se obtiene la aptitud del trabajador para un determinado puesto de trabajo.

Breve descripción de la herramienta de adecuación de puestos

Recogida de datos

Se analizan de forma paralela 49 capacidades de la persona y demandas del puesto. El análisis incluye capacidades físicas, sensoriales, psíquicas y otras situaciones laborales.

Las demandas del puesto se clasifican en:

- Indispensable, es necesario para realizar la tarea.
- Intermedia, se realiza de forma ocasional.
- No necesita, no se requiere.

Las capacidades de la persona se indican:

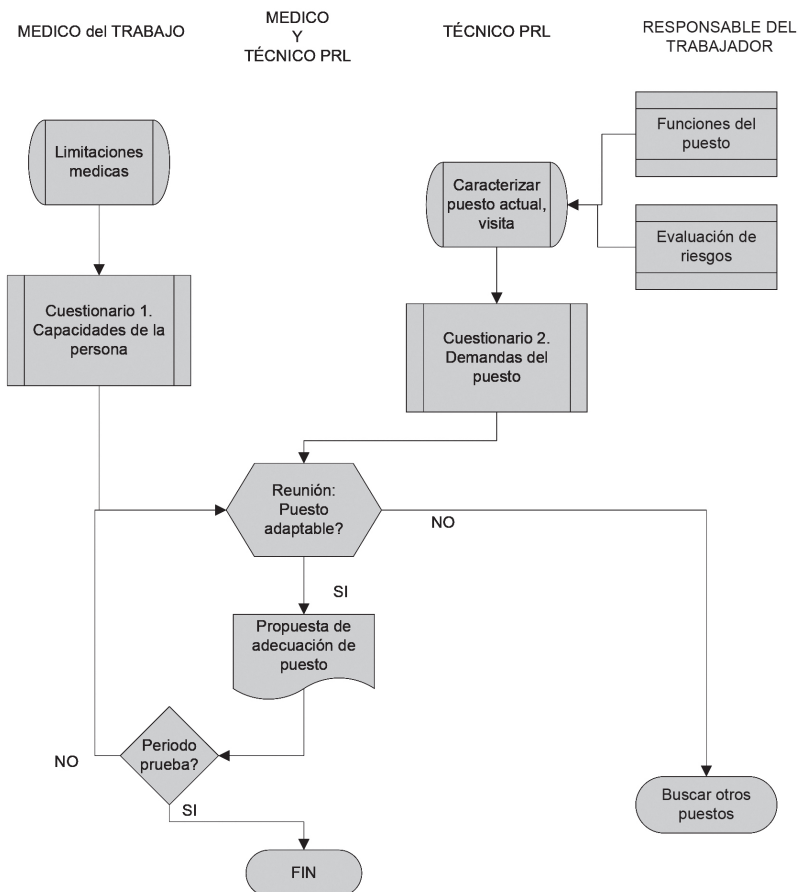
- Normal, la persona puede hacer dicha tarea como una persona standard.
- Limitaciones, el trabajador tiene alguna limitación.
- No puede.

Como resultado del análisis de los datos, nuestra herramienta nos permite determinar la idoneidad o no del puesto de trabajo de referencia, en relación con las capacidades de la persona, en términos de:

- Adecuadas: las capacidades de la personas son acordes a las demandas del puesto, la persona puede dar respuesta a las solicitudes aun presentando problemas de salud.
- Limitadas: la persona tiene limitaciones para responder las solicitudes del puesto.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Inadecuadas: la persona por sus limitaciones, no puede realizar esa tarea solicitada en el puesto, ni siquiera de forma ocasional.



Desde la UBS, unidad básica de salud, se realizará en el periodo que el médico estime oportuno o por iniciativa del trabajador, un seguimiento de su estado de salud para determinar que las adaptaciones realizadas en el puesto de trabajo son las adecuadas.

En caso de que no hubiera mejoría en el estado de salud del trabajador con las adecuaciones realizadas o no poder adecuar el puesto a sus limitaciones, se procederá a un cambio de puesto de trabajo.

Avanzamos hacia un envejecimiento activo y saludable.

Análisis de datos

La herramienta compara automáticamente limitaciones de la persona y exigencias del puesto. El Técnico de PRL y el Médico del Trabajo, consensuan las limitaciones y adaptaciones necesarias para poder desempeñar el puesto.

		Persona		Puesto		Situación	
		Esti	Técnico PRL	Intermedio	Tco. Y Médico	Observaciones informe	
Demanda física	1 Estar de pie, estático	Limitación	2	Intermedia	2	Limitado	Limitar el tiempo máximo de pie de forma continuada a 15 minutos.
	2 Estar sentado	Limitación	2	Intermedia	2	Limitado	Indicar el cambio postural cada 60 minutos
	3 Agacharse, arrodillarse	No puede	3	Intermedia	2	Limitado	Informar al gestor que no puede agacharse, debe pedir ayuda a sus compañeros.
	4 Andar	Limitación	2	Intermedia	2	Limitado	Informar al gestor que no puede caminar mas de 5Km. en su jornada, 1 hora.
	5 Subir escaleras	Limitación	2	No necesita	3	adecuado	
	6 Preparar escalas	No puede	3	No necesita	3	adecuado	No puede trepar
	7 Coordinación de movimientos	Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
	8 Fuerza estando quieto	Limitación	2	Intermedia	2	Limitado	No puede realizar mas de 5 Kg de fuerza. Organizar documentación para no superar dicho limite.
	9 Fuerza en desplazamiento	Limitación	2	Intermedia	2	Limitado	Organizar documentación para no superar dicho limite. Disponer de carro para el transporte de material.
	10 Movilidad del cuello	Limitación	2	Intermedia	2	Limitado	Puesto de PVD adaptado, garantizar cuello neutro. Uso de manos libres si usa teléfono mas 1 hora al día.
	11 Movilidad del tronco	Limitación	2	Intermedia	2	Limitado	Silla PVD. Indicar el cambio postural cada 60 minutos.
	12 Movilidad mano brazo	Limitación	2	Intermedia	2	Limitado	Puesto de PVD adaptado, garantizar apoyos codos.
	Demanda sensorial	13 Digitación	Normal	1	Indispensable	1	adecuado
14 Fuerza de la mano		Limitación	2	No necesita	3	adecuado	
15 Pisar estando sentado		Limitación	2	Indispensable	1	Limitado	Limitar la conducción a menos de 1 hora diaria
16 Pisar estando de pie		Limitación	2	No necesita	3	adecuado	
17 Ver de cerca		Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
18 Ver de lejos		Normal	1	Intermedia	2	adecuado	
19 Ver colores		Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
20 Oír		Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
21 Localizar dirección sonido		Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
22 Sensibilidad táctil		Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
23 Oler, saborear		Normal	1	No necesita	3	adecuado	
24 Leer		Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
Demanda psíquicas		25 Escribir	Normal	1	Indispensable	1	adecuado
	26 Hablar	Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
	27 Razonar	Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
	28 Responsabilidad	Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
	29 Cooperación, trabajo en equipo	Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
	30 Atención concentración	Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
	31 Iniciativa, autonomía	Normal	1	Indispensable	1	adecuado	
	32 Iluminación desfavorable	Normal	1	No	1	adecuado	
	33 Ruido	Normal	1	No	1	adecuado	
	34 Entorno térmico	Normal	1	No	1	adecuado	
	35 Vibraciones	Limitaciones	2	No	1	Limitado	No debe superar los limites de acción, 0,5 m/s ² cuerpo entero, 2,5 m/s ² mano brazo.
	36 Contaminación aire	Normal	1	No	1	adecuado	
	37 Suciedad, peligro infección	Normal	1	No	1	adecuado	
Trabajo	38 Peligro quemadura, eléctrico, irritación piel	Normal	1	No	1	adecuado	
	39 Peligro mecánico /objetos en movimientos	Normal	1	No	1	adecuado	
	40 Conducir	Limitaciones	2	Ocasional	2	Limitado	Conducir no mas de 1 hora en la jornada.
	41 Trabajo en altura	No tolera	3	No	1	adecuado	No puede
	42 Suelo desfavorable	Limitaciones	2	No	1	adecuado	
	43 Equipos de protección personal	Limitaciones	2	No	1	adecuado	
	44 Espacios confinados, restringido	No tolera	3	No	1	adecuado	No puede
	45 Otras personas cerca	Normal	1	En la vecindad	2	adecuado	
	46 Ritmo impuesto, apremio	Limitaciones	2	Ocasional	2	Limitado	Informar al gestor que no puede aumentar el tiempo de jornada, ni sus ritmos de trabajo.
	47 Horario irregular, prolongado	Limitaciones	2	Ocasional	2	Limitado	Informar al gestor que no puede aumentar el tiempo de jornada, ni sus ritmos de trabajo.
	48 Variedad de tareas, rotación de puestos	Normal	1	Frecuente	3	adecuado	
	49 Viajar	No tolera	3	No	1	adecuado	
	50 Viajar	Técnico	2	Técnico	2	adecuado	

Conclusiones

Cruzadas las demandas del puesto, con las limitaciones y/o capacidades de la persona, se determina que esta persona es:

- Apta:

La persona podrá desempeñar su tarea habitual sin ningún tipo de restricción.

- Apta con limitaciones:

La persona puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto (puede realizar más del 50% de su actividad), pero alguna no fundamental no podrá desempeñarla o sólo la podrá desarrollar de forma parcial.

El envejecimiento de la población trabajadora

- No apta:

La persona, en función de sus características psicofísicas, no puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo, y no hay posibilidad de recuperación.

En caso de detectar limitaciones, se proponen las medidas técnicas u organizativas necesarias para un adecuado desempeño de su actual puesto de trabajo.

Entre las medidas más frecuentes que se suelen proponer a las empresas están:

- Las ayudas técnicas.
- El uso de EPIs concretos para salvaguardar el particular estado de salud de la persona.
- La adecuación de alturas y alcances máximos en el puesto para la persona.
- La indicación de limitaciones a concretar, como:
 - Tareas a no realizar.
 - Tiempos de exposición máximos.
 - Cargas máximas a manipular.
 - Posturas a no adoptar y evitar.
- La información a la dirección de la empresa de las limitaciones de la persona.

En caso de No aptitud, se propondrá cambio de puesto de trabajo y se buscará una nueva actividad, que se analizará de nuevo con la herramienta descrita, para determinar la aptitud de la persona a este nuevo puesto de trabajo en función de sus características psicofísicas.

A propósito de un caso

Historia clínica

Aurkene, es una trabajadora de 57 años, de profesión Técnico intermedio en Prevención de riesgos laborales, desde hace 26 años.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

No accidente de trabajo, ni enfermedad profesional.

Como antecedentes personales de salud presenta:

- Artrosis degenerativa de columna vertebral, que ha requerido:
 - Artrodesis cervical C4-C5-C6 por hernia discal cervical, con radiculopatía residual C6-C7. Con dolor en ambas extremidades y debilidad. Phallen (+).
 - Lumbalgia por hernia discal L5-S1. Se realiza discectomía persistiendo la irradiación de dolor en la pierna derecha, lo que ha requerido infiltraciones epidurales repetidas, sin evidente mejoría.
- Tendinopatía de ambos hombros con mayor limitación en hombro derecho lo que requiere artroscopia derecha para reparación del tendón del supraespinoso.
- Presbicia, corregida con gafas.

Desde el INSS se realiza valoración de la situación de la trabajadora procediendo a denegar la Incapacidad permanente para el puesto de trabajo. Por lo tanto la trabajadora se incorpora de nuevo al puesto de trabajo y se procede a realizar el reconocimiento médico de la trabajadora tras IT de larga duración, de 15 meses.

Descripción del puesto de trabajo ocupado inicialmente

Técnico de prevención intermedio:

La persona trabaja a jornada completa 8 horas, con horario flexible de 7:30 a 19:00 horas.

El trabajador se desplaza a diferentes empresas a coger datos de campo con su vehículo propio, los desplazamientos son habitualmente cortos, de menos de 100 Km.

Los trabajos en campo, en empresa, requieren transportar diverso instrumental para objetivar los factores de riesgo oportunos:

El envejecimiento de la población trabajadora

Equipos	Peso instrumental
Sonometro	1,5 Kg
1 Bomba alto caudal	0,4 Kg
1 Bomba bajo caudal	0,14 Kg
Caudalimetro	1,1Kg
Maleta con 10 bombas y accesorios	21 Kg



Los trabajos más habituales son:

Tipo trabajo	% tiempo
Mediciones agentes químicos	50
Mediciones de ruido	30
Mediciones de vibraciones	12
Otros	8

- Todos los trabajos de campo requieren entrevistarse con encargados de prevención, quienes nos acercan a los puestos objeto de estudio, comunicar a los delegados de prevención el objetivo de los trabajos preventivos y recoger información en registros papel para poder interpretar los resultados.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

- La medición de agentes químicos requiere de la preparación de las bombas y filtros oportunos para registrar los tiempos de muestreo necesarios. El técnico coloca a los trabajadores dichas bombas pre calibradas y las recoge tras cierto tiempo.
- Las sonometrías requieren colocar el equipo de medición, próximo al oído del trabajador durante el tiempo suficiente para que el valor se establezca, de 3 a 10 minutos.

Una vez los trabajos de campo están realizados, el técnico reporta los datos registrados en papel y en la instrumentación a un ordenador y elabora el informe oportuno.

Se dispone de ordenador portátil.

Jornada	% tiempo
en oficina	60
en campo	40

Tras el reconocimiento médico de la trabajadora, se determina que presenta dificultades para agacharse, coger pesos, realizar esfuerzos con el tronco en flexión y trabajar con las manos con grandes alcances. Por sus problemas de salud, debe evitar la bipe-destación y sedestación mantenida, y debe evitar posturas forzadas.

Una vez aplicada la herramienta, se obtiene el siguiente informe final para el puesto de Técnico de Prevención Intermedio.

Limitaciones en el puesto inicial

Empresa	Pruebas, S.Coop.	Fecha	17-2-2016
Planta	Arrasate	Técnico PRL	
Puesto	Técnico de prevención intermedio	Técnico PRL Médico Trabajo	
Trabajador	Aurkene	Médico Trabajo	

El envejecimiento de la población trabajadora

Cruzadas las demandas del puesto, con las limitaciones y/o capacidades de la persona, se determina que esta persona es:

Trabajador especialmente sensible, TES	Si
No Apto	Si

- No apto: el trabajador no puede desarrollar las tareas fundamentales de su puesto.

Se proponen las siguientes adaptaciones:

Medidas técnicas
Limitar sus recorridos caminando durante la jornada a 5Km/día máximo. No debe levantar cargas de más de 15 Kg. No puede llevar maleta de muestreo de agentes químicos. No puede mantener pesos de más de 1Kg con grandes alcances, no puede realizar sonometrías. No debe formar parte del equipo de emergencias, por no poder portar máscaras, EPI. No puede conducir más de 15 minutos seguidos.
Medidas Organizativas
Informar al gestor que esta persona no puede: <ul style="list-style-type: none">◦ Aumentar el tiempo de jornada, ni sus ritmos de trabajo◦ Realizar tareas de alta exigencia mental y las tareas deben ser previamente planificadas, no ser imprevisible.◦ Consultar al médico del trabajo en caso de dudas.

Dada la NO Aptitud de la trabajadora al puesto de Técnico de Prevención intermedio, y dada la estabilización de su proceso de salud, se propone un cambio de puesto de trabajo, se propone el desempeño en el puesto, Auxiliar Administrativo.

Descripción del puesto de trabajo propuesto

Auxiliar administrativo:

La persona trabaja a jornada completa 8 horas, con horario flexible de 7:30 a 19:00 horas.

La persona no necesita desplazarse de su lugar habitual de trabajo. Se dispone de mesa de oficina de 1600X 800 + ala de 800X600 y silla de asiento y respaldo regulable, con 5 puntos de apoyo en el suelo.

Dispone de equipo informático para desarrollar su trabajo.



Los trabajos más habituales son:

- Introducir al ordenador los datos de campo recogidos por otros compañeros.
- Gestionar las copias de la documentación necesaria en diferentes formaciones.
- Realizar los certificados de la formación en PRL impartida por otros compañeros.

Se vuelve a pasar la herramienta para valorar la idoneidad del puesto a la persona y destacar sus limitaciones, si las hubiera.

Limitaciones en el puesto propuesto

Empresa	Pruebas, S.Coop.	Fecha	27-2-2016
Planta	Arrasate	Técnico PRL	
Puesto	Auxiliar Administrativo	Técnico PRL Medico Trabajo	
Trabajador	Aurkene	Medico Trabajo	

El envejecimiento de la población trabajadora

Cruzadas las demandas del puesto, con las limitaciones y/o capacidades de la persona, se determina que esta persona es:

Trabajador especialmente sensible, TES	Si
Apto con limitaciones	Si

- Apto con limitaciones: el trabajador puede desarrollar las tareas fundamentales del puesto (puede realizar más del 50% de su actividad), pero alguna no fundamental no podrá desempeñarla o sólo la podrá desarrollar de forma parcial.

El trabajador puede desarrollar su puesto y se proponen las siguientes adaptaciones:

Medidas técnicas
Disponer de puesto de PVD flexible, alternando la postura sentado y de pie. La mesa debe ser regulable en altura o existir 2 zonas de trabajo, una alta y otra baja, con monitor y teclado duplicado. Disponer de silla de oficina y silla en alto o semi sentado.
Garantizar cuello neutro de pie y sentado.
Garantizar espacio en la mesa para permitir apoyar los codos.
No puede realizar más de 3 Kg de fuerza, por tanto deberá organizar la documentación para poder respetar este límite.
Uso de manos libres, si usa teléfono más de 1 hora al día.
Medidas Organizativas
Informar al gestor que esta persona no puede:
◦ Caminar más de 5Km en su jornada, 1 hora.
◦ Agacharse, arrodillarse, de forma continuada menos de 1 minuto.
◦ Realizar trabajos en altura, sin protección colectiva, barandillas.
◦ Permanecer en espacios confinados.
◦ Aumentar el tiempo de jornada, ni sus ritmos de trabajo.
◦ No conducir en horario laboral.
◦ Limitar el tiempo máximo de pie estático de forma continuada a 15 minutos.

Vistas de nuevo las limitaciones encontradas para desempeñar este puesto se proponen una serie de adaptaciones.

Descripción del puesto de trabajo propuesto y adaptado

Auxiliar administrativo adaptado:

La persona trabaja en la oficina a jornada completa 8 horas, con horario flexible de 7:30 a 19:00 horas y no necesita desplazarse a visitar clientes.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas



El puesto de trabajo se ha adaptado a la situación de salud de esta persona. Se ha duplicado el monitor y el teclado del ordenador fijo que necesita.

Se ha dispuesto una silla alta para postura semisentada. La persona puede alternar la posición sentada o de pie, para realizar las tareas.

Los nuevos trabajos que realiza son:

- Seguimiento de la facturación mensual.
- Gestionar la calibración y buen estado de los equipos de medición.
- Gestionar las copias de la documentación necesaria en diferentes formaciones.
- Realizar los certificados de la formación en PRL impartida por otros compañeros.
- Seguimiento a reclamaciones de clientes.

Tras el cambio de puesto y su adaptación, se vuelve a reevaluar a la persona en relación con el nuevo puesto aplicando la herramienta de validación, obteniéndose el siguiente informe.

El envejecimiento de la población trabajadora

Limitaciones en el puesto propuesto y adaptado

Empresa	Pruebas, S.Coop.	Fecha	8-4-2016
Planta	Arrasate	Técnico PRL	
Puesto	Auxiliar Administrativo, adaptado	Técnico PRL Medico Trabajo	
Trabajador	Aurkene	Medico Trabajo	

Cruzadas las demandas del puesto, con las limitaciones y/o capacidades de la persona, se determina que esta persona es:

Trabajador especialmente sensible, TES	Si
Apto	Si

- Apto: El trabajador puede desarrollar las tareas del puesto.

El trabajador puede desarrollar su puesto y se verifican las siguientes adaptaciones:

Medidas técnicas
Se dispone de puesto de PVD flexible, se puede alternar la postura sentado y de pie. Se dispone de silla de oficina y silla en alto o silla semi sentado. Se dispone de atril. Se ha realizado el ajuste en altura y posición de los monitores según talla de la persona. Se dispone de carro para la ayuda en el transporte de documentos.
Medidas Organizativas
El gestor conoce que esta persona no puede: <ul style="list-style-type: none">◦ Caminar más de 5Km en su jornada, 1 hora.◦ Agacharse, arrodillarse, de forma continuada menos de 1 minuto.◦ Realizar trabajos en altura, sin protección colectiva, barandillas.◦ Permanecer en espacios confinados.◦ Aumentar el tiempo de jornada, ni sus ritmos de trabajo.◦ No conducir en horario laboral.◦ Limitar el tiempo máximo de pie estático de forma continuada a 15 minutos.◦ Indicar, recomendar el cambio postural cada 30 minutos.

La trabajadora lleva realizando las tareas de este puesto adaptado, auxiliar administrativo desde hace 18 meses. Durante este periodo, no ha sufrido ninguna recaída que haya supuesto un nuevo episodio de incapacidad laboral transitoria.

22. Propuestas para gestionar el talento sénior: trabajar en voz alta en la madurez profesional

Laura Rosillo

HR senior.

<http://www.linkedin.com/in/laurarosillo/>

Nos hacemos mayores, pero no cambiamos.

Nos volvemos más refinados, pero en el fondo seguimos siendo como cuando éramos pequeños, criaturas que esperan ansiosamente que les cuenten otra historia, y la siguiente, y otra más.

Paul Auster

Resumen

La revolución demográfica que estamos viviendo supone un constante envejecimiento de la población activa y un alargamiento del ciclo productivo de las personas, lo que requerirá de medidas y planes específicos de Gestión de la Edad. En España muy tímidamente empiezan a desarrollarse algunas propuestas en este sentido, centradas fundamentalmente en el *mentoring*, pero que en los próximos meses y años requerirán de un planteamiento mucho más global desde las áreas de Recursos Humanos en previsión de carreras profesionales mucho más largas. Y en este sentido se proponen algunas medidas y programas que ya se están trabajando en países que han comenzado a desarrollar políticas de desarrollo de segundas carreras profesionales para fomentar un envejecimiento saludable en el trabajo.

Palabras clave: edadismo, envejecimiento, *mentoring*, gestión de la edad, Salud Laboral, Recursos Humanos, carrera profesional, ciclos vitales, carreras encore.

Abstract

The demographic revolution that we are experiencing involves a constant aging of the active population and a lengthening of the productive cycle of people, which will require measures and specific plans of Age Management. In Spain very timidly begin to develop some proposals in this regard, focused primarily on mentoring, but in the coming months and years will require a much more global approach from the areas of Human Resources in anticipation of much longer professional careers. In this sense some measures and programs are proposed that are already being worked in countries that have begun to develop policies of development of second professional careers to promote a healthy aging in the workplace.

Key words: ageism, ageing, mentoring, age management, Occupational Health, Human Resources, professional career, life cycles, encore careers

Casi a diario aparece en los medios de comunicación y en las redes sociales una referencia a la auténtica revolución demográfica que estamos viviendo en España y que supone que en el 2018 seamos el doble los mayores de 50 años que los menores de 18.

Sin embargo, a pesar de esa continua presencia mediática, ni los gobiernos, ni las empresas, ni las organizaciones de ningún tipo están reaccionando ante el envejecimiento de la población activa, ni son conscientes de la práctica imposibilidad de un relevo generacional tal como se venía produciendo en el siglo XX, de forma que cada 15 años se renovaba un tercio de la plantilla de una empresa y que, con el continuo descenso de la natalidad, se ha vuelto una quimera.

Artículos, informes, entradas en blogs... nos hablan continuamente de las generaciones más jóvenes (Millenials, Y, Z...) o del segmento que ha entrado en la senectud (+75?), principalmente por la alarma que despierta la dependencia tanto física como mental y de las dificultades para mantener el actual sistema de pensiones de jubilación.

Pero encontramos poquísimas referencias a la generación más numerosa que configura la nueva mayoría, la generación del *Baby Boom* que está inaugurando (e inventando) una nueva etapa vital en la que los cincuenta no son la antesala de la jubilación sino una nueva madurez en la que se aúnan experiencia y salud, en la que retomar viejos sueños, antiguos proyectos siempre pospuestos por la urgencia de sobrevivir y de cumplir con el mandato social que nos inclina, en la primera etapa de la vida adulta, a trabajar para construir una familia.

Sin embargo, herederos de la exaltación de la juventud que caracterizó al último tercio del siglo XX, estamos rodeados de prejuicios edadistas, que han desembocado en un

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

desprecio generalizado de la experiencia como riqueza constitutiva del capital humano de las organizaciones. Se contraponen a la energía y la frescura juvenil, aunque oculta una precarización creciente del empleo, que se instala en la lógica de asociar experiencia a quedarse obsoleto y a creer que si no tienes experiencia eres barato, mientras que, si tienes experiencia, no te contrato porque eres caro. Y a pesar de lo que digan las leyes que prohíben la discriminación por edad, en cualquier proceso de reclutamiento y selección de profesionales se sobreentiende que un candidato de más de 45 años no tiene prácticamente ninguna posibilidad de acceder al puesto que se oferta.

Siguiendo con el edadismo a la generación del *Baby Boom* se le llama a menudo la generación tapón. Los que así lo hacen, consideran que los trabajadores sénior, los *Golden Workers*, son los culpables de que trabajadores más inexpertos no puedan desarrollar su carrera profesional. Se acusa a los *baby boomers* de estar en forma y seguir aportando su esfuerzo y su talento a las organizaciones. Longevidad y buena salud no son grandes logros de la humanidad, sino, en realidad, maldiciones, cuando lo natural sería dar paso a las nuevas generaciones sea cual sea nuestro estado y nuestra aportación. De ahí la lamentable tendencia a prejubilarse cada vez a edades más tempranas, que, aparte de proporcionar beneficios económicos a la empresa porque permite o bien la extinción de un puesto de trabajo o la contratación precaria de jóvenes inexpertos en lugar de los carísimos trabajadores sénior con mucha experiencia, incide en la creación de una falsa clase pasiva que con frecuencia cae en la depresión y el deterioro¹.

La gestión de la diversidad tiene también que ver con poner en juego y hacer trabajar conjuntamente al talento experto con el talento emergente y una plantilla compuesta exclusivamente por jóvenes inexpertos o por veteranos resabiados, tendrá siempre una corta visión de la realidad y de cómo abordar los problemas que atañen a la organización.

No quiero eludir que muchos profesionales sénior con gran experiencia tienden a mantener hábitos, prejuicios, valoraciones que cierran sus mentes a nuevas ideas y formas alternativas de pensar y se aferran a viejas estructuras que funcionaron muy bien en su día. Esto es consecuencia de la llamada inteligencia cristalizada basada en hechos y experiencia previos, que aumenta a medida que pasan los años pero que no anula, sino que puede convivir sin problemas con la inteligencia fluida, que implica ser capaz de pensar y razonar de manera abstracta y resolver problemas. Los prejuicios sobre la edad hacen pensar que fluida y cristalizada son excluyentes y que los profesionales de edad no pueden resolver nuevos problemas cuando seguramente la combinación

¹ Prejubilación y desvinculación laboral después de los 50 años, Boletín sobre el Envejecimiento número 33, septiembre 2008, Observatorio de Personas Mayores, Imserso.

<http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/boletinopm33.pdf>

El envejecimiento de la población trabajadora

de ambas inteligencias dotará de mayores recursos a los profesionales sénior para enfrentarse a cualquier circunstancia.

Y así la manera de romper esa rigidez que ciertamente afecta a muchos sénior es justamente acudir al entrenamiento de la sensibilidad, el pensamiento crítico y la metacognición. Muchos profesionales expertos conocen bien su profesión, su sector, su entorno laboral, pero desconocen su particular manera de aprender y su talento (aquello para lo que están especialmente dotados) que confunden con su profesión.

En tiempos VUCA (volátiles, inciertos, complejos y ambiguos) la capacidad de aprendizaje (learnability)² se convierte en una de las competencias clave para adaptarse continuamente a este mundo cambiante y el aprendizaje es un proceso por el cual se crea conocimiento a través de la transformación de la experiencia (Kolb).

Kolb & Boyatzis³ explican que puede desarrollarse una determinada competencia apelando a tres premisas:

- Para probar la propia valía.
- Como sistema de automejora y expansión buscando nuevas situaciones y posiciones.
- Para buscar significado y sentido de la vida.

Cualquiera de las tres situaciones coloca al adulto maduro frente a un reto, fuera de entorno conocido, para provocar la transformación deseada, mientras que se le suele confinar en tareas repetitivas que domina desde hace tiempo y que provocan frustración y desaliento, es el más de lo mismo heredero de un empleo para toda la vida, de un trabajo compartimentado en silos aislados, en un entorno estable en el que cada día es idéntico al siguiente. Se trata de la pescadilla que se muerde la cola: el adulto maduro se desmotiva y pierde la ilusión y el compromiso con la organización, la organización le retira de trabajos que presupongan entrega y compromiso... y así se entra en el bucle de la obsolescencia y el envejecimiento laboral.

Siguen además vigentes los viejos modelos de formación del siglo XX centrados en distribuir y almacenar conocimiento que se quedará obsoleto en poco tiempo, en lu-

² ¿Qué es la Learnability? Learnability quotient, Estudio de Hogan X para Manpower, 2016.
<https://www.learnabilityquotient.com/es-es/about>

³ Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence Inventori (ECI), Dr. Robert Emmerling, Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, 2017

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

gar de desarrollar métodos para adquirir nuevo conocimiento. No todos aprendemos igual pero los métodos personalizados de aprendizaje (PLE Entornos Personales de Aprendizaje)⁴ están muy lejos de estar incorporados en las organizaciones, que siguen aferradas a los viejos catálogos de formación de "café para todos", especialmente pensados para profesionales que llevan poco tiempo en la organización y que, en muchos casos, excluyen o provocan la autoexclusión de los empleados veteranos.

O se piensa en antiguas y muy eficaces metodologías como el *mentoring* que fueron pensadas para relaciones en las que la pirámide demográfica era muy amplia en su base y en la que los senadores tenían prestigio y poder. El consejo de ancianos, formado por expertos adultos maduros cuya opinión y juicio eran respetados y relevantes. Pero ante una expectativa de vida de más de 80 años la frontera de dónde empieza la senectud se ha retrasado considerablemente y un adulto de cincuenta años es considerado una persona en su madurez pero en ningún caso como viejo y tampoco senador, mientras que entramos en la evidente paradoja de que a los profesionales sénior se les retira del mercado laboral cada vez antes, y de que se considera a los ancianos retirados de toda la vida pública y activa, excepto quizás de la política que la verdad ocupa a muy pocos.

El *mentoring* siempre ha sido bidireccional porque es una relación entre dos. Pero ha cambiado nuestra manera de aprender. La tecnología necesaria para desarrollar nuestro trabajo, sea el que sea, ya no se transmite de senior a junior, de veteranos a novatos, de maestros a alumnos. La *auctoritas* que daba la edad ya no se presupone, hay que ganársela y demostrar ese afán de continuo aprendizaje. El conocimiento se transmite la mayor parte de las veces entre iguales, entre colegas sea cual sea su edad y su experiencia y la era de Internet nos ha traído el reposar la responsabilidad de nuestro aprendizaje y desarrollo en nosotros mismos; la *potestas* reside en cada uno de nosotros y nos hace dueños de nuestro destino.

El veterano/experto ya no posee la totalidad del conocimiento explícito sobre su mundo profesional, el conocimiento necesario para permanecer actualizado y empleable cambia día a día de forma vertiginosa y nos obliga a un permanente esfuerzo de aprendizaje continuo, hasta el punto que aprender es el trabajo como dice Harold Jarche⁵. El profesional sénior posee el conocimiento tácito, el que no puede recogerse en informes, artículos, ni libros, el que proporciona la experiencia.

⁴ Castañeda, L. y Adell, J. (Eds.). (2013). Entornos Personales de Aprendizaje: claves para el ecosistema educativo en red. Alcoy: Marfil. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33571770/ENTORNOS_PERSONALES_DE_AZ-CLAVES_PARA_EL_ECOSISTEMA_EDUC_EN_RED.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1515350132&Signature=8uoLfEt23SmgDdU3GBSACK0S0Ww%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DENTORNOS_PERSONALES_DE_APREDIZAJE_CLAVES.pdf

⁵ Work is learning and learning is the work, Jarche, Harold, blog, posted 2012-06-17 <http://jarche.com/2012/06/work-is-learning-and-learning-is-the-work/>

El envejecimiento de la población trabajadora

El conocimiento tácito tiene que ver con maneras de hacer, con los valores y cultura de la empresa, con los tabúes y buenas prácticas, con las relaciones no descritas en el organigrama..., con todo lo que no puede reducirse a un algoritmo de Google.

El conocimiento tácito es la materia principal de los procesos de mentoring en los que el veterano transmite de forma narrativa (*storytelling*) lo observado y vivido en la organización. Procesos de *mentoring* que casualmente son una de las pocas medidas que se han puesto en marcha en algunas pocas empresas para abordar la Gestión de la Edad (*Age Management*), y que como tantos otros procesos y metodologías, ya no pueden funcionar como lo hacían tradicionalmente:

Un mentor sénior, con más de 10 años de antigüedad en la empresa, se hace cargo de la integración de un nuevo empleado en la organización, transmitiéndole la cultura, valores y contactos que distinguen a esa empresa de cualquier otra. El mentor a su vez estará en contacto con las nuevas ideas y formas de hacer del novato que, indefectiblemente, es mucho más joven que el mentor.

Si ya no aprendemos como antes, si la incorporación de nuevos empleados a la mayoría de organizaciones es escasa, si en muchas ocasiones el recién incorporado aporta nueva tecnología a los procesos de trabajo, si finalmente la carrera profesional de los empleados sénior será mucho más larga que la de generaciones precedentes..., será imprescindible revisar tanto los sistemas de aprendizaje y mentoría, como el diseño de las carreras profesionales de todos los empleados, a la vista seguramente de la sustitución de puestos de trabajo fijos y estables para toda la vida, por la participación en proyectos de corta duración que exigirán una alta capacidad de adaptación a nuevos entornos y sistemas de aprendizaje ágiles y continuados.

Los programas que aborden la Gestión de la Edad no deben centrarse en las diferencias generacionales, que tan de moda se ha puesto entre los especialistas en RRHH, sino en las diferentes experiencias de los profesionales. Deberían considerar a cada profesional como único y la diversidad entre los empleados y colaboradores como una riqueza a gestionar.

La gestión de la edad se centra en hacer emerger el conocimiento individual y heterogéneo de todos los miembros de una plantilla que así evoluciona al mismo ritmo que sus clientes o usuarios. Y trabajar en voz alta (*working out loud*)⁶ será la clave para construir la inteligencia colectiva que de sentido diferencial a la empresa.

⁶ El aprendizaje colaborativo y la transmisión de la experiencia: trabajando en voz alta, Rosillo, Laura en el blog de Glocal Thinking, 13 enero 2015 <http://www.glocalthinking.com/el-aprendizaje-colaborativo-y-la-transmision-de-la-experiencia-trabajando-en-voz-alta/>

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Dar valor a la experiencia individual, responsabilizar de su trabajo y su evolución a cada profesional, compartir las diferentes experiencias, convertir a cada profesional en el dueño de su trabajo y en el mejor embajador de la marca, permitirá trabajar en red, y romper así el desapego y la desmotivación respecto a los objetivos de la empresa que han provocado los años de crisis en los que se ha endurecido notablemente la relación empleado/empleador, y permitir de esta manera que cada individuo inicie un nuevo ciclo de transformación profesional que coincida con una nueva etapa organizativa basada en el *empowerment*, la confianza y el trabajo colaborativo.

Ya no es tiempo de esperar a la jubilación sino el momento de generar nuevo conocimiento a partir de la experiencia y de la renovación de la ilusión por nuevos proyectos y nuevas metas personales y laborales.

Por eso el *mentoring* debe plantearse entre iguales (Peer Mentoring)⁷, como elemento fundamental de la lucha contra el edadismo que asocia envejecimiento a enfermedad y desaprovecha la generatividad⁸ y creatividad potencial del trabajador maduro.

Me refiero al *mentoring* de desarrollo cuyo foco está centrado en el coaprendizaje frente al *mentoring* de patrocinio que presupone la supervisión del mentor sobre la carrera y el desarrollo del mentorizado. En el *mentoring* de desarrollo el objetivo es la creación de nuevo conocimiento, es la resolución de un problema nuevo o la construcción colaborativa de un nuevo proyecto, servicio o producto y no existe relación jerárquica entre los participantes, sino diversidad de experiencias y frecuentemente uno de los miembros tiene más experiencia que el otro, o ha participado anteriormente en proyectos o puestos de trabajo similares al que se quiere abordar. En este sentido, puede utilizarse en el caso de cambio o rotación en el lugar de trabajo, ascenso o nueva responsabilidad, de forma que uno de los miembros de la relación de *mentoring* de desarrollo haya ocupado una posición laboral similar en otro momento de su carrera profesional. El que no posee la experiencia aportará una nueva visión, un nuevo enfoque y el que ya la vivió aportará (narrará) su conocimiento tácito sobre el proyecto o el puesto. Tanto si se trata de dos personas que se ayudan mutuamente en su crecimiento profesional como si se trata de *mentoring* grupal, con lo que se trabaja es con las diferentes experiencias para crecer tanto individualmente como en la construcción de la inteligencia colectiva de la organización.

⁷ Peer Mentoring, what is it?, My Peer Toolkit, Western Australian Center from health Promotion Research, 2010 <http://mypeer.org.au/planning/what-are-peer-based-programs/program-types/peer-mentoring/>

⁸ La generatividad en la vejez y su relación con el bienestar: ¿Quién más contribuye es quien más se beneficia? Feliciano Villar, Olatz López y Montserrat Celdrán, Servicio de Publicaciones Universidad de Murcia, 2012.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300029

El envejecimiento de la población trabajadora

El *mentoring* de desarrollo utiliza las técnicas y metodologías del mentoring clásico, fundamentalmente la narrativa (storytelling) y la mayeútica (el arte de preguntar) ya que al trabajar a partir de la experiencia busca hacer emerger y compartir el conocimiento tácito de los participantes.

Como ya he comentado el *mentoring* es la metodología que tímidamente están utilizando algunas empresas en España, más que para desarrollar el talento sénior, para acelerar la integración de nuevos empleados en la organización. Pocas empresas se atreven a ir más allá y abordar los desafíos que planteó la Unión Europea para 2016 y 2017 en su programa "Trabajos saludables en cada edad"⁹ y que define la Gestión de la Edad (*Age Management*) a partir de los siguientes elementos:

- Reclutamiento y selección: Poner el foco en las competencias y experiencia de los candidatos y promover la diversidad de edades en la incorporación a la empresa.
- Aprendizaje y Conocimiento: Transferencia del conocimiento y aprendizaje a lo largo de la vida.
- Desarrollo de Carrera: Teniendo en cuenta los diferentes ciclos vitales.
- Trabajo flexible: Teniendo en cuenta las diferentes necesidades de cada edad en cuanto al balance trabajo/vida personal.
- Promoción de la salud en el lugar de trabajo: Fomentando la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y el entorno laboral saludables.
- Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: garantizar la seguridad y la salud en el trabajo para los trabajadores de todas las edades mediante la realización de evaluaciones de riesgos sensibles a la edad y a la adaptación del lugar de trabajo.
- Rotación y redistribución de tareas: Planificación del trabajo que permita a los trabajadores conocer más de un puesto de trabajo para fomentar la flexibilidad, la adaptación al cambio y el conocimiento global de la empresa.
- Salida del mercado laboral y transición a la jubilación: Apoyar a los trabajadores de más edad en la planificación de su jubilación.

⁹ Trabajos saludables en cada edad, EU-OSHA European Agency for Safety and Health at Work, 2016
https://manager.eguides.osha.europa.eu/ES_es/list-themes

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Países con mayor conciencia del envejecimiento de sus plantillas como Japón, Canadá, Australia y también alguna experiencia interesante en Europa, están ya desarrollando programas y experiencias para aprovechar el talento sénior y abordar el alargamiento de la carrera profesional de los *Golden Workers*.

Programas en los que se promueve, por ejemplo, la intraemprendeduría, ya que el trabajador sénior, para mantener motivación y compromiso con la organización, necesita ser el responsable de su trabajo y de su propio desarrollo, necesita de nuevos retos que le devuelvan la ilusión y la curiosidad imprescindibles para mantener un proceso de aprendizaje continuo.

Actualmente, la supervivencia de la empresa pasa por diseñar un sistema que permita la gestión del conocimiento y la continua innovación. Un sistema que configure equipos multigeneracionales que combinen experiencia y novedad, conocimiento del sector, el mercado y el entorno, con conocimiento de tendencias y necesidades emergentes. Emprender tanto en el seno de la empresa como por cuenta propia requiere de una buena dosis de conocimiento del sector en el que se trabaja y de la experiencia de haber trabajado en diferentes proyectos, no sólo de tener una buena idea de negocio. Cualquier proyecto de emprendeduría debería contar con la figura del experto que ayude a posar firmemente los pies en el suelo y aporte conocimiento tácito sobre la viabilidad de una determinada idea. Proponer a un trabajador maduro su participación en un proyecto innovador le sacará de su zona de confort y provocará en él un nuevo inicio laboral, el relanzamiento de una carrera que en muchas ocasiones estaba estancada.

Otro tipo de programas proponen a los *Golden Workers* como especialistas en este nuevo ciclo vital, esta nueva madurez que yo llamo "madurescencia", transformándolos en especialistas en la llamada Silver Economy, un nuevo mercado centrado en este segmento de adultos maduros con necesidades y hábitos de consumo peculiares y diferentes de otros segmentos tradicionales como la juventud. Cultura, salud, deporte, cosmética, ocio... adecuados a esta nueva etapa vital propia del siglo XXI, el siglo del *Grey power*, en el que el permanente aumento de la longevidad alarga considerablemente la adultez y crea esta etapa en la que podemos retomar sueños y proyectos que en su día no pudimos realizar.

Y son habituales, por ejemplo en EEUU, los llamados empleados *boomerang*¹⁰, que vuelven a la empresa que abandonaron, o bien a causa de la crisis o para trabajar en

¹⁰ LinkedIn: Empleados boomerang son la nueva realidad laboral, Brendan Browne, LinkedIn, El Comercio S.A., Lima 13.10.2016

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/linkedin-empleados-boomerang-son-nueva-realidad-laboral-148205>

El envejecimiento de la población trabajadora

otro proyecto, y se reincorporan superada la crisis, ya que conocen bien la cultura de la empresa, a sus clientes y el sector y su integración no sólo es rápida, sino que puede ser mucho más beneficiosa que la incorporación de un nuevo colaborador que desconoce totalmente las características distintivas de la organización a la que se incorpora.

En España este fenómeno empieza a observarse tímidamente, ya que muchas de las salidas de la organización de los últimos años no han sido precisamente amistosas, y eso dificulta mucho que un profesional se sienta comprometido con la empresa. Pero con todo y con eso, y hablando de trabajadores sénior, es una opción muy interesante reincorporar talento experto en organizaciones en las que la pérdida de capital humano y de talento experto ha sido muy severa por culpa de la crisis que hemos venido padeciendo estos diez últimos años.

Una práctica frecuente en el caso de profesionales Sénior que han salido del mercado laboral es incorporarlos a la organización como *interim manager*¹¹ para resolver un problema concreto, por un tiempo limitado y para aportar el talento experto y el conocimiento de la organización que les permite abordar ese proyecto, conflicto o nuevo problema con la experiencia que poseen del entorno. Esta figura encaja con las nuevas formas de relación laboral que empiezan a convivir con el contrato temporal o indefinido. Se trata de la participación en proyectos concretos de *freelancers*, trabajadores autónomos, que una vez acabada su aportación al proyecto, se desvinculan de la empresa o participan en un nuevo proyecto de duración limitada. Se trata de una medida que permite la desvinculación progresiva hasta la jubilación, o seguir aportando a la organización en el caso de jubilados que quieren seguir en activo.

En este mismo sentido empiezan a aparecer comunidades de exempleados, tanto jubilados como aquellos que han salido de la empresa para trabajar por su cuenta, que colaboran con la empresa que se abre también a *partners*, proveedores y clientes en procesos de innovación abierta¹² que requieren de la aportación de todo el ecosistema empresarial y en los que el talento experto tiene mucho que aportar. Organizados en torno a una extranet, o incluso en la propia intranet de la organización, colaboran en *crowdsourcing* en el cambio y crecimiento de la organización.

¹¹ Interim Management, todo lo que necesitas saber sobre ello, E Punto, Centro de Negocios Cinc, Madrid, 2016.
<https://epunto.es/interim-management/>

¹² Hyperloop como ejemplo de innovación abierta para empresas, Javier Martín, newsletter Futurizable de Sngular, 31 marzo 2017.
<https://futurizable.com/innovacion-abierta>

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Se prevé (a raíz de la evolución de la pirámide de edad en España) que, dentro de unos veinte años, los mayores de 50 años constituyan casi la mitad de la población. Eso provocará, como ya he comentado anteriormente, el alargamiento de la vida productiva y desde los departamentos de Recursos Humanos sería bueno que empezaran a plantearse en invertir en la transformación de estos Trabajadores de Oro. Se invierten muchos esfuerzos y recursos en captar y retener nuevo talento que es escaso y por el que compiten todas las empresas de un sector. Pero, a la vista de las tendencias demográficas, sería seguramente más inteligente combinar esta lucha por el talento con el desarrollo y transformación del personal interno, con depositar en él nuestra confianza para conseguir su empoderamiento, que nos hará salir del pozo del más de lo mismo y crecer también como empresa.

Transformar a oficinistas administrativos en analistas de datos, gestores de grandes datos, mentores y formadores en conocimiento tácito, gestores del conocimiento y agentes de cambio, por poner algunos ejemplos. Considerar de esta manera al trabajador sénior como un maestro-aprendiz, siempre abierto a iniciar un nuevo proyecto, un nuevo aprendizaje. Convertir a esos empleados frustrados y en la torre de cristal de añoranza del pasado, en embajadores de la marca, procurando su dominio de la competencia digital, necesaria para hacer crecer su reputación que acrecentará también la reputación de nuestra empresa, dando visibilidad al talento experto de la organización.

Luchemos contra el edadismo incorporando a toda la diversidad de trabajadores de nuestra organización, sin distinción de edad (*ageless generation*), en la transformación que está provocando la cuarta revolución industrial en la que los trabajadores de edad tanto tienen que aportar.

23. Lantegi Batuak, soluciones, dispositivos, herramientas y metodologías innovadoras adaptadas a las personas con discapacidad intelectual que envejecen en entornos sociolaborales

Miguel Martín Zurimendi

*Médico del Trabajo y Ergónomo.
Fundación Lantegi Batuak.*

Resumen

Lantegi Batuak, entidad que promueve las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, viene mostrando una inquietud creciente ante el deterioro/envejecimiento de las personas que presentan una discapacidad intelectual.

Así, y respondiendo a esta inquietud, se ha desarrollado un estudio consistente en el diseño y puesta en marcha de soluciones, dispositivos, herramientas y metodologías para la detección precoz de este fenómeno y para la articulación de una respuesta adecuada a sus necesidades en los entornos socio-laborales que oferta.

Palabras clave: discapacidad intelectual, detección del deterioro, apoyos.

Abstract

Lantegi Batuak, entity that promotes employment opportunities for people with disabilities, has been showing a growing concern about the deterioration/ageing of people who have an intellectual disability.

Thus, and responding to this concern, has developed a study consisting of the design and implementation of solutions, devices, tools and methodologies for the early detection of this phenomenon and the articulation of an appropriate response to their needs in the socio-labour environments that offer.

Key words: Intellectual Disability, Deterioration Detection. Supports.

El envejecimiento de la población trabajadora

Presentación

Ante la necesidad de profundizar en el conocimiento de la nueva realidad del envejecimiento de las poblaciones, se han iniciado en los últimos años una serie de iniciativas en Lantegi Batuak a fin de dotarnos de respuestas adecuadas para su prevención.

El trabajo desarrollado constituye una iniciativa innovadora dirigida a promover el mantenimiento de estas personas en el entorno sociolaboral, ampliando el repertorio de actividades adaptadas, y articulando los apoyos individualizados más adecuados a sus nuevas necesidades.

Con ello se pretende prevenir, evitar o minimizar, el agravamiento de sus síntomas de deterioro, mantener sus mayores niveles de autonomía y desarrollo de sus capacidades y retrasar, en consecuencia, su necesidad de acceso a otros recursos más asistenciales.

El proyecto ha sido impulsado y apoyado por el Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia. Sus resultados son transferibles a otras organizaciones que, tanto en España como en otros países, prestan apoyos sociolaborales a este colectivo.

Su desarrollo ha consistido en la realización de las siguientes actuaciones y se han obtenido los siguientes productos:

- Realización de una Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia.
- Elaboración del Mapa sobre el estado del envejecimiento en el que se identifica el número de personas con discapacidad intelectual que reciben apoyos socio-laborales (en servicio ocupacional y en centro especial de empleo), según cada centro y su distribución en el Territorio de Bizkaia por sexo y edad.
- Diseño del Protocolo y herramienta para la detección del deterioro/envejecimiento de Lantegi Batuak y testeo sobre una muestra de más de 870 personas con discapacidad intelectual para su validación. Este Protocolo se ha concebido como una herramienta sencilla, que active una señal de alarma, ante la presencia de un posible deterioro y/o envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual.
- Identificación de los Perfiles de apoyo para todas las personas con discapacidad intelectual de Lantegi Batuak, en particular aquellas en situación de deterioro o envejecimiento.

- Identificación, diseño, preparación y ensayo de Técnicas y/o metodologías innovadoras de intervención que permitan dar una respuesta a las personas, que se encuentran en un proceso de deterioro y/o envejecimiento. En concreto se han aplicado las siguientes metodologías: Feldenkrais, Biodanza, salas de estimulación multisensorial en un espacio Snoezelen, salas multifuncionales y musicoterapia.

Se explican a continuación los elementos de contexto y antecedentes que han justificado el trabajo desarrollado y se detallan los objetivos perseguidos, las actuaciones realizadas y los resultados obtenidos en su realización.

Contexto y antecedentes

Lantegi Batuak, es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como fin promover y alcanzar la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Nace en 1962 y actualmente es la iniciativa empresarial de mayor dimensión en el ámbito del empleo protegido de Vizcaya. Genera oportunidades laborales para más de 2.300 personas con discapacidad intelectual, física, sensorial y trastorno mental, a través de actividades industriales y de servicios. Su ámbito de actuación es el Territorio de Vizcaya, en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Despliega sus apoyos para estas personas mediante varias modalidades de ocupación, posibilitándoles un itinerario de inserción en varias etapas, que van desde la orientación, la formación prelaboral o laboral, el servicio ocupacional y el centro especial de empleo, hasta el apoyo en los procesos de inserción laboral en empresas ordinarias.

Además, en los últimos años, Lantegi Batuak ha ido ampliando su abanico de actividades para dar servicio a las personas con discapacidad, buscando oportunidades laborales en nuevos sectores y adaptándose a las necesidades del mercado, y siendo la innovación uno sus sellos de identidad.

Del total de su plantilla, el 63% presenta alguna discapacidad intelectual; el 21% tiene discapacidades físicas o sensoriales; un 4% tiene algún tipo de trastorno mental; y el 12% restante lo compone personal sin discapacidad.

Un 35% de las personas con discapacidad intelectual (pdi) de la organización, tiene una edad comprendida entre los 40 y 50 años, y el 28% de ellas cuenta con 50 y más años (el 24% tiene entre 50 y 59 años y el 4% tiene 60 o más años). Estos porcentajes se vienen incrementando en los últimos años (en 10 años se ha multiplicado por 3 el número de pdi con 50 y más años). Por lo tanto nos encontramos ante una población bastante envejecida, con una clara evolución y tendencia de crecimiento.

El envejecimiento de la población trabajadora

El trabajo realizado se enmarca en esta realidad de progresivo incremento de sus personas con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento y ante la constatación de su deterioro prematuro y de que estas personas presentan necesidades suplementarias de apoyo.

En diversos estudios e investigaciones se concluye que el envejecimiento en estas personas se debe empezar a considerar a partir de los 50 años, y se plantea que este hecho suponga nuevas necesidades específicas de apoyo, comportando intensidades de apoyo profesional más elevadas.

También se destaca el reto que supone el incremento de la esperanza de vida de las personas con discapacidad intelectual. Por tratarse de un fenómeno relativamente reciente, la sociedad tiene un vago conocimiento del envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual.

Además, este deterioro/envejecimiento, entre otros ámbitos, incide en la pérdida/deterioro de capacidades y competencias en el ámbito laboral. Así con respecto a los siguientes aspectos que miden la capacidad de trabajo: actitud, perseverancia, polivalencia, disciplina, perseverancia y calidad de trabajo, la capacidad más afectada con la edad es la polivalencia.

Por otro lado, en los diferentes ámbitos laborales/ocupacionales, se constata una falta de detección de los problemas de salud mental y de las condiciones asociadas al envejecimiento, que permitan ajustes personales y apoyos para evitar el desarraigo del entorno en que la persona se encuentra.

En conclusión, la importancia que el envejecimiento puede tener en un porcentaje importante de personas que realizan su actividad diaria en un contexto laboral hace activar líneas de actuación que contribuyan a minimizar dicho impacto. Además, en el marco de la atención personalizada y de itinerarios individualizados que responden a cada una de las personas, se debe establecer la opción que más se adecue al/a la trabajador/a.

En definitiva, el deterioro/envejecimiento prematuro de las personas con discapacidad intelectual constituye una realidad con particulares implicaciones en el ámbito sociolaboral. Realidad sobre cuyo conocimiento se ha de profundizar para contribuir con respuestas innovadoras a la oferta de apoyos y servicios, desde las distintas políticas sociales, a estas nuevas necesidades.

Respuestas que, además, deben estar alineadas con el enfoque de envejecimiento activo de la OMS (Organización Mundial de la Salud), definido como el proceso en que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la

calidad de vida de las personas a medida que envejecen, permitiendo que las personas realicen su potencial de bienestar físico y social. En efecto, el envejecimiento activo es el proceso de hacerse mayor sin envejecer mediante el desarrollo continuo de actividades físicas, sociales y espirituales a lo largo de toda la vida.

Objetivos del trabajo desarrollado

- Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual a medida que envejecen, favoreciendo sus oportunidades de desarrollo para una vida saludable, participativa y segura (envejecimiento activo), consiguiendo que mantengan el máximo nivel de actividad y participación posible, contando con apoyos diversos y adecuados a sus necesidades de apoyo, consiguiendo de esta forma prevenir, retrasar o paliar las consecuencias o efectos de dicho deterioro, y mantener sus capacidades para su autonomía personal y participación en la comunidad.
- Mejorar sus condiciones de trabajo, incluida la salud y seguridad en el trabajo, así como las condiciones de ajuste socio-laboral, formación, adaptación ergonómica de los puestos de trabajo y medidas complementarias, que permitan una mayor y mejor calidad de vida para el colectivo de personas con discapacidad intelectual que envejece o sufre algún deterioro.
- Evitar la pérdida de puestos de trabajo entre el colectivo de personas con discapacidad intelectual que envejecen o sufren algún deterioro.
- Conseguir que las políticas sociales alcancen mayores cotas de sostenibilidad económica y uso eficaz de los recursos, mediante el diseño de apoyos innovadores que, además de ofrecer una respuesta más adecuada para la calidad de vida, participación e inclusión social de las personas, retrasen la demanda de recursos de corte asistencial o institucional más costosos.

Acciones realizadas

- Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia

Con el objeto de profundizar en el conocimiento del fenómeno del deterioro/envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual en entornos socio-laborales, su realidad y nuevas necesidades, se ha llevado a cabo un estudio de la situación actual del fenómeno.

El envejecimiento de la población trabajadora

Realizada con la participación de 700 personas, y con la aplicación de distintas técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación (encuesta, entrevistas, grupos focales, grupo de reflexión estratégica y seminarios de trabajo), esta investigación revela que las personas con discapacidad intelectual de Lantegi Batuak comienzan a percibir síntomas de envejecimiento a partir de los 50 años, pero también hay que tener en cuenta que muchas otras personas con edades más tempranas, presentan síntomas de deterioro que requieren actuaciones transversales previas.

En concreto se identifican los siguientes efectos del deterioro y/o envejecimiento con respecto a cada una de las dimensiones de la calidad de vida del Modelo de Apoyos Individuales de Lantegi Batuak:

- En la dimensión de bienestar físico y material se percibe un progresivo deterioro de la salud y mayores dificultades físicas y cognitivas, también en déficits en autocuidado, con mayores niveles de dependencia. Además, la situación de deterioro/envejecimiento de las personas está unida al envejecimiento/deterioro de sus familias.
- En la dimensión de bienestar emocional se observan síntomas de deterioro, por ejemplo, irritabilidad, cambios de humor, etc. En algunos casos se manifiesta aburrimiento y desmotivación con respecto a la actividad laboral. Son destacables los sentimientos de incertidumbre ante el futuro o de tristeza y duelo ante las situaciones de envejecimiento/deterioro de las familias.
- En la dimensión de desarrollo laboral: es fundamental la valoración y el efecto positivo que el trabajo tiene en general para estas personas: constituye una fuente de apoyo inestimable para su autoestima, autonomía, participación y desarrollo de una vida social y relacional. Se percibe una incidencia directa del deterioro y los déficits en el nivel y ritmo de productividad, en el rendimiento laboral, en su capacidad de trabajo y aprendizaje y, en consecuencia, menores posibilidades de reciclaje o reubicación. Se producen tiempos de inactividad cada vez más largos.
- En la dimensión de relaciones interpersonales: en muchos casos, las relaciones sociales que desarrollan estas personas se circunscriben a sus compañeras/os de trabajo y su familia. En principio los resultados del estudio no reflejan una influencia del deterioro en este ámbito, pero es apreciable un riesgo de soledad y aislamiento que se puede intensificar cuando la persona ya no está en Lantegi Batuak.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

- En la dimensión de integración en la comunidad: existe un riesgo de aislamiento de estas personas si no se articulan los apoyos suficientes y adecuados en el entorno comunitario, tanto en paralelo a su actividad laboral u ocupacional, como al finalizar la misma. Se han de permitir ajustes personales y apoyos para evitar el desarraigo del entorno en el que la persona vive.
- En la dimensión de autodeterminación: existe un claro riesgo de pérdida de autodeterminación como consecuencia de la pérdida de capacidades asociada al deterioro/envejecimiento. Asimismo en las habilidades de autoprotección y para la identificación de situaciones de vulneración de sus derechos y activación de mecanismos de defensa. También se observa una incidencia en la capacidad de participación en los diversos ámbitos del entorno comunitario.
- En la dimensión de derechos: no existe un nivel suficiente de garantía de derechos en lo que respecta a su situación económica, tanto en el caso de jubilación, como en el caso de la movilidad entre recursos: Centro especial de empleo - Servicio ocupacional - Centro de actividades diurnas/centro de día. No existe flexibilidad en el acceso, ni facilidad para pasar de un recurso a otro o de compatibilizar servicios y prestaciones. Por último, tampoco se garantiza un sistema de valoración de la discapacidad al servicio de las personas.

Esta investigación destaca, además, que la evolución de las situaciones de deterioro o envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual tendrán un carácter generalizado en el medio/largo plazo, por lo que resulta imprescindible anticipar respuestas y soluciones ante este importante reto: por parte de Lantegi Batuak, del conjunto de la sociedad, de las Administraciones públicas y del Movimiento asociativo.

Se concluye que resulta necesario disponer de un nuevo Sistema de empleo, ocupación y apoyos capaz de dar una respuesta, efectiva y no discriminatoria, a las necesidades evolutivas de las personas con discapacidad intelectual que envejecen o sufren deterioros significativos de salud, o tienen necesidad de apoyo suplementario por otras causas. Así como de adecuar, en el interno de Lantegi Batuak y, en función de la diversidad de estas necesidades, la oferta y diversidad de apoyos de carácter suplementario que puedan necesitar. Esto supone, entre otros cambios, construir un nuevo sistema de organización de los apoyos, con respecto a las personas con discapacidad intelectual, que presentan necesidades especiales, por motivo de deterioro/envejecimiento o por otras causas: un sistema basado en la gestión de la oferta de estos apoyos en base a gestión de la demanda/necesidad de los mismos.

El envejecimiento de la población trabajadora

Se trata de ofertar un mayor abanico de posibilidades de empleo, ocupación, actividades diurnas, y respuestas intermedias, con elementos de apoyo diverso y complementario. Vías que posibiliten la promoción y el acceso ascendente hacia fórmulas con mayores posibilidades de desarrollo laboral y, en el caso de personas en situación de deterioro o envejecimiento, fórmulas de adecuación a estas necesidades específicas de apoyo. Lograr modelos y metodologías innovadoras a partir de la experiencia práctica y la investigación aplicada y plantea una diversidad de propuestas y soluciones innovadoras para ello.

- Elaboración del mapa sobre el estado del envejecimiento en Lantegi Batuak

En el mismo se identifica el número de personas con discapacidad intelectual que reciben apoyos socio-laborales (en Servicio ocupacional con porcentajes de personas con más de 40 años y en Centro especial de empleo de más de 50 años, según cada centro y su distribución en el Territorio de Bizkaia, por sexo y edad.

- Sistema de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento y de situaciones de alerta por riesgo de deterioro/envejecimiento

Uno de los procesos de trabajo que se ha desarrollado ha sido el dirigido a testar el protocolo y herramienta de Lantegi Batuak dirigido a detectar las situaciones de deterioro/envejecimiento.

El sistema de valoración de situaciones de deterioro/envejecimiento implica una metodología de trabajo (alineada con el modelo de apoyos individuales) y la consideración de nuevas variables de envejecimiento introducidas en el Método de perfiles de Lantegi Batuak como son:

- Memoria; es la capacidad de retener, almacenar y evocar información.
- Cansancio, entendido como un estado de fatiga y falta de fuerza que muestra la persona.
- Tristeza y apatía, entendido como un estado de ánimo que comporta pesar, malestar, falta de vitalidad e interés.
- Irritabilidad y cambios de humor, entendido como la propensión a enfadarse y a cambiar rápidamente de estado de ánimo.
- Aislamiento, entendido como la tendencia de una persona a evitar relacionarse con otras personas, relacionándose poco o de manera poco significativa.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Un equipo profesional (Equipo PAI), que conoce a la persona, aplica e interpreta los resultados de las variables complementarias, junto con otras fuentes de información, a fin de determinar si la PDI se encuentra o no en una situación de deterioro/envejecimiento, contando para ello con la ficha de valoración de deterioro/envejecimiento

- Identificación de los perfiles de apoyo para las personas en situación de deterioro o envejecimiento

Se trataría de activar el repertorio de actividades dirigidas a paliar el deterioro y potenciar el envejecimiento activo de las personas con discapacidad intelectual, con apoyos flexibles y adecuados para mantener sus capacidades y retrasar su deterioro, mediante el diseño de los programas de apoyo adecuados para la respuesta a estas nuevas situaciones de necesidad y que permitan mejorar su calidad de vida y participación.

Son los siguientes:

- Perfil de necesidades de apoyo de intensidad baja – “Modelo A”: corresponde al actual modelo de Servicio Ocupacional de Lantegi Batuak. El perfil de capacidades, abarca dos grandes grupos de personas: aquellas que pueden transitar al empleo, bien sea protegido u ordinario. Con este grupo la finalidad es la progresión en su itinerario. Y un segundo grupo de personas que, presumiblemente, permanezcan en un servicio ocupacional, y con los que se trabaja la mejora continua de sus capacidades.
- Perfil de necesidades de apoyo de intensidad media – “Modelo B”: incluye a aquellas personas que estando en el Servicio Ocupacional, requieren un mayor nivel de apoyos, para seguir desarrollando una actividad ocupacional.

El contenido de los apoyos en el Modelo Egokiplan del Servicio Ocupacional (SO) para personas con discapacidad intelectual en deterioro/envejecimiento se define considerando las dimensiones de calidad de vida del Modelo de Apoyos Individuales de Lantegi Batuak (bienestar físico y material, bienestar emocional, desarrollo laboral, relaciones interpersonales, integración en la comunidad, autodeterminación y derechos).

Hay que tener en cuenta, además, que todos los apoyos centrados en la persona, se establecen, diseñan, trabajan y evalúan desde el Plan de Apoyos Individualizado (PAI). Es decir, que cada persona va a requerir una composición y combinatoria distinta de cada uno de estos apoyos, adaptada a las necesidades concretas de apoyo que presenta.

El envejecimiento de la población trabajadora

En lo que respecta a las dedicaciones profesionales, en el Modelo Egokiplan, se produce una intensificación de los apoyos para cubrir las necesidades de cada pdi en situación de deterioro/envejecimiento, con una mayor personalización e individualización en los apoyos requeridos.

- Identificación, diseño, preparación y ensayo de técnicas y/o metodologías innovadoras de intervención que permitan dar una respuesta a las personas, que se encuentran en un proceso de deterioro y/o envejecimiento.

Uno de los procesos del proyecto ha consistido en ensayar nuevas técnicas con el fin de estudiar su eficacia en la mejora de aspectos relacionales, afectivos, de propiocepción, motricidad, etc., y valorar en cada caso si promueven el desarrollo y si contribuyen a prevenir y/o reducir síntomas de deterioro/envejecimiento. Estas nuevas metodologías se han de incorporar como parte de las actividades no laborales que se contempla en el Modelo Egokiplan.

En concreto, se han ensayado las siguientes técnicas: Feldenkrais, Biodanza, salas de estimulación multisensorial en un espacio Snoezelen, salas multifuncionales y Musicoterapia.

Se recoge a continuación un resumen de las metodologías ensayadas y los resultados obtenidos:

- Feldenkrais.

El método Feldenkrais, técnica de terapia corporal, es un sistema pedagógico que ofrece la posibilidad de tomar conciencia del propio cuerpo a través de patrones corporales y facilita. Su objetivo es desarrollar la autoconciencia y perfeccionar la capacidad de aprender, propia del sistema nervioso. Para aprender a aprender, esta metodología trabaja sobre nuestra organización a nivel de movimiento, teniendo en cuenta el importante componente motriz de la autoimagen en nuestro sistema nervioso.

Con la aplicación de esta técnica se obtienen los siguientes resultados:

- Se ha logrado mejorar la actividad física de las personas con discapacidad intelectual. Ya que la propia actividad, en sí misma, supone un compromiso claro con la actividad física.
- Se ha conseguido mejorar la capacidad aeróbica; algo que queda patente en las valoraciones más cualitativas como en las pruebas más estadísticas y en

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

la comparativa con el grupo control, donde se observa una mejoría en prácticamente todos los parámetros valorados.

- Se ha aumentado el nivel de autoconocimiento sobre su propio cuerpo, así como la autopercepción sobre sus movimientos, las distintas partes de su cuerpo, movilidad Y funcionamiento.

De acuerdo a los resultados del estudio de investigación desarrollado en paralelo por la Facultad de fisioterapia de la UPV/EHU, las personas que fueron objeto de esta intervención mejoraron las pruebas de movilidad y equilibrio. En dicho estudio se utilizaron como pruebas evaluatorias el análisis de la estabilidad mediante plataforma estabilmétrica, y pruebas funcionales como la velocidad al caminar la elevación de una silla y el equilibrio de pie.

- Biodanza.

Es una técnica que trabaja fundamentalmente el ámbito afectivo- relacional. Es un sistema vivencial que nos ayuda a expresar nuestra identidad de manera saludable, divertida, grupal; mejora considerablemente nuestra salud emocional, porque posibilita la expresión emocional, en un ambiente de protección y respeto, libre de juicio, un espacio de nutrición y sensibilidad.

Con la aplicación de esta técnica se persiguen estos objetivos:

- Permitir la construcción de lazos entre las personas.
- Nuevos contextos de actividad que enfaticen en la creación de relaciones sociales satisfactorias.
- Reconocer los diversos intereses de las personas y ofrecer variedad de roles activos.
- Ayudar a incrementar el contacto afectivo y la participación social, así como sus capacidades cooperativas y grupales. En definitiva, el desarrollo bio- psico-social de las personas.

En las evaluaciones finales, se observa que las pdi partícipes en Biodanza han mejorado, tras la aplicación de la metodología, en todos los aspectos considerados: sinergismo, control, ritmo, fluidez, extensión, levedad, expresividad, equilibrio, eutonía, fluidez con el otro, coordinación rítmica, sincronización rítmica, sincronización melódica, encuentros en feedback.

El envejecimiento de la población trabajadora

Las principales mejoras entre la evaluación inicial y final se observan en los siguientes aspectos: extensión, sincronización rítmica, expresión de la identidad, movimiento con expresividad y fluidez. Los aspectos en los que se observa una diferencia menor son los de equilibrio y tomar la iniciativa.

- Salas de estimulación multisensorial en un espacio Snoezelen.

Se trata de proporcionar, en unos entornos especialmente diseñados, la oportunidad de que las personas dispongan de un espacio y tiempo de bienestar emocional, relajación y de contacto con un medio estimulante.

Los elementos principales que han de estar presentes en un espacio Snoezelen se seleccionan en función del tipo de sistema sensorial que estimula:

- Elementos táctiles: fibras ópticas, elementos de texturas diferentes, sensaciones de temperaturas variadas.
- Elementos vibratorios: se pretende con estos objetos provocar vivencias de sensaciones vibratorias, muy asociadas al sentido auditivo.
- Elementos vestibulares: la sensación vestibular está al equilibrio y es fundamental para trabajar el tono muscular y aumentar el control de la lateralidad corporal.
- Elementos visuales: la pretensión es la de estimular el sentido de la vista mediante la vivencia de unas sensaciones visuales a las que de otra manera no tendría acceso la persona con discapacidad intelectual.
- Elementos auditivos: persiguen mejorar la comunicación oral y se utiliza tanto la música como la propia voz de la persona que está llevando la sesión.
- Elementos gustativos y olfativos: se estimulan las sensaciones olfativas y por otra parte proporcionar las diferentes sensaciones al paladar (agrio, dulce, salado, etc..)

En las evaluaciones cualitativas se ha observado que se valora como una de las metodologías con mejor acogida y muy satisfactoria para las personas partícipes. Los profesionales muestran su sorpresa positiva por los resultados que están observando y ha supuesto una metodología muy motivadora para las/los profesionales que han participado. Algunas familias transmiten que han variado la motivación de sus familiares a acudir al centro y que su interés por acudir a las sesiones se extendía a toda la semana.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

- Espacios multifuncionales.

Se trata de espacios versátiles que posibiliten diferentes usos, como la aplicación de nuevas tecnologías (TICS) y de programas educativos, terapéuticos y culturales, con realidad virtual, cuyo objetivo es trabajar la estimulación neurocognitiva, y la autopercepción quinestésica y del equilibrio entre otros.

También se lleva a cabo la realización de dinámicas de grupo, formación y trabajo en equipo, dando respuesta al fomento de las habilidades sociales, la comunicación interpersonal, y otros temas más innovadores propuestos por Lantegi Batuak como la terapia asistida por animales de compañía, o los derechos ciudadanos o la autodeterminación o concienciación de hábitos saludables (por ejemplo: alimentación y prevención de consumos perjudiciales, protección en el uso de redes sociales, etc...).

Se han desarrollado Clubs de lectura fácil, que potencian la inclusión e integración social de nuestro colectivo a través de la lectura, ya que en una sociedad basada en la información y el conocimiento, las dificultades de la comprensión lectora marginan a algunos colectivos a la hora de utilizar la lectura como vehículo de comunicación, información, formación y ocio.

Se lleva a cabo también el Video fórum y la proyección de películas, utilizando soportes visuales con temáticas accesibles y de interés para las personas de nuestra organización, se plantean a debate y se dan a conocer realidades sociales y vitales cotidianas y novedosas.

Se fomenta el uso de artes plásticas y/o manualidades, como instrumento para el desarrollo de la creatividad y las emociones, a la vez que pretendemos fomentar la filosofía del reciclaje y la reutilización, como medio para alargar la vida a los diferentes materiales y darles un uso gratificante.

Así mismo en estos espacios se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Centro de teatro y expresión corporal. Espacio en el que las personas podrán experimentar situaciones vitales y emocionales mediante representaciones teatrales o performances.
- Trabajo corporal y relajación. Realización de ejercicios físicos para la promoción de la salud. Siendo conscientes del aumento del sedentarismo y de la carga añadida que supone el envejecimiento en nuestro colectivo queremos establecer unas rutinas que favorecerán estilos de vida más saludables, y la

El envejecimiento de la población trabajadora

prevención y mejora de la salud mediante, ejercicios de estiramientos y trabajo corporal

- Zona de descanso, y recuperación funcional cuyo fin último será la prevención del deterioro y el mantenimiento de las capacidades.

- Musicoterapia.

Consiste básicamente en un acercamiento entre personas, con la utilización de la música y los instrumentos musicales como objetos intermediarios y como objetos principales de encuentro. Entre las técnicas se encuentran la escucha, la improvisación musical, la ejecución instrumental y vocal, diferentes formas de expresión corporal, etc.

Resultados obtenidos

Se ha puesto en marcha un Protocolo y herramienta para la detección precoz de situaciones de deterioro/envejecimiento a 871 personas con discapacidad intelectual en deterioro/envejecimiento cuyo testeo se ha preparado y puesto en marcha mediante su aplicación

Más de 350 personas con discapacidad intelectual han participado en nuevas técnicas identificadas, preparadas y puestas en marcha (Feldenkrais, Biodanza, salas de estimulación multisensorial en un espacio Snoezelen y salas multifuncionales) con el fin de estudiar su eficacia en la mejora de aspectos relacionales, afectivos, de propiocepción, motricidad, etc., y valorar en cada caso si promueven el desarrollo y si contribuyen a prevenir y/o reducir síntomas de deterioro/envejecimiento.

Con carácter general, se ha constatado el impacto positivo de estas metodologías en el mantenimiento y mejora de capacidades (actividad física, capacidad aeróbica, autoconocimiento, autopercepción, movimiento, funcionamiento, potenciación de roles activos, mejora de la capacidad para las relaciones interpersonales, contacto afectivo y la participación social, aumento del nivel de relajación, disminución de las conductas disruptivas, aumento del bienestar personal y de la motivación por acudir al centro ocupacional, mejoras en estimulación cognitiva, mejoras en inclusión comunitaria, mejoras en hábitos para el autocuidado y cuidado de la salud). Ello además de la satisfacción manifestada por las pdi beneficiarias de estas metodologías con su participación en ellas y de los profesionales.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Se han creado nuevos perfiles de necesidad y contenidos de los programas específicos de apoyo adecuados para la respuesta a estas nuevas situaciones de necesidad identificados.

Más de 40 profesionales de Lantegi Batuak con amplia trayectoria y conocimiento en el apoyo a personas con discapacidad intelectual en el ámbito socio-laboral han participado activamente en la creación y diseño de nuevas respuestas y soluciones para adaptar los apoyos a la evolución de las necesidades de este colectivo en su itinerario vital.

Todas estas propuestas de soluciones, herramientas y metodologías son transferibles a otras entidades y a otros entornos socio-laborales.

Por todo ellos se plantea el interés de avanzar en la sistematización de la innovación en estas prácticas y en su evaluación.

A todos los documentos en los que se recogen los resultados de las actuaciones realizadas se puede acceder a través de la página web de Lantegi Batuak en el siguiente link: <http://www.lantegi.com/publicaciones/>

24. Gestión de la Edad en la Empresa. Reto y Oportunidad

Matilde Lahera

*Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SNS-O.
COP de Navarra.*

Resumen

Poner en valor el capital humano de mayor edad en la empresa supone un plus de beneficio y calidad para la organización y las personas que la componen. A modo de recomendaciones se proponen una serie de medidas destinadas a mantener un entorno de trabajo saludable que facilite el desempeño y el mantenimiento de la salud de las personas. Se muestran algunas actuaciones desarrolladas en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales que tienen en cuenta la edad como factor a considerar en el establecimiento de medidas preventivas.

Palabras clave: edad. trabajo. salud. beneficio. oportunidad. reto.

Abstract

Showcase the old age human capital in the company is a profit and quality improvement for the organization and the people who compose it. As a recommendation, a series of measures are proposed to maintain a healthy working environment that facilitates the performance and maintenance of people's health. Some actions developed in the field of prevention of occupational hazards that take into account age as a factor should be considered when carrying out preventive measures.

Key words: age, work. health, profit, opportunity, challenge.

Introducción

En los últimos años, en el ámbito de los factores de riesgo psicosocial, han aparecido numerosas iniciativas relacionadas con la gestión de la edad en el trabajo. Es un hecho que todos envejecemos y la población trabajadora también y que la suma de los años trabajados y las condiciones en las que se trabaja pueden afectar a la salud.

En este marco Mutua Navarra presenta un proyecto de colaboración al Colegio Oficial de Psicólogos (COP) de Navarra. Fruto de esta cooperación se crea el grupo de trabajo "Envejecimiento activo de la población laboral" que inicia un estudio de la edad y su relación con el trabajo desde un abordaje que pretende ser integral.

La aproximación al binomio edad/trabajo se hace desde distintas perspectivas:

- Desde la Fisiológica, hay una serie de cambios fisiológicos inherentes a la edad.
- Desde la Salud, el impacto de la edad sobre la salud y la generación y/o agravamiento de determinadas patologías.
- Desde la Gestión de los Recursos Humanos, en la empresa: fortalezas y debilidades del capital humano de mayor edad en la empresa y su percepción por otros grupos de edad.
- Desde la Prevención de Riesgos Laborales, que persigue la adecuación de las condiciones de trabajo a las distintas edades para evitar la aparición de daños derivados del trabajo y facilitar la adecuada realización de las tareas sin riesgo para la seguridad y la salud de las personas.

Con todo esto e intentando transmitir una visión en positivo de la gestión de la edad como elemento de valor para las organizaciones, elaboramos una serie de recomendaciones recogidas en el manual "Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad" que pueden ser de utilidad a las empresas en la gestión de la edad como factor a tener en cuenta tanto en el ámbito de los recursos humanos como en el de la prevención de riesgos laborales. En esta publicación se trata de poner en valor la edad como un factor individual que aporta beneficios a la empresa en concreto y a la sociedad en general. Se trata de vencer estereotipos muy arraigados en una sociedad en la que se vende juventud eterna como reclamo, que asocia únicamente el binomio edad/trabajo con daños a la salud, accidentes de trabajo, menor productividad, necesidades especiales,...

Fundamentos de la gestión de la edad

Esta actuación está en la línea de las diferentes estrategias europeas que orientan a alargar la vida laboral y estimular el mantenimiento de los trabajadores mayores en el mercado. El perfil demográfico europeo nos muestra un progresivo envejecimiento de la población y unas bajas tasas de natalidad que tendrán un impacto directo en la reducción del número de personas en edad de trabajar y en un desplazamiento de la población ocupada hacia intervalos de más edad, con lo que es previsible que aumente la proporción de trabajadores de mayor edad.

Hacemos de la estrategia "55 y más" el respaldo legislativo de nuestro estudio. Se trata de la estrategia global para el empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad 2012-2014, que constituye el instrumento que establece el marco general de las políticas dirigidas a favorecer el empleo de las personas de más edad, considerándose como tales a los trabajadores y a las trabajadoras de más de 55 años, sin perjuicio de que determinadas medidas puedan tener una aplicación más temprana. Aunque esta estrategia marca como objetivos la protección y el mantenimiento del empleo del colectivo de trabajadores de mayores de 55 años, alargando la vida laboral, incentivando su contratación o retrasando la edad de jubilación, la realidad es que la empresa es reacia y parece inclinarse hacia la contratación de trabajadores de menor edad.

Es difícil acabar con esta tendencia cuando la realidad socioeconómica nos muestra una situación no muy halagüeña, con tasas muy altas de paro juvenil y con la salida incentivada del mercado laboral a partir de una determinada edad como medida para mejorar las cifras de paro juvenil. En este panorama, donde la edad se convierte en un factor de discriminación en el acceso al trabajo y a la contratación, nuestro objetivo y reto es poner en valor el potencial de los trabajadores y trabajadoras de más edad. Echando una mirada fuera de nuestras fronteras observamos, por ejemplo que el Instituto Finlandés de Medicina del Trabajo lleva más de veinte años planteándose cómo retener el potencial de los trabajadores y desarrollarlo, de forma que por un lado se alargue la vida laboral, y por otro lado, los trabajadores alcancen la edad de jubilación en el estado de salud más intacto posible (Ilmarinen, 2006).

Esto exige que la sociedad se implique en el reconocimiento del valor de la aportación a la empresa de las personas de este grupo de edad no tanto físico, pero sí de oportunidad y productividad. Un trabajador con mayor edad aporta experiencia, conocimiento, compromiso y motivación a la organización. El reto de mantener en la empresa a este grupo de personas aporta valor, aptitudes y capacidades en el marco de la gestión de la diversidad. Para conseguirlo uno de los factores claves de productividad será la formación y la prevención en materia de salud.

Beneficios de la gestión de la edad

La gestión del conocimiento de los trabajadores de mayor edad aporta valor añadido a la empresa y contribuye a aumentar la competitividad de la organización. La transferencia de los conocimientos, habilidades y experiencia de la plantilla de mayor edad favorece la adaptación de los más jóvenes y la adquisición de las competencias necesarias, a la que vez que se aumenta la motivación y bienestar en el trabajo de las personas y el sentimiento de pertenencia a la empresa. Se retiene el talento en la empresa y se contribuye a la permanencia y transmisión del conocimiento, las personas de mayor edad adquieren responsabilidad y autoridad por el reconocimiento de su valía profesional, a la vez que aumenta la flexibilidad y adaptabilidad en los puestos de trabajo.

Se trata de cuidar la capacidad laboral de las personas, ese potencial que tenemos de realizar una determinada tarea en un tiempo determinado, haciéndola acorde a las exigencias del trabajo; es decir, puestos de trabajo diseñados no sólo contemplando las demandas de la tarea, sino teniendo en cuenta a la persona y su proceso de envejecimiento.

La capacidad laboral, entendida como un factor de riesgo psicosocial, se ve influida por la interacción de varios factores relacionados con el trabajo y la persona:

- Las condiciones 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.
- La red de apoyo social inmediato en el trabajo: compañeros, superiores...
- La formación y competencias individuales.
- El estado individual de salud tanto a nivel físico como psíquico.

La relación entre las demandas del trabajo y las capacidades de la persona nos proporciona la capacidad de trabajo individual. Cuanto mayor sea el equilibrio entre ambas, mejor será la capacidad de trabajo.

Además del estado de salud, como personas contamos con una serie de características individuales que nos hacen distintos y condicionan la percepción que en cada momento podamos tener de las condiciones de trabajo. Así la actitud, los valores, la motivación, las experiencias previas o la educación recibida van a actuar como filtro de nuestra percepción del trabajo y condicionaran, beneficiando o dificultando, la relación con las exigencias del trabajo.

Fomentar la capacidad para el trabajo

Las actuaciones enmarcadas en la gestión positiva de la edad tienen como finalidad mantener la salud de los trabajadores y la calidad de su trabajo buscando el equilibrio entre las exigencias de las tareas y los recursos y capacidades necesarias para hacerles frente.

La capacidad de trabajo de los trabajadores mayor edad se va a ver influida por:

- La salud y sus capacidades funcionales.
- Las competencias y la educación.
- Los valores, actitudes y motivación.
- Vida laboral: entorno de trabajo, demandas físicas/mentales, comunidad de trabajo y su organización.

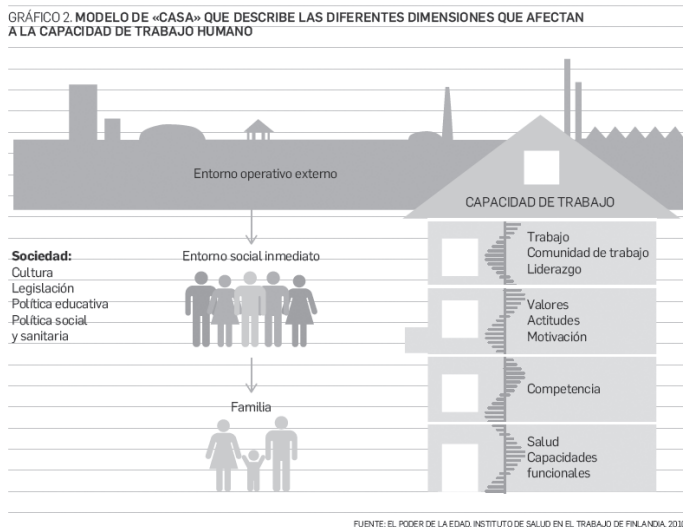
Los tres primeros factores hacen referencia a sus características individuales, a los recursos con los que cada persona cuenta para hacer frente a las exigencias del trabajo. El cuarto factor se refiere a las condiciones en las que se realiza el trabajo, y comprende: las características de los locales, instalaciones, equipos, productos...; la naturaleza y características de los agentes físicos, químicos, biológicos existentes; los procedimientos de utilización; y todas las características del trabajo relativas a su organización y ordenación.

La relación entre los recursos individuales y las condiciones de trabajo determinará la capacidad de trabajo, a mayor equilibrio en la interacción mejor capacidad de trabajo. El desequilibrio entre ambos factores nos indicará la necesidad de buscar adaptaciones y ayudas en uno u otro factor. Además del trabajo, cada persona tiene una familia y un entorno social inmediato que pueden contribuir a favorecer o desfavorecer este equilibrio.

El Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia representa estos cuatro factores gráficamente en forma de una casa de cuatro plantas, donde cada planta representa a un factor

Visualmente este modelo explica que las medidas a adoptar para la mejora de la capacidad de trabajo se deben dar en los cuatro niveles para lograr su efectividad.

El envejecimiento de la población trabajadora



La mejora de la capacidad de trabajo pasa por trabajar las fortalezas y debilidades vinculadas a la edad, potenciando las primeras e intentando paliar las segundas.

Actuaciones “55 y más”

Con esta publicación se pretende transmitir un mensaje positivo sobre una realidad que nos afecta a todos, la edad. Sensibilizar acerca del valor de la edad en el ámbito organizacional, que las personas de más edad sean valoradas por lo que aportan, no solo por los años que tengan. Todo ello en un entorno saludable de trabajo, donde la actitud: quiero seguir trabajando vaya en paralelo con la aptitud: puedo seguir trabajando.

“55 y más” ofrece un compendio de propuestas de actuación a las organizaciones dentro de un modelo de gestión integrada y participativa de la edad en el marco de la diversidad de personas. Con el objetivo de que la plantilla de más edad sea valorada por lo que aporta, no por los años que tenga.

Las Actuaciones “55 y más” se agrupan en cuatro bloques:

- Salud y competencias funcionales: intervenciones organizativas e individuales que faciliten y apoyen la adquisición y mantenimiento de comportamientos, habilidades y hábitos saludables, como pueden ser: campañas informativas, talleres o seminarios, cursos de formación, prescribir la actividad física individualizada, actividades para el fomento del bienestar.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

- Competencias: actuaciones que promuevan el mantenimiento de la competencia profesional para mejorar la capacidad laboral y la empleabilidad como pueden ser: formación en el puesto de trabajo, favorecer el acceso a la formación, retener el talento, gestionar el conocimiento, acuerdos de empleo.
- Valores actitudes y motivación: actividades orientadas a transmitir una visión positiva de la edad como por ejemplo: gestión de la edad con enfoque positivo e integral, espacios de debate y grupos de trabajo, equipos mixtos de trabajo multi-generacionales y tareas compartidas, compromiso necesario para el cambio de actitud, aumentar la flexibilidad, motivar.
- Vida laboral: actuaciones orientadas a la búsqueda de entornos saludables de trabajo que no dañen la salud de las personas, algunas de estas: adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de la edad, reducir la carga física, diseñar y configurar métodos de trabajo que se ajusten a la evolución de las capacidades, adoptar medidas compensatorias, facilitar la participación en la toma de decisiones, facilitar el retorno al trabajo tras sufrir una lesión o enfermedad prolongada.

El éxito de estas medidas así como de una gestión positiva de la edad dependerá de que haya un compromiso y un respaldo por parte de la Dirección, de un entorno de recursos humanos favorable que valore a las personas por su valía y no únicamente por su edad, de unas estrategias flexibles que contemplen la variabilidad, y del compromiso de las personas de este grupo de edad en la participación e implicación en este proceso.

Actividades para integrar la edad en la gestión de la PRL

La edad tendrá que estar presente en las distintas actuaciones preventivas. La mejora de la calidad de vida de los trabajadores mayores mediante la adopción de estrategias preventivas que eviten o minimicen la aparición de problemas asociados a las condiciones de trabajo contribuye a mejorar la capacidad de trabajo.

- Evaluación de riesgos: identificación y valoración de todas aquellas condiciones de trabajo desfavorables que puedan comprometer la salud de las personas de más edad para evitarlas o modificarlas. Entendiendo salud en el sentido más amplio de bienestar físico, psíquico y social, y no meramente como ausencia de enfermedad. Y, también, identificación y valoración de aquellas condiciones de trabajo favorables que generan bienestar para reforzarlas.
- Vigilancia y promoción de la salud: como proceso individual que busca velar por el mantenimiento de la salud de la persona, incluyendo desde la detección temprana

El envejecimiento de la población trabajadora

de cualquier efecto nocivo del trabajo hasta la promoción de hábitos saludables que mejoren la calidad de vida.

- Formación e información del trabajador: como ayuda a la capacitación individual. La adquisición de nuevas competencias y habilidades o la actualización de las presentes, proporcionará a la persona un mayor control sobre el trabajo y favorecerá la integración en el equipo de trabajo y el aumento de la motivación.
- Adaptación y/o cambio de puesto: en los casos en los que las condiciones de trabajo puedan suponer un riesgo para la salud por la disminución de las capacidades funcionales inherentes a la edad, se hará necesaria la adaptación del puesto de trabajo utilizando medidas compensatorias que faciliten la ejecución de trabajo. Si esto no fuera posible o la carga de trabajo sea excesiva, se optará por cambiar a otro puesto con menor carga física donde las exigencias puedan ser asumidas sin riesgos para la salud.

Actuaciones en el servicio navarro de salud – osasunbidea (sns-o)

En el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS-O) aunque no se cuente con una estrategia específica de gestión de la edad, sí se contempla este factor desde la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

En el marco de la PRL la edad es tratada desde una perspectiva individual como una variable a tener en cuenta dentro de la vigilancia específica de la salud. Algunas de las medidas contempladas en la política de gestión de personal y de PRL son:

- En los procesos de reubicación por motivo de salud la edad actúa como un criterio de desempate. Ante dos candidatos idóneos para un puesto de trabajo, el nuevo puesto se asignará a la persona de mayor edad.
- La concesión de reducciones de jornada de trabajo por motivo de edad, se puede solicitar reducir la jornada en 1/6, un 1/3 o 1/2 de su duración, por haber cumplido 55 años, la concesión está supeditada a las necesidades del servicio.
- En las listas de contratación del SNS-O tienen preferencia los candidatos de más de 55 años, excepto en las listas de contratación de celadores.
- Posibilidad de permanecer en el servicio activo del personal del SNS-O que supone continuar prestando servicios hasta alcanzar la edad máxima de los 70 años
- Desde el 1 de mayo de 2005, el SNS-O lleva a cabo la exención voluntaria de la realización de guardias a mayores de 55 años.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

- En la vigilancia de la salud específica, la periodicidad no la marca la edad si no el estado de salud y los riesgos presentes en el puesto de trabajo, así como la aplicación de cuantas pruebas complementarias se estime conveniente.
- Se realizan todas aquellas adaptaciones individuales del puesto de trabajo motivadas por los efectos de la edad sobre la salud o que la edad suponga un factor de riesgo agravante para la aparición de daños a la salud, a instancias del trabajador o de sus responsables.
- Con el objetivo de mantener al personal en condiciones óptimas de salud a lo largo de toda su edad laboral y en el fomento y adquisición de hábitos saludables, desde el SPRL del SNS-O se llevan a cabo distintos programas de promoción de la salud.

En este momento en el SNS-O se está trabajando, con los distintos agentes sociales y los propios trabajadores y trabajadoras, en diversos factores organizativos directamente relacionados con la salud y con la edad, como pueden ser la duración de algunas jornadas, con el objetivo de modificar el tiempo de trabajo para que no constituya en sí mismo un riesgo para la salud de las personas.

Otras actuaciones

En el resto de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, en esta misma línea, la edad se considera como un criterio de desempate en los procesos de reubicación por motivos de salud, resolviéndose a favor de la persona de mayor edad. Las personas mayores de 55 años pueden solicitar la reducción de la jornada de trabajo por motivo de edad. Se contemplan, entre otras medidas, la limitación de la carga de trabajo, por ejemplo en docentes con una reducción de horas lectivas a partir de los 58 años, o la limitación o exención en la realización de determinadas tareas en el cuerpo de Bomberos o de Policía Foral.

En el ámbito de estos dos Servicios de prevención, del departamento de Educación y del resto de la Administración Foral, se realizan todas aquellas adaptaciones individuales del puesto de trabajo motivadas por los efectos de la edad sobre la salud o que la edad suponga un factor de riesgo agravante para la aparición de daños a la salud, y en la vigilancia específica se trata de manera individual cada situación de salud. En todos los casos se trabaja para mejorar la relación y la adecuación de la persona con sus condiciones concretas de trabajo y que ni éstas ni la edad supongan un riesgo más para la salud.

En definitiva se trata de promover un cambio a positivo en la percepción de la edad, crear una opinión social favorable respecto a la aportación de los trabajadores de más

El envejecimiento de la población trabajadora

edad y ofrecer propuestas organizativas e individuales para mejorar la capacidad de trabajo ya que todos estamos expuestos a la edad y sus efectos.

Bibliografía

- *Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad*. Colección recomendaciones para una Empresa Saludable. 05. Pamplona, 2013.

25. Experiencias reales de la Gestión de la Edad en las Empresas

Carlos Calleja

Socio fundador de VERSSUS Libros.

Resumen

Es un hecho que España se está convirtiendo en uno de los países de mayor longevidad al mismo tiempo que adolece de un bajo porcentaje de población trabajadora a partir de los 55 años. Esto es una situación insostenible que ya está teniendo respuesta por parte de la Administración Pública, Empresas y Profesionales. La administración pública deberá propiciar un entorno laboral más flexible, al tiempo que empresas y profesionales adoptarán formas de trabajo distintas a las heredadas del siglo XX. La *Silver economy* y el emprendimiento senior son dos opciones que cobran cada vez más importancia y que en el presente siglo serán una alternativa real para que empresas e individuos aprovechen activamente el beneficio de la mayor longevidad y esperanza de vida. Como comentan los autores del libro *La Vida de 100 Años*, tendremos que dedicar más tiempo a reinventarnos profesionalmente y menos tiempo al ocio y a la diversión.

Palabras clave: La Vida a los 100 años, *Silver economy*.

Abstract

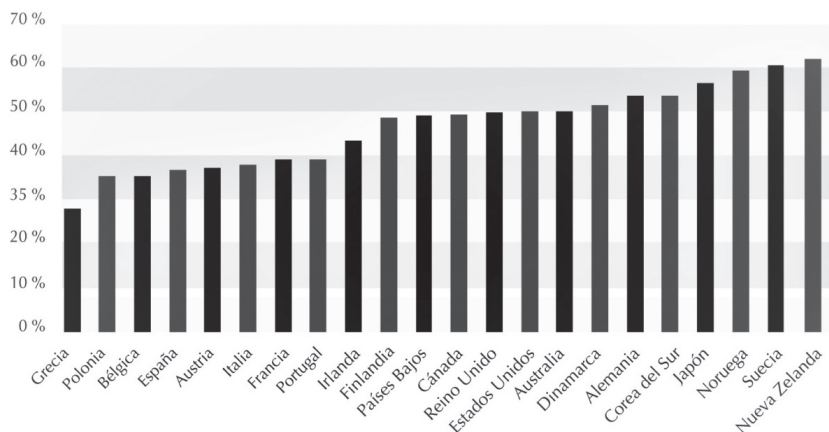
Spain is becoming actually one of the most long-lived countries and at the same time suffers a low rate of working population older than 55. This is an untenable situation that is already being answered by the public administration, companies and professionals. Public administration should promote a more flexible working environment, while companies and professionals will adopt different forms of work than those inherited from the twentieth century. The "Silver Economy" and the "senior Entrepreneurship" are two options that become increasingly important and that in the present century will be a real alternative for companies and individuals to actively take advantage of the benefit of the greatest longevity and life expectancy. As the authors of the book *100 Years Life*.

Key words: The 100 Year Life, *Silver economy*.

El envejecimiento de la población trabajadora

Antes de nada, quisiera comenzar mi contribución a este libro con el gráfico que figura a continuación y que, a mi juicio, nos sitúa en el contexto perfecto para la cuestión clave del tema a abordar, el envejecimiento de la población trabajadora.

Figura 1: Tasa de empleo de la población entre 55 y 64 años en los países de la OCDE.



Este gráfico pone de manifiesto las importantes diferencias que la tasa de empleo tiene en el segmento de población que está entre los 55 y 64 años, es decir, los que podríamos considerar como los mayores de la población en edad de trabajar. La edad a la que las personas se jubilan (lo que la OCDE denomina la "edad media de transición hacia la inactividad económica") varía considerablemente entre los países miembros de la OCDE. La pregunta que nos deberíamos formular es ¿por qué griegos, italianos y franceses se jubilan casi una década antes que los noruegos, suecos y neo-zelandeses? Los estudios indican que la legislación pública y la política fiscal juegan un papel determinante que tiene como resultante los datos anteriores. Pero tampoco debemos engañarnos: las empresas y los trabajadores tienen un papel fundamental en el resultado de la tasa de empleo de la población de mayor edad dado que ellas tienen la capacidad de influir en la legislación pública a través de los cauces institucionales habituales.

En cualquier caso, la tendencia en los países de la OCDE es que, cada vez más, un porcentaje mayor de la población por encima de 55 años esté activa laboralmente y ello se debe no tanto a las políticas públicas sino a factores demográficos, como el crecimiento continuo de la esperanza de vida, y a factores sociológicos, entre los que destaca sin lugar a dudas la necesidad de las personas de sentirse útiles y de devolver a la sociedad su talento y experiencia.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Otro de los factores a tener en consideración cuando analizamos los datos del gráfico anterior tiene que ver con la Teoría del Comportamiento Planificado, desarrollada por Martin Fishbein e Icek Ajzen (1975, 1980). Según la misma, la intención de un comportamiento específico de cualquier persona está influenciada por tres factores:

- La actitud, esto es, si la persona está a favor de realizar el comportamiento.
- La percepción del control del comportamiento, es decir, si la persona siente que tiene el control y la capacidad de realizar dicho comportamiento.
- La norma subjetiva, que no es más que la presión social que el individuo percibe para realizar el comportamiento.

En un reciente estudio dirigido y publicado por el Instituto de Empresa sobre la cultura financiera de los españoles y su actitud frente al ahorro y la inversión en activos financieros, se ha puesto de manifiesto que en España, al contrario que en los países más desarrollados de nuestro entorno, hay una escasa cultura financiera y que gran parte de las causas que subyacen en dicho resultado es el bajo nivel de actitud y presión social hacia el ahorro e inversión. No existen, de acuerdo con dicho estudio, usos y costumbres socialmente admitidos y reconocidos que valoren, de manera positiva, el ahorro, la inversión en activos y la planificación financiera de las personas.

Este escenario se podría trasladar casi simétricamente a la situación del empleo en el segmento de las personas de mayor edad. Es un hecho que en España durante la etapa de bonanza económica del final del siglo XX y principios del siglo XXI, hasta la aparición de la crisis económica del período 2008-2015, se instauró social y empresarialmente la cultura de las prejubilaciones a los 50-55 años lo que, de hecho, ha creado una norma subjetiva con carácter general, que hace que las personas en dicho segmento no sientan ninguna presión social por el trabajo. Tras dicha etapa de bonanza, la severa crisis económica que nuestro país ha sufrido con especial virulencia ha servido, al menos como punto de mejora, para contrarrestar esta norma social subjetiva de que por encima de los 55 años las personas, en su mayoría, deben de ser laboralmente pasivas.

A este respecto, parece claro que las empresas, ancladas todavía en políticas de recursos humanos originadas en el siglo XX, aún no se han adaptado al nuevo entorno de relaciones y siguen tratando a sus empleados como trabajadores. Esta concepción, que viene de la época decimonónica, considera que el trabajador "vende" su tiempo y capacidades a la empresa a cambio de una remuneración económica fijada por un contrato laboral. Por el contrario, en el siglo XXI a los integrantes de las plantillas de las empresas ya no se les puede, ni debe, tratar como empleados o trabajadores, sino como profesionales. Esta es, sin lugar a dudas, una diferencia de gran trascendencia

El envejecimiento de la población trabajadora

para empresas y personas. La crisis económica reciente ha evidenciado que las personas que disponían de un empleo, pero no estaban profesionalmente bien dotadas y capacitadas, han sido quienes más han sufrido los embates de las reestructuraciones y despidos masivos, mientras que los profesionales de alto valor han podido resistir y defender su posición en un entorno de alta volatilidad laboral.

Si las empresas entienden que su colectivo está compuesto por profesionales en lugar de trabajadores, deberán necesariamente poner los medios para asegurar que dichos profesionales vayan alcanzando mayores cotas de maestría de sus dominios técnicos competenciales y de esta manera, la edad ya no significará necesariamente un determinado grado de obsolescencia en el segmento de las personas mayores.

Desde los poderes públicos, tanto a nivel estatal como autonómico se está comenzando a reconocer la magnitud de esta situación del empleo en la franja de mayor edad de la población. Desde el Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales del Gobierno central se ha creado a comienzos de 2017 una nueva función, denominada "Comisionada del Gobierno Frente al Reto Demográfico". Su titular ha participado recientemente en un foro celebrado en Vitoria sobre la Generación del Baby Boom y ha puesto de manifiesto dos fenómenos igualmente preocupantes para la sociedad española. Por una parte, se trata del envejecimiento progresivo de la población consecuencia de mayor esperanza de vida. Por otra, la reducción de la población total, consecuencia de un mayor número de defunciones que de nuevos nacimientos. En definitiva, nos acercamos a un país con menos población, a la par que más envejecido.

En el último informe de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), de fecha octubre 2017, se publican los datos de nuestro país. España es el segundo país con más esperanza de vida, con una media de 83 años y desde 1970 hasta 2015 la esperanza de vida ha mejorado en más de diez años, desde los 70 hasta sobrepasar los 80. Por sexos, las mujeres viven hasta cinco años más que los hombres, y superan los 85 años de media, al igual que en Japón, Francia, Corea del Sur y Suiza.

Las altas tasas de esperanza de vida en combinación con las bajas tasas de fertilidad – 1,3 hijos por mujer, una de las más bajas del mundo según datos del Banco Mundial – convierten a España en uno de los países con peor proyección en cuanto a envejecimiento de la población. En 2050, según los cálculos que refleja el informe de la OCDE, casi un 40% de la población española tendrá más de 65 años. Una proporción solo superada, de nuevo, por Japón. Sin embargo, tal y como advierte el estudio, estos indicadores no significan que estos años de mayor esperanza de vida se vivan en condiciones de salud óptimas. De hecho, cuando se tiene en cuenta esta variable, la esperanza de vida a partir de los 65 cae hasta los 9,2 años, por debajo de la media de la OCDE (9,4).

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Todo ello ha ocasionado el reconocimiento, dentro de la ciencia demográfica, de un nuevo segmento poblacional, constituido por las personas entre 64 y 85 años. Dicho grupo de edad comprende un colectivo cada vez mayor en número y también cada vez en mejores condiciones de salud y bienestar físico lo cual supone tener capacidad de desarrollar actividad económica laboral. En términos anglosajones, se denomina la "*silver economy*" o economía plateada, en referencia a que sus integrantes son los que popularmente "peinan canas".

Están naciendo a nivel europeo, estatal y regional múltiples proyectos e iniciativas que abordan el reto de la "*silver economy*" desde una perspectiva integral. Uno de estos proyectos es el "*Smart Silver Economy*" (www.smartsilvereconomy.eu) que lo que pretende es analizar las necesidades de la población mayor en campos tan diversos como la salud y calidad de vida, la planificación financiera, el transporte, la vivienda, la formación y el empleo. Parece importante resaltar este último aspecto, el del empleo, al considerar a este colectivo como activo laboralmente, en unas condiciones lógicamente adecuadas a su edad, pero con necesidades de sentirse útiles a la sociedad como cualquier otro colectivo de edad más joven. Dos plataformas que merecen la pena ser mencionadas dentro de dicho proyecto son, por una parte, AGE Platform Europe (www.age-platform.eu) y EIT health (www.eithealth.eu) que aportan al proyecto "*Smart Silver Economy*" dos bases fundamentales ya que se complementan de forma óptima.

La plataforma AGE Europe es una red de organizaciones sin ánimo de lucro formada por y para personas de más de 50 años que lleva en funcionamiento desde 2001 y cuyo objetivo es dar voz y promover los intereses de los más de 190 millones de personas por encima de los 50 años. Esta plataforma tiene la visión de lograr una sociedad inclusiva para todas las edades, basada en la solidaridad y cooperación entre todas las generaciones, en la que todas las personas puedan tener la capacidad para participar plenamente y disfrutar de la vida en todos los ámbitos y derechos, al mismo tiempo que cumpliendo con sus deberes y obligaciones. Dentro de esta plataforma cabe destacar la participación de Nagusiak (www.nagusiak.org), Asociación de Jubilados y Pensionistas de Bizkaia.

Existen otras iniciativas empresariales que a nivel nacional me gustaría destacar, y quisiera comenzar por 50PRO (www.50pro.es). Hace unos meses tuve conocimiento de ella y creo que es realmente interesante ya que su objetivo es dar apoyo y canalizar la iniciativa emprendedora de las personas de más de 50 años. Está promovida por un grupo de profesionales de primer nivel, principalmente ubicados en Madrid, y cuya misión es formar a los emprendedores de más de 50 años para que su actividad emprendedora tenga altas garantías de éxito en el futuro. Entre sus servicios destaca la formación que prestan sobre "entrenamiento emprendedor" compuesta por seis módulos formativos sobre los siguientes temas:

El envejecimiento de la población trabajadora

- El nuevo ecosistema empresarial.
- Valores y experiencia personal al servicio de una nueva etapa profesional.
- Factores a tener en cuenta en la elección de una opción profesional.
- Análisis de las opciones para llegar a la mejor decisión.
- Elaboración de un plan de negocio realista y eficaz.
- Herramientas al servicio del plan de negocio.

Como dice Carlos Molina, fundador de 50PRO, *"en un contexto en el que las personas por encima de 55 años tienen todavía gran experiencia y energía, desde nuestra organización intentamos que aquellos quienes tienen espíritu emprendedor inicien su aventura con la mayor garantía de éxito, de tal forma que en su etapa de madurez disfruten trabajando en un proyecto propio, de largo recorrido y con la satisfacción de ver cumplidos sus sueños"*.

Otra iniciativa que merece la pena ser destacada es el Observatorio Generación y Talento (www.generacionna.org) cuyo lema es la innovación en la gestión de la diversidad generacional en las empresas. Dada la convivencia de hasta cuatro distintas generaciones en la empresa, conforme aumenta la esperanza de vida y se extiende la vida laboral de las personas, el Observatorio Generación y Talento realiza análisis sobre el impacto de esta convivencia intergeneracional en las organizaciones empresariales y les ayuda a poner en práctica soluciones innovadoras para adecuar las prácticas de recursos humanos a las necesidades de los distintos grupos y edades. Desde su nacimiento, el observatorio ha conseguido aunar los intereses de la administración pública, del sector empresarial y también del mundo académico, habiéndose constituido en una referencia a nivel nacional. Cuenta con un consejo asesor donde están representados los distintos grupos de interés y realiza de forma continuada acciones de divulgación y educación sobre la no discriminación laboral por cuestión de edad.

El observatorio ha elaborado recientemente en colaboración con ICADE- Universidad Pontificia de Comillas el primer estudio sobre Diversidad Generacional en España, en el que han participado más de 30 entidades y se ha entrevistado a cerca de 5.000 personas. Dicho estudio ha permitido analizar las características de las distintas generaciones en el entorno empresarial en cuanto a su aportación de valor y así ayudar a las organizaciones a aprovechar el talento y conocimiento de cada segmento de edad. El estudio es directamente accesible a través de la web del Observatorio y cuenta con gran riqueza de datos que son de gran valor para los profesionales y especialistas en recursos humanos.

Dicho estudio, dirigido por Ángeles Alcázar, ha caracterizado al colectivo de mayor edad en la empresa. A continuación transcribo la descripción que se hace sobre esta

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

generación:

“Es la generación nacida tras la postguerra, en plena explosión de la natalidad (de ahí su nombre). Su adolescencia y juventud coincide con la transición política, son años de grandes logros y cambios y de optimismo social. Viven la expansión de la libertad individual, el nacimiento de movimientos pro derechos sociales y son protagonistas de la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Muchos de los Baby Boomers ocupan hoy puestos directivos desde los que dirigen a la siguiente generación y otros tantos están siendo desvinculados de sus empresas. Comenzarán a jubilarse en el 2020 sin perspectivas de producirse el necesario relevo generacional debido a la baja natalidad de las generaciones posteriores y como consecuencia, a partir de esta generación será necesario trabajar más años y se alargará la edad de jubilación a los 67 años.

Sus principales fortalezas son la dedicación, experiencia, responsabilidad, constancia, lealtad y compromiso, apoyo, perseverancia, honestidad, adaptabilidad y gran experiencia vital.

Los integrantes de esta generación tienen temor a todos los cambios que están sucediendo y a la velocidad a la que están sucediendo y se ven inmersos en un mundo que ya no respeta los códigos por los que se rigen como son la fidelidad a la empresa, la antigüedad y los galones.

Como dice uno de los participantes en el estudio - nuestro talento se basa en la necesidad de aprender a buscarse la vida.

Respecto a sus principales preocupaciones, el estudio ha identificado las siguientes:

- *Su empleabilidad: La crisis ha decidido expulsarles del mercado en su mejor momento profesional, sin consideración a sus cargas familiares y aún a sabiendas de que el conocimiento de la compañía salía por la puerta sin que en muchos casos se hubiera definido un plan relevo generacional.*
- *El clima laboral: Se encuentran satisfechos con su trayectoria profesional y están comprometidos con su organización pero reclaman mayor información por parte de ésta como único medio para mantener un clima laboral que contribuya al buen funcionamiento del negocio, respeto y reconocimiento.*
- *La transmisión de conocimiento: Quieren ayudar a transmitir sus conocimientos a los más jóvenes postulándose como sus mentores y también quieren aprender de ellos nuevas formas de trabajar”.*

El envejecimiento de la población trabajadora

También me gustaría comentar que desde VERSSUS Libros hemos publicado recientemente el libro *La Vida de 100 Años*, que escrito por dos profesores de London Business School, aborda el interesantísimo reto de cómo el aumento de la longevidad de la vida humana hace necesario un replanteamiento general de nuestras vidas tanto personales como profesionales. En uno de sus capítulos, los autores desgranar el previsible impacto que la longevidad de las personas en el siglo XXI tendrá para las empresas y corporaciones. A continuación se transcribe el análisis realizado por los autores sobre el impacto previsible de la edad en las organizaciones:

“Creemos que uno de los desafíos más difíciles será cambiar las actitudes de las empresas hacia la edad y conseguir que sus políticas sean independientes de esa circunstancia. Las empresas son instituciones que han contribuido decisivamente a cimentar la separación entre jóvenes y mayores. El apoyo corporativo a la jubilación jugó un papel importante en esa segregación. Las empresas intentaban así liberar puestos de trabajo para que se incorporaran personas más capacitadas físicamente, pero evitando confrontaciones sociales. Incluso los títulos de los puestos refuerzan esta separación por edades: etiquetas como junior y senior están ambas relacionadas con la edad. Esto tenía sentido en una vida en tres etapas, con una etapa profesional importante, pero no tiene sentido en una vida de múltiples etapas. Como hemos mostrado, habrá veces en las que gente de diferentes edades se embarcará en experiencias bastante similares. Las empresas se harán a sí mismas un mal servicio si no entienden y aceptan esto.

Cada vez hay más leyes que obligan a las empresas a adoptar políticas de no discriminación por edad, pero está claro que tendrán que ir todavía más allá. En una vida de múltiples etapas y más larga, las medidas convencionales como la edad de una persona ya no tienen el mismo significado que tenían en la vida en tres etapas con fechas de transición fijas. Antes, con ese modelo uniforme, era apropiado que las políticas de recursos humanos emplearan implícitamente la edad como una forma bastante simple de fijar parámetros como la rentabilidad por empleado y los incentivos salariales. Pero ahora, cuando el modelo pase a ser el de diversas etapas, ya no lo será. Será todo un reto desechar la discriminación implícita más que la explícita en la contratación, la promoción y la fijación de salarios, y sustituirlas con criterios objetivos no vinculados a la edad. Como ejemplo, consideremos que la edad en una vida en tres etapas es un indicador demasiado sencillo de la experiencia, que repercute directamente en la promoción profesional y el salario asignado. En una vida multietapas, edad y experiencia relevante estarán cada vez más desconectadas”.

Por último, una interesante reflexión es la que realiza Pilar García Lombardía, consultora y colaboradora del IESE para la gestión del talento y competencias profesionales

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

"El envejecimiento de la población impacta de diversas formas en las empresas y, por tanto, en la economía. Por una parte, quizás la más evidente, se produce un envejecimiento de las plantillas, lo que obliga a redefinir, por ejemplo, ciertas políticas y prácticas relacionadas con la seguridad laboral o el absentismo. Otro impacto evidente es la menor cantidad de efectivos jóvenes disponibles en el mercado laboral y, por tanto, su encarecimiento. La situación económica actual está sin duda enmascarando esta consecuencia del envejecimiento: la reducción de la actividad económica y del mercado laboral nos puede hacer pensar que sobran jóvenes. Pero el cortoplacismo es incompatible con una adecuada gestión del talento, que en el fondo, es de lo que hablamos cuando hablamos de gestión de la edad en las empresas.

Un análisis detenido de las proyecciones demográficas a 10 o 20 años pone de manifiesto que el necesario flujo de talento y conocimiento puede verse interrumpido o, al menos, condicionado, si no se ponen los medios adecuados para evitarlo. Lejos de plantear un contexto de batalla generacional (contratar jóvenes o contratar mayores, ¿qué es más justo socialmente?), la solución tiene que venir por abandonar las etiquetas y recuperar la visión de la persona como centro de la empresa y como generador y usuario de talento. Por una parte, podemos hacer predicciones bastante exactas del ritmo al que los más mayores de nuestra empresa se van a ir jubilando: debemos evitar que con su merecida jubilación salga de la empresa toda su experiencia y conocimiento. Por otro lado, tenemos que prever no sólo cómo vamos a asegurar el remplazo de estas personas sino, lo que es más importante, cómo vamos a mantener su conocimiento y experiencia y cómo lo vamos a trasladar y movilizar a lo largo de toda la estructura de la organización. Nuevamente, estos procesos no se improvisan.

¿Cómo preparar a la empresa para poner en marcha procesos de este tipo? Una de las dificultades es la falta relativa de experiencias de éxito de las que podamos aprender. La gestión de la edad en las empresas es una preocupación relativamente joven, y no son muchas las experiencias en nuestro país. Dicho de otro modo, nos falta experiencia y distancia respecto al problema del envejecimiento de las plantillas. Las empresas que están actuando sobre este tema insisten en que es imprescindible desarrollar una propuesta de valor diferenciada para cada empleado: la disponibilidad para viajar, la oportunidad de una prejubilación, la formación, etc. no deben catalogarse por edades, sino personalizarse al máximo. Eso significa mayor esfuerzo, desde luego, por parte de la empresa, pero el premio será una plantilla integrada, en la que el talento esté no sólo disponible, sino puesto en valor y generando beneficios. Con ello contribuirá, además, a la construcción de una sociedad más competitiva, más justa y, en definitiva, más próspera".

26. Algunas experiencias prácticas en gestión de la edad y Prevención de Riesgos Laborales

Marisa Rufino San José

*Ex secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente CEC-UGT.
Asesora Especializada en Prevención de Riesgos Laborales.*

"Nada se sabe bien sino por medio de la experiencia".

Sir Francis Bacon.

Resumen

El aumento en la esperanza de vida, el descenso de las tasas de natalidad, la incorporación tardía de los jóvenes al mercado de trabajo y el retraso en la edad de jubilación están produciendo una ampliación de la vida laboral que puede desarrollarse bajo condiciones de trabajo dignas o que por el contrario pueden ser traumáticas para los trabajadores.

Se demanda innovación en las relaciones laborales y cambios en las formas de organización del trabajo tendentes a la creación de entornos de trabajo seguro y saludable para las personas de todas las edades, y de esta manera lograr un envejecimiento laboral sostenible.

Son pocas las experiencias que avanzan en este sentido y nos sirven de ejemplo para comprobar que la salud en el trabajo no está reñida con la productividad.

Palabras clave: edad, salud, diversidad, envejecimiento, organización del trabajo, gestión, equidad.

El envejecimiento de la población trabajadora

Abstract

The increase in life expectancy, the lowering of birth rates, the late incorporation of young people into the labour market and the delay in the retirement age are producing an extension of working life that can be developed in decent work conditions or, on the contrary, can be traumatic for workers.

Innovation in industrial relations and changes in the forms of work organization are demanded in order to create safe and healthy working environments for people of all ages, and thus achieving sustainable labour ageing.

There are few experiences making progress in this direction, but they are useful as an example for all of us to see that health at work is not at odds with productivity.

Key words: age, health, diversity, ageing, work organization, management, equity.

Introducción

En la actualidad se está produciendo un incremento de la población en edad adulta o envejecimiento de la población debido fundamentalmente al aumento de la esperanza de vida y el descenso de las tasas de natalidad. Consecuencia de esto es también la ampliación de la población activa de edades más avanzadas.

Esta prolongación de la vida laboral puede ampliar la exposición a riesgos laborales si no existen unas buenas condiciones de trabajo que garanticen la calidad de vida laboral. Promover el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable desde el inicio de la vida laboral de las personas es un nuevo reto para las compañías.

El mercado laboral actual hace que los trabajadores jóvenes cada vez se incorporen más tarde a la vida laboral y por el contrario ha aumentado la proporción de trabajadores de 50-64 años debido, entre otras, a la aprobación de normas que retrasan la edad de jubilación. Los trabajadores envejecen, se alarga la edad de jubilación para intentar sostener el sistema de pensiones.

Si hasta ahora la política de las empresas era prescindir del personal mayor de 50 años para incorporar jóvenes (más baratos) a sus plantillas, expedientes de regulación, reestructuraciones, reformas laborales, etc., en los próximos 20 años no va a haber un reemplazo de nuevas generaciones suficiente para cubrir las bajas por retiro.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

De ahí la necesidad de un cambio en las políticas de las empresas de manera que intenten atraer a trabajadores más jóvenes y, al mismo tiempo, retengan a sus empleados de más edad y con mayor experiencia por medio del aumento de su empleabilidad y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Condiciones de trabajo saludables y seguras a lo largo de toda la vida laboral son necesarias para los trabajadores, para las empresas y para la sociedad en conjunto, de esta manera la productividad y el rendimiento, deben ir en paralelo a la salud, la satisfacción y en definitiva mejor calidad de vida.

Cada trabajador es diferente, está expuesto a diferentes riesgos que además se pueden ver agravados por factores como el género, el estado físico, o la edad. Adaptar el trabajo a las características individuales de cada trabajador, es fundamental para favorecer un entorno laboral seguro y más saludable.

Teniendo en cuenta estos parámetros resulta fundamental crear entornos de trabajo seguro y saludable para las personas de todas las edades, y de esta manera lograr un envejecimiento laboral saludable y sostenible.

Y la edad del trabajador debe ser un aspecto fundamental a tener en cuenta en las políticas preventivas. Actualmente los trabajadores y trabajadoras de más edad son un grupo importante en la sociedad y lo seguirán siendo en el futuro. Y cada generación tiene sus propios puntos fuertes y debilidades tan sólo hay que saber identificar y utilizar las fortalezas. Son un activo valioso en los lugares de trabajo. No olvidemos que la experiencia laboral y los conocimientos técnicos se acumulan con la edad.

La hostilidad a lo viejo y el culto a la juventud en las empresas y la sociedad, provocan que en demasiadas ocasiones se desperdicien potencialidades por la incapacidad de gestionar la riqueza de la diversidad en todos los órdenes, como la que representa la edad y su potencial para la convivencia inter-generacional. Gestionar esa diversidad requiere innovación en las relaciones laborales e imaginación en la gestión de las personas.

Aspectos como la sabiduría, el pensamiento estratégico, la capacidad para deliberar, o la mayor facilidad en la toma de decisiones aumentan o incluso aparecen por primera vez al avanzar la edad. Sin embargo, algunas capacidades funcionales, sobre todo de carácter físico y sensorial, disminuyen como consecuencia del proceso natural de envejecimiento.

Este es uno de los retos preventivos que urge abordar. Empresas, Administraciones, el Sistema de Seguridad Social y de Salud Laboral, y por supuesto los trabajadores y

El envejecimiento de la población trabajadora

sus organizaciones más representativas, deben avanzar rápidamente por esta senda.

Las políticas preventivas han de tener en cuenta a los colectivos más sensibles como son los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de más de 55 años a la hora de evaluar, planificar e intervenir sobre las condiciones de trabajo.

El impulso de medidas tendentes a elevar la participación de los trabajadores de esas edades en la empresa, así como en la formación de otros trabajadores más jóvenes debida su experiencia se hace una asignatura pendiente. El valor añadido que aporta la experiencia y cualificación de los trabajadores de más edad hace recomendable analizar instrumentos y mecanismos que incorporen esta perspectiva.

Los jóvenes, al ser nuevos en el puesto y en el lugar de trabajo, carecen de experiencia y a veces no prestan suficiente atención a los riesgos que corren. En algunos casos incluso no tienen la madurez física y psicológica, de cualificaciones y formación, derechos y responsabilidades, y les puede faltar confianza para expresarse cuando surge un problema.

Por otro lado, los trabajadores de mayor edad se caracterizan por una mayor dedicación profesional, y menor absentismo por enfermedad. Las aptitudes, la experiencia y la madurez compensan los problemas que pueden presentar a consecuencia del deterioro de las capacidades físicas y cognitivas que pueden ir asociadas a la edad.

Respecto a la salud, los trabajadores jóvenes suelen tener mejor estado de salud y padecen menos enfermedades crónicas. Los trabajadores de más edad, tienen mayor incidencia de este tipo de enfermedades y la duración de sus incapacidades temporales a veces es mayor que las de los trabajadores de menor edad.

La alternativa pasa por la convivencia de los trabajadores jóvenes con los sénior. El futuro pasa por replantearse la organización del trabajo, las funciones y las jornadas.

Buenas prácticas en las empresas respecto de la Prevención de Riesgos Laborales y el envejecimiento de la plantilla

Se entiende por buena práctica la actuación que se desarrolla en una empresa que mejora las condiciones de trabajo o reduce riesgos, y que pueden ser ejemplo para otras empresas del sector. Más concretamente se puede hablar de:

- Actuaciones que produzcan una reducción de riesgos en el lugar de trabajo;

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

- Enfoque global de la seguridad y la salud en el trabajo;
- Compromiso firme por parte de los directivos;
- Consultas entre la dirección y los trabajadores y sus representantes;
- Participación efectiva de los trabajadores y sus representantes;
- Sostenibilidad de la intervención a lo largo del tiempo;

Aún son pocas las empresas que están reaccionando ante el envejecimiento poblacional y lo que esto supone para sus plantillas. Las Buenas Prácticas en materia de gestión de la edad de los trabajadores son escasas. Sin embargo, poco a poco el concepto diversidad se está incorporando a algunas compañías que están desarrollando estrategias para gestionar las necesidades de los diferentes colectivos de empleados: jóvenes, mujeres, trabajadores de más edad....

Plan Cuidamos la Experiencia- Gas Natural Fenosa

Con casi 175 años de historia, Gas Natural Fenosa, pionera en la integración del gas y la electricidad, es un grupo multinacional presente en más de 30 países y con casi 22 millones de clientes. La compañía cotiza en las cuatro Bolsas españolas a través del Mercado Continuo y forma parte del selectivo Ibex 35. En España, la empresa es la tercera distribuidora de gas y electricidad con 8,2 millones de puntos de conexión. Asimismo, es líder en la comercialización de gas natural en la Península Ibérica y el principal suministrador de GNL (Gas Natural Licuado) en la cuenca mediterránea y atlántica con 30 bcm.

La compañía cuenta con un equipo formado por 17.229 personas, de las que el 50% trabaja fuera de España. La plantilla está compuesta en un 28,8% por mujeres y en un 71,2% por hombres. La edad media de los trabajadores es de 43,8 años, mientras que la antigüedad asciende a 14,5 años.

En el pasado ejercicio, Gas Natural Fenosa llevó a cabo 1.059 nuevas incorporaciones, y 672 de ellas fueron de personal con edades comprendidas entre los 18 y los 35 años. Un 96% de los contratos son indefinidos.

Gas Natural Fenosa, es una de estas compañías que cuidan la diversidad de sus trabajadores. Desarrollan una estrategia de gestión de la edad que se engloba dentro del denominado "Plan Integral de Diversidad", enmarcado en los conceptos de diversidad e igualdad de oportunidades, que pone especial atención en cuestiones como el género, las capacidades diferentes y la edad.

El envejecimiento de la población trabajadora

Concretamente, en torno a este último ámbito, la compañía está realizando el "Plan Cuidamos la Experiencia", un proyecto para personas mayores de 55 años cuya idea es garantizar la prevención de problemas físicos y de salud y asegurar una transición hacia posiciones con una menor exigencia física.

La experiencia de Gas Natural Fenosa se remonta al año 2016 con el objetivo de generar un envejecimiento saludable y paralelamente crear empleo. Se trata de mejorar la convivencia entre diferentes generaciones. Ya que la pretensión del proyecto es además de prevenir problemas físicos y de salud, fomentar la relación intergeneracional gracias a la interacción directa de cada uno de los jóvenes que participan, extendiendo la trayectoria profesional de los empleados senior y aprovechando su amplia experiencia en áreas críticas para la compañía.

Con la preocupación por el envejecimiento de las plantillas, las conexiones intergeneracionales y el desarrollo de la actividad laboral en las condiciones óptimas, tanto de desempeño como de salud, esta experiencia combina el compromiso de la dirección de la empresa bajo un enfoque global basado en la sostenibilidad, en la comunicación y participación los trabajadores y sus representantes sindicales, y centrándose en la mejora de las condiciones de trabajo de su plantilla.

Así, inició un proyecto piloto que trata, por un lado, de garantizar la realización de funciones y categorías profesionales difíciles (trabajo fundamentalmente de campo) adaptándose a las condiciones propias de la edad y, por otro lado, asegurar la valía y transmisión del llamado "know how" acumulado, al relevo generacional que rejuvenecerá la media de la plantilla, y reducirá problemas médicos, a través de la contratación de jóvenes en los mismos puestos que hoy están ocupados por trabajadores mayores de 55 años.

Gas Natural Fenosa reconoce con este Plan el trabajo de los veteranos y redefine sus competencias de acuerdo con las capacidades de cada uno. El este proyecto se basa en la movilidad del talento sénior, participan especialmente aquellos empleados de campo en gas, electricidad y en el área de generación que ya no pueden realizar un trabajo físico fuerte y hay que destinarlos a otras tareas como seguridad y formación. Por tanto, los puestos que se proponen a los mayores de 55 años están adecuados a su perfil profesional, atendiendo siempre a su experiencia y conocimientos.

Los jóvenes se incorporan a un plan de formación personalizado en el que los trabajadores mayores realizan la función de tutores, y donde a su vez, se adaptan sus condiciones de trabajo, horario, jornada y carga de trabajo para prevenir problemas físicos y de salud. Se trata de adaptar el puesto y las condiciones de trabajo a los años de esfuerzo y la edad, y potenciar una nueva función, como es la de transferir el cono-

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

cimiento y el saber de su oficio.

El reto fijado para 2016-2018 por parte del grupo es la reubicación de cerca de 300 empleados de puestos de operación y mantenimiento con una elevada exigencia física. Las vacantes serán cubiertas por trabajadores de menor edad que paulatinamente se irán incorporando a la empresa. Así se pretende fomentar además la relación intergeneracional, gracias a la interacción directa de cada uno de los jóvenes que participan, extendiendo la trayectoria profesional de los empleados senior y aprovechando su amplia experiencia en áreas críticas para el grupo.

Asimismo, se cuenta con este grupo de edad para que ayuden en la transición de funciones y tareas. Prevenir, extender y rejuvenecer, esta iniciativa gira en torno a tres grandes ejes:

- Prevenir potenciales problemas físicos y de salud a futuro en los empleados senior, mediante chequeos médicos, fisioterapeutas, análisis y adaptación de los planes de ergonomía existentes, refuerzo y ampliación del protocolo legal de prevención, etc.
- Extender la trayectoria profesional de estos empleados permitiéndoles completar su vida laboral con una productividad razonable y asegurar su transición exitosa hacia posiciones con una menor exigencia física. Para ello, se ha creado un plan de formación personalizado para cada uno, que incluye distintas formaciones antes de su incorporación a las nuevas tareas. También se les ayuda en el tránsito con acompañamientos o tutores.
- Rejuvenecer la plantilla mediante la incorporación de personal joven.

Destacar la valoración positiva de los representantes de los trabajadores que constatan una excelente comunicación y participación con la empresa, avalando en todo momento el Plan. En un principio lo recibieron con cautela pero poco a poco sus dudas se han disipado, ya que han participado en primera fila desde el primer momento.

Tanto trabajadores como sindicatos han valorado que el plan fuera voluntario, que permitiera un reciclaje laboral para pasar a métodos y entornos laborales más saludables; dirigido a aquellos que llevan más años y mayor carga en la empresa. Ha sido importante poner el foco en este tema, porque las vidas laborales más prolongadas en el tiempo llevan a una exposición mayor a peligros y riesgos en el trabajo. El plan ha posibilitado una reubicación fácil y accesible dentro de la propia empresa, que permite encajar el perfil del trabajador en puestos igualmente adecuados, pero con una menor exigencia. La base es y siempre fue ponderar la experiencia y los conocimientos de

El envejecimiento de la población trabajadora

todo aquel trabajador que desee acogerse al plan.

La plantilla valora el garantizar el envejecimiento saludable en el trabajo, ya que ello significa que los trabajadores vivan, trabajen y envejezcan bien. Además, el plan ha permitido acceder a personas más jóvenes a la empresa, rejuveneciendo la plantilla, asegurando el trasvase de conocimientos y aumentando las contrataciones.

El envejecimiento de la plantilla, empleabilidad, movilidad y gestión”- ISS Facility Services S.A. España

Otra experiencia novedosa en la gestión de la edad ha sido la desarrollada por ISS Facility Services, una compañía multinacional fundada en Copenhague (Dinamarca) presente en 53 países, con más de 100 años de experiencia y con un número de empleados de 534.500 personas en todo el mundo.

Se dedica a proporcionar servicios en las instalaciones de sus clientes, como la administración de instalaciones y propiedades, la limpieza, la seguridad, la jardinería, la restauración y otros servicios de soporte. ISS Trabaja en diversos sectores, incluidos la industria, la fabricación, el comercio minorista, la tecnología de la información, la restauración colectiva y la asistencia sanitaria.

En España tiene cobertura nacional, y da trabajo a unos 30.000 empleados, (de los cuales 1.600 presentan algún tipo de discapacidad) que desarrollan su actividad en más de 22.000 clientes a nivel nacional. La compañía aplica los convenios colectivos sectoriales de cada actividad en la que desarrolla sus servicios y tiene protocolos que aplica contra la violencia de género además de su plan de igualdad. En torno a 1.000 empleados que componen su personal de estructura, se rigen por uno de los primeros convenios colectivos existentes de Grupo mercantil de empresas que tiene derechos a beneficios para los trabajadores de más edad.

La empresa se planteó como objetivo que los trabajadores con más experiencia y con más antigüedad se mantuvieran el máximo tiempo operativos en la compañía. Para ello vieron la necesidad de mejorar el entorno de trabajo y reducir los costes asociados con la enfermedad.

La experiencia se centra principalmente en el personal de administración y de mantenimiento de edificios. En primer lugar, la Dirección de la empresa realizó un estudio previo de la plantilla, de cara a la detección de necesidades. Comenzando con un análisis inicial de la estructura de edad para determinar el número de trabajadores más mayores, los puestos que ocupaban y las tareas que realizaban. Los resultados de este análisis se emplearon para establecer las posibles necesidades para este grupo.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Se detectaron principalmente los siguientes riesgos: patologías musculoesqueléticas; riesgos cardiovasculares; riesgos psicosociales; condiciones ambientales no adecuadas. Siguiendo el análisis de la estructura por edades, la Dirección, el departamento de personas y cultura, los representantes de salud y seguridad y los representantes de los trabajadores pactaron una serie de medidas.

La mayor parte de ellas se incorporaron en el convenio colectivo del grupo mercantil negociado con los sindicatos más representativos (año 2013), fijando el marco de la promoción de la salud en el lugar de trabajo y prevenir los TME, así como el estrés relacionado con el trabajo y los accidentes laborales entre los trabajadores de más edad. Además, se incluyeron otras mejoras normativas importantes referentes a horarios, vacaciones, descansos, permisos y régimen de excedencias.

Entre las medidas que se diseñaron se destacan las siguientes:

- Formación e información. Formación obligatoria en salud ocupacional a todos los trabajadores, con una sesión de formación específica llamada "Envejecimiento y trabajo" para los trabajadores mayores de 55 años.
- La mejora de derechos a la flexibilidad horaria.
- Derechos preferentes de permanencia en negociación de posible regulación de empleo.
- Se mejoró la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Se incorporaron complementos salariales para cubrir las contingencias comunes y las profesionales.
- Se acordaron promociones según experiencia: los trabajadores mayores con más experiencia pueden obtener puestos con más responsabilidad.
- Se incorporaron pruebas médicas voluntarias de alta calidad: los trabajadores mayores de 55 años, como pruebas relacionadas con afecciones musculoesqueléticas, fatiga visual, problemas pulmonares y cardíacos y riesgos psicosociales y ambientales.
- Se fijó la adaptación de puestos de trabajo, incluyendo nuevas tecnologías y herramientas. Si el examen médico encuentra que un trabajador no es apto para su posición se adaptan las condiciones y tareas o se traslada al trabajador a un puesto diferente que no represente un riesgo para la salud.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Se intensificó la formación en materias de bienestar personal y alimentación.

Estas medidas se integraron en la política general de Seguridad y Salud de la empresa.

Además, específicamente desde el punto de vista preventivo se evaluaron los riesgos específicos de los mayores, se aplicó la planificación preventiva, se posibilitó la vigilancia de la salud de los mayores en términos adecuados, se realizaron actividades formativas con especial atención a la ergonomía y a la psicología aplicada al trabajo y se gestionó una escuela de la espalda, además de un curso de seguridad vial adaptado a la edad.

Posteriormente, la empresa realizó una encuesta sobre el entorno de trabajo (clima laboral), que repite cada año, que demostró una mejora en el rendimiento del personal. También destacó una mayor lealtad del personal y una reducción del absentismo.

Como se puede observar en ambas experiencias, el consenso, la comunicación y la participación de los trabajadores y de los representantes sindicales en particular dan valor añadido, y se demuestra que es posible mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de más edad, y paralelamente ganar en productividad.

"Mi trabajo me ha dado un profundo conocimiento sobre las ilusiones y muchos años de experiencia en mostrarlas a personas de todo tipo."

Harry Houdini

27. La gestión de la edad en Airbus España. Un caso real en la negociación colectiva

Pedro López Alocen

Director de Relaciones Laborales en Airbus España.

Resumen

Se preguntaba en fechas recientes el afamado director Steven Spielberg sobre cuantos preferirían vivir en un mundo ficticio antes de transformar aquel en el que nacieron. El mundo que viene se está moldeando y hay tres conceptos que ya se han hecho un hueco.

Palabras Clave: sostenibilidad, inclusión, transversalidad, apostemos por ellos.

Abstract

Wondered on dates the famous director Steven Spielberg asking himself "whose would prefer to live in a fictional world before to transforming the one which they were born". The next world is being defined and there are three concepts they have already been made a hollow.

Key words: sustainability, inclusion, transversally, let's bet them.

El envejecimiento de la población trabajadora

Apuntes sobre la edad

La edad ha sido un factor clave en la estructura de la organización social a lo largo de la historia. Factores demográficos, económicos, culturales, filosóficos e incluso religiosos han determinado la asignación de ciertos roles a distintas franjas de edad.

En el siglo XI llegar a cumplir 30 años era ya tener una edad avanzada. El factor físico era el más relevante a la hora de establecer el estatus social. Los campesinos debían ser rudos y capaces de servir en las guerras a sus señores. La carencia de medicinas hacía del propio cuerpo y sus defensas naturales la esencia de la supervivencia.

Las civilizaciones antiguas solían venerar la edad como factor de estabilidad social y sabiduría, pero una cosa eran los reyes o detentadores del poder y otra quienes eran simples recursos materiales.

El trabajo infantil, hasta tiempos muy recientes, se consideró como algo normal y aún hoy en día en algunos países se sigue permitiendo y siendo un elemento decisivo para la estabilidad económica de la familia.

Rompamos los estereotipos y construyamos sobre las necesidades de la época que nos ha tocado vivir. La experiencia de nuestros antepasados debe servirnos para construir nuestro futuro.

De la revolución industrial a nuestros días

Sin lugar a dudas será la Revolución Industrial la que modifique el estatus del trabajo infantil y otros muchos conceptos relacionados con la edad. La necesidad de una mano de obra más cualificada, más que un concepto filosófico o filantrópico, será lo que impulse primero a limitar el horario infantil en las fábricas y luego la erradicación definitiva de este.

Las personas que hemos vivido en países asentados sobre el llamado estado del bienestar tendemos a minusvalorar nuestra historia pasada y pensamos que hay criterios eternos que siempre han estado ahí. Igual que no somos capaces de imaginar un mundo sin luz eléctrica, tampoco lo somos de imaginar un mundo basado en criterios morales distintos a los nuestros.

Acercándonos a España y a tiempos no muy lejanos, la primera regulación escrita y aprobada en las Cortes en materia Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales fue la denominada Ley Benot. Ley de 1873, de tan solo dos hojas y 11 artículos, se ade-

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

lantó a su tiempo. Eduardo Benot, Ministro de Fomento tenía entre sus competencias la Instrucción Pública y plasmó en ella los pilares de lo que años después serían los principios básicos en materia laboral.

La Ley tuvo una aplicación práctica casi nula pero en ella encontramos la primera regulación en España del trabajo infantil, la creación de Jurados Mixtos de trabajadores y propietarios junto con un tímido inicio en Prevención de Riesgos Laborales estableciendo, por ejemplo, en su artículo 6º *"la obligatoriedad en los centros de trabajo a más de cuatro kilómetros de distancia de un centro urbano a tener un botiquín y suscribir un contrato de asistencia médica con un cirujano cuyo lugar de residencia no se encuentre a más de diez kilómetros del centro para atender posibles accidentes laborales"*.

Será a lo largo del siglo XX cuando estos principios se asienten en nuestra sociedad de una forma consolidada y principalmente después de la II Guerra Mundial.

Entre 1950 y 1980 asistimos a la época dorada de las sociedades industrializadas, la aparición en ellas de la clase media y los regímenes de protección social. La erradicación del trabajo infantil y la consolidación de los llamados estados del bienestar

Durante la negociación colectiva entre 1950 y 1980 en las regulaciones laborales y los Convenios Colectivos primaran la antigüedad en las empresas y la experiencia como factor de incremento de la productividad. Es la época de los maestros y los aprendices, de los pluses de antigüedad, los trienios, los quinquenios, el escalafón. Las empresas trataban de posicionarse competitivamente acumulando experiencia en un mundo que caminaba hacia la creación de colectivos de jóvenes que estaban teniendo un acceso a la cultura que generaciones anteriores no habían disfrutado. Son los años de "la antigüedad es un grado". Las empresas para toda la vida.

En este periodo empieza a negociarse o a implementarse por ley, la recolocación de las personas con problemas por incapacidades sobrevenidas o simplemente menos aptas para trabajos físicos por el paso de la edad.

A partir del año 1980 y hasta el año 2015 este panorama se modifica. Son los años de auge del libre comercio, de las políticas neoliberales, la caída del muro de Berlín y finalmente la globalización.

La negociación colectiva introduce la congelación de los pluses de antigüedad, la formación continua, el rejuvenecimiento de las plantillas. Son los años, primero de las reconversiones industriales y después de la flexibilidad, la movilidad, la temporalidad y la búsqueda del beneficio como factor de competitividad y estabilidad. Las empresas dejan de ser para toda la vida.

El envejecimiento de la población trabajadora

La edad se utiliza como válvula para acometer los procesos de reconversión. Hasta el año 2012 hablar en España de expedientes de regulación de Empleo significaba hablar de prejubilaciones. Otras figuras como el contrato de relevo serán también utilizadas para rejuvenecer las plantillas aliviando así también indirectamente el paro estructural juvenil que nuestro país ha padecido.

El concepto de “despidos no traumáticos” para hacer frente a las crisis con excedentes de plantilla se asienta socialmente. Algunas prejubilaciones en las grandes empresas y corporaciones son consideradas como auténticos privilegios por las condiciones económicas que conllevan para los trabajadores afectados.

Este tipo de despidos tempranos serán un auténtico trauma para los primeros afectados que se ven fuera del mercado cuando sus aptitudes físicas y mentales no lo justifican, pero con el paso del tiempo se ira asentando un cierto desapego a la empresa y primara el concepto de prejubilación como una llegada al Edén de forma anticipada.

En paralelo a este fenómeno nuestra sociedad empieza a envejecerse. La esperanza de vida y el índice de natalidad caminan por rumbos opuestos. Los estados han privatizado grandes entramados industriales y sectores estratégicos como la energía o la defensa. Un estado menos fuerte con unas necesidades cada vez más crecientes.

La crisis económica será el factor desencadenante que haga que los gobiernos traten de equilibrar este estado de cosas.

En nuestro país para frenar la sangría económica que suponen las prejubilaciones los sucesivos gobiernos irán introduciendo primero incentivos para retrasar la jubilación y posteriormente modificarán la legislación en materia de extinción de contratos de trabajo con carácter colectivo.

Primero se modifica el contenido del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y después se aprueba el Real Decreto 1483/2012, Reglamento de los Despidos Colectivos.

Las empresas que despidan mediante expedientes colectivos a trabajadores de 50 o más años de edad en empresas o grupos de estas que empleen a más de 100 trabajadores que hubieran tenido beneficios económicos en los dos años anteriores vendrán obligadas a aportar previamente los gastos por desempleo de estos a la Administración.

También se regula la obligatoriedad de suscribir convenios con la Tesorería Territorial de la Seguridad Social para los trabajadores afectados mayores de 55 años.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

En definitiva, se encarecen los costes del despido para el empleador en determinados casos principalmente asociados a la edad. El origen fue la denominada "cláusula de telefónica" ante los reiterados expedientes para trabajadores en edad temprana llevados a cabo por dicha corporación.

En este contexto Internet y las denominadas nuevas tecnologías se han expandido a nivel planetario. El siglo XXI aparece como una nueva era donde conceptos como el papel de los estados aparecen desdibujados. Las empresas necesitan innovar ante el aumento global de la competencia y la irrupción de nuevas formas de trabajo.

Airbus España ante la gestión de la edad

El análisis del factor edad a lo largo de la historia resulta esclarecedor y revelador del comportamiento humano, no es el objeto del presente texto, pero las reflexiones anteriores son un factor de apertura para entrar a analizar el papel de la negociación colectiva en la Gestión de la Edad en los tiempos actuales, término este último acuñado recientemente ante el proceso de integración rápida y masiva de colectivos de jóvenes llamados a protagonizar lo que algunos llaman tercera revolución Industrial y otros la cuarta.

La digitalización, la datificación, la conectividad, la inteligencia artificial, la automatización y la robotización configuran un nuevo modelo económico que demanda unos recursos humanos capaces de adaptarse a esta nueva realidad organizativa.

Las empresas como AIRBUS y en general todas las grandes compañías y corporaciones han renovado y rejuvenecido sus plantillas durante los últimos años.

Infinidad de planes transnacionales y nacionales se han implementado para captar el talento de los más jóvenes y hacerlo eclosionar dentro de la empresa. Decenas de acciones, talleres de trabajo, incentivos, cambios en la cultura de la empresa, jornadas de puertas abiertas, participación en foros de la más variada índole, en definitiva toda una batalla por colocar a la empresa en la primera línea de la innovación.

Esto ha significado la renovación rápida de los puestos directivos y el acceso de personas jóvenes a puestos de responsabilidad.

Esto a los españoles no debería de sonarnos extraño. Nuestra Transición Política iniciada en 1975 desembocó en una renovación del estamento empresarial en la década de los 80 como paso previo a la entrada en el Mercado Común. Por otros motivos, pero una renovación en toda regla.

El envejecimiento de la población trabajadora

Todos estos movimientos de renovación de los últimos años han generado un cierto sentimiento de inquietud y frustración en generaciones que veían como el concepto antigüedad y escalafón se desintegraba bajo sus pies.

A través del Departamento de Responsabilidad Social de AIRBUS en España se desarrollan periódicamente talleres de trabajo con distintos colectivos dentro de lo que se denomina campañas para incentivar la diversidad. En varios de ellos dedicados a personas mayores de 50 años se detectó un cierto nivel de malestar entre ese colectivo que veía mermada su carrera profesional.

Este mismo sentimiento fue captado también por las organizaciones sindicales presentes en la empresa que ya venían advirtiendo de los problemas de un repentino cambio en la forma de gestionar la edad a través de sus afiliados.

Fruto de este análisis coincidente por parte de la dirección de la empresa y los sindicatos fue la inclusión en el V Convenio Colectivo Interempresas de AIRBUS en España de la Cláusula Transitoria Segunda en la que se establecía el compromiso de acordar un *"Protocolo para empleados en la etapa final de su carrera profesional en la empresa, como parte de un modelo de Gestión de la Edad de aplicación a todos los colectivos, en el plazo de seis meses desde la firma del V Convenio Colectivo"*.

El V Convenio Colectivo fue firmado a finales de 2016 y su vigencia se extiende a los años 2016, 2017, 2018 y 2019. El acuerdo para la elaboración de este protocolo venía ya del anterior Convenio, lo cual pone de manifiesto lo complicado de su concreción en un momento de renovación generacional necesaria que había que hacer compatible con la existencia de distintos colectivos generacionales.

El 22 de Junio de 2017 en el seno de la Comisión de Igualdad, Diversidad, Responsabilidad Social y Conciliación se firmó el denominado Protocolo Senior como una parte más de la política de Diversidad Generacional.

Contenido del protocolo

Su estructura en simple:

Exposición de Motivos.

Se hace mención a la importancia de la realidad demográfica y la necesidad de que las empresas integren en su gestión herramientas y procesos para gestionar la edad.

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

Cada generación tiene unas características propias fruto del tiempo que les toca vivir, los desarrollos tecnológicos y los modelos educativos.

El Protocolo va dirigido a las personas mayores de 55 por lo que la conciliación es otro aspecto relevante si se tiene en cuenta la ampliación de las expectativas de vida y la asunción de responsabilidades con respecto a los familiares cercanos. La irrupción de enfermedades relacionadas con el deterioro cognoscitivo como el Alzheimer genera situaciones de dependencia hasta ahora desconocidas.

El texto contiene 4 puntos que ambas partes se comprometen a desarrollar:

- Desarrollo Profesional.

Se establece el compromiso de mantener la empleabilidad de este colectivo y a efectuar para ello un seguimiento específico de su carrera profesional estableciéndose los siguientes principios:

- Combatir los estereotipos y barreras relacionadas con la edad desde el inicio hasta el fin de la carrera profesional. Nuestra tendencia a etiquetar supone un freno a la integración generacional y una pérdida de talento basada en la edad física cuando a veces no se corresponde con el desarrollo cognoscitivo de cada persona analizada individualmente.
- Fomentar redes internas y externas.
- Gestión de carreras profesionales en forma de U invertida. Las personas debemos de asumir que nuestro crecimiento profesional no es siempre el ascenso indefinido. Debemos de naturalizar las subidas y bajadas dentro de la carrera profesional sin que ello suponga nada negativo ni positivo sino simplemente un proceso natural.
- Seguimiento específico al cumplirse los 55 años o más de 25 años de antigüedad en la empresa.
- La empresa se compromete a velar por la no discriminación por motivos de edad.
- En los procesos de selección se eliminará cualquier mención a la edad y esta tampoco se tendrá en cuenta en los procesos de movilidad o acceso a vacantes internas.
- Hay cuatro puntos dedicados a la formación, uno de ellos de carácter ga-

El envejecimiento de la población trabajadora

rantista al establecer la posibilidad de que cualquier trabajador que no haya participado en procesos formativos mayor de 55 años pueda solicitarlo si en un periodo de dos años no lo ha hecho.

- Se mantienen los actos de reconocimiento relativos a la antigüedad en la empresa.
- Transferencia del conocimiento.

El protocolo señala que "es imprescindible no desperdiciar ni el talento ni la experiencia. La edad no puede ser un hándicap ni tampoco una justificación".

"Se considera necesario comprometer a las personas con la trasmisión de su experiencia profesional y los conocimientos adquiridos a lo largo de los años".

Entre las medidas acordadas figuran las siguientes:

- Entrevistas tres años antes de la fecha prevista de jubilación o prejubilación en la empresa de personas clave para determinar las competencias y planes para preservarlas.
- Participación de los senior en el diseño de los planes de formación.
- Fijar la transferencia del conocimiento como uno de los objetivos anuales de cada persona.
- Planes de sustitución.
- Labores de coaching y mentoring.
- Planes para que los ya jubilados puedan seguir asesorando a la compañía.
- Prioridad a los empleados mayores de 55 años para ser tutores de jóvenes con contrato de aprendizaje.

Ambas partes se comprometen a fomentar el dialogo intergeneracional.

- Conciliación de la vida familiar y salud en el trabajo.

Los acuerdos alcanzados en esta materia son los siguientes:

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

- Estudio de reubicaciones profesionales por problemas de salud (Protocolo de Recolocación).
 - Medidas de flexibilidad para personas con problemas de conciliación por la edad y salud de sus progenitores.
 - Estudio de acuerdos con empresas de asistencia familiar.
 - Teletrabajo por conciliación.
 - Estudio de fórmulas que compatibilicen edad y trabajo en función de la evolución de la normativa laboral.
 - Dentro de las Políticas de Seguridad y Salud Laboral el Departamento Médico continuará desarrollando las relacionadas con los riesgos inherentes a cada trabajador donde se contemplen diferentes exploraciones para evitar patologías secundarias a la edad más frecuentes según la Organización Mundial del Trabajo.
- Aplicación y desarrollo del Protocolo.

Ambas partes acuerdan en el Protocolo que se la Comisión de Igualdad, Diversidad, Responsabilidad Social y Conciliación la encargada de desarrollar y trasladar estos principios a todos los ámbitos de la compañía.

Anualmente dicha Comisión analizará distintos parámetros para comprobar el grado de cumplimiento de los principios y políticas contenidas acordadas.

Situación actual y próximos pasos

Será la primera reunión anual y siguientes las que determinen el estado de desarrollo del Protocolo.

Lo cierto es que su cumplimiento requiere establecer procesos normalizados que tardarán un tiempo en consolidarse.

La elaboración de informes anuales para su discusión en el seno de la Comisión supondrá un avance sustancial en el conocimiento de la realidad. Se tendrán, por primera vez, datos para determinar el grado de discriminación o no sobre los distintos colectivos agrupados por edades.

El envejecimiento de la población trabajadora

Los salarios, la movilidad, el acceso a las vacantes, los procesos de promoción serán indicadores claves del proceso.

Quizás el principal escollo será hacer comprender a todos que Gestionar la Edad significa no solo garantizar derechos, de lo que realmente se trata es de buscar políticas racionales que hagan que la edad sea un elemento de integración que facilite desde la transmisión del conocimiento a la rotación en puestos de responsabilidad o dirección de forma no traumática.

Probablemente no estemos lejos de conseguir que los órganos de dirección contemplen la diversidad generacional como un elemento enriquecedor.

Como señalábamos al principio, cada generación tiene unos rasgos definitorios propios. Para resolver un problema sería interesante también considerar que rasgos generacionales lo solventarían mejor. A veces los saltos generacionales son necesarios y otras no en función de la situación que enfrentemos.

Es necesario que todas las generaciones se sientan representadas y tenidas en cuenta en igualdad de condiciones en el seno de las organizaciones.

La era de la inteligencia artificial y la automatización

Estamos en los albores de un nuevo cambio de modelo derivado de la introducción de la digitalización, la datificación, la conectividad y el internet de las cosas, la inteligencia artificial, la fabricación en 3D y la robotización.

La fuerza física perderá más peso y serán las facultadas cognitivas las que más importancia tendrán en las organizaciones. La salud mental cobrará una relevancia aún mayor a la actual. Solo un dato, hay estudios que señalan que las enfermedades mentales o desordenes serán ya el factor fundamental de las bajas laborales en el año 2030 suponiendo un 50% de las mismas.

La edad física y la edad cerebral correrán en caminos paralelos pero diferenciados.

Adicionalmente, la sociedad tendrá que gestionar el volumen de empleo adaptándolo a un mundo y un modelo sostenible. Los estados y las organizaciones tendrán que luchar por conseguir un modelo compatible con la realidad social.

La edad no podrá ser el único y exclusivo punto de referencia para regular las plantillas. Agentes sociales y empleadores tendrán que buscar fórmulas que se fundamenten en

Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas

la sostenibilidad, la inclusión y la transversalidad. La Administración deberá también aplicar políticas apoyadas en estos principios construyendo entornos que contengan esos conceptos. Volumen de empleo, fiscalidad, demografía y realidad social serán puntos clave del proceso.

La transferencia del conocimiento es probable que ya no tenga el peso estratégico actual debido a la digitalización y la datificación. Los algoritmos invadirán y parametrizarán todas las acciones humanas. Será muy difícil que el conocimiento no quede registrado y estructurado, es más, estará ya incorporado a muchos de los programas que utilicemos en nuestro trabajo diario como ya lo están siendo pero de una forma mucho más perfeccionada.

Hay muchos conceptos que hoy se consideran "progresistas" o "conservadores" que dejarán de tener sentido en una sociedad mucho más transversal. Si habrá conceptos como la igualdad o la justicia social que cobrarán una mayor relevancia como parte de la inclusión.

Seamos optimistas. Jamás el género humano ha contado con tanto conocimiento y avance tecnológico. Solo nos falta ser inteligentes y utilizar el sentido común. Las especies que sobreviven son las que saben adaptarse al medio y trabajan colectivamente para su supervivencia.

Trabajemos por un modelo sostenible, inclusivo y transversal donde la Gestión de la Edad sirva de vehículo de cohesión y transformación. Gestionemos la Edad como una parte más de una organización social sostenible, inclusiva y transversal.

Capítulo Noveno

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

28. Trabajadores mayores y políticas de envejecimiento en las grandes empresas: a propósito del nuevo marco de buena gobernanza societaria de la diversidad de edad laboral.
29. Una visión global sobre envejecimiento y gestión de edad.
30. La situación de las personas mayores de 55 años en el mercado de trabajo español y propuestas sindicales para su mejora.
31. Consecuencias laborales y sociales del envejecimiento en España. una perspectiva sindical.

28. Trabajadores mayores y políticas de envejecimiento en las grandes empresas: a propósito del nuevo marco de buena gobernanza societaria de la diversidad de edad laboral

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

"Una gestión proactiva de los cambios demográficos no solo mejora la salud de las personas que trabajan sino que asegura ventajas competitivas".

BMV Group. "Today for tomorrow" ("Hoy para mañana").

Resumen

El envejecimiento de las poblaciones laborales (plantillas) de las empresas es uno de los riesgos socio-económicos globales más relevantes a los que han de enfrentarse todas ellas, a fin de garantizar el mantenimiento de su posición competitiva. Por eso, buena parte de los marcos normativos y de acción, internacionales, europeos y nacionales, promueven un enfoque más integral de gestión de la edad, con vista a conciliar el derecho de los trabajadores a mantenerse en activo durante más tiempo y con buena salud con el interés de las empresas a mantener, o incluso mejorar, su ventaja competitiva en mercados globales y cambiantes. Sin embargo, la mayor parte de las empresas españolas siguen ancladas en el enfoque tradicional de gestión de la edad: el rejuvenecimiento de las plantillas. La legislación española ha venido dando facilidades no sólo para fomentar sino para perpetuar ese modelo excluyente de las personas de mayor edad, difundiendo prácticas discriminatorias. Las reformas recientes, sin embargo, crearían condiciones legales, institucionales y económicas más favorables a modelos de gestión basados en análisis más equilibrados. Aquí se analizan esas condiciones y se da cuenta de algunas experiencias en uno y otro sentido

Palabras clave: discriminación por edad, envejecimiento activo, ergonomía laboral, trabajadores envejecidos, "Enmienda Telefónica".

Abstract

The aging of workers is a global risk that the company must face, in order to guarantee the maintenance of its competitive position. International standards promote a more comprehensive approach to age management to balance the right of workers to stay in the workplace for a long time, enjoying good health, with the interest of companies to maintain, or even improve, your competitive advantage in global and changing markets. However, most of the Spanish companies remain anchored in the traditional approach of age management: the rejuvenation of the staff. Spanish law has been providing facilities not only to encourage but also to perpetuate that exclusionary model of older people, which often leads to discriminatory labor practices. The latest reforms, however, would create legal, institutional and economic conditions favorable to management models based on more conciliatory analyzes. This study examines what those legal conditions are and offers a sample of some opposite age management experiences

Keywords: age discrimination, active aging, occupational ergonomics, aging workers, "Telefónica Amendment"

Introducción: el envejecimiento personal del trabajador como factor de gestión preventiva de riesgos en la empresa

Como enseñara Gregorio Peces Barba, el reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales de las personas en las Constituciones, nacionales e internacionales, expresaría la máxima positivización en un Derecho dado del acervo básico de ética cívico-social moderna, de conformidad con la concepción kantiana de la misma: toda persona vale por sí misma, y por sí ha de protegerse, en virtud de su dignidad humana (art. 10 CE), no de su precio o coste, según el paradigma liberal del *homo economicus* (art. 38 CE). La STC 192/2013 es inequívoca al prohibir toda decisión empresarial -o pública- que reduzca la persona del trabajador a un mero factor productivo o competitivo. Y en esa consideración preferente de dignidad personal, también en las relaciones laborales (aun privadas), ninguna diferencia de trato debería ligarse a criterios personales, como el sexo o, por lo que aquí atañe, la edad (art. 14 CE). Por eso, no habría tampoco excusa alguna para no atender a tales hechos biológicos diferenciales, entre ellos la edad, de una forma idéntica en dignidad protectora cuando del derecho a la integridad personal y a la salud en el trabajo se trata (arts. 15, 40 y 43 CE en relación al art. 14 LPRL), sin perjuicio de que esa igual dignidad protectora exija medidas específicas, para que la tutela sea real y efectiva, no sólo formal.

Por eso, aun en el plano de los discursos jurídicos oficiales y solemnes (representación normativa de la realidad), leyes europeas relativamente recientes, en aplicación

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

de normas de Derecho de la Unión Europea igualmente vinculantes para todos los Estados miembros, como el art. 28 de la Ley italiana de tutela de la seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo (2008)¹, manda integrar en la evaluación de riesgos profesionales de [artículo 17 apartado 1, letra a)] también "*los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores... relacionados con las diferencias de género, edad, origen de otros países...*". De modo análogo, para el Derecho francés, la legislación obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a tener un "*plan de gestión de la edad para los trabajadores mayores*" (incluida la contratación laboral y el mantenimiento en el empleo). Pues bien, la célebre Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (ANMCT) tomó nota de la necesidad de implementar en la práctica, no solo en el plano formal, tal mandato legal, para lo que creó un Portal web (*Priorité Sénior*) a fin de persuadir, y enseñar, a las empresas de cómo hacerlo, abarcando diferentes áreas, entre ellas las acciones de gestión preventiva, con un afán particular en el ámbito ergonómico, así como en el psicosocial.

Ahora bien, si del plano del discurso normativo pasamos al práctico, al experimental, la realidad resulta hoy bien diferente, sin duda en esos países más avanzados legalmente, pero desde luego más claramente en otros Estados en los que, como en España, o no existen leyes específicas, sino genéricas, e incluso las que pueden ser más próximas se revelan en extremo contradictorias. Más aún. En el concierto no sólo económico-empresarial, sino incluso político, en relación al enfoque de sostenibilidad del sistema público de pensiones, tiende a enfatizarse la visión del envejecimiento de la población en general (*ageing population*), y de la laboral en particular (*Ageing workforce; Aging Workers*), como un riesgo global que recurrentemente, al menos desde 2013, viene señalando el Informe de riesgos globales elaborado por el Foro de Davos (Foro Económico Mundial)². Junto al cambio tecnológico, cada vez más visto como el riesgo de la transformación digital de la sociedad, o el climático, aparecería así, entre otros, el cambio-riesgo sociodemográfico y, muy en particular, la problemática asociada al creciente envejecimiento de la población laboral, que requeriría de los poderes públicos y empresas la adopción de medidas eficaces y coherentes para solucionar este problema socio-económico, visto como crítico para la continuidad de la ventaja competitiva de las empresas. Asociado sin duda alguna también al reto del cambio/riesgo tecnológico, los sistemas de gestión de riesgos empresariales ven como apremiante incluir el factor edad, obligando a crear reglas, normas, estándares, incentivos, instituciones y mecanismos de todo tipo para definir y desarrollar en la práctica políticas efectivas de

¹ Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

² Vid. en el Informe 2017: <https://www.marsh.com/co/insights/research/informe-de-riesgos-globales-2017.html> y <https://www.marsh.com/content/dam/marsh/Documents/PDF/US-en/The%20Global%20Risks%20Report%202017-01-2017.pdf>

El envejecimiento de la población trabajadora

conciliación de los imperativos de las personas (de mayor edad) con los de las empresas y las sociedades en general.

Precisamente, en el marco de una novedosa acción normativa comunitaria, relativa sea a los nuevos modelos de buena gobernanza societaria, conforme al paradigma característico de la responsabilidad social de las empresas, sea a la necesidad de dar transparencia a medidas dirigidas a prevenir los riesgos (sociales, ambientales, etc.) de la empresa para la sociedad en la que se desenvuelve, las "políticas de diversidad basadas en la edad" encuentran una especial mención. Es el caso del art. 20 g) de la Directiva 2014/95/UE, relativa a las nuevas obligaciones de transparencia no financiera y diversidad, conforme al cual las grandes empresas incluidas en su ámbito aplicativo -mayores de 500 trabajadores-, recientemente traspuesta a España (RDL 18/2017, de 24 de noviembre³) deberán incorporar en sus Memorias de Sostenibilidad:

"Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género,...los objetivos de esa política de diversidad, la forma en que se ha aplicado y los resultados en el período de presentación de informes. En caso de no aplicarse una política de ese tipo, el estado deberá ofrecer una explicación al respecto."

Una previsión recogida prácticamente de forma literal en el art. 540.4. c) de la Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio), extendiéndose también a las pymes, en el sentido que a esta noción da la Ley de Auditoría de Cuentas, pero sólo en relación a la gestión de la diversidad de género en los órganos de gobierno societario, no así en lo que concierne a otros factores, como la edad, el aquí analizado. Aunque puede pensarse que este marco de referencia normativo es residual, porque afectaría formalmente tan sólo a la gestión de la edad en los órganos de gobierno de las mayores corporaciones societarios, en las que, precisamente, la prevalencia la tienen las personas de mayor edad, en detrimento de las más jóvenes, cabría llegar a una conclusión parcialmente menos desilusionante si se tiene en cuenta la previsión del nuevo apartado 6 del artículo 49 Código de Comercio (Real Decreto de 22 de agosto de 1885). Si en su apartado se ordena que las sociedades de interés público obligadas a la formulación de cuentas consolidadas, según la ley de auditoría de cuentas, incluyan en su informe de gestión consolidado "*el estado de información no financiera (socio-ambiental) consolidado*", en el apartado 6 se concreta que esta información abarcará.

³ Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

"...la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones...sociales, así como relativas al personal..."

El artículo concreta aún más y requiere, por lo que aquí más interesa, además de una breve descripción del modelo de negocio de grupo (o de la sociedad dominante incluida dentro del ámbito de aplicación de esta normativa de responsabilidad social corporativa para cuestiones laborales):

"Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos...para la identificación y evaluación de riesgos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado"(y los resultados de esas políticas).

Pues bien ¿acaso hay duda hoy de que, entre esos impactos sociales y de personal más relevantes de las grandes empresas, están los relativos a las "políticas de edad" aplicadas a fin de afrontar las necesidades constantes, inciertas y globales de reestructuración? ¿Cabría hoy dudar de que, entre esos riesgos socio-humanos de las políticas de obtención de las ventajas competitivas de las empresas, ocupan un lugar destacado las de exclusión socio-laboral de los trabajadores de mayor edad por sus dificultades añadidas, reales o pretendidas, de adaptación a los desafíos de un mundo digital y de un modelo de negocio basado en la reducción de los costes laborales para ofrecer precios cada vez más atractivos a los consumidores y usuarios? Un simple vistazo a la más "rabiosa actualidad" nacional evidenciará las respuestas, porque no parece haber, aun hoy, proceso de reestructuración empresarial de importantes dimensiones, con los notables impactos sociales y económicos derivados, que no implique salida prematura o anticipada, por una vía u otra, de un importante número de trabajadores de mayor edad.

Por ejemplo, tras la absorción con BMN, hemos sabido que la dirección de Bankia ha rebajado hasta los 56 años la edad de prejubilación en el procedimiento de regulación de empleo que acompañará tal proceso económico y que contempla la salida de más de 2.500 trabajadores. Los representantes sindicales, por su parte, solicitan que se rebaje no sólo tal cifra (hasta los 1.800 trabajadores, 10% de la plantilla), sino también la edad de prejubilación, que situaría en el umbral mínimo -tras la reforma de austeridad 2012- del derecho a acceder a la protección social de pre-jubilación (55 años)⁴.

⁴ Se prevé un porcentaje del salario bruto aún por determinar hasta los 61 años y con convenio con la Seguridad Social hasta los 63 años. El proceso de reestructuración también prevé bajas incentivadas para los menores de 56 años con una indemnización de 25 días por año trabajado hasta un tope de 18 mensualidades más una prima de 1.000 euros por cada tres años de prestación de servicios en la empresa. <http://www.eleconomista.es/banca-finanzas/noticias/8868014/01/18/Bankia-rebaja-hasta-56-anos-la-edad-de-prejubilacion-en-su-ERE-para-integrar-BMN.html>

El envejecimiento de la población trabajadora

Vemos, pues, cómo existe un pleno consenso entre patronal y sindicatos para hacer de la salida prematura de la empresa, en virtud de su "valoración positiva", por las condiciones ventajosas para los trabajadores y por las facilidades de ajuste al entorno productivo tras las nuevas circunstancias de mercado, la principal medida relacionada con la gestión de la edad, identificando modernización competitiva empresarial con el rejuvenecimiento de la plantilla. La Seguridad Social pública y la previsión social libre o complementaria (mejoras voluntarias) se instrumentan, pues, al servicio de la salida anticipada de las empresas, hoy como ayer⁵. Al margen de cuál sea el umbral mínimo de edad para ser beneficiarios de estas medidas -queridas por empresa y trabajadores, por el constante ajuste silencioso a la baja del volumen de empleo que permite-, la misma política hallaremos en otras grandes empresas, vanagloriadas por su responsabilidad social corporativa, como el Banco Santander tras absorber -polémicamente- al Banco Popular.

Una y otra vez la propuesta es la misma. Si para los trabajadores de edad más rebajada se plantea el enfoque de la recolocación, mediante empresas especializadas y en virtud del art. 51.10 ET, así como otras medidas de flexibilidad interna (movilidades), la posición patronal y sindical para los de mayor edad es consensuar los mayores aumentos posibles del segmento de prejubilaciones, rebajando la edad de acceso a la misma⁶. ¿Es una situación prototípica tan sólo del sector financiero, líder en las denominadas -y privilegiadas- "prejubilaciones de oro"? Todo el mundo sabe que no, que en todos los sectores de actividad económica las empresas de mayor dimensión, por lo tanto también de mayor solvencia económico-financiera, la acción más relevante en materia de gestión de la edad asociada a las reestructuraciones orientadas a la mejora de su posición competitiva en los mercados, globales e inciertos, es análoga, aquella que identifica política de edad con rejuvenecimiento de plantillas (también por el ahorro de los costes laborales que propicia sustituir trabajadores con largas carreras y retribuciones mejores por trabajadores nuevos y retribuciones rebajadas respecto de aquellos). Típico igualmente el sector de fabricación o producción de automóviles en España⁷, hoy de nuevo en el ojo del huracán, célebre, tristemente, tanto por su gusto por las prejubilaciones, desde hace décadas, cuanto por incluir dobles escalas salariales en detrimento de los trabajadores más jóvenes, si bien tampoco le es exclusivo, pues otros sectores -como el de la restauración para colectivos o comunidades- le emulan para adoptar políticas análogas, aunque la jurisprudencia prevenga de continuo contra

⁵ <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/02/06/economia/1360122096.html>

⁶ http://www.abc.es/economia/abci-santander-plantea-para-1500-empleados-servicios-centrales-absorber-popular-201711081417_noticia.html

⁷ Vid. MCA-UGT. La gestión del factor edad en las empresas fabricantes de vehículos. Diciembre, 2011. En http://www.minetad.gob.es/industria/observatorios/SectorAutomoviles/Actividades/2011/MCA-UGT/La_Gestion_del_Factor_Edad_en_Las_Empresas_Fabricantes_de_Vehiculos.pdf.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

ellas en virtud del principio de no discriminación por razón de la edad y/o por la fecha de ingreso en la empresa (ej. STS de 24 de noviembre de 2015, Rec. 304/14).

Pero también, por limitarnos a ejemplos de plena actualidad, el polémico sector de la Estiba Portuaria nos da nueva muestra de la permanente pujanza de la salida prematura de las empresas -incluso del mercado de trabajo- como principal, sino exclusiva y excluyente, política de gestión de edad en nuestro país. Como es sabido, entre las principales medidas laborales, para facilitar la paz social tras la nueva regulación liberalizadora del sector (Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías), está el programa o "plan de prejubilaciones", clave, junto a la garantía de subrogación empresarial de los que se quedan, los menos mayores, en el desbloqueo del agrio conflicto suscitado en este ámbito. Justamente, ante la falta de una regulación reglamentaria que concrete, entre otras, esa medida, en estos días se ha reverdecido aquél conflicto, que parecía ya controlado.

Los ejemplos podrían seguir casi en una lista sin fin; pero no es necesario. Son ya muy contundentes las pruebas de cómo el éxito (empresarial y sindical), otra cosa es el social, de tales medidas de salida anticipada de las empresas -y de los mercados de trabajo- habría hecho que, en España (en otros países, como Francia, la institucionalización de la prestación de prejubilación habría obligado a adoptar medidas de contrarresto, como se refirió *ut supra*), las grandes empresas no sintieran, hasta el momento, como problema el factor de edad. De ahí, su continuidad, con consenso y un amplísimo seguimiento. Difícil convencer, por lo tanto, en este persistente escenario de gestión de edades basadas en el rejuvenecimiento de plantillas de que tal modelo debe cambiar de forma radical. De manera que la mayor edad no se perciba como un riesgo económico de pérdida de competitividad, que exige decisiones anticipadas, sí, pero de ajuste ligadas a la salida prematura de los mayores (trabajadores envejecidos pese a sólo tener 52-55 años), sino, si acaso, como un riesgo profesional que exige gestión anticipada, sí, pero de tipo ergonómico, es decir, en el marco del sistema de gestión de riesgos laborales ex arts. 14-16 LPRL, como ilustraría el citado art. 28 de la normativa al respecto italiana.

Este desplazamiento por enfoques más integrales, de conformidad con los principios del "envejecimiento activo" y la "solidaridad intergeneracional", que los interlocutores sociales en el plano comunitario asumieron como propio⁸, se hace de rogar en nuestro país. En él este tipo de discursos suelen anidar, asumiendo sin demasiadas

⁸ Precisamente, el 8 de marzo de 2017, los interlocutores sociales europeos aprobaron el denominado "Acuerdo marco autónomo sobre el envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional" ("European Social Partners' Autonomous Framework Agreement on Active Ageing and an Inter-Generational Approach").

El envejecimiento de la población trabajadora

dificultades, en el plan formal, la necesidad y conveniencia de los cambios de paradigma y enfoque que se postulan, en la línea del nuevo acuerdo marco autónomo comunitario. Éste busca garantizar un ambiente laboral tan productivo como sano y seguro, a través de una organización del trabajo que permita a los trabajadores de todas las edades permanecer en el trabajo hasta la edad legal de jubilación. En este cambio de paradigma es dónde se sitúa la gestión de la edad, entendida como el conjunto de medidas coherentes que deben planificarse y ponerse en práctica para favorecer la adaptación de las organizaciones y de los trabajadores mayores de 55 años al nuevo escenario derivado de los cambios demográficos (incremento tasa de empleo y alargamiento de la vida laboral)⁹. Ahora bien, si los discursos tienen facilidad para difundirse en el debate nacional, se decía, otra cosa muy diferente son las prácticas, las experiencias, muchísimo más resistentes a esos cambios, abriendo de nuevo una distancia sideral entre el deber ser y el ser.

Sin embargo, a facilitar ese tránsito de paradigmas de gestión de edad en el seno de las empresas españolas, reduciendo la fractura entre el deber ser y el ser, debiera ayudar tanto una mayor conciencia de los cambios legislativos que se intentaron promover a partir del RDL 5/2013 (que trataría de des-normalizar y desarraigar de la cultura empresarial y sindical el favor por la jubilación anticipada y parcial -y el corolario contractual de ésta, el contrato de relevo-), no obstante las críticas que, desde otros puntos de vista ha recibido, sin duda con razón, como una aplicación más efectiva que hasta el momento de la línea de política jurídica favorable a la prolongación de la vida activa, dentro de parámetros razonables. En cambio, en nuestro sistema actual reinan la confusión y las contradicciones, facilitando políticas de gestión de la diversidad de edades en las empresas (grandes) “a la carta”.

Las contradicciones del contexto normativo, obstáculo a la gestión de edad en el sistema de la LPRL: libertad para “políticas a la carta”

El recurrente “adiós” a las políticas de gestión de edad basadas en la salida prematura: ¿tendrá fecha de caducidad real alguna vez?

Serían incontables las veces en que, una vez más en los planos de los discursos, se levanta “acta de defunción” de esta perversa técnica de gestión de la edad que es el

⁹ Vid. MCA-UGT. La gestión del factor edad en las empresas fabricantes de vehículos. Diciembre, 2011: “El objetivo de la gestión de la edad es que se supere el freno del factor edad de manera que, por un lado, las personas, con independencia de los años, desarrollen todo su potencial a lo largo de su carrera profesional y, por otro, en las organizaciones se extienda una nueva y positiva mirada poniendo en valor la contribución de este grupo de edad”, p. 5. http://www.minetad.gob.es/industria/observatorios/SectorAutomoviles/Actividades/2011/MCA-UGT/La_Gestion_del_Factor_Edad_en_las_Empresas_Fabricantes_de_Vehiculos.pdf

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

favor por las salidas anticipadas como medida central para propiciar la reestructuración competitiva. El (interminable) "adiós a las prejubilaciones" ("de oro") es un slogan tópico, pero desmentido en la práctica. La última vez en que se hizo tal anuncio se conectó con la "contrarreforma" de las del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo), respecto del régimen previsto por la Ley 27/2011 (actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social). Como "el invierno" en Juego de Tronos, parece que "la fecha de caducidad" de esa arraigada política de ajuste basada en la expulsión de los trabajadores de mayor edad también se acerca ahora, situándose en el 2019 la fecha referencial para el triunfo de esa (pretendida) "cruzada legal" contra la salida anticipada (prejubilaciones, jubilaciones anticipada y/o parcial, convirtiéndola formalmente en excepcional (endurecimiento de las condiciones de acceso: más años cotizados, mayor edad, menores cuantías, etc.; dificultades adicionales para el acceso al subsidio de prejubilación de los mayores de 55 años) y en pro del (igualmente pretendido) ansiado retraso de la edad real de jubilación o retiro (incentivos para su promoción: mayores pensiones; compatibilidad creciente entre pensión y trabajo, etc.)¹⁰.

En esa misma dirección combativa, el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social -por las únicas causas que resultarían realmente racionales, únicas que deberían aceptarse, aunque no es así todavía hoy: las relativas a las condiciones especialmente penosas de trabajo-, parece asumir esta imagen de la jubilación anticipada como situación "excepcional", en todo caso subsidiaria, no primaria, cuando prevé que el establecimiento de coeficientes reductores de la edad jubilar "*sólo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo*", sin perjuicio de exigir también "los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero" (por lo que se aplican diferentes coeficientes reductores de la edad y recargos variables en la cotización, en función de las condiciones de trabajo en cada actividad). Si bien la norma reglamentaria se vincula a las previsiones legales de aquél entonces, hoy tal posibilidad se mantiene en el artículo 206.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS). En él se prevé que la edad mínima exigida para tener derecho a pensión de jubilación en el RGSS (65 o 67 ex art. 205.1 a) TRLGSS) pueda ser rebajada por real decreto, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índi-

¹⁰ "Fecha de caducidad para las prejubilaciones". https://elpais.com/economia/2013/03/15/actualidad/1363386279_866688.html

El envejecimiento de la población trabajadora

ces de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión el mínimo de actividad que se establezca y, de nuevo, cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.

Precisamente, en este escenario antinómico o de conflicto (la reforma legal eleva la edad jubilar, a fin de mejorar las expectativas de sostenibilidad del sistema de pensiones, no directamente por convencimiento de las bondades per se del "envejecimiento activo", pero las condiciones de trabajo de muchos sectores no se modifican desde el debido enfoque de salubridad laboral), casi una veintena de colectivos (eje. policías, bomberos, maestros, poceros, trabajadores expuestos al amianto, poceros, trabajadores del sector de gestión de residuos, etc.) pugnan por jubilarse mucho antes de lo que prevé la regla general vigente, sin tener que ver rebajada su pensión¹¹. De entre ellos nos resulta especialmente interesante en este estudio referir a quienes figura a la cabeza más visible de todos ellos: los policías locales. Además de su número elevado (más de 70.000) y su impulso de oficio, destaca las razones, pues permiten contrastar varias políticas de edad, no necesariamente alternativas: dificultar el acceso, rebajando el umbral de edad máximo, facilitar su retiro (reduciendo la edad jubilar).

Al margen de la polémica concreta en el caso de la policía local, cuya situación parece hoy bloqueada por el Ministerio de Hacienda (precisamente por el coste que puede conllevar la medida¹²), la experiencia sirve para recordar cómo la STJUE de 15 de noviembre de 2016, asunto C-258/15, en relación a la policía autonómica vasca, legitimó una normativa nacional que fijaba la edad máxima de las personas candidatas a acceder a tal profesión en 35 años de edad. Y a tal fin consideró suficientes razones estrictamente económicas (garantizar el equilibrio financiero) o empresariales (disfunciones derivadas de la pirámide envejecida de edad de la plantilla). A diferencia de la STJUE de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13), que consideró no conforme al Derecho de la UE una normativa nacional que fijaba en 30 años el límite máximo para la selección de agentes de la Policía Local (en este caso del Ayuntamiento de Oviedo), por ser un requisito desproporcionado, contrario al artículo 4.1 de la Directiva 2000/78, en el caso de la policía autonómica, la legitimidad de un requisito de edad de ese tipo se asentaría, teniendo en cuenta las específicas funciones a realizar -es interesante, pero no se puede estudiar aquí, la diferencia establecida entre las funciones de policía local, que reduce a policía administrativa, y las de policía autonómica, de seguridad de personas-, en un cuidado estudio prospectivo de la pirámide de edad de la plantilla: "... *debe ponerse de manifiesto que...según previsiones realizadas en 2009, en 2018, 1.135*

¹¹ Vid. <https://www.elindependiente.com/economia/2017/07/12/el-gobierno-estudia-dar-a-bomberos-y-profesores-la-jubilacion-anticipada-como-la-policia-local/>

¹² Según los Estudios del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, en función a la pirámide de edad del colectivo, cuando la medida entre en vigor se podrán acoger unos 3.600 agentes, esto es, en torno al 5% del colectivo.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

agentes tendrán entre 60 y 65 años, y 4.460 agentes (más de la mitad), entre 50 y 59 años. En 2025, algo más del 50% de los agentes de este Cuerpo de Policía tendrán entre 55 y 65 años. De este modo, esos datos permiten presagiar un envejecimiento masivo de los agentes de este Cuerpo" (apartado 44).

Pues bien, la Academia Vasca de Policía y Emergencias (Ertzaintza) habría probado que a partir de la edad de 40 años los agentes...sufren una degradación funcional, que se traduce en una disminución de su capacidad de recuperación tras un esfuerzo sostenido y la incapacidad de ejercer cualquier otra función que requiera el mismo nivel de exigencias durante un determinado período de tiempo. Asimismo, el TJUE presume, lo que resulta algo polémico desde un estricto plano médico, pese a basarse en los informes periciales aportados por el Gobierno autonómico en defensa de su interés, que *"un agente que supere los 55 años no puede estar en plena posesión de las capacidades necesarias para un ejercicio adecuado de su profesión sin incurrir en riesgos para él y para terceros"* (apartado 42). Precisamente por ello, se contemplaría en la normativa medidas de adaptación de sus condiciones de trabajo a partir de los 56 años (reducción de jornada, exención de trabajo nocturno, segunda actividad), así como el compromiso a jubilarse de manera anticipada a los 59-60 años.

A la luz de estos datos, el TJUE acepta las razones de la empresa (aquí la policía vasca) relativa a la *"necesidad de prever el reemplazo progresivo mediante procesos selectivos de los agentes de mayor edad por personas más jóvenes, aptas para asumir funciones exigentes desde el punto de vista físico"*¹³. Al respecto, acepta que una selección a edad más avanzada afectaría negativamente a la posibilidad de destinar un número suficiente de agentes a las tareas más exigentes desde un punto de vista físico durante un tiempo razonablemente largo, perjudicando la rentabilidad de la prestación del servicio público de policía ciudadana (menos de 20 años de servicio activo primario). Pero el derecho a una organización razonable del Cuerpo de la Ertzaintza requiere que se garantice un equilibrio entre el número de puestos exigentes desde el punto de vista físico, que no están adaptados a los agentes de mayor edad, y el número de puestos menos exigentes desde este punto de vista, que pueden ser ocupados por estos agentes (véase, por analogía, la sentencia de 12 de enero de 2010, Wolf, C-229/08).

Este fin legítimo (gestión anticipada del riesgo de mayores fallos en el funcionamiento de los servicios de la Ertzaintza por razón de la mayor edad) no se podría atender de forma igualmente satisfactoria para la razón de empresa, aunque sea más favorable

¹³ El TJUE recuerda que en su sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13, no se habría demostrado "que el objetivo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del cuerpo de agentes de Policía Local exigiera mantener una determinada estructura de edad en su seno que imponga seleccionar exclusivamente a funcionarios que no sobrepasen la edad de 30 años" (apartado 56).

El envejecimiento de la población trabajadora

para las razones del trabajador, por *"la organización de pruebas físicas exigentes y eliminatorias durante un procedimiento selectivo"*. Este objetivo de mantener el buen funcionamiento del servicio exige que, "para restablecer una pirámide de edades satisfactoria, la posesión de las capacidades físicas específicas no deba entenderse de manera estática, únicamente durante las pruebas del proceso selectivo, sino de manera dinámica, teniendo en cuenta los años de servicio que prestará el agente después de ser seleccionado" (apartado 47). En consecuencia, las políticas de gestión de edad basadas en el rejuvenecimiento de plantillas no solo serían legítimas sino también adecuadas a ese fin de anticipar eficientemente su riesgo de envejecimiento¹⁴.

Cambiamos interés al buen funcionamiento del servicio público por interés económico a proteger la ventaja competitiva de una empresa -privada-, en virtud de su derecho a la libre iniciativa empresarial, derecho fundamental comunitario ex art. 16 CDFUE, y tendremos unas situaciones análogas. Precisamente, en determinados sectores, como el de automoción, sobre el que luego volveremos con un contraste de experiencias prácticas de gestión de edad para el desafío de la competitividad, este tipo de políticas de ha justificado doblemente.

- De un lado, a la protección del interés económico a mantener el pulso al mercado, para lo que el rejuvenecimiento de plantillas sería un gran estímulo (incluso cotiza en bolsa: el precio de las acciones suelen subir cuando se anuncian grandes despidos colectivos). De ahí que a menudo vengan impuestas por las empresas matrices como necesidades de ajuste –junto al hecho que los trabajadores mayores suelen tener largas carreras de cotización–. De otro, este favor de las grandes empresas del sector por políticas de edad basadas en salidas prematuras de los trabajadores de mayor edad, consensuadas, eso sí, es frecuente asociarlo al reconocimiento de la dureza de la cadena de montaje. Como acreditarían diversos Informes sobre esta cuestión, el sector de automoción sería uno de los que habrían incluido de forma estratégica la conveniencia de consensuar planes de baja voluntaria para conciliar razones de salud de las personas con razones de competitividad empresarial. Y en esa salida, el contrato de relevo ha tenido un protagonismo indiscutible para la mano de obra directa de las plantas. En suma:

"La salida anticipada a través del contrato de relevo reduce el número de trabajadores mayores en las plantas haciendo más factible abordar iniciativas de recolocación en otros puestos menos duros y no sujetos al ritmo de la cadena y a su rigidez" ¹⁵

¹⁴ Toda vez que la diferencia de trato en función de la edad que resulta de esta norma no constituye una discriminación en virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, el TJUE considera que no es necesario determinar si podría estar justificada con arreglo al artículo 6, apartado 1, letra c), de la referida Directiva.

¹⁵ Vid. MCA-UGT. La gestión del factor edad en las empresas fabricantes de vehículos. Diciembre, 2011. p.49

La mayor edad como variable de ajuste de empleo que no cesa: la salida prematura sigue siendo vía mayoritaria de jubilación

¿Excepción? La realidad es muy tozuda y evidencia que la jubilación anticipada lejos de ser una excepción sigue siendo la regla. Tras 2013, año a año se batían records al respecto. Sin entrar ahora en los datos y en las causas, sí es interesante recordar que la opción mayoritaria de los trabajadores españoles continua siendo la jubilación anticipada, de modo que más de la mitad de los que acceden a la pensión lo hacen antes de los 65 años, siendo cada año algo menor la medida de edad real, pese a crecer anualmente la edad legalmente exigida a tal fin¹⁶. En suma, pese a la pretensión legal -oficial-, la vía de la jubilación anticipada no cesa en su ser tendencia mayoritaria, pesando más los intereses de empresas y trabajadores individualmente considerados (los que pueden acceder a ella, que no son la mayoría de colectivos, más bien se trata de un cierto privilegio para los trabajadores de grandes empresas, y algunos servicios público-administrativos), en contra de los intereses de las arcas de la Seguridad Social y de la eficiencia social que presupone el citado enfoque del "envejecimiento activo".

En esta perpetuación -incluso evolución al alza- influyen otros factores distintos a las políticas de edad tradicionales -basadas en la salida prematura ante el envejecimiento progresivo de las plantillas- como:

- Los efectos del desempleo sobre los parados de mayor edad, para los que la jubilación es la única salida viable.
- O el "efecto llamada" que tiene la continuada presión sobre la confianza en la sostenibilidad de las pensiones públicas, que llevaría a muchos trabajadores a optar por el retiro jubilar antes de que la amenazada hucha se acabe y se actualicen las "profecías del fin" del sistema público de pensiones.

La batalla entre ambas políticas públicas de edad (la que quiere retrasar la jubilación y la que facilita su anticipo), y los modelos de gestión empresarial que fomentan, es desigual, pues, además de no lineal, y desde luego fallida. Al apego que esa normativa mantiene a la tradición (formalizada en términos de un derecho transitorio dilatado), hay que sumar que la Ley sigue prefiriendo el enfoque de costes (estabilidad obligacional) al de la protección del derecho de las personas (estabilidad real). Así, la célebre "Enmienda Telefónica" (Disposición Adicional 16ª Ley 27/2011), sucesivamente refor-

¹⁶ http://www.huffingtonpost.es/2017/05/09/jubilacion-anticipada-todas-las-claves-del-modelo_a_22077878/. Ampliamente vid. Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA. "Protección social y envejecimiento activo". En AAVV. (Coord.: M. García Jiménez-M. Soriano). El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación. Fraternidad-Universidad de Jaén. 2017, pp. 17 y ss.

El envejecimiento de la población trabajadora

mada para extender su campo aplicativo, lejos de eliminar una gestión de edad basada en la continuidad de las personas mayores ante procesos de reestructuración, la perpetúa, consagrando auténticas discriminaciones por razón de la edad. A cambio de darle una justificación general presunta (los trabajadores de mayor edad serían menos rentables), exige un "pago" a las arcas de Seguridad Social en forma de contribución adicional de las empresas con beneficios que insisten la salida prematura.

Tensión entre reconocimiento y garantía: La garantía del efecto útil de la prohibición discriminatoria por razón de la edad adolece de un plus de debilidad

En definitiva, el sistema actual no puede ser más contradictorio. Ni siquiera las normas y recomendaciones internacionales son una confiable hoja de ruta respecto de esta cuestión relativa al diseño y aplicación práctica efectivos de un enfoque más integral de la edad como factor de gestión conciliadora entre el imperativo de derechos humanos de las personas y el de competitividad permanente de las empresas. Ciertamente, nadie duda de la intensidad del reconocimiento del derecho a la protección antidiscriminatoria por razón de edad en el contemporáneo sistema multinivel de justicia social. En el Informe "Empleo y protección social frente al nuevo contexto demográfico" (102ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2013) es claro al respecto, valorando los progresos de las legislaciones en la prohibición de formas directas e indirectas de discriminación por edad.

Una prohibición más intensa en la citada Directiva 2000/78/CE, así como en el art. 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE). También el TJUE se ha tomado cada vez más en serio la protección (SSTJUE 21 de mayo 2015, C-262/14 y 19 de abril de 2016, *Dansk Industri*)

Sin duda, este intenso reconocimiento propicia avanzar en la renovación y mejora de las garantías de su efecto útil, como evidencian las guías y pautas no vinculantes en materia. Es el caso de las "Orientaciones que han de guiar el envejecimiento activo y la solidaridad entre las generaciones" (Comité de Protección Social y el Comité de Empleo, 2012). Precisamente, a la hora de entender el efecto útil en el mundo del trabajo, en el día a día, no ya sólo en el plano de los grandes discursos y formulaciones normativas una de las cuales es justamente la evitar la discriminación por edad, del reconocimiento de tal derecho fundamental comunitario, se recuerda que implica:

Garantizar derechos iguales para los trabajadores mayores en el mercado laboral, absteniéndose de recurrir a la edad como criterio decisivo a la hora de evaluar si un trabajador es apto o no para un puesto de trabajo; evitar estereotipos negativos relacionados con la edad y actitudes discriminatorias para con trabajadores mayores en el puesto de trabajo; poner de relieve la contribución que hacen los trabajadores mayores.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Por citar una experiencia francesa de concertación socio-laboral acorde con esta forma de entender la protección, más proactiva, positiva o prestacional, de interés sería el "Acuerdo de empleo para los asalariados mayores en la metalurgia" ("Accord emploi des salariés âgés dans la métallurgie, 4 de diciembre de 2009)¹⁷. En él se fija como objetivo mantener un porcentaje de asalariados de 55 o más años, como mínimo, del 12%, y un porcentaje mínimo de asalariados de 58 o más años del 5%¹⁸.

Las propias Recomendaciones de la Unión Europea a los Estados para orientar políticas de estabilidad presupuestaria y de crecimiento económico irían en la línea de acercar la edad real de jubilación a la edad legal. La reforma de la reforma en materia de pensiones llevada a cabo por el referido RDL 5/2013 fue, precisamente, una clara imposición de las autoridades de la gobernanza económica europea a España, incluidas las nuevas trabas a la jubilación parcial.

Ahora bien, al mismo tiempo, bien conocido es que el propio TJUE ha legitimado, en la línea comentada más arriba, un uso intensivo de las potestades legislativas de los Estados para justificar restricciones de esta dimensión del derecho a la no discriminación, pese a su ser tanto principio jurídico general de la Unión como derecho fundamental. Y para ello se recuerda que el art. 6 de la Directiva 78/2000 permite establecer diferencias de trato por edad:

"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 si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios" (STJUE de 19 de enero de 2010, asunto C-555/07)¹⁹.

Precisamente, si se compara el nivel de protección o garantía real, efectiva, útil frente a esta causa de discriminación prohibida con otras (en especial el género o sexo), se verificará un plus de debilidad, concretado en la mayor comprensión que suele mostrar el TJUE con los Estados que establecen diferencias de trato profundas por razón de la edad, máxime si hay en juego una razón de política de empleo, más o menos creíble o meramente presunta. Este sería el caso, si bien en relación a los jóvenes (contratados mediante prestaciones intermitentes en Italia), de la STJUE de 19 de julio de 2017 (asunto C-143/16). A su razonar, a diferencia del que realizó el Abogado General, la política de fomento del empleo juvenil

¹⁷ http://www.journalofficiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2010/0001/CCO_20100001_0001_0016.pdf

¹⁸ En cuanto al contenido y estructura del acuerdo, el acuerdo, tras un preámbulo referido al contexto demográfico y económico del sector metalúrgico, recoge una serie de acciones relativas a cada uno de los seis campos de acción señalados por el marco legal.

¹⁹ Vid. una síntesis legislativa y judicial en N. SERRANO ARGÜELLO. "La edad como factor de discriminación en el empleo". En https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5704/1/title_aranz_v1.2_%20%283%29.pdf

El envejecimiento de la población trabajadora

del Gobierno italiano sería conforme al Derecho de la UE, por no existir discriminación por edad, cuando autoriza que se contrate a jóvenes menores de 25 años para un trabajo intermitente, sin causa que lo justifique de forma concreta, extinguiéndose automáticamente al cumplir los 25 años (sin duda para que sea sustituido por otro joven de las mismas características que el contratado en el momento del acceso al empleo).

¿Y por qué? Porque se presume la bondad jurídica de esta política, sea cual fuere la naturaleza de las prestaciones que deban realizarse, y despedir a ese trabajador en el momento en que cumple 25 años, porque persigue "un objetivo legítimo de política de empleo y del mercado laboral y los medios previstos para lograr dicho objetivo son adecuados y necesarios". Una vez más, el derecho a un trabajo decente de todas las personas (art. 35 CE en relación al art. 10.2 CE) se vería sacrificado para determinados grupos, por razones de edad, en el noble Altar de ese bien escaso que es el empleo y que, en última instancia, no hace sino servir al sumo imperativo de las razones de empresa, esto es, a su lógica costes-beneficios (en la misma línea la STC 66/2015-) pese al imperativo constitucional de no reducirlo a ella:

"En lo que atañe al carácter adecuado...ha de señalarse que una medida que permite a los empresarios celebrar contratos de trabajo que son menos rígidos puede, habida cuenta del amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros en la materia, considerarse adecuada para lograr un determinado grado de flexibilidad en el mercado laboral. En efecto, cabe considerar que, por la existencia de un instrumento menos coercitivo y menos costoso que el contrato ordinario, las empresas pueden verse impulsadas a responder con más frecuencia a solicitudes de empleo procedentes de jóvenes trabajadores" (apartado 41).

Acabáramos. En última instancia, la legitimidad de políticas de empleo basadas en la edad no residiría tanto en la preferencia del derecho fundamental a la no discriminación, así como a la igualdad de trato (enfoque humanitario o axiológico o garantista), cuanto en un análisis costes-beneficios (análisis económico del derecho a la no discriminación por razones de edad). Si es preferible un empleo flexible, más en contextos de crisis económicas, incluso poco estable, al paro (de jóvenes), también lo sería la salida prematura de trabajadores de más edad (por despidos económicos, por jubilación anticipada, parcial o no), garantizada una tutela social suficiente, si favorece oportunidades de acceso al empleo de los jóvenes (en paro). Un favor por este tipo de intercambios (de derechos de estabilidad real por prestaciones sociales para los -trabajadores envejecidos- que salen y de oportunidades de empleo para los -jóvenes- que entran) estructurales o sistemáticos en numerosos sectores de actividad, como ut supra se ha comentado, en los que el contrato de relevo, nacido como una medida de fomento del empleo por su reparto, se ha desarrollado como vía preferente para abordar el problema empresarial del envejecimiento de las plantilla, facilitando su rejuvenecimiento.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Este modelo, que reduce la gestión anticipada del envejecimiento a la salida de los más mayores, habría sido tan interiorizado en ciertos sectores de actividad (automoción, sector financiero, telecomunicaciones, etc.) por los sujetos sociales, que la variable edad identificada con la salida prematura se tiene como una gran contribución a la paz social y a la mejora de la productividad. El consenso sobre una valoración positiva recíproca laboral parecería sanar el desigual impacto peyorativo de tales medidas extintivas en el colectivo de mayor edad, rayano en la discriminación por edad. Y ello con la complicidad de los poderes públicos. Sea la legislación laboral (ej.: el plan social de los arts. 51.2 ET y 7.1 RD 1483/2012; plan de recolocación externa ex arts. 51.10 ET y 9 RD 1483/2012) sea la Seguridad Social facilitan los accesos y transiciones desde una fase inicial de protección (prejubilación, jubilación parcial), hasta crear las condiciones para una pensión de jubilación definitiva, sosteniendo no sólo con dinero privado sino también público, ese enfoque de gestión de la edad basada en la salida de los mayores, si bien estos se identifican con edades cada vez menores.

Eppur si muove... ¿Las nuevas condiciones legales favorecen la transición desde la gestión de edad basada solo en la salida prematura a otra más integral?

De este modo, en vez de optimizar las (nuevas) normas que priman la recolocación de los trabajadores se reactualizan las (viejas) normas que siguen consintiendo reconversiones masivas de personas activas laboralmente en pasivas, favoreciendo la pérdida de empleos a tales edades con el argumento de la garantía de protección social. Una desnaturalización de este tipo de normas que favorecen la conciliación de un mayor número de razones y fines de índole ocupacional y social también presente en políticas jurisprudenciales, como la que tiene por legítima, en ausencia de una regla legal unívoca, la práctica de acumulación interanual de la jornada de trabajo del jubilado parcial, a fin de que pueda llevarse a cabo al inicio de ésta y, de este modo, acceder antes a la jubilación definitiva sin peaje de coeficientes reductores. Una vez más, la connivencia de intereses de empresa y trabajador daría pábulo a una práctica que contradice por completo la finalidad socio-laboral esencial de la figura del contrato de relevo: facilitar la conexión entre el trabajador mayor que está en salida progresiva y el joven que está en entrada gradual, a través de su contacto y la transmisión de experiencias y conocimientos que supone tal interacción y convivencia de diversos grupos de edad en las empresas.

Con argumentos nada desdeñables, las entidades gestoras de la Seguridad Social, la Inspección de Trabajo y un buen número de doctrinas de suplicación vinieron entendiendo que estas prácticas, aun consentidas por ambos sujetos contractuales, constituyen un fraude de ley al sistema. Y ello porque, de facto, su legitimación supondría una nueva modalidad de salida anticipada del trabajador que, no prevista en la normativa reguladora -que sólo prevé el pacto de acumulación anual, no el interanual-, vendría estimulada por la elusión del desincentivo y/o correctivo que supondrían los coeficientes

El envejecimiento de la población trabajadora

reductores de la pensión. No lo ve así el TS, que ha sentado jurisprudencia, validándola, bajo el argumento civilista de la libertad de pactos, por lo que prácticas atípicas, incluso anómalas, no devienen en fraudulentas per se, salvo prueba del mismo. Así:

"...esa ausencia de específico tratamiento normativo no implica de suyo ilegalidad alguna, sino que partiendo de la libertad de pacto que impera en nuestra legislación [art. 1255 CC] aquella consecuencia solamente es sostenible cuando media fraude; (...), lo que nos ha de llevar a examinar la posible burla de la plural finalidad de la norma".

Pues bien, para el TS, habría una clara "distorsión temporal trabajo/cuota" impeditiva de una de las finalidades de la compleja institución del contrato de relevo: el acceso paulatino a la jubilación. No obstante, esta anomalía no ha de trascender al contrato de relevo suscrito.

De un lado, porque la citada finalidad está prevista en exclusivo beneficio de quien se jubila y "es éste precisamente el que -mediante acuerdo con la empresa- renuncia en parte a ese escalonado cese en el trabajo, agrupando en nueve meses el trabajo a realizar hasta su jubilación total". De otro: "porque la irregularidad se produce tras haberse cumplido todos los requisitos de la institución, y en la misma forma que hemos mantenido que las irregularidades -que no sean de origen- en el contrato de relevo no puede perjudicar al jubilado parcial..., de igual manera también hemos de afirmar ahora que las deficiencias acaecidas en el decurso de la jubilación parcial tampoco en principio han de incidir -cuando menos en casos como el presente- en el contrato de relevo hasta el punto de mudar su naturaleza jurídica" (STS, 4ª, 265/2017, 29 de marzo, que consolida el criterio fijado por la STS de 19 de enero de 2015, RCU 627/2014).

Sin entrar ahora en mayores consideraciones, sobre un tema ciertamente espinoso, pero muy relevante, queda evidenciado que el TS mantiene una visión de sospecha sobre la práctica empresarial de facilitar acuerdos de acumulación interanual de periodos de trabajo para anticipar realmente, no formalmente, la edad de jubilación íntegra y definitiva. Por varias veces la califica de "irregularidad", "distorsión", "deficiencia", si bien no de tal magnitud como para perjudicar -ciertamente con razón aquí por parte de la jurisprudencia- al relevista. En todo caso, revela cómo las políticas de gestión de la edad basadas en enfoques integrales, en las que la gestión del conocimiento del trabajador maduro y su transmisión al joven entrante, brillan por su ausencia. Por lo tanto, también la información que nos aporta esta experiencia judicial vendría a confirmar aquella que deriva de las propias organizaciones empresariales, conforme a la cual puede decirse que, de momento, la edad sigue sin ser un eje transversal que oriente y articule la gestión de los Recursos Humanos (RR.HH.)...²⁰.

²⁰ Vid. MCA-UGT. La gestión del factor edad en las empresas fabricantes de vehículos. Diciembre, 2011. pp.49-50.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

En definitiva, parafraseando las conclusiones de esos Informes para ciertos sectores -como el de automoción, extendiéndolos a la práctica totalidad, sino a todos, cabe afirmar que, a día de hoy, el envejecimiento de las plantillas (cambios demográficos, alargamiento de la vida laboral) no es una preocupación real de las grandes empresas españolas. Sus Memorias de Gestión las omiten. La diversidad se centra en las cuestiones de sexo y los problemas de empleo son cuantitativos: ajustes, facilitación de las transiciones, a través de jubilaciones antes de tiempo... Y ello incluso a riesgo de incurrir en graves ineficiencias económicas, como las que se acaban de relatar.

De hecho, no son infrecuentes los procesos de reestructuración basados en salidas masivas de profesionales con cualificación, sin prever la transmisión de sus conocimientos a los más jóvenes. Esto habría obligado incluso a excepcionar temporalmente la salida del mayor para poder superar esta deficiencia, que un enfoque más integral del factor edad, no agotado en el rejuvenecimiento de las plantillas sin más, hubiera prevenido, facilitando anticiparse a los cambios de futuro sin sacrificar los derechos de los profesionales más maduros. La gestión de estos cambios obligaría, también por racionalidad económica, a tener en cuenta no sólo la salud, sino también la gestión de la experiencia y el conocimiento de los trabajadores mayores. Los planes de reestructuración de plantillas deben ponerlo en valor, tanto para no perderlo (retención de talento experimentado), como para optimizar la transición a una nueva pirámide de población laboral, propiciando su transmisión a los jóvenes (atracción de nuevo talento).

En este escenario contradictorio: ¿hay buenas o serias razones para pensar que las nuevas condiciones legales pueden incidir favorablemente en la inflexión de este modelo de gestión de la edad? Pues veámoslo con algunos ejemplos, cómo no, opuestos.

De las normas a las prácticas: experiencias contrastantes de gestión de edad en aras de una organización saludable y competitiva

Gestión de edad en regulación de empleo

A continuación se exponen algunas experiencias de gestión de edad en procesos de regulación de empleo basada en enfoques más integrales: ¿convicción o puro cálculo económico?

Como es lógico, el presupuesto necesario de toda política de gestión preventiva desde el enfoque de la diversidad de edades en las empresas es que persistan los trabajadores de más edad, conviviendo con los de menor edad. Un presupuesto que se frustraría en gran medida si, como venimos viendo, el modelo de gestión de edad difundido en las empresas de nuestro país más señeras sigue anclado en el rejuvenecimiento de

El envejecimiento de la población trabajadora

plantillas. Esta identificación no es un rasgo del pasado sino una constante, como se ha dicho, y podría comprobarse en los centenares de procedimientos de regulación de empleo realizados estos años, donde uno de los criterios de selección más determinantes ha sido el de la mayor edad. Que a veces hallen el revés judicial, por discriminatorio, no obsta al reconocimiento de que la gran mayoría terminan siendo convalidados por los Tribunales, que incluso ven en él un estricto criterio de atención al rendimiento. Excepcionalmente se declara la nulidad del criterio que identifica edad con un mayor riesgo de obsolescencia tecnológico-digital de las empresas en el futuro, concurriendo, pues, dos riesgos globales: el envejecimiento y la transformación digital.

Este sería el caso de la STSJ Andalucía/Sevilla, 531/2015, 23 de febrero (Cooperativa Farmacéutica del Campo de Gibraltar -GICOFA-), firme por STS 257/2016, 31 de marzo (si bien expresamente manifiesta el TS que no entra en el análisis de esa concreta cuestión -tampoco en la de si puede ser ajustado a Derecho un despido colectivo, aunque resulte nulo para un grupo determinado, en este caso, por razones de edad-). La sentencia declara que:

"En un despido colectivo, es discriminatorio despedir a los trabajadores de mayor edad por su supuesta falta de adaptación a hipotéticos avances tecnológicos".

No deja de ser interesante el caso, por lo difundido que está en la práctica, aunque pocas veces trascienda al ámbito judicial, adquiriendo notoriedad y transparencia social más allá del ámbito en el que se produce la regulación de empleo. Para la doctrina de suplicación, una vez aceptado que el debate jurídico es de índole colectiva y que afecta a la protección de un derecho fundamental, la empresa hubiera debido aportar las pruebas que acreditan que su conducta era conforme a derecho, pero ello no se produjo. La Sala andaluza deja caer que puede ser diferente la respuesta si la selección de los trabajadores de más edad se hubiera hecho *"como instrumento para disminuir los efectos perjudiciales del despido, posibilitando e incentivando su jubilación"*, esto es, facilitando una salida socialmente compensada, lo que no se ha producido. Consecuentemente, la sala de suplicación participa del criterio general de intercambiar el derecho fundamental a la no discriminación por razón de edad por el derecho a una protección social reforzada, en los términos de la STC 66/2015. Si se ha visto obligada a declarar la unidad sería tan sólo porque la empresa ha adoptado una decisión de regulación de empleo peyorativa para un colectivo de trabajadores de mayor edad sobre la presunción de una mayor racionalización organizativa liberándose del colectivo más envejecido, pero *"sin ninguna individualización"* o concreción.

En definitiva, el empleador no puede presumir en abstracto que los trabajadores de mayor edad tienen una *"menor capacidad de adaptación al cambio tecnológico"*. La sala de suplicación sevillana, no obstante, no declara la nulidad de toda la decisión ex-

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

tintiva, sino tan sólo de los despidos del colectivo de mayor edad (telefonistas), dejando válido el realizado a los restantes trabajadores. En este supuesto la empresa actuaría conforme a derecho, sin que quepa contaminar todo el despido colectivo, pese a la jurisprudencia social recelosa respecto de estas nulidades parciales cuando derivan de lesión de derechos fundamentales -la Sala social del TS lo deja caer al conocer del recurso, pero precisa que no puede entrar en el fondo de ese asunto en el recurso-, máxime si se compromete la viabilidad de los puestos de trabajo de la empresa que no han sido afectados por los despidos.

Sin embargo, si el criterio de la mayor edad hace "carne de cañón" para los despidos colectivos, otorgando una *"preferencia de salida"*, en contadas ocasiones, minoritarias, pero cada vez menos episódicas, hallamos procesos de regulación de empleo en los que *el criterio de la mayor edad muta*, sin embargo, en *"preferencia de permanencia"* en la empresa. Así, la práctica judicial más reciente nos está dando a conocer experiencias extintivas de contratos de trabajo basados en la edad como variable principal de ajuste de empleo, pero *"únicamente de menores de 50 años"* (STSJ Navarra, de 16 de junio de 2016, Rec. 178/2016, confirmada por la STS 872/2017, de 14 de noviembre). Vemos como la edad sigue siendo variable determinante de la selección, pero ahora no la mayor edad, sino la menor edad, sin que tampoco estemos ante una discriminación prohibida por razón de edad, al rechazarse la pretensión sindical en tal sentido, con fundamento en los citados arts. 14 CE, 17 ET y 1 de la Directiva 2000/78/CE

A juicio de la parte sindical, la utilización del criterio de la edad no resultaría en modo alguno neutral ni perseguiría su beneficio, sino que respondería *"exclusivamente al objetivo de no tener que soportar los costes...que la legislación social establece en la protección de los trabajadores mayores de 50 años en los despidos colectivos"*. En consecuencia, resultaría *"especialmente gravoso para los trabajadores más jóvenes en relación con los mayores de 50 años para los que, además, el legislador ha previsto medidas de aseguramiento"* (precisamente esta sería la razón jurídica que el TC daría para legitimar que se les dé esa "preferencia extintiva" a los trabajadores de mayor edad, frente a la "preferencia de permanencia" a los trabajadores menores de esa edad "fatídica" laboralmente). La misma tesis de nulidad de los despidos por discriminación por razón de edad defenderá el Ministerio Fiscal de la sala navarra de suplicación social.

No es ocioso recordar brevemente los criterios de selección de la empresa, por no ser los más habituales. Así:

- Resultarán excluidos los trabajadores de cincuenta o más años de edad.
- Podrán acogerse al despido colectivo los trabajadores menores de 50 años que voluntariamente lo decidan, manifestándolo por escrito a la Dirección de la Empresa.

El envejecimiento de la población trabajadora

Ésta podrá denegar peticiones de afectación voluntaria cuando considere que el trabajador en cuestión reúne un perfil competencial cualificado que resulta idóneo para el concreto puesto de trabajo.

- Para los trabajadores no voluntarios, se establece una serie de criterios específicos (el índice de absentismo, básicamente), que se aplicarán de forma separada por cada grupo afectado (Directos, Indirectos y Administrativos y Técnicos).

La empresa (del sector de automoción²¹) alegó dos razones de fondo para legitimar el criterio de la edad elegido. A saber:

- Una razón estrictamente económico-empresarial y organizativa, relacionada con los costes de producción y el modo de obtención de la ventaja competitiva. Desde esta perspectiva, la exclusión de los mayores de 50 años del despido respondería a objetivo de "mantenimiento en la empresa de los trabajadores más experimentados" (lo que contrastaría vivamente con la visión de la mayor parte de las grandes empresas que recurren a los despidos colectivos con mayor afectación de personas de mayor edad, que apuestan por la edad como criterio preferente de selección para ser "carne de cañón" de despido colectivo).
- Una razón normativa de sentido económico-financiero. Desde esta otra perspectiva, puso de relieve que con tal exclusión "se daba cumplimiento a la normativa tendente a proteger a los trabajadores de 50 o más años".

¿Constituyen estas dos razones un sacrificio proporcionado o si carece de justificación para dar cobertura a la decisión empresarial desde el punto de vista de la prohibición de discriminación contenida en el art. 14 CE? La doctrina judicial desnuda la falta de sinceridad de la empresa en relación al primer argumento:

"...la experiencia laboral no la otorga en exclusiva la edad, siendo posible que trabajadores más jóvenes lleven más años trabajando en la empresa. Por tanto, si lo que la demandada pretendía era el mantenimiento de la plantilla con más experiencia debería haber optado por utilizar el criterio de la antigüedad en la empresa".

²¹ TRW Automotive España, SLU es una división de la matriz ZF Friedrichshafen GS, con domicilio en Livonia (Michigan), y desarrolla su actividad a través de 8 plantas de producción distribuidas en todo el territorio español (Pamplona, Palau de Plegamans en Barcelona, Arganda del Rey en Madrid, Mutilva, Egües, Corella, Olvega en Soria, Alfaro en La Rioja), con una plantilla de 2011 trabajadores. 620 prestan sus servicios en la planta de Landaben en Pamplona. La planta productiva de Pamplona produce componentes de dirección asistida para turismos (línea OUC224) y para vehículos industriales (línea OUC225).

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Vemos cómo la empresa quiere hacer creer al Tribunal que su criterio selectivo se basa no en la edad sino en la protección de la experiencia (el mayor conocimiento de los veteranos), por lo tanto, en un criterio de fondo y cualitativo, no asociado meramente a la edad. Pero es clara la traición de su subconsciente, en la medida en que confunde edad con antigüedad en la empresa. Si bien es cierto que la hipótesis normal identifica ambos parámetros, aunque sea posible, en teoría, que trabajadores más jóvenes tengan más antigüedad en esa empresa y trabajadores más mayores tengan menor antigüedad de servicios en ella, lo cierto es que queda bien patente que la empresa gestiona en un estricto enfoque "edad-costes laborales".

Precisamente, este segundo argumento es el que sí le "comprará" la sala navarra de suplicación a la empresa -y posteriormente el TS-, dando un efecto útil a la citada disposición adicional 16ª Ley 27/2011. La normativa querría desincentivar el despido de los trabajadores de mayor edad no prohibiendo estrictamente las discriminaciones por razón de edad, sino más bien por el desincentivo que puede suponer el mayor coste social que acarrea su despido. Y es esta circunstancia la que sí puede convertir la edad en un factor objetivo y no arbitrario de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, al excluir del despido al colectivo mayor de 50 años, porque "resulta más vulnerable y merece mayor protección" (elevación de los costes económicos de su despido). Aunque el Tribunal es consciente de que no se trata de una protección plena, entre otras cosas por sus limitaciones subjetivas²², acepta su razonabilidad, en línea con lo que ya habían venido sosteniendo otros Tribunales.

Como recuerda la jurisprudencia social ordinaria citada, tanto el TC (STC 66/2015, de 13 de abril) como el TJUE (TJUE, Gran Sala, 19 de enero de 2010, asunto C-555/07) conceden un amplio margen a los criterios de justificación de decisiones basadas en la edad, pese a ser no ya solo un principio general del Derecho de la UE sino un auténtico derecho fundamental, nacional y comunitario. La respuesta afirmativa se basará en el cumplimiento de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 de 1 de agosto y RD 1484/2012, 29 de octubre. Sin duda responde a una clara finalidad financiera, no de protección socio-laboral: ya que no hay argumentos realistas para creer que las grandes empresas van a dejar de acudir al favor por la selección basada en la edad, al menos que sean cada vez más las empresas que asuman la obligación de contribuir

²² Dicho aseguramiento no es absoluto, porque se impone únicamente a las empresas, o grupos de empresa que emplean a un número relevante de trabajadores, en las que, aun cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo. La medida no se impone, por tanto, a las empresas de menos de 500 trabajadores, ni tampoco a las empresas con pérdidas.

El envejecimiento de la población trabajadora

a los cuantiosos costes sociales que tienen sus decisiones²³. Aunque en el caso se concluye la inexistencia de causa económica, tampoco organizativa, lo que pone de manifiesto que la empresa que así actúa no lo hace por criterios cualitativos de mejora de la competitividad, sino de mera mejora del beneficio empresarial (lo que no justifica el despido), aquí destacamos como hay empresas que prefieren asumir la continuidad de los trabajadores de más edad, con lo que ello conllevará de gestión proactiva de ese "envejecimiento" de las plantillas, por los mayores costes sociales de su despido, frente al rejuvenecimiento.

No es un caso aislado, insistimos, aunque no responda al enfoque predominante de gestión de edad por parte de las (grandes) empresas españolas. La doctrina de suplicación social madrileña nos revela algún otro caso reciente en la misma dirección, relativo al caso de un despido colectivo de la empresa FERROSER. En él, de nuevo atendiendo al diseño normativo de mayor coste de las extinciones de contratos de trabajadores de 50 años o más, se opta por proteger al colectivo de mayor edad, excluyéndolo también de la medida extintiva del despido colectivo, si bien no, y aquí hallamos una diferencia respecto del caso anterior, de la aplicación de medidas de flexibilidad interna (se inició otro expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo, que fue acordado). También aquí, la preferencia de permanencia de los trabajadores de mayor edad, protegidos frente a la flexibilidad externa pero no inmunes al impacto de la flexibilidad interna, será respetuosa con la prohibición de discriminación, aunque no use más criterio que la edad (STSJ 27/2016, de 20 de enero, y las muchas que cita de 2015, en las que se resuelven impugnaciones individuales de un mismo despido colectivo²⁴).

Para la Sala madrileña -como para la navarra- estaríamos realmente ante una medida de "acción positiva", destinada a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas para este colectivo de personas, a fin de erradicar conductas de discriminación laboral "que cada vez adquieren mayor dimensión debido a la evolución demográfica de

²³ Se recordará que la norma fue objeto de tres modificaciones posteriores: por el RDL 3/2012, la Ley 3/2012 y, en particular, por el citado RDL 5/2013 de 15 de marzo. Uno de los ejes cardinales ha sido la de darle una vis expansiva a su ámbito de aplicación, flexibilizando cada vez más los requisitos exigidos. El propio Gobierno reconoció que las "aportaciones deberán realizarse exclusivamente cuando exista discriminación por razón de la edad en los despidos, es decir, en la medida en que el porcentaje de trabajadores de más de 50 años incluidos en el despido colectivo sea superior al peso de ese colectivo en la plantilla de la empresa". En definitiva, quien se beneficia de esa posibilidad de despedir a personas de mayor edad aun teniendo beneficios, debe contribuir algo más a las Arcas públicas.

²⁴ Las actoras venían prestando servicios como limpiadoras para la empresa FERROSER SERVICIOS AUXILIARES, S.A. desde enero de 2004, desarrollando su actividad en el Hospital Gregorio Marañón. En fecha 28.07.2014 reciben comunicación de despido por causas productivas y organizativas. Un mes antes, concretamente el 16.06.2014 FERROSER recibió comunicación del Hospital sobre la decisión de internalizar el servicio de limpieza objeto del contrato a partir del 1.07.2014, asumiendo directamente y con recursos propios su gestión y prestación. Iniciado un ERE con relación a parte del personal adscrito al servicio de limpieza en determinadas áreas del Hospital, con invocación de tal causa, el mismo finalizó sin acuerdo. Sin embargo, finalizó con acuerdo el procedimiento paralelo sobre Modificación Sustancial Colectiva de condiciones de trabajo.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

nuestra sociedad". Y estaría de conformidad con la propia política legislativa, arriba recordada, favorable a la "prolongación de la vida activa y el desincentivo de la jubilación anticipada". Con lo que España se situaría en línea de los países de nuestro entorno que "han realizado reformas legales en el sentido de reducir los estímulos al abandono prematuro de la vida activa".

“Cal y arena” en las políticas empresariales de gestión de edad para afrontar el riesgo global de envejecimiento: rejuvenecimiento versus gestión ergonómica

¿Rara avis en nuestro mundo de relaciones de trabajo? Sin duda que sí. Ya dejamos claro *ut supra* que las políticas de jubilación anticipada siguen siendo mayoritarias en nuestro sistema, en la norma, pese al escenario de contradicciones, y en la práctica, en el que domina el “menú del rejuvenecimiento”, sin perjuicio de pese a disponer de una amplísima “carta de opciones” para la gestión de edad.

Como ya se refirió, en la práctica totalidad de los sectores productivos, y desde luego en el de las empresas productoras de automóviles, la tónica dominante es la ausencia de toda toma de conciencia de la necesidad de mutar el tradicional enfoque de gestión de edad basado en los procesos (concertados) de rejuvenecimiento por otro más integral, basado en la lógica del “envejecimiento activo” de la población laboral, a fin de hacer sostenible el sistema, tanto en términos de salud de las personas que prestan servicios como de mantenimiento o mejora de la ventaja competitiva. Este concepto de gestión integral de la edad como factor productivo requiere atender los aspectos de seguridad y salud en el trabajo conforme al principio de gestión ergonómica de los riesgos profesionales en los entornos laborales -arts. 15-16 LPRL-, bajo ningún concepto según el principio de protección de colectivos especialmente sensible -art. 25 LPRL-, como proponen algunos analistas de estos temas, estigmatizando la edad más que contribuyendo a su gestión eficaz). De ahí la integración de las condiciones de trabajo y a la adecuación de los entornos (análisis ergonómico). Pero precisa ir más allá, incluyendo la gestión de aspectos de carácter estrictamente económico-profesional (experiencia acumulada, conocimientos adquiridos o la formación, etc.).

Ahora bien, aunque los últimos estudios de estos sectores, especialmente el relativo a la automoción, es consciente plenamente de las limitaciones de la gestión de edad basada en el enfoque tradicional del rejuvenecimiento de plantillas, quizás necesaria en un primer tiempo para afrontar exigencias de competitividad de las factorías de fabricación de vehículos de motor, facilitando la salida de personas que, por su edad, pueden presentar mayores dificultades ante las exigencias de la cadena de montaje, a medio plazo, este modelo sesgado resultará insuficiente. Por lo tanto, todas las empresas del sector -de éste y de otro- tendrán que afrontar, más pronto que tarde, la cuestión estratégica, no sólo táctica, de cómo conciliar las *“características productivas propias*

El envejecimiento de la población trabajadora

del sector de fabricación de vehículos con las nuevas orientaciones de la gestión de la edad. La respuesta ha de encontrarse en la necesidad de anticiparse a los cambios y prepararnos para el futuro" (Informe MCA-UGT, 2011, p. 93). Pero si todas las empresas asumen esta necesidad de gestión proactiva de los riesgos de futuro, entre los que están no solo los de transformación digital y robótica, sino de envejecimiento de la pirámide de edades de población laboral de las empresas, cada una asume un modelo bien diferente, cuando no opuesto.

Bastará para ello recordar dos ejemplos relativamente recientes, bien conocidos ya en las redes sociales y en los encuentros científicos, técnicos y empresariales sobre estas cuestiones. Me refiero, de un lado, al "acuerdo de colaboración entre General Motors España y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) para una gestión de edad anticipadora".

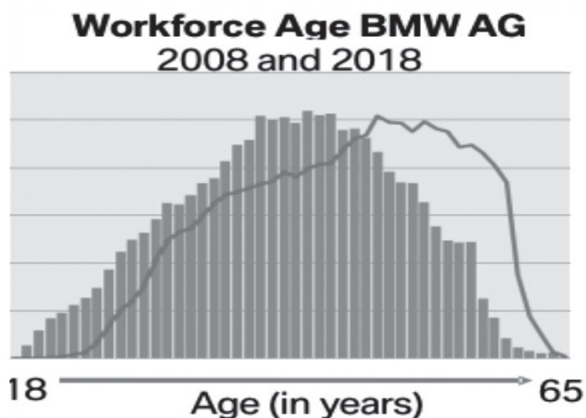
En virtud de este acuerdo de colaboración en la colocación y selección de trabajadores aquel organismo público se hará cargo de los procesos de selección de General Motors España en cuatro años (2016-2019). Durante dicho período está previsto que se realicen más de 1.400 contrataciones en aplicación del doble contrato de jubilación parcial/relevo para las personas empleadas en la filial española de General Motors nacidos entre los años 1954 y 1957. Una vez definidos los perfiles de los puestos, el INAEM se encargará del proceso de selección y General Motors España impartirá un programa de formación al personal previamente preseleccionado. La superación con éxito del mismo otorgará a los participantes una certificación oficial y GM España adquiere el compromiso de incorporar a su plantilla como mínimo a un 60% de los participantes que la hayan superado. El acuerdo de colaboración público-privado se enmarca dentro del plan de rejuvenecimiento de plantilla que supone renovar más del 25% de los 5.434 trabajadores en el plazo de cuatro años. La opción de GM España es tan clara como antigua: rejuvenecer cambiando a mayores por jóvenes²⁵. Nada nuevo bajo el sol, pues.

Pero si la multinacional norteamericana lo tiene tan claro y no ha aprendido nada del pasado ni atiende nada del futuro ¿es el único modelo a practicar? Por fortuna no. El Grupo BMW, en un escenario de relaciones laborales institucionalizado y muy diferente, de corte no sólo continental sino fuertemente socializado, parece tener una estrategia diferente, opuesta, al menos en una parte de sus plantas de producción, aunque todavía no lo haya generalizado a su complejo entramado. Frente al modelo de gestión de edad basado en el rejuvenecimiento de las plantillas del Grupo GM, el Grupo BMW opta por el modelo de gestión de edad basado en un enfoque más integral del riesgo social de envejecimiento de la población laboral.

²⁵ <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/entre-sin-llamar/2015/12/23/dos-maneras-enfocar-envejecimiento-poblacion-trabajadora>.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

El punto de partida ha de ser, naturalmente, como en todo enfoque típico de la gestión preventiva, la identificación del riesgo socio-laboral. Al respecto, diversos informes estiman que la edad media de los trabajadores del Grupo BMW se incrementará, en una década, hasta acercarse en 2020 a los 50 años (el cambio de su pirámide de población en el siguiente gráfico).



En esos mismos Informes, la diversidad de la población trabajadora de la empresa aparecerá como un factor clave para la competitividad futura. Bajo ese concepto de diversidad se incluye, junto a las mujeres y al origen nacional (se recordará que todos ellos eran incluidos en el modelo de evaluación de riesgos profesionales italiano), la edad. De acuerdo a esta circunstancia, y para mantener una posición competitiva y adelantada respecto a sus competidores, el Grupo asumía desde hace tiempo que ha de implantar dos tipos de estrategias diferentes:

- Respecto a las personas: fortalecer la salud y sus habilidades- competencias.
- Respecto al entorno: adaptarlo a la nueva estructura de edades.

Surge así, en primer lugar, el denominado proyecto "Today for tomorrow" (Hoy para mañana), cuyo objetivo es implementar medidas preventivas para garantizar la estabilidad y la productividad de la mano de obra (Figura 1). Este programa cuenta con una larga tradición, pues fue puesto en marcha por el Departamento de Recursos Humanos en 2004, desde la sede central de Munich²⁶. La iniciativa afectaba únicamente

²⁶ Vid. <http://blog.msllgroup.com/bmw-today-for-tomorrow-peoples-insights/> y <https://www.eurofound.europa.eu/es/observatories/eurwork/case-studies/ageing-workforce/bmw-group-germany-comprehensive-approach>

El envejecimiento de la población trabajadora

a las plantas de Alemania, lo que incluye a cerca de 70.000 empleados, entre los que el 23.1% tiene más de 50 años. No obstante, el grado de avance en la implantación del proyecto no ha sido el mismo en todas las plantas, ya que se está instaurando de manera extremadamente progresiva, lo que induce a pensar en que no es nada fácil, pues más de una década después sigue sin generalizarse.

Figura 1: Principales áreas objetivo del programa "Today for Tomorrow".

Personal	Organización del trabajo	Sistema Técnico de Trabajo
<ul style="list-style-type: none">• Sensibilidad.• Salud personal (prevención).• Riesgos laborales.• Formación.• Motivación.• Trabajo en Equipo.	<ul style="list-style-type: none">• Tiempos de trabajo y descansos.• Rotación y turnos anti-estrés.• Estandarización.• Gestión de personal.	<ul style="list-style-type: none">• Distribución del trabajo.• Distribución del puesto de trabajo (condicionada por la salud del trabajador).• Distribución del equipamiento y la infraestructura.

Pues bien, enmarcado dentro de la iniciativa "Today for Tomorrow", cabe destacar la puesta en marcha, en 2007, del proyecto piloto "Work System 2017" ("Sistema de Trabajo -Línea- 2017"), que se desarrolló durante 12 meses en una planta de producción de componentes de chasis y de tracción. Este proyecto consistió en la formación de un grupo de trabajo piloto, constituido de acuerdo a lo que sería una fuerza de trabajo representativa de la estructura de edades estimada para el año 2017.

Así, de acuerdo a la evolución prevista, el número de trabajadores mayores de 50 años se duplicaría respecto a 2007, mientras que el grupo de trabajadores de entre 31 y 40 años se vería prácticamente reducido a la mitad²⁷. De acuerdo a la política aplicada en esta unidad de producción piloto, la organización de un sistema de trabajo gestionado de acuerdo al factor edad se basa en la suma de medidas que contrarresten los efectos negativos del cambio demográfico. Además, la integración e implicación de los trabajadores hace que la puesta en marcha de cada una de las medidas sea mucho más fácil y eficiente. En relación con los resultados de estas medidas, cabe destacar que los procesos de optimización de los puestos de trabajo han contribuido a mejoras en la productividad y la calidad de la producción, así como en las condiciones ergonómicas de los puestos. Además, en su conjunto, han derivado en un aumento de la satisfacción de los empleados.

²⁷ <http://blog.pucp.edu.pe/blog/juancamavilcavalladares/2010/12/15/bmw-y-el-envejecimiento-de-su-personal/>

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

En definitiva, y si bien no ha conseguido todavía implantarlo de modo suficientemente generalizado ni en todas las plantas alemanas del Grupo, ni aun menos en las exteriores, ni tampoco a otros puestos de trabajo, el propio Grupo BMW considera que los resultados del proyecto demuestran que la calidad y la productividad son perfectamente compatibles con trabajadores de más edad²⁸. No obstante, y al margen del éxito real de las experiencias piloto, creo que más difundida como marketing de buenas prácticas en materia de gestión proactiva del riesgo global de envejecimiento de la población laboral que como confirmación sería de una convicción generalizada del Grupo, como prueba que siempre se cuenta la misma buena práctica y siga pendiente su generalización, sí queda claro que los enfoques de gestión de edad basados en una única clave, como el rejuvenecimiento progresivo, no es el óptimo. El propio Grupo BMW es consciente, a partir de estos estudios y experiencias, que ha de combinar las edades de sus trabajadores, de modo que no se produzcan ni contrataciones ni despidos masivos, en favor o en detrimento de un grupo de edad, ni relevos masivos generacionales. La diversidad de edades sería una mejor garantía de eficiencia, garantizando tanto la retención del talento acumulado, que no pueden reemplazar los jóvenes, cuanto la captación de nuevo.

²⁸ Vid. MCA-UGT. La gestión del factor edad en las empresas fabricantes de vehículos. Diciembre, 2011. pp. 79 y ss.

29. Una visión global sobre envejecimiento y gestión de edad

Manuel Velázquez Fernández

Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Juan Ignacio Marcos

Abogado Laboralista.

Rocío Barreira

Psicóloga Clínica.

Miembros del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.

Resumen

Se pretende en este artículo dar una visión global de las políticas sobre envejecimiento de la población y gestión de la edad que se han llevado a cabo hasta ahora y las propuestas que se han hecho recientemente desde las instituciones de la Unión Europea y los agentes sociales europeos a lo largo de 2017. Se aborda también cuáles podrían ser las estrategias y acciones más adecuadas en esta materia dentro el marco estatal y autonómico español de acuerdo con lo manifestado a lo largo de las jornadas, cursos y seminarios organizados por el Observatorio Vasco sobre el Acoso y Discriminación en esta materia. Finalmente se hace una reflexión sobre los instrumentos más adecuados para lograr los objetivos de esas políticas.

Palabras clave: políticas sobre envejecimiento, instituciones europeas, agentes sociales europeos, estrategia, propuestas de acción, instrumentos

Abstract

In this article, it is intended to provide a global vision on population ageing and age management policies that have been carried out so far and the proposals recently delivered from the institutions of the European Union and the European social agents throughout 2017. It also addresses what could be the most appropriate strategies and actions in this area within the Spanish framework of the State and the Autonomous

El envejecimiento de la población trabajadora

Communities according to what was stated throughout the workshops, courses and seminars organized by the Basque Observatory on Bullying and Discrimination on this issue. Finally, a reflection is made about the most suitable tools to achieve the aims of these policies.

Key words: ageing policies, European institutions, European social agents, strategy, action proposals, tools.

El proceso de envejecimiento de la población

El envejecimiento de la población es un fenómeno que afecta, en mayor o menor medida, a todos los países del mundo desarrollado y en particular a los de la Unión Europea. La Comisión Europea ha señalado recientemente que en la UE aumenta el número de mayores 60 años en unos dos millones de personas al año, es decir, dos veces más rápido que antes de 2007 y que en 2030 los trabajadores de más edad serán casi la cuarta parte de la población activa total¹.

España es uno de los países más afectados por el envejecimiento y ello se debe especialmente a la sucesión entre un período de alto índice natalidad (el *baby boom* entre 1957 y 1973) y otro de muy baja natalidad (el *baby bust* entre 1974 y 2000). Se prevé que para el año 2050 será el país más envejecido de Europa y el segundo de la OCDE después de Japón² afectando este fenómeno más en particular a las Comunidades Autónomas del norte, desde Galicia a Aragón.

Euskadi es una de las comunidades más afectadas. Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) apuntan que hasta 2031 la población va a descender en casi 80.000 personas. En 2017 se presentaba una media de 145 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, muy superior a la media española de 118 por cada 100. Por territorios, Bizkaia es el más afectado, con 154 por cada 100, seguidos de Gipuzkoa y Álava con 139 y 127 respectivamente.

La Unión Europea comenzó a preocuparse del envejecimiento de la población desde la última década del pasado siglo por las repercusiones que puede tener en la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos de pensiones. Los Consejos Europeos de 2000 y 2002 establecieron objetivos para que los Estados intervinieran para aumentar

¹ Trabajo más seguro y saludable para todos - Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo. Bruselas, 10.1.2017 COM(2017) 12 final.

² Preventing ageing unequally. How does Spain compare? OECD 2017 <http://oe.cd/pau2017>.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

la edad efectiva de jubilación y el porcentaje de población activa con edad superior a 54 años.

La Comisión Europea elaboró en 2012 un Libro Blanco en el que estableció recomendaciones para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social mediante el aumento paulatino de la edad de jubilación y la progresiva compatibilización de la actividad laboral con las pensiones³.

Medidas como estas ya se han tomado en la mayoría de los países de la UE y en España comenzaron por la aprobación de la Ley 27/2011 que contó con el acuerdo de los agentes sociales.

Además de estas políticas sobre los sistemas de pensiones, también se recomendaba a los Estados Miembros el establecimiento de políticas sociales complementarias que hicieran el trabajo sostenible y que velaran por el equilibrio social de las medidas.

Esto implicaba, entre otras cuestiones, la puesta en marcha de políticas de empleo contra el paro de larga duración de las personas mayores; la aplicación de medidas en la legislación laboral que favorecieran la igualdad de trato por razón de la edad; generalizar la formación profesional para todas las edades y la transmisión del conocimiento entre generaciones; unas políticas de seguridad y salud laboral que mejorasen las condiciones de trabajo y su adaptación a las personas y facilitasen la rehabilitación y la vuelta al trabajo de los que sufrieran enfermedades además de otras medidas de acompañamiento de carácter sanitario y educativo sobre la población adulta en general.

En cualquier caso, el contenido de estas políticas no consiste tanto en llevar a cabo modificaciones legales de fondo sino en crear un marco de promoción y de apoyo para hacer efectivas las leyes ya vigentes en lo relativo a la gestión de la edad en el trabajo.

³ En el Libro Blanco de 2012 Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles se recomienda a España "adoptar la reforma del sistema de pensiones propuesta con el fin de retrasar la edad de jubilación legal y aumentar el número de años de trabajo para el cálculo de las pensiones, según lo planeado; revisar periódicamente los parámetros de las pensiones a la luz de la evolución de la esperanza de vida, según lo previsto, y adoptar nuevas medidas encaminadas a mejorar el aprendizaje permanente para los trabajadores de más edad".

La estrategia “55 y más” y la crisis económica

Como fruto de esta recomendación, varios Estados realizaron sus planes y estrategias nacionales sobre el envejecimiento de la población trabajadora y en España el Gobierno aprobó la denominada “Estrategia 55 y más” en el mes de noviembre de 2011⁴.

Esta estrategia partía de un diagnóstico de la situación y de las perspectivas de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo aportando datos e información relevante. Hacía mención a las experiencias de otros países de la UE, especialmente los nórdicos, en este tipo de acciones. Realizaba un balance de las medidas vigentes sobre este tema y fijaba a continuación unos objetivos generales que básicamente se pueden resumir en el mantenimiento y elevación del nivel de empleo de las personas mayores, combatiendo especialmente las situaciones de paro y desocupación, y por otro lado, en acciones dirigidas a mejorar sus condiciones de trabajo, especialmente en lo concerniente a la seguridad y salud.

Las líneas de actuación que se describían se referían básicamente a los siguientes asuntos:

- En primer lugar, el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de más de 55 años, haciendo uso del contrato de relevo y los incentivos o bonificaciones a los contratos laborales, fomentando la continuidad de los trabajadores autónomos mayores de 60 años, la formación a lo largo de toda la vida laboral y la sensibilización social sobre este asunto.
- En segundo lugar, la mejora de las condiciones de trabajo. En lo que se refiere a la jornada laboral, flexibilizando el horario de entrada y salida del trabajo. En mejorar las condiciones seguridad y salud, utilizando los mecanismos propios de la gestión preventiva como la evaluación de riesgos y la planificación de medidas. Y en utilizar la movilidad funcional para favorecer la adaptación del trabajo a las personas
- Y, por último, favorecer medidas de orientación y formación profesional para el empleo y reincorporación al mercado laboral y el trabajo autónomo, dirigidas a los desempleados mayores.

Sin embargo, justo después de la aprobación de esta estrategia se produjo una profundización de la crisis económica que afectó de modo muy desigual a los países del

⁴ Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más). BOE de 24.11.2011.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

norte y del sur de Europa. Mientras los primeros mantuvieron las previsiones y directrices iniciales de las instituciones europeas sobre este asunto los segundos adoptaron medidas que supusieron, en parte, una ruptura con ellas.

En España, la reforma de las pensiones de la Ley 27/2011 se endureció notablemente con el RDL 5/2013 restringiendo aún más las prejubilaciones y favoreciendo la compatibilidad entre el trabajo y las pensiones. Por otra parte, ante el vertiginoso aumento del desempleo juvenil se dejó prácticamente sin ningún efecto la "Estrategia 55 y más" salvo en lo relativo a las propuestas de promoción del trabajo autónomo y el envejecimiento activo de las personas que se jubilan.

Las medidas de reforma del marco legal de la jubilación se adoptaron en esta ocasión de modo urgente y prescindiendo del acuerdo y negociación con los agentes sociales que en sus pactos generales sobre negociación colectiva se pronunciaron, en un sentido abiertamente contrario al espíritu de estas medidas, a favor de las prejubilaciones como forma de creación de empleo para los jóvenes.

Todo ello sin perjuicio de que, también durante este período, se hayan desarrollado algunas fórmulas que, por ejemplo, han permitido, de forma temporal, la continuidad de los antiguos contratos de relevo o la flexibilización temporal en su aplicación (gracias en este caso a la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo⁵) y la aplicación por las empresas del sector de banca y telecomunicaciones de planes de prejubilación masiva de sus empleados.

Por otro lado, los planes anuales de política de empleo también han incluido algunas de las medidas previstas en la estrategia para favorecer el empleo de los parados de larga duración mayores de 45 o 55 años y beneficiarios del llamado plan PREPARA (Programa de Recualificación Profesional de las Personas que agoten su Prestación por Desempleo).

Durante el período más álgido de la crisis económica tampoco ha habido directrices generales de la UE sobre esta materia aunque se han mantenido importantes actividades de estudio y análisis como las llevadas a cabo por la Comisión Europea sobre la gestión de la diversidad⁶, un concepto que también abarca parcialmente la gestión de la edad, y por sus organismos o agencias, especialmente la Fundación de Dublín (Eurofound) y la Agencia de Bilbao sobre cuyos estudios luego trataremos. El Observatorio Vasco sobre

⁵ Entre otras, la STS 4ª 1429/2017 de 29.03.2017.

⁶ Entre otros, "Gestionar la diversidad en el trabajo. Descubrir los beneficios empresariales con los charter de la diversidad europeos"(2012) http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/managing_diversity_atwork_es.pdf

El envejecimiento de la población trabajadora

Acoso y Discriminación también ha promovido durante estos años jornadas y cursos para reflexionar sobre este asunto que pueden ser consultados en su página web⁷.

En definitiva, la crisis económica impidió que los gobiernos, tanto el central como los autonómicos, y los agentes sociales emprendieran políticas para tratar de modo conjunto y coherente todas las consecuencias sociales del envejecimiento de la población trabajadora en la forma prevista por la "Estrategia 55 y más" que quedó así reducida a un documento sin ninguna relevancia efectiva.

Directrices para las políticas sobre envejecimiento desde las instituciones y agentes sociales europeos

Llegamos así al año 2017 en el que se comenzó otra vez a lanzar iniciativas sobre este tema en el ámbito de las instituciones de la Unión Europea desde diferentes ámbitos. Vamos a hacer un breve repaso de estas iniciativas.

Las conclusiones de los estudios de las agencias europeas

Durante estos años la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND), la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), el Centro Europeo para Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) y el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (IEGE) han desarrollado proyectos y estudios de gran profundidad sobre las consecuencias del envejecimiento y las medidas que los gobiernos y agentes sociales tienen que adoptar para afrontarlas. Un informe conjunto de estas agencias recoge sus principales conclusiones⁸, algunas de las cuales se resumen a continuación:

- La necesidad de contar con un enfoque global e integrado de las políticas sobre envejecimiento en cada Estado.

Se subraya que el envejecimiento tiene múltiples consecuencias en la economía, la sociedad, el empleo, las condiciones de trabajo y en los sistemas públicos de seguridad social y de salud. Las políticas para abordarlo deben ser coherentes y estar suficientemente coordinadas e integradas en un marco de promoción y apoyo si se quiere asegurar un buen resultado.

⁷ <http://www.observatoriovascosobreacoso.com/curso-la-uimp>

⁸ Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies, 29 June 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/towards-age-friendly-work-in-europe-a-life-course-perspective-on-work-and-ageing-from-eu-agencies>

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Es necesario, por tanto, diseñar una estrategia común para cada estado que englobe a todas las políticas, que tenga en cuenta su particular contexto legislativo y cultural y el papel que corresponde jugar en cada caso a los agentes sociales.

Se señala que hay diferencias demográficas entre los Estados europeos y que el envejecimiento tiene, por tanto, distintos niveles de preocupación para cada uno de ellos. Por otra parte, también se reconoce que la crisis económica ha motivado que algunos estados, como sería el caso de España, haya volcado sus esfuerzos en combatir el desempleo juvenil y hayan perdido en estos años un enfoque global de la situación que tenga en cuenta todo el ciclo vital de las personas.

Las políticas que se proponen por las agencias europeas se resumen en este cuadro:

Figura 1: Marco integrado de las políticas para afrontar los retos del envejecimiento de la población trabajadora.

Medidas Socio-económicas	Empleo	Condiciones de Trabajo	Salud Pública	Justicia Social Igualdad	Educación
<p>Reforma de las pensiones limitando el acceso a la jubilación anticipada y la incapacidad permanente, y elevando la edad de jubilación.</p> <p>Incentivos económicos para permanecer trabajando.</p> <p>Apoyo a las carreras profesionales.</p>	<p>Incrementar la participación en el mercado de trabajo promoviendo la empleabilidad de las personas e incentivando la movilidad de la mano de obra.</p> <p>Especial apoyo a los trabajadores mayores.</p>	<p>Lograr que el trabajo sea sostenible.</p> <p>Promover la adaptación de los puestos de trabajo a las personas.</p> <p>Medidas sobre jornada laboral.</p> <p>Conciliación del trabajo con la vida familiar y social.</p> <p>Favorecer la vuelta al trabajo y la rehabilitación después de una baja por enfermedad.</p> <p>Gestión del absentismo.</p>	<p>Promoción de la salud en los lugares de trabajo.</p> <p>Rehabilitación médica orientada hacia la vuelta al trabajo.</p> <p>Envejecimiento activo y saludable.</p>	<p>Igualdad de oportunidades y derechos para todos los trabajadores.</p> <p>Legislación que prohíba las discriminaciones de todo tipo mediante concienciación y medidas organizativas.</p>	<p>Aprendizaje Permanente.</p> <p>Formación y Educación Profesional.</p>
<p>Manteniendo la empleabilidad y reforzando la capacidad de trabajo de todos los trabajadores.</p>					

El envejecimiento de la población trabajadora

- Para el diseño de las políticas se deben tener en cuenta los factores que impulsan u obstaculizan la permanencia en el trabajo de las personas

Las políticas que tratan este problema nos llevan a la necesidad de incrementar la duración de la vida laboral y disminuir las posibilidades de jubilación anticipada.

Para ello es necesario acometer la mejora de las condiciones de trabajo conociendo cuáles son los factores que favorecen la permanencia de los trabajadores (efecto impulsor) y los factores que la dificultan y provocan el abandono del mercado de trabajo (efecto expulsor). Estos factores son los que se describen por EUROFOUND en el siguiente cuadro:

Figura 2: Factores asociados con el trabajo sostenible y la inclusión en el mercado laboral.

Efecto impulsor	Efecto expulsor
Nivel de educación terciario.	Pobre estado de salud.
Formación.	Bajos ingresos.
Trabajo bien remunerado.	Alta intensidad en el trabajo.
Buenas perspectivas de carrera profesional.	Estrés laboral.
Sensación de trabajo bien hecho.	Riesgos ergonómicos.
Apoyo de los mandos y directores.	Riesgos higiénicos y ambientales.
Conciliación con la vida social y familiar.	Inseguridad laboral.
	Sometimiento a conductas de acoso u hostigamiento.
	Discriminación.

De acuerdo con este planteamiento, básicamente son tres los aspectos a tener en cuenta:

- Por un lado, la salud de las personas implicadas. Una buena salud es un factor que empuja a la continuidad en el trabajo mientras que una mala salud lógicamente tiene efectos opuestos.
- Por otro lado, el status en la relación laboral. Un trabajo fijo, estable, bien retribuido (de calidad) es un factor que impulsa al mantenimiento de esa relación mientras que un trabajo precario y mal retribuido impulsa al abandono.
- Por último, están las condiciones en que el trabajo se desarrolla. El que se lleva a cabo en una atmósfera positiva, en la que el esfuerzo es valorado y se cuenta

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

con el apoyo de la organización incrementa las ganas de continuar trabajando, mientras que el trabajo que se desenvuelve en condiciones adversas, expuesto a sustancias peligrosas, a esfuerzos e incomodidades y a unas relaciones sociales e interpersonales conflictivas motiva que las personas quieran retirarse.

En resumen, las buenas condiciones de vida y trabajo favorecen la permanencia y larga duración de la actividad laboral y el cumplimiento de los objetivos de las políticas para afrontar el envejecimiento de la población.

Esta conclusión también se corresponde con las encuestas europeas sobre condiciones de trabajo. Los profesionales que más interés tienen en prolongar su vida laboral son el personal de dirección, los profesores, el personal administrativo y los técnicos, en un plano intermedio los trabajadores del comercio y los sectores primarios y en el plano inferior las personas que trabajan en la industria y las ocupaciones más básicas y elementales⁹.

También se señala la conveniencia de fomentar una revisión de la carrera profesional llegado el término medio de la vida laboral y establecer una actividad alternativa o segunda actividad, especialmente en aquellas profesiones que requieren de mayor esfuerzo físico y agilidad mental.

Otros datos también revelan la conveniencia de reducir las horas de trabajo para las personas de más edad, bien ya sea a través de planes de jubilación parcial y relevo o mediante otras fórmulas de reducción de horario o progresivo incremento de días de descanso.

- Favorecer la pronta recuperación de la incapacidad temporal y la vuelta al trabajo.

Dentro de las políticas de seguridad y salud en el trabajo sobre envejecimiento ocupa un lugar importante para la Agencia de Bilbao la referida a la pronta rehabilitación y recuperación de las personas con más edad que sufran algún tipo de incapacidad temporal, cualquiera que fuera su causa.

Como ya veremos después, si se hace un balance del número de procesos de incapacidad temporal por grupos de edad en España observamos que algunas enfermedades afectan más a las personas más jóvenes, otras a las de edad intermedia y otras a las más mayores. Sin embargo, se aprecia que todos los procesos de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, tienen mayor duración cuando

⁹ Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2015) Eurofound.

El envejecimiento de la población trabajadora

los mismos afectan a personas mayores de 55 años.

La Agencia Europea propone que se desarrollen en los Estados de la Unión políticas integradas en esta materia de acuerdo con el siguiente cuadro:

Figura 3: Elementos de los sistemas integrados de rehabilitación y vuelta al trabajo.

Marco legal integrado	Programas Inclusivos	Intervención Temprana	Enfoque a medida	Mecanismos de Coordinación
<p>La legislación debe prever los programas de rehabilitación y vuelta al trabajo.</p> <p>Estos programas deben tener partidas presupuestarias propias.</p>	<p>Estos programas deben abarcar a toda la población trabajadora sin distinciones.</p>	<p>Se debe tratar de evitar la ausencia por enfermedad.</p> <p>Evaluación temprana de la capacidad para trabajar cuando comienza la baja por enfermedad.</p> <p>Mantener el contacto con el lugar de trabajo durante la baja.</p>	<p>Plan de apoyo para cada individuo.</p> <p>Adaptación del puesto de trabajo.</p> <p>Rehabilitación social y profesional.</p> <p>Reintegración en el centro de trabajo.</p>	<p>Potenciar el papel de la empresa.</p> <p>Realizar "Gestión del Caso".</p> <p>Coordinación en todas las fases.</p> <p>Equipos interdisciplinares.</p> <p>Dar apoyo a las empresas.</p>

- Fomentar la formación permanente a todas las edades.

Otro de los problemas comunes de los Estados de la Unión es que la formación profesional continua decrece según la edad de las personas. Según los datos de EUROSTAT la participación de los mayores de 55 años en la formación es casi la tercera parte de la que realizan los más jóvenes (entre 25 y 34 años).

Los obstáculos a la formación de los trabajadores mayores son en gran parte culturales. Las empresas consideran que es una inversión con escaso retorno mientras que los trabajadores se abstienen de solicitarla a partir de cierta edad bien ya sea por falta de interés, motivos de salud o por tener que cubrir obligaciones familiares, entre otras razones.

La formación continua es uno de los puntos claves para evitar la discriminación por razón de edad en las empresas. Las recomendaciones del CEDEFOP apuntan las siguientes medidas:

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

- La necesidad de que exista una guía y consejo a los trabajadores sobre sus necesidades formativas para tener una carrera profesional (incluida una segunda actividad) acorde con sus capacidades y las futuras necesidades de su sector.
 - Que exista un sistema para el reconocimiento y certificación de las competencias profesionales adquiridas de manera informal para favorecer su empleabilidad e inserción profesional en los casos de reestructuración y movilidad laboral.
 - Que la formación que se imparta se adapte a las condiciones y conocimientos de los trabajadores de más edad y experiencia profesional.
 - Que se promueva el conocimiento intergeneracional en las empresas a través de tutorías, mentoring y coaching. La transferencia de conocimientos entre trabajadores jóvenes y mayores ha de ser mutua.
 - Las acciones de formación de las empresas han de estar incluidas dentro de las políticas de recursos humanos y han de tener apoyo en las estrategias acordadas por las instituciones para ser eficaces y sostenibles.
- La situación de desigualdad de las mujeres por motivos relacionados con la edad.

Por último, el IEGE pone de manifiesto la situación objetiva de menor nivel de rentas, cualificación profesional y empleo de las mujeres de más edad en el contexto de los países de la UE.

Su informe indica el mayor riesgo de pobreza y menor nivel de rentas entre los jóvenes, ya sean hombres o mujeres, que entre los mayores. Sin embargo, a medida que la edad se incrementa, también la diferencia entre ambos sexos se ensancha y las mujeres tienen un riesgo mayor de pobreza.

Las razones se encuentran en su menor nivel de ocupación y empleo y la segregación de los trabajos entre hombres y mujeres en la que ellas realizan trabajos más precarios y menos remunerados que los hombres. Esta segregación es la principal causa de las diferencias salariales que posteriormente permanecen porque también a largo plazo esta es la causa de la percepción menor de prestaciones sociales, en particular de las pensiones.

Sin embargo, la raíz de esta segregación se encuentra en el sistema educativo más que en el empleo y por ello incrementar los niveles de ocupación de las mujeres no conduce a la igualdad. De hecho, el empleo de las mujeres con mayores niveles de educación es del 80% mientras que el de las mujeres con menor nivel es del 43%.

El envejecimiento de la población trabajadora

Otro factor destacado es la mayor dedicación de las mujeres a tareas familiares y a formas de trabajo no remunerado. Su participación en el mercado de trabajo baja notablemente con el nacimiento de los hijos mientras que la que corresponde a los padres se mantiene estable o incluso se incrementa. Se calcula que una quinta parte de las mujeres permanece al final de su vida en una situación de mayor pobreza debido a esta circunstancia y por lo tanto es necesario arbitrar políticas que favorezcan la reincorporación de la mujer al trabajo después de la maternidad.

En las estrategias y orientaciones para las políticas de empleo

En esta materia la principal referencia es la Estrategia Europa 2020, que es la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación la estrategia que tiene en cuenta los desafíos a más largo plazo que suponen la globalización, la presión sobre los recursos y el envejecimiento.

Con carácter periódico la Comisión Europea aprueba las orientaciones específicas para las políticas de empleo. En las orientaciones aprobadas en 2015 por la Comisión (posteriormente prorrogadas), se señaló la de "mejorar la oferta de trabajo, las cualificaciones y las competencias", entre las que figura que los *"Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para mejorar el acceso de todos a un aprendizaje permanente de calidad y aplicar estrategias de envejecimiento activo que permitan la prolongación de la vida laboral"*.

En la propuesta de orientaciones realizada a finales de 2018 está la relativa a la igualdad de oportunidades en la que señala que *"en un contexto de creciente longevidad y de cambio demográfico, los Estados miembros deben velar por la sostenibilidad y adecuación de los regímenes de pensiones para mujeres y hombres, ofreciendo igualdad de oportunidades para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, de ambos sexos, respecto de la adquisición de derechos de pensión, incluido mediante regímenes complementarios para garantizar una vida digna. Las reformas de las pensiones deben estar apoyadas por medidas para prolongar la vida laboral y elevar la edad efectiva de jubilación, por ejemplo, evitando la salida temprana del mercado laboral y ajustando la edad de jubilación obligatoria para reflejar el aumento de la esperanza de vida. Los Estados miembros deben establecer un diálogo constructivo con las partes interesadas pertinentes y permitir una introducción progresiva de las reformas"*.

Estas orientaciones son las que tienen que ser aplicadas por los Estados en el desarrollo de sus políticas nacionales.

En las políticas de seguridad y salud en el trabajo

En su comunicación de 10 de enero de 2017 sobre modernización de la legislación y las políticas sobre Seguridad y Salud en el trabajo, la Comisión Europea aborda en particular la gestión de la edad dentro de la gestión del riesgo y prevé que durante 2018 el SLIC (Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo) formule principios que ayuden a los inspectores de trabajo a evaluar los riesgos teniendo en cuenta la edad.

Junto a esta comunicación, la Comisión ha lanzado una guía práctica para empresarios sobre seguridad y salud¹⁰ en la que se incluyen por primera vez algunas directrices sobre la evaluación del riesgo teniendo en cuenta la edad.

Básicamente, esta guía plantea en primer término la necesidad de romper prejuicios y estereotipos en torno a la presunta incapacidad de las personas mayores y asentar los valores positivos que la edad representa en términos de mayor experiencia y compromiso, todo lo cual va a exigir necesariamente una acción informativa y divulgativa por parte de todos los agentes implicados.

Establece también con claridad que no es necesario llevar a cabo una evaluación de riesgos independiente para los trabajadores mayores y que no se deben hacer suposiciones basándose únicamente en la edad ya que los trabajadores de edad avanzada no constituyen un grupo homogéneo sino que pueden existir diferencias considerables entre las personas de la misma edad debidas a diferencias en el estilo de vida, la nutrición, la condición física, la predisposición genética, el nivel educativo, etc...

La edad solo se debe tener en cuenta en las tareas que, por ejemplo impliquen el uso de la fuerza, la capacidad visual u otras circunstancias especiales. En todo caso las medidas preventivas deben basarse en riesgos objetivos y en las capacidades individuales de cada trabajador, no en su edad. Todas estas directrices apuntarían directamente contra la idea, que a veces se ha manejado, de considerar las personas de más edad como un colectivo sensible a efectos de lo dispuesto en el Art. 25.1 LPRL.

También se propone que la evaluación de riesgos tenga un enfoque participativo, de manera que se cuente con la implicación de los trabajadores en esta cuestión y se sustente así en un análisis de la situación laboral real.

Señala que se deben tomar medidas para adaptar el trabajo a las personas teniendo en cuenta sus necesidades desde la etapa de diseño y planificación y la compra de equi-

¹⁰ Disponible en <https://www.scmst.es/union-europea-guia-practica-empresarios-seguridad-salud-trabajo>.

El envejecimiento de la población trabajadora

pos de trabajo. Dice también que no es necesario que estas medidas sean complejas ni costosas y proporciona algunos ejemplos típicos como la modificación de las pautas por las que se establecen los turnos de trabajo, la automatización de las tareas rutinarias, la rotación de tareas, el ajuste de la iluminación o el suministro de estaciones de trabajo con más posibilidades de adaptación.

El Acuerdo Marco de los agentes sociales europeos sobre Envejecimiento Activo y un Enfoque Intergeneracional

Por otra parte, en mayo de 2017 se ha firmado por los representantes de los agentes sociales europeos (patronal y sindicatos) el "Acuerdo Marco sobre Envejecimiento Activo y un Enfoque Intergeneracional" que todavía no ha sido transcrito al marco español de relaciones laborales.

Este acuerdo hace hincapié en la necesidad de las empresas de contar previamente con una evaluación estratégica sobre su población trabajadora que tenga en cuenta aspectos como la pirámide de edad en la empresa, la cualificación y experiencia en cada caso requeridas, las consideraciones de seguridad y salud para las ocupaciones más duras y los aspectos relacionados con la digitalización e innovación. Esta estrategia se debería actualizar periódicamente y podría insertarse dentro de otras políticas que ya se lleven a cabo por la empresa para evitar duplicidades y cargas burocráticas.

El Acuerdo abarca, por este orden, cuatro aspectos: los relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la gestión de los conocimientos y las competencias, la organización del trabajo para una vida saludable y productiva y por último un enfoque intergeneracional. A continuación se resume lo que señala en cada uno de ellos:

- Respecto a la seguridad y salud en el trabajo, el Acuerdo señala que se deben identificar en particular las tareas que son física y mentalmente más exigentes y realizar los ajustes necesarios en la distribución y ordenación del trabajo y la promoción de la salud para permitir que los trabajadores puedan llevarlas a cabo hasta su edad de jubilación.

Se dice también que estas acciones han de estar apoyadas por medidas de formación continua y el progresivo aumento de las cualificaciones y competencias laborales de todos los trabajadores, cualquiera que sea su edad, contando con su participación activa y facilitando la movilidad y carrera profesional.

- Respecto a la gestión de los conocimientos y las competencias, el Acuerdo establece la necesidad de apoyar su desarrollo y la formación permanente a lo largo de

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

toda la vida laboral para favorecer la empleabilidad de los trabajadores y maximizar el capital humano de las empresas en términos de competencias y *know-how*.

Los agentes sociales tienen la misión de facilitar el acceso a los trabajadores a una oferta suficientemente amplia de formación profesional para el empleo con independencia de su edad y promover que todos los trabajadores participen en ella.

Las medidas adecuadas para ello serían fortalecer la sensibilidad y conciencia de todos los agentes sobre la necesidad de formarse a cualquier edad, con la perspectiva de que puedan desarrollar su carrera profesional a lo largo de toda su vida laboral hasta la edad legal de jubilación, facilitar y apoyar la carrera profesional personal y la movilidad en el empleo, motivar su participación en la formación para asegurar su puesta al día en conocimientos y más en particular en los relativos a la economía digital, integrar la formación en la gestión de la edad y realizar una certificación formal o informal de las competencias profesionales que los trabajadores han adquirido a lo largo de su vida laboral.

- En lo que se refiere a la organización del trabajo para una vida saludable y productiva también se hace hincapié en la necesidad de adaptar la misma a las necesidades de las empresas y los trabajadores a lo largo de toda la vida laboral, de forma colectiva o individual de acuerdo con las prácticas de la negociación en cada lugar.

Las medidas que este pacto sugiere para alcanzar este fin serían las dirigidas a la anticipación y adaptación a los cambios que ya han sido tratadas en el ámbito de la UE¹¹, adaptar los horarios y jornada de trabajo a las necesidades de los trabajadores, la mejor distribución de tareas, luchar contra los prejuicios y estereotipos por razón de la edad estableciendo, por ejemplo, equipos de trabajo con personas de distintas edades así como tomar medidas que faciliten la transición a la jubilación de los mayores.

- Respecto al enfoque intergeneracional, el Acuerdo prevé la necesidad de conseguir un clima laboral que permita a trabajadores de distintas generaciones y edades trabajar de forma conjunta mejorando su cooperación y la solidaridad intergeneracional.

Un medio de conseguirlo sería la transmisión mutua del conocimiento y experiencias mediante la formación de grupos de trabajadores con distintas edades.

¹¹ Comunicación de la Comisión Europea. Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración. Bruselas, 13.12.2013 COM(2013) 882 final.

El envejecimiento de la población trabajadora

Todos los trabajadores deben ser tratados de acuerdo con sus competencias y capacidades, cualquiera que sea su edad, evitando estereotipos y superando las barreras entre grupos de edad donde quiera que existan.

Las medidas y herramientas que se proponen para lograr estos objetivos son la distribución de tareas teniendo en cuenta los conocimientos y competencias de cada persona, con independencia de su edad, y la realización de planes de *mentoring*, tutoría o coaching para recibir e introducir a los trabajadores más jóvenes y establecer los pasos necesarios para permitirles colmar sus capacidades profesionales.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales

En noviembre de 2017 el Consejo Europeo aprobó el llamado “Pilar Europeo de Derechos Sociales” que básicamente consiste en veinte principios y derechos esenciales destinados a fomentar mercados de trabajo y sistemas de protección social equitativos y que funcionen correctamente¹².

Entre estos principios, hay algunos directamente relacionados con la gestión de la edad como son los siguientes:

- El derecho a una educación permanente a lo largo de toda la vida que permita a las personas su plena participación social y en el mercado laboral.
- La garantía del derecho a la igualdad de trato y oportunidades por razón de género y por cualquier otra causa.
- El derecho de todos a recibir a su debido tiempo un apoyo activo para encontrar empleo y adquirir formación y recualificación profesional de forma adaptada a cada persona, garantizando que los jóvenes reciban acciones formativas adicionales o una oferta de empleo a los cuatro meses de estar desempleados y que los parados de larga duración reciban especial valoración y apoyo a los 18 meses de desempleo.
- El derecho a un trabajo seguro y adaptable a los cambios que sucedan en la economía y en línea con la innovación siempre que se asegure la calidad en el empleo.

¹² Disponibles en inglés en https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

- El derecho a la conciliación del trabajo con la vida social y familiar en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.
- El derecho a unas condiciones de trabajo que se adapte a sus necesidades profesionales y le permita prolongar su participación en el mercado de trabajo.
- El derecho de las personas mayores a percibir ingresos que le garanticen vivir con dignidad.

Principios del SLIC para los Inspectores de Trabajo respecto al tratamiento de la edad, el género y otras características demográficas

El Comité de Altos Responsables de Inspección de Trabajo (SLIC) aprobó en mayo de 2018 estos principios que incluyen recomendaciones sobre cómo debe llevarse a cabo la supervisión inspectora de la gestión de la edad en materia de prevención de riesgos laborales.

En principio, los inspectores deben vigilar que las políticas de las empresas sobre gestión de la edad sean globales y comprendan todo el ciclo de la vida laboral, desde los más jóvenes hasta los más mayores, ya que las condiciones de salud en edades más adultas vienen determinadas por las condiciones de trabajo en edades tempranas.

Señala que el panorama general de las empresas europeas es el de un progresivo incremento de la edad media de los trabajadores en todas las empresas si bien se hace notar que este fenómeno normalmente afecta más a las pequeñas y medianas empresas que a las grandes.

Se ha tener en cuenta por la Inspección de Trabajo que los más jóvenes tienen, por lo general, mejores condiciones de salud pero menor experiencia profesional y por ello también menor formación y conciencia sobre la aplicación de medidas preventivas. Los más mayores no presentan estas carencias, pero suelen estar más afectados en su salud por padecer enfermedades crónicas, y por ello hay que vigilar las medidas que adopta la empresa para ayudar a los trabajadores a volver al trabajo después de un período de ausencia por enfermedad. Asimismo, pueden estar menos capacitados para realizar las tareas que exijan una fuerte actividad física o una especial agudeza visual o auditiva. Por otro lado, pueden adaptarse peor a los cambios de temperatura y de horario de trabajo, especialmente en los trabajos a turnos y en régimen nocturno.

Recomienda por ello esta guía que los Inspectores vigilen que la gestión preventiva no solamente contemple las condiciones objetivas de los puestos de trabajo, sino también las condiciones y características de las personas que los ocupan en lo relativo a

El envejecimiento de la población trabajadora

su edad, género, discapacidad, procedencia cultural, etc., tanto en lo que respecta a sus diferencias físicas como psíquicas.

Hay que vigilar que se tengan en cuenta en la evaluación los riesgos cuyos efectos nocivos se manifiestan a medio o largo plazo y que se cuide, en especial, la prevención de los trastornos músculo-esqueléticos y los riesgos psicosociales haciendo en este último caso un análisis adicional de estos riesgos en función de los grupos de edad. Esta misma idea se apunta más adelante en esta guía respecto a la conveniencia de realizar la evaluación psicosocial teniendo en cuenta el sexo de los trabajadores.

Cómo se puede abordar el envejecimiento de la población trabajadora

Una vez llegados a este punto, es necesario hacer una reflexión sobre lo que se podría o debería hacer a partir de este momento en nuestro ámbito de actuación para abordar este problema. Aquí vamos a exponer algunas de las ideas que han sido tratadas a lo largo de las jornadas, cursos y seminarios organizados por el Observatorio Vasco sobre el Acoso y la Discriminación.

La necesidad de elaborar una estrategia sobre gestión de la edad que esté consensuada tanto a nivel estatal como autonómico

La primera cuestión que hay que abordar es la necesidad de volver a elaborar una estrategia global que abarque todos los aspectos de este fenómeno (laborales, sociales, educativos y sanitarios) y cuyo diseño debe ir precedido de estudios y análisis solventes.

Las medidas que se apliquen deberían ser tratadas y negociadas por todos los actores públicos (Estado, Comunidades Autónomas y Administraciones Locales) y los agentes sociales.

Esta estrategia, siguiendo el ejemplo de los países que ya han comenzado a aplicarla, debería comenzar por acciones de información general a la población, diseñar posteriormente medidas que incentiven o estimulen determinadas acciones por parte de todos los agentes implicados y finalmente establecer mecanismos de control e inspección sobre la eficacia y cumplimiento de dichas acciones.

También se debe alterar sustancialmente el enfoque de la estrategia anterior, que se ha demostrado equivocado, de realizar una estrategia exclusiva para personas mayores de 55 años. La Comisión Europea y los agentes sociales han recogido las propuestas que en este sentido han formulado la Fundación de Dublín y la Agencia de Bilbao sobre

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

la necesidad de dar un enfoque global y general a estas políticas para los trabajadores de cualquier edad y que tenga en cuenta todo el ciclo de vida laboral de las personas.

Las razones son claras. Las medidas que se adopten respecto a las personas de menos edad van a tener repercusión en el futuro cuando estas sean mayores y, por otro lado, aplicar políticas de protección solo a los mayores no tiene más que meros efectos paliativos. No resuelven el problema de origen.

En definitiva, el objetivo es conseguir que el trabajo sea sostenible, y la idea que está detrás de este concepto es que el trabajo que se realiza en el presente tiene siempre un impacto sobre el que se va a llevar a cabo en el futuro (Eurofound, 2015). El trabajo sostenible garantiza que las personas sean capaces trabajar hasta la edad de jubilación (Eurofound, 2018).

Enfocar las políticas de empleo hacia la solución de los futuros problemas provocados por el envejecimiento de la población

- El incremento de la población activa.

Uno de los objetivos de las políticas europeas de empleo era aumentar la edad real de jubilación de la población activa. La situación respecto a 2011, el año en que se diseñó la fallida estrategia 55 y más, ha cambiado en algunos aspectos. La edad media de los trabajadores que se jubilan efectivamente ha subido en estos años, pero la misma se ha estancado en torno a los 64. Todavía no ha llegado a la edad legal de jubilación que ahora se encuentra en 65 años y medio.

- Afrontar el relevo generacional.

De todas maneras, el principal reto de las políticas de empleo en la próxima década es afrontar la jubilación masiva de los trabajadores que nacieron durante el baby boom. En torno a los años 2023 y 2024 empezará a producirse la misma de forma intensa con especial incidencia en el ámbito de las administraciones públicas en las que, a pesar de la falta de estudios y datos oficiales, se estima que más de un 60 por 100 se va a jubilar en la próxima década¹³.

Esto sin duda va a suponer la creación de nuevos puestos de trabajo para personas más jóvenes, pero este relevo generacional no va a ser mecánico. Previsiblemente habrá graves problemas de ajuste ya que la cualificación profesional de unos y otros no

¹³ Un análisis de este problema por el Profesor Carles Ramió puede consultarse en <http://www.administracionpublica.com/el-envejecimiento-de-los-empleados-publicos-i/>

El envejecimiento de la población trabajadora

será equivalente y existirá un evidente riesgo de falta de transmisión del conocimiento entre los que se van y los que quedan. Las políticas que favorezcan dicha transmisión deberían ponerse en marcha.

- El reto de la economía digital.

Además de esto, habría otros retos que afrontar para los servicios de empleo. La economía digital, previsiblemente, puede favorecer la fragilidad de las empresas en cuanto a la duración y estabilidad de los servicios que van a prestar. Esto haría necesario facilitar el tránsito de los trabajadores de una empresa a otra o bien la movilidad funcional dentro de la misma empresa. Una de las herramientas más adecuadas podría ser contar con unos servicios de recolocación que estuvieran al alcance de todos los trabajadores, con capacidad para prestarles una atención personalizada, y también al alcance de todas las empresas, cualquiera que fuera su tamaño y condición.

- Favorecer la formación profesional permanente.

Por otro lado, será imprescindible contar con una amplia oferta de formación profesional para el empleo en cuya definición intervengan los agentes sociales, que sea fácilmente accesible y en constante actualización según las necesidades de demanda en el mercado. En estos momentos persiste una enorme brecha en los niveles de ocupación entre trabajadores jóvenes y mayores y entre trabajadores cualificados y no cualificados¹⁴. Lograr un sistema eficaz de formación profesional continua sigue siendo un importante reto.

- Afrontar los flujos migratorios.

También en el horizonte de poco años será necesario ordenar los flujos migratorios hacia las profesiones en las que exista una demanda de puestos de trabajo.

Por otro lado, como pone de manifiesto un informe del Fondo Monetario Internacional (FMI) va a haber un importante flujo de inmigrantes como de una auténtica necesidad de mano de obra y para asegurar la sostenibilidad del sistema público de pensiones. El informe del FMI estima que el flujo de inmigrantes hasta el año 2050 va a ser de 5,5 millones de personas en lugar de las 2,5 que prevé el INE asumiendo que el 90 por 100 estarán en edad de trabajar¹⁵.

¹⁴ Preventing ageing unequally. How does Spain compare? OECD 2017 <http://oe.cd/pau2017>

¹⁵ The Spanish Pension System — Challenges beyond financial sustainability, prepared by John Ralyea, Hanni Schoelermann, and Phakawa Jeasakul. August 8, 2017. Página 11

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Por todo ello, va a ser necesario llevar a cabo una política de inmigración que implique un esfuerzo de integración de los inmigrantes y de sus familias, porque de ellos va a depender tanto el presente/futuro (mano de obra necesaria e inexistente) como el futuro/futuro, como fuente de natalidad. Aunque esta política pueda estar condicionada por circunstancias imprevisibles.

Por último, el trabajo también va a sufrir importantes transformaciones con la digitalización y la economía colaborativa. Este tipo de empleos puede ser una puerta para situaciones de abuso y por el contrario puede presentar oportunidades de empleo dotado de un mayor grado de autonomía para muchas personas. Sería conveniente, en cualquier caso, establecer una regulación legal de algunos de estos empleos para evitar situaciones abusivas.

Adaptar y reformar el sistema público de seguridad social para evitar su insuficiencia

Uno de los sectores más necesitados de reformas va a ser el de las pensiones. Al igual que en muchos países de la UE, ya se han realizado importantes reformas entre 2010 y 2013 para alargar la edad de jubilación ordinaria hasta los 67 años cuya aplicación será paulatina hasta 2027.

- Garantizar la suficiencia económica del sistema

Una de las consecuencias de la crisis ha sido la devaluación salarial que ha originado a su vez una devaluación de las cotizaciones sociales. La insuficiencia del actual sistema de financiación se pone claramente de manifiesto cuando ya se tiene que recurrir a fórmulas de financiación adicionales a las cotizaciones.

- Favorecer la ocupación y el empleo.

Por otra parte, hay una clara dependencia entre pensiones y mercado de trabajo. Un alto nivel de empleo incrementa las cotizaciones y conlleva que la media de las edades efectivas de jubilación sean también más elevadas dando lugar a una reducción del gasto en pensiones. Los países con menor tasa de desempleo son también los que presentan un mayor índice de alargamiento de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria. Las previsiones de la Comisión Europea¹⁶ apuntan que el nivel alto de desempleo en España va a condicionar el gasto en pensiones hasta 2040 y va a ser el Estado en el que más influya este factor después de Grecia.

¹⁶ The Ageing Report 2015.

El envejecimiento de la población trabajadora

Todo esto provoca también que se favorezca por las actuales reformas legales, especialmente por la Ley 6/2017 de Reformas de Trabajo Autónomo, la compatibilidad de las pensiones con el trabajo, especialmente con el trabajo por cuenta propia ya que esta continuidad no afecta tanto a la sustitución de jubilados por trabajadores en desempleo y en cambio puede favorecer la continuidad de las relaciones laborales que de ellos dependen.

- Abordar la financiación del sistema.

Pero además hay otra cuestión más relevante que se ha puesto de manifiesto a lo largo de los cursos y jornadas realizados por el Observatorio Vasco sobre este tema. De mantenerse el actual sistema de financiación de la seguridad social o bien el límite del gasto social al mismo porcentaje del Producto Interior Bruto durante las próximas décadas, tal y como se prevé en los informes de la Comisión Europea citados, la consecuencia lógica es la caída del poder adquisitivo de las pensiones.

En concreto, se cita que el valor de las pensiones en relación al nivel medio de los salarios decaiga en casi todos los países de la UE y en el caso de España, que pase del 65,4 en 2013 al 40,2 en 2060, es decir, 25,3 puntos menos¹⁷.

También el citado informe del FMI abunda en esta idea. De no aplicarse reformas en el sistema de pensiones, la relación entre pensión y sueldo medio va a descender desde el casi el 50% actual hasta el 22,6% en el año 2015¹⁸.

En este caso, la admisión de la compatibilidad del trabajo con las pensiones de jubilación podría tener como fin tratar de compensar esta caída proporcional de ingresos.

- Abordar el retiro flexible y adaptado y fomentar la segunda actividad.

Por otra parte, apenas han tenido desarrollo las fórmulas de jubilación anticipada con coeficientes reductores de la edad de retiro cuando se desempeñan actividades especialmente penosas.

Una solución alternativa a estos coeficientes podría ser el establecimiento de incentivos a las empresas que desarrollen una previsión de segunda actividad o por el establecimiento de una carrera profesional para ciertas ocupaciones que tuviera en cuenta el deterioro físico que se sufre como consecuencia de la edad.

¹⁷ The Ageing Report 2015, pág. 92.

¹⁸ The Spanish Pension System - Challenges beyond financial sustainability (cit.). Page 11 - Pension Reform Tradeoffs.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Habría, en este caso, una relación de compensación entre recibir una bonificación o incentivo en las cuotas sociales con el menor gasto en prestaciones que estas políticas depararían en el futuro puesto que facilitarían el alargamiento de la vida laboral de las personas por las mejores condiciones de trabajo y una mejor gestión de la incapacidad permanente.

En el sistema de seguridad social francés ya existen de hecho estas bonificaciones y otras de similar alcance. Las políticas de gestión de edad pueden contribuir a mejorar y reconducir el futuro gasto en pensiones y sería lógico establecer políticas que las fomentaran.

Incentivar la gestión de la edad en las empresas

Además de los beneficios para el sistema de seguridad social, la gestión de la edad también puede generar evidentes ventajas para las empresas y a este respecto la Guía de Innobasque ha supuesto el único ejemplo de divulgación de estas políticas.

- La formación y el anticipo del cambio.

Los planes de formación continua para los trabajadores de cualquier edad hacen que las empresas sean más resistentes ante cualquier crisis económica, cambio de circunstancias en el mercado o proceso de reestructuración laboral. La creación de observatorios sectoriales sobre necesidades de formación está prevista en los acuerdos de negociación colectiva y debería haber un impulso y apoyo a tales observatorios por parte de las instituciones y más especialmente por parte de los servicios de empleo.

Los procesos de cambio y transformación que se avecinan con la jubilación masiva de trabajadores y funcionarios dentro de seis o siete años deben ser gestionados con antelación. La transmisión del conocimiento entre generaciones debe comenzar antes de que se produzca este fenómeno.

Todas estas acciones deberían entrar dentro del marco de la formación profesional para el empleo y recibir el tratamiento propio de estas políticas.

- Los planes de igualdad y diversidad.

Por otra parte, la igualdad por razón de la edad no solo hay que respetarla sino también hay que promoverla para que su cumplimiento sea real y efectivo.

El envejecimiento de la población trabajadora

Actualmente solamente se promueve la igualdad por razón de género a través de una legislación poco concreta y que solamente obliga a las empresas de más de 250 trabajadores y en menor medida la integración de los discapacitados a través de un sistema de cuotas en la contratación y subcontratación de centros especiales de empleo que no garantiza la igualdad de trato.

Ambas cuestiones tienen relevancia para la gestión de la edad. Como señala el IEGE, además del empleo hay otros factores importantes como la educación o la formación que son más determinantes para lograr la igualdad. En todo caso una de las cuestiones que se pone de manifiesto en su informe es el abandono del mercado de trabajo por las mujeres después de tener hijos y la relevancia que tiene este hecho sobre el menor nivel de rentas de las mujeres trabajadoras mayores.

Por otra parte, discapacidad es también un factor que afecta a la edad puesto que el mayor número de enfermedades crónicas se padece por personas mayores y el concepto de discapacidad en la legislación y jurisprudencia de los tribunales abarca a las personas que padecen enfermedades de larga duración¹⁹.

El enfoque más ambicioso es el de gestionar la "diversidad". Es decir, el de promover la igualdad y no discriminación por cualquiera de las razones previstas en la legislación incluida la edad, el sexo, el origen étnico, la orientación sexual, convicciones, etc. Pero este enfoque todavía se encuentra en una fase de promoción por la Comisión Europea y otras instituciones creadas en los Estados Miembros como la Fundación Diversidad²⁰.

Dentro de estos planes se deben incluir las medidas dirigidas a evitar los prejuicios y estereotipos basados en el sexo, la edad, la raza u origen étnico, etc., que son la base de la discriminación bien ya sea por actos concretos y puntuales o mediante conductas de acoso discriminatorio.

Los pasos adelante que se deberían dar serían los de mejorar y ampliar el ámbito de aplicación de las normas existentes sobre igualdad de género y establecer adecuados incentivos para gestionar la diversidad, bien ya sea mediante sistemas de contratación pública que primen a las empresas que lleven a cabo esta gestión en línea de lo señalado por la nueva Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público (Art.

¹⁹ Decisión 2010/48/CE del Consejo de 26.11.2009 que aprueba la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, Art. 2.a) RDLeg 1/2013 de 29 de noviembre que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y entre otras, la STJUE de 11.04.2013 C-335/11, Caso Danmark y la de 1.12.2016, C-395/15 Caso Daouidi.

²⁰ <http://fundaciondiversidad.org>

202) o el Real Decreto Ley 18/2017 sobre divulgación de información no financiera de ciertas empresas o por cualquier otra clase de estímulos similares.

Como aplicar la ley de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la gestión de la edad

Como hemos señalado antes, la necesidad de un enfoque global sobre la edad en la prevención de riesgos laborales también viene avalada por los estudios que se publican periódicamente sobre los procesos de Incapacidad Temporal y su duración en España²¹.

Estos estudios ofrecen un cuadro muy variado según la edad de las personas. Los menores de 35 años presentan mayor número de patologías traumáticas y enfermedades infecciosas, los que tienen entre 35 y 49 años presentan mayor número de patologías mentales mientras que los de más de 50 años tienen mayor número de trastornos músculo esqueléticos, neoplasias y trastornos del sistema circulatorio. En cuanto a la duración de los procesos, en todos los casos los mayores de 50 años son los que presentan los datos más relevantes.

- Favorecer la gestión de riesgos ergonómicos y psicosociales.

En lo que respecta a las políticas y medidas de prevención de riesgos laborales, hay coincidencia general en que se deben afianzar las relativas a los aspectos ergonómicos y psicosociales que aún se encuentran en una fase menos desarrollada que el resto. La buena adaptación del trabajo y la organización a la persona es la clave fundamental para una gestión de los riesgos adaptada a la edad.

A este respecto, el informe conjunto de los organismos europeos coincide en señalar que el trabajo que produce satisfacción personal, en el que se cuenta con el apoyo de la dirección y que no presenta riesgos de trastorno físico es el factor que más impulsa la permanencia en el trabajo en condiciones saludables.

También el último informe de Eurofound (Condiciones de Trabajo de los trabajadores de distintas edades, 2018) incide especialmente en la relevancia de la gestión de los factores psicosociales. Por un lado, destaca la autonomía en la toma de decisiones del trabajo y en el tiempo que se dedica al trabajo como uno de los factores que se asocian más con el bienestar de los trabajadores. Por otra parte, la

²¹ Destacamos el VI Informe Adecco sobre Absentismo (2017) <http://adecco.es/wp-content/uploads/informes/VI-Informe-de-Absentismo.pdf>

El envejecimiento de la población trabajadora

mala relación entre esfuerzo y recompensa se considera uno de los factores que predicen la voluntad de los individuos de querer jubilarse cuanto antes. Por último, un trabajo estresante y un ambiente conflictivo y hostil en el trabajo es el mayor determinante de la predisposición a jubilarse y retirarse del mercado laboral.

- La vuelta al trabajo.

También hay que mejorar la gestión respecto a la vigilancia de la salud en lo relativo a la rehabilitación y vuelta al trabajo tras un proceso de incapacidad temporal, que es algo que afecta de modo particular a los trabajadores de más edad.

Por un lado, tal y como propone la Agencia Europea, es necesario regular legalmente las condiciones de vuelta al trabajo primero fomentando y luego exigiendo la protocolización de la vuelta al trabajo mediante una reintegración progresiva, con exigencia de su realización por las empresas y con responsabilidad de las mismas en caso de incumplimiento.

La realización del examen de aptitud tras enfermedad y la vuelta al trabajo debe ser una obligación para cualquier empresa. Su ausencia es caldo de cultivo ideal para recaídas y una posible fuente de futuras incapacidades.

Deben establecerse claros mecanismos de coordinación entre las distintas instancias que intervienen y estas deben comenzar su acción desde el momento en que se produce la baja por enfermedad. La creación de comisiones u órganos conjuntos para decidir sobre esta cuestión podría ser un modo adecuado de enfocar esta cuestión.

También podría establecerse una prestación de seguridad social gradual cuyo importe disminuya a medida que la reintegración laboral se haga efectiva.

- La promoción de la salud.

Por último, tanto la comunicación de la Comisión Europea como el pacto de los agentes sociales europeos hacen expresa mención al desarrollo de las políticas de promoción de la salud en los lugares de trabajo que en España apenas han adquirido desarrollo aunque algunas de sus medidas se apliquen en la práctica común de las empresas de modo espontáneo.

Actualmente la única medida de este tipo que se incentiva en la legislación vigente es la relativa a los planes de movilidad en el marco de las bonificaciones o bonus de la seguridad social.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Sería conveniente en este caso ampliar el ámbito del bonus todas las medidas de prevención que tengan en cuenta la gestión de la edad y promoción de la salud en los lugares de trabajo, incluyendo dentro de esta última los aspectos relacionados con la alimentación, el ejercicio físico, la doble actividad en el trabajo y en el hogar familiar, que afecta fundamentalmente a las mujeres, y otras acciones que fomenten las relaciones sociales de los trabajadores.

El desarrollo de estas políticas complementarias exige en todo caso el acuerdo individual de los propios trabajadores afectados. Su desarrollo podría hacerse mediante la negociación colectiva entre empresas y trabajadores o bien dentro de las políticas de responsabilidad social empresarial que puedan promover las administraciones públicas o utilizando, en su caso, la llamada "divulgación de la información no financiera" que deberían facilitar algunas empresas como prevé el ya mencionado Real Decreto Ley 18/2017 que transpone la Directiva 2014/95 sobre esta materia.

Tanto la Comisión Europea como los agentes sociales europeos recomiendan el desarrollo de las acciones de promoción de la salud en los lugares de trabajo para la gestión de la edad. Estas actividades gozan de un marco social de promoción en otros países de la UE²² que hasta ahora ha tenido muy poca implantación en España.

²² Destacamos a este respecto la información que se puede obtener en la página web del INSSBT <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud> y las actividades de la Red Europa de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) <https://enwhpfoundation.wordpress.com>

30. La situación de las personas mayores de 55 años en el mercado de trabajo español y propuestas sindicales para su mejora

Mari Carmen Barrera Chamorro

Secretaria Confederal de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Resumen

Este artículo realiza una descripción de los problemas y situación de las personas mayores de 55 años en el mercado de trabajo español y las propuestas de solución que realiza el sindicato Unión General de Trabajadores para abordarlos.

Palabras clave: empleo, desempleo, formación, pensiones

Abstract

This article provides a description of the problems and situation of the people over 55 years old in the Spanish Labour Market and the proposals for a solution made by the union "Unión General de Trabajadores" (General Workers' Union) to tackle them.

Key words: employment, unemployment, training, pensions

La situación de las personas mayores de 55 años en el mercado de trabajo español: las cifras de los desequilibrios

Como se recoge en un reciente Informe realizado por el Gabinete Técnico Confederal de la UGT, los cambios ocurridos en el mercado de trabajo español desde 2007 han tenido efectos claros sobre las personas mayores de 55 años y su relación con el mercado laboral.

Por un lado, han seguido activos en el mercado de trabajo y, en el caso de las mujeres, se han incorporado con el fin de mantener los ingresos en el hogar:

- Aumenta entre 2007 y 2016 un 46,2% el número de personas activas por encima de los 55 años. En el caso de los hombres el incremento es del 24,9% y entre las mujeres del 85,3%. Como consecuencia, el peso de los mayores de 55 años en el total de activos del país ha crecido, así como las tasas de actividad en este tramo de edad.

En muchos casos, las personas mayores de 55 años han tenido que aceptar subempleos, temporales y parciales:

- Debido al aumento del empleo en el grupo, se produce un incremento en doble dirección: una mayor representación del colectivo de más de 50, tanto en la contratación indefinida como, y este es el punto a resaltar, en la temporal.
- Las tasas de parcialidad son en 2016 más elevadas que en 2007 en el conjunto del grupo de mayores de 55 años. De las 269.700 personas mayores de 55 años que tienen una jornada a tiempo parcial en 2016, un 52,2% es involuntaria, por no encontrar un trabajo a tiempo completo, 32 puntos por encima de la tasa de parcialidad involuntaria registrada en 2007.

Por otro lado, una parte importante de las personas mayores de 55 años ha sido golpeada por el desempleo y por el paro de larga duración:

- En 2016, de los 4,48 millones de desempleados contabilizados por la EPA, 580.130 se encontraban en el grupo de edad por encima de los 55 años. Es decir, un 13% de los desempleados tiene más de 55 años.
- Resalta el incremento que se ha producido desde 2007 en el volumen de desempleados mayores de 55 años. Mientras el número total de personas desempleadas ha crecido en el periodo un 143%, entre los 55 y más años lo ha hecho un 322%, pasando de 137.500 parados de esa edad a 580.130.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

- La tasa de desempleo de las personas con más de 55 años se ha multiplicado por tres desde 2007, pasando de un 5,7% a cerca del 16,4% en 2016.
- Entre los mayores de 55 años el porcentaje de parados de larga duración alcanzó un 50,8% en 2007 y se elevó hasta el 76,2% en 2016. En total, en 2016, 442.200 personas mayores de 55 años llevaban buscando empleo más de un año.
- También ha sido cada vez mayor la incidencia de las personas que llevan buscando empleo más de dos años. Este paro de muy larga duración afectaba en 2016 al 42,4% del total de los desempleados y al 63,8% de los desempleados mayores de 55 años. Sumando, 370.000 mayores de 55 años llevan buscando empleo más de dos años.

La extensión en la situación de desempleo y las restricciones de acceso a la protección por desempleo, ha conducido a un descenso en la cobertura de las personas:

- Los datos ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (a diciembre de 2016) muestran que, de los 3,702 millones de parados registrados, un 21,7% tiene más de 55 años (803.180).
- De los 1.984.376 beneficiarios de prestaciones por desempleo contabilizados en diciembre de 2016, 573.392 tenían más de 55 años (un 28,9%). De este grupo por encima de los 55 años, 117.116 recibían la contributiva (sobre un total de 780.074, lo que significa el 15%) y, más llamativo, 406.700 mayores de 55 años recibían prestaciones asistenciales (sobre un total de 966.690, lo que significa un 42,1%).
- En total, 573.392 personas desempleadas mayores de 55 años reciben algún tipo de prestación por desempleo (contributiva, asistencial, RAI y PAE), lo que deja fuera del sistema de protección a 229.788 desempleados mayores de 55 años.
- A ello habría que sumar las personas inactivas que deciden no continuar en las listas de los Servicios Públicos, al no estar percibiendo ni prestación ni servicios de empleo.

En este sentido, el efecto desánimo ha crecido entre las personas mayores de 55 años, debido a la falta de oportunidades de empleo y formación y a la ausencia de políticas activas de empleo centradas en este colectivo:

- Considerando en conjunto el grupo de 55 y más años, un 1,8% de las personas inactivas no busca empleo porque cree que no lo va a encontrar: 192.700 mayores

El envejecimiento de la población trabajadora

de 55 años lo afirman en 2016, frente a 92.300 personas en 2007, lo que supone un aumento del 109%.

- La EPA (INE) considera que en 2016, 199.300 personas inactivas mayores de 55 años eran activas potenciales (de ellas, 164.400 afectadas por el efecto desánimo), un grupo que ha crecido un 53% desde 2007.
- En 2016, había en España 38,5 millones de personas mayores de 16 años, de las cuales un 36,7% (14,2 millones) estaba en el rango de edad de 55 y más años.
- De esta población, un 75% se encontraban inactivos (10,6 millones de personas) y un 25% en activo (3,5 millones).
- Del total de activos a partir de 55 años, el 83,6% estaban ocupados (2,9 millones), mientras el 16,4% no tenían empleo (580.100 personas).
- En 2016, por tanto, 580.100 personas mayores de 55 años que deseaban trabajar no encontraron empleo. De ellos, 572.800 (un 98,7%) estaba en el rango de edad de 55 a 64 años y 7.300 personas por encima de los 65 años.

Población mayor de 55 años y su relación con el mercado laboral, 2007 y 2016.

Mayores 55 años	Valor absoluto (miles)		Var. % 2007-2016
	2007	2016	
Total población	12.025,7	14.153,6	17,7
Inactivos	9.610,4	10.623,2	10,5
Activos	2.415,4	3.530,3	46,2
Ocupados	2.277,9	2.950,2	29,5
Parados	137,5	580,1	321,9

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

Cabe destacar el fuerte cambio que los trabajadores en estos tramos de edad han sufrido desde que comenzó la crisis.

Mientras el conjunto de población mayor de 55 ha crecido un 17,7% entre 2007 y 2016, el deseo (o la necesidad) de trabajar en este grupo ha aumentado un 46,2%. La ocupación lo hizo sólo en un 29,5%, frente al desempleo que se incrementó nada menos que un 321,9%.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Estos porcentajes han alterado la estructura de la población mayor de 55 años con relación al mercado de trabajo:

- En 2007, sólo el 20% de los mayores de 55 años deseaba trabajar. En 2016, el peso aumenta hasta el 25%.
- En 2007, del total de activos, sólo un 5,7% estaban parados. En 2016, el porcentaje asciende hasta el 16,4%.

La población inactiva

En 2016 había en España 15,7 millones de personas en situación de inactividad (más adelante se expondrán las razones), de las cuales 8,3 millones tenían más de 65 años (un 52,8%) y 2,3 millones entre 55 y 64 años (un 14,8%). En total, casi el 68% de las personas inactivas en España están por encima de los 55 años.

Entre los hombres el 69,2% de los inactivos están por encima de los 55 años y entre las mujeres, el porcentaje es del 66,5%. Hay que tener en cuenta que un 57,4% de las personas mayores de 55 años inactivas son mujeres.

Población inactiva mayor de 55 años, por sexo, 2007 y 2016.

Inactivos	Valor absoluto (miles)		Porcentaje	
	2007	2016	2007	2016
Total				
Total	15.407	15.709		
55 a 64 años	2.524	2.322	16,3	14,8
Más de 65 años	7.087	8.301	46,0	52,8
Más de 55 años	9.610	10.623	62,3	67,6
Hombres	2007	2016	2007	2016
Total	5.686	6.540		
55 a 64 años	869	918	15,3	14,0
Más de 65 años	2.988	3.605	52,6	55,1
Más de 55 años	3.858	4.523	67,8	69,2
Mujeres	2007	2016	2007	2016
Total	9.721	9.169		
55 a 64 años	1.654	1.404	17,0	15,3
Más de 65 años	4.099	4.696	42,2	51,2
Más de 55 años	5.753	6.100	59,2	66,5

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

El envejecimiento de la población trabajadora

Entre 2007 y 2016 se observan cambios estructurales significativos.

- Por un lado, disminuye el peso de las personas entre 55 y 64 años en el total de inactivos, pasando del 16,3% al 14,8%, debido al menor número de mujeres inactivas en este tramo. Entre ambos años ha caído un 15,1% el número de mujeres de 55 a 64 años en inactividad (y que, como se verá, pasan a la actividad).
- Por el contrario, aumenta el peso de las personas inactivas de más de 65 años (del 46% al 52,8%), tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, debido al crecimiento del volumen de inactivos de esa edad en ambos sexos, entre 2007 y 2016.
- El análisis conjunto del grupo de más de 55 años señala un incremento en el peso de estos tramos en la inactividad (crecen un 10,5% frente al 2% que lo hace el total de inactivos considerando todas las edades). Este aumento se produce en hombres y mujeres.

Por clase de inactividad, entre los 55 y 64 años, un 42,3% se dedica a las labores del hogar (con incidencia especialmente entre las mujeres) y un 26,8% son personas jubiladas (más en el caso de los hombres). Esta razón predomina entre los mayores de 65 años (un 65,4%), seguida de la percepción de una pensión distinta a la de jubilación (16,4%).

Personas inactivas por clase de inactividad, porcentaje sobre el total, 2016.

	2016	TOTAL	55 a 64	65 y más
Total		100,0	100,0	100,0
Estudiante		16,2	0,4	0,1
Jubilado / prejubilado		38,8	26,8	65,4
Labores del hogar		24,1	42,3	13,9
Incapacitado permanente		7,7	17,7	3,8
Percibiendo una pensión distinta de la de jubilación		0,0	10,1	16,4
Trabajos sociales, actividades benéficas, etc.		11,1	0,0	0,0
Otra		2,0	2,6	0,4

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

El análisis por sexos permite apreciar diferencias, tanto entre el grupo de 55 a 64 años, como en el de más de 65 años. En el primero de ellos, casi la mitad de los hombres se encuentra en inactividad por jubilación o prejubilación, mientras entre las mujeres esta clase de inactividad se presenta sólo en el 12,3% de los casos. Para las mujeres, en cambio, es mayoritaria la inactividad por labores del hogar (61%), mientras que entre los hombres no lo es (13,2%). También destaca la incapacidad permanente como clase de inactividad entre los hombres (25%), con un porcentaje muy inferior entre mujeres (12,8%).

En el grupo de más de 65 años, las diferencias son aún más notables. Entre los hombres la clase de inactividad principal es la jubilación, sin duda (96,7%). Para las mujeres lo es también, pero en menor dimensión (41,3%), seguido de la percepción de otras pensiones (28,2%) y las labores del hogar (24,1%).

Personas inactivas por clase de inactividad, por sexo, porcentaje sobre el total, 2016.

2016	Hombres			Mujeres		
	TOTAL	55 a 64	65 y más	TOTAL	55 a 64	65 y más
Estudiante	19,3	0,2	0,1	14,1	0,6	0,2
Jubilado/prejubilado	60,6	49,1	96,7	23,2	12,3	41,3
Labores del hogar	5,8	13,2	0,6	37,2	61,4	24,1
Incapacitado permanente	8,5	25,0	1,3	7,1	12,8	5,7
Pensión distinta de la de jubilación	2,5	7,0	1,0	17,3	12,1	28,2
Trabajos sociales, actividades benéficas	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Otra	3,2	5,4	0,3	1,2	0,9	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

Considerando en conjunto el grupo de 55 y más años, un 33,7% no busca empleo porque está jubilado, un 7,6% por enfermedad o incapacidad y otro 7,4% por diversas obligaciones familiares. El 1,8% cree que no lo va a encontrar: 192.700 personas inactivas mayores de 55 años lo afirman en 2016, frente a 92.300 personas en 2007, lo que supone un aumento del 109%.

El envejecimiento de la población trabajadora

La EPA (INE) considera que en 2016, 199.300 personas inactivas mayores de 55 años eran activas potenciales (de ellas, 164.400 afectadas por el efecto desánimo), un grupo que ha crecido un 53% desde 2007.

La población desempleada

En 2016, de los 4,48 millones de desempleados contabilizados por la EPA, 580.130 se encontraban en el grupo de edad por encima de los 55 años. Es decir, un 13% de los desempleados tiene más de 55 años, la mayor parte de ellos en el rango de 55 a 64 años (572.830).

Si bien el peso de este colectivo en el total de parados no es especialmente llamativo, sí que resalta el incremento que se ha producido desde 2007 en el volumen de desempleados mayores de 55 años. Mientras el número total de personas desempleadas ha crecido en el periodo un 143%, entre los 55 y más años lo ha hecho un 322%, pasando de 137.500 parados de esa edad a 580.130.

Este fenómeno queda también reflejado en el peso de este colectivo en el total de parados. En 2007, representaban un 7,4%, en 2016 un 12,9%.

Población desempleada mayor de 55 años, volumen y porcentaje, 2007 y 2016.

	Valor absoluto		Porcentaje	
	2007	2016	2007	2016
Total	1.846,1	4.481,18	100,0	100,0
De 55 a 59 años	91,2	390,40	4,9	8,7
De 60 a 64 años	44,3	182,43	2,4	4,1
De 65 a 69 años	1,7	6,08	0,1	0,1
De 70 y más años	0,3	1,23	0,0	0,0
Más de 55 años	137,5	580,13	7,4	12,9

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

El 14,3% de los desempleados hombres tiene más de 55 años, un porcentaje que ha crecido más de 5 puntos entre 2007 y 2016; al igual que el volumen que ha aumentado un 326% entre ambos años.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Entre las mujeres, el peso llega al 11,6%, desde un 6,2% en 2007. El crecimiento del volumen de desempleadas ha sido del 317%.

Población desempleada mayor de 55 años, por sexo, 2007 y 2016.

	Hombres		Mujeres	
	2007	2016	2007	2016
Total	826,4	2.213,0	1.019,7	2.268,2
De 55 a 59 años	47,6	214,3	43,6	176,1
De 60 a 64 años	25,8	99,7	18,5	82,8
De 65 a 69 años	0,9	2,2	0,8	3,9
De 70 y más años	0,2	0,9	0,2	0,4
Más de 55 años	74,5	317,1	63,1	263,2

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

Las tasas de paro se encuentran por debajo del promedio nacional, si bien entre los 55 y 59 años se aproximan a estos valores medios. No obstante, cabe destacar el fuerte aumento de los porcentajes entre 2007 y 2016.

Tasa de paro mayores de 55 años, por sexo, 2007 y 2016.

	Total		Hombres		Mujeres	
	2007	2016	2007	2016	2007	2016
Total	8,23	19,64	6,41	18,12	10,70	21,38
De 55 a 59 años	6,18	17,53	5,06	17,34	8,17	17,75
De 60 a 64 años	5,57	16,07	4,91	15,90	6,83	16,28
De 65 a 69 años	1,77	4,71	1,39	3,16	2,58	6,54
De 70 y más años	0,73	3,44	0,50	3,86	1,28	2,66
Más de 55 años	5,70	16,44	4,76	16,21	7,43	16,72

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

El envejecimiento de la población trabajadora

La tasa de desempleo de las personas con más de 55 años se ha multiplicado por tres desde 2007, pasando de un 5,7% a un 16,4% en 2016.

Es alarmante este incremento del desempleo entre las personas de más edad, con mayor riesgo de entrar en la categoría de "desempleo estructural". Un colectivo muy ligado al paro de larga duración, con un elevado peligro de caer en el efecto desánimo, debido a las dificultades que presentan a la hora de reincorporarse al empleo y la insuficiencia de políticas destinadas a su empleabilidad.

Número de desempleados de larga duración mayores de 55 años, 2007 y 2016.

	2007		2016	
	Total	Más de 1 año	Total	Más de 1 año
Ambos sexos				
Total	1.846,1	437,8	4.481,2	2.566,1
Más de 55 años	137,5	69,8	580,1	442,2
Hombres				
Total	826,4	167,9	2.213,0	1.238,9
Más de 55 años	74,5	34,4	317,1	238,5
Mujeres				
Total	1.019,7	269,8	2.268,2	1.327,3
Más de 55 años	63,1	35,3	263,2	203,6

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

Por su parte, el paro de larga duración se ha ido extendiendo con el avance de la crisis, con una especial incidencia en este grupo de edad. En el conjunto, en 2007 poco más del 23% de las personas en desempleo llevaba más de un año buscando empleo, un porcentaje que se elevó hasta el 57,3% en 2016. Entre los mayores de 55 años el porcentaje de parados de larga duración alcanzó un 50,8% en 2007 y se elevó hasta el 76,2% en 2016. En total, en 2016, 442.200 personas mayores de 55 años llevaban buscando empleo más de un año, 238.500 hombres (54%) y 203.600 mujeres (46%).

También ha sido cada vez mayor la incidencia de las personas que llevan buscando empleo más de dos años. Este paro de muy larga duración afectaba en 2016 al 42,4% del total de los desempleados y al 63,8% de los desempleados mayores de 55 años. Sumando, 370.000 mayores de 55 años llevan buscando empleo más de dos años.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Porcentaje de desempleados de larga duración y muy larga duración, mayores de 55 años, 2007 y 2016.

	2007		2016	
	% paro larga duración	% paro muy larga duración	% paro larga duración	% paro muy larga duración
Ambos sexos				
Total	23,7	12,3	57,3	42,4
Más de 55 años	50,8	31,7	76,2	63,8
Hombres				
Total	20,3	10,0	56,0	42,0
Más de 55 años	46,2	28,2	75,2	63,5
Mujeres				
Total	26,5	14,1	58,5	42,8
Más de 55 años	55,9	35,7	77,4	64,0

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

Los datos ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (a diciembre de 2016) muestran que de los 3,702 millones de parados registrados, un 21,7% tiene más de 55 años (803.180)¹. Asimismo, sobre 1.984.376 beneficiarios de prestaciones por desempleo contabilizados en diciembre de 2016, 573.392 tenían más de 55 años (un 28,9%). De este grupo por encima de los 55 años, 117.116 recibían la contributiva (sobre un total de 780.074, lo que significa el 15%) y, más llamativo, 406.700 mayores de 55 años recibían prestaciones asistenciales (sobre un total de 966.690, lo que significa un 42,1%). En total, 573.392 personas desempleadas mayores de 55 años reciben algún tipo de prestación por desempleo (contributiva, asistencial, RAI y PAE), lo que deja fuera del sistema de protección a 229.788 desempleados mayores de 55 años.

¹ Cabe resaltar las diferentes cifras resultantes del paro EPA y del paro registrado entre los mayores de 55 años, más elevado en el caso del registro. La principal consideración es que se trata de metodologías distintas. Además, en el caso de los mayores de 55 años el registro de desempleados contabiliza casos en los que las personas no están disponibles para aceptar un empleo (principal criterio EPA) por razones como obtener algún beneficio para el que sea obligatoria la inscripción o prejubilados (en este último caso, en la EPA se consideran inactivos).

El envejecimiento de la población trabajadora

Beneficiarios de prestaciones, mayores de 55 años, diciembre 2016.

	Total	Nivel Contributivo	Nivel Asistencial	Renta Activa Inserción	Programa Activación Empleo
Total	1.984.376	780.074	966.690	217.044	20.568
De 55 a 59 años	330.345	65.754	229.836	32.914	1.841
De 60 y más años	243.047	51.382	176.864	14.082	719
Más de 55 años	573.392	117.136	406.700	46.996	2.560
% sobre el total	28,9	15,0	42,1	21,7	12,4

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de Estadísticas de Prestaciones, SEPE.

Algunas reflexiones para comprender, y corregir, los desequilibrios que muestran las cifras

Impacto en la pensión de jubilación

La situación de desempleo supone, en todas sus variantes (desempleo contributivo, subsidio de desempleo o sin ninguna ayuda), una pérdida o disminución de ingresos y una interrupción de la carrera laboral, por lo que se puede afirmar que se trata de una de las contingencias que más perjuicio puede causar tanto a la hora de determinar el acceso a una pensión, como a la hora de determinar la cuantía de la pensión (jubilación, incapacidad o viudedad).

Daño o perjuicio que se ve incrementado si la situación de desempleo aparece a edades avanzadas y cercanas a la edad de jubilación, en las que las probabilidades de encontrar un trabajo estable son prácticamente nulas y la de encadenar largos periodos de desempleo está casi asegurada, como por ejemplo sucede a partir de los 55 años de edad. Por ello, el objetivo aquí es analizar cuáles son los efectos del desempleo en la pensión de jubilación, para el colectivo de trabajadores no ocupados mayores de 55 años.

Es necesario tener presente que los efectos o implicaciones que conlleva el desempleo en la pensión dependen de multitud de factores vinculados a la propia naturaleza de la pensión de jubilación (prestación definida y de cuantía variable) y a la situación personal de cada trabajador.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

En este sentido, el alcance del desempleo sobre la pensión de jubilación variará de un trabajador a otro dependiendo: de la causa de desempleo; de la situación concreta de desempleo (si se percibe prestación de desempleo, subsidio de desempleo o si no se tiene derecho a ninguna ayuda); de la edad y los años cotizados; de las bases de cotización mantenidas durante la vida laboral; del tiempo en desempleo; si hay suscrito un convenio especial con la seguridad social (Convenio especial de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo o Convenio especial de empresarios y trabajadores sujetos a expedientes de regulación de empleo que incluyan trabajadores con 55 o más años); si se accede a la jubilación anticipada voluntaria, a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador o a la jubilación ordinaria; etc.

El objetivo aquí es, en primer lugar, exponer lo que parece indiscutible, que la situación de desempleo de larga duración que padecen los trabajadores mayores de 55 años afecta negativamente a su pensión de jubilación y, en segundo lugar, intentar cuantificar, de forma general y para un sujeto tipo, los efectos del desempleo en la cuantía de la pensión de jubilación.

El supuesto tipo que contemplamos a efectos de calcular las consecuencias del desempleo en la pensión de jubilación es el siguiente: trabajador varón, con 54 años de edad en el momento en que se extingue su relación laboral (año 2016) por despido objetivo por causas económicas, encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social (grupo de cotización 4), 31 años efectivamente cotizados antes de la extinción laboral², que venía percibiendo en los últimos años un salario bruto medio anual de 27.360,02 euros³, con cónyuge a cargo y dos hijos.

En el supuesto se ha estimado la cuantía de la pensión de jubilación tras una situación de desempleo que comienza a los 54 años, así como la pensión de jubilación que recibiría de haber seguido trabajando hasta la edad de jubilación. Con ello, se cuantifican los efectos del desempleo en el caso tipo, obteniendo que: un trabajador mayor de 55 que continuase empleado llegaría a cobrar una pensión de jubilación de 1.954,28 euros/mes. En el caso del sujeto tipo, la pensión se estima en 1.186,13 euros/mes (tras el desempleo y el subsidio de desempleo para mayores 55).

En conclusión, los efectos que una situación de desempleo de larga duración en trabajadores mayores de 55 años puede producir sobre la cuantía de su pensión de jubilación son muy perjudiciales, pudiendo llegar a ser su pensión de jubilación 768 euros

² Comienzo de su carrera laboral con la edad de 23 años, considerando el cálculo de la Comisión Europea como edad media de acceso al mercado de trabajo.

³ Obtenido de la Encuesta de Estructura Salarial 2014, INE. Media del salario medio bruto de 55 a 59 años.

El envejecimiento de la población trabajadora

inferior (un -40%). Lo que significa que recibiría sólo el 60% de la que le correspondería de haber seguido su carrera laboral hasta la edad de jubilación ordinaria.

Propuestas de UGT de políticas de empleo para las personas mayores de 55 años

Dentro del Plan de Choque por el Empleo, desde UGT se plantean tres tipos de actuaciones para atender las necesidades de las personas mayores de 55 años que no están empleadas.

- Primero, es necesario rescatar de la inactividad a las personas afectadas por el desánimo, implantando planes de sensibilización que incluyan una oferta de servicios públicos de orientación, formación, recualificación e inserción.

De cara a recuperar en los registros de los servicios públicos de empleo a las personas inactivas mayores de 55 años, se debe eliminar de los programas y ayudas existentes la condición de estar inscrito al menos 12 meses, durante los últimos 18 meses. Es necesario sustituir este criterio por otro que justifique la condición de parado en este grupo de edad. Por ejemplo, solicitando la presentación del informe de vida laboral emitido por la Seguridad Social.

Con el fin de mejorar la efectividad de la sensibilización, será necesario desarrollar acciones desde el sector público y con la participación de los interlocutores sociales y otras organizaciones sociales.

- Paralelamente, y de forma urgente, una acción inmediata sobre las personas mayores de 55 años registradas como desempleadas y que no reciben prestación, combinando una prestación con medidas de políticas activas de empleo.

UGT propone emplear la cuantía remanente de la partida presupuestaria de la ayuda de acompañamiento del Programa de Activación para el Empleo de los presupuestos de 2016. En la ejecución presupuestaria a 31 de diciembre de 2016, de los 350 millones de euros presupuestados, sólo se han gastado 125 millones. El remanente del programa ha sido de 225 millones.

Esta cuantía estaría destinada a una ayuda de acompañamiento (misma cuantía del PAE) para las personas mayores de 55 años que se encuentren en situación de desempleo y que no reciban ni la prestación contributiva ni la asistencial, sin tener que cumplir ningún otro requisito.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Al mismo tiempo, UGT propone extender el subsidio de mayores de 55 años, desde los 52 años hasta la edad de jubilación, de manera que las personas desempleadas en ese tramo de edad queden cubiertas con una prestación hasta alcanzar la edad legal de jubilación.

Ambas medidas podrían cubrir las necesidades de 229.788 personas mayores de 55 años registradas, que no reciben protección por desempleo.

- Al mismo tiempo, medidas dirigidas a las personas mayores de 55 años desempleadas, a través de una atención y seguimiento especializado, desde los Servicios Públicos de Empleo.

Junto a las prestaciones monetarias, los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas deben prestar especial atención a las personas desempleadas mayores de 55 años en el marco de los programas de políticas activas de empleo. Por supuesto, desde UGT, se defiende un aumento global, a partir de 2017, de la dotación presupuestaria de las políticas activas de empleo, que han perdido alrededor del 33% de presupuesto entre 2010 y 2016.

Se precisa una puesta en marcha de políticas activas, basadas en itinerarios personalizados de asesoramiento, orientación y formación para la recualificación, con el fin de conseguir aumentar la empleabilidad en este grupo.

Para ello, UGT propone para 2017 un aumento de la dotación presupuestaria de los Servicios Públicos de Empleo (recursos materiales y humanos) para atender las necesidades específicas (itinerarios personalizados) de las personas mayores de 55 años en situación de desempleo, con la creación de unidades especializadas de apoyo para este colectivo, con personal propio de orientación.

Además, planes de empleo específicos que desarrollen medidas para la inserción de las personas a partir de 55 años. Así, en el área de formación para la contratación, combinando acciones de formación y prácticas, con perfil de formación dual, algunos programas podrían ser extrapolables al colectivo de mayores de 55 años, en las Administraciones Públicas y para sectores y empresas del sector privado.

También, en este ámbito del apoyo a la creación de empleo, se plantea desarrollar una línea de contratos públicos socialmente responsables, en donde vía acuerdos o cláusulas incorporados a los contratos públicos, se priorice la contratación de desempleados mayores de 55 años. Asimismo, se podrían adoptar compromisos entre sectores, empresas y organizaciones, para cubrir vacantes con personas mayores de 55 años en esta situación.

El envejecimiento de la población trabajadora

- Propuestas de protección por desempleo y de mejora de los derechos de pensiones.

La reforma del Gobierno del PP, en relación el mecanismo que estaba posibilitando el mantenimiento de los derechos de pensión a personas trabajadoras que se veían expulsadas del mercado de trabajo, a través de una renta económica y la cotización a la Seguridad Social, hasta tanto se pudiese acceder a la pensión de jubilación, ha implicado:

- Una reducción de las personas que pueden acceder al subsidio, al condicionar el acceso al mismo y el mantenimiento de su percibo a rentas, no solo personales, si no también familiares.
- Esta reducción de beneficiarios también se origina al ampliar la edad en la que se accede al subsidio (55 años, frente a los 52 años anteriores).
- Una minoración del tiempo de percepción del subsidio, puesto que el mismo se extingue en la fecha en que el interesado puede acceder a cualquier modalidad de jubilación anticipada, lo que va a implicar, de otra parte, una reducción de la pensión, en cuanto que, al anticipar –aunque sea con carácter forzoso- el acceso a la pensión, se le aplicarán coeficientes reductores de la cuantía de la misma.
- Por último, la minoración de la cuantía de la pensión viene también incidida por la minoración de la base de cotización por la que el Servicio Público de Empleo Estatal cotiza a la Seguridad Social.

En el cuadro siguiente se reflejan las variaciones introducidas por el Real Decreto Ley 20/2012. Es una síntesis de las reformas incorporadas en 2012, en el ámbito de la regulación del subsidio asistencial de desempleo, en favor de las personas desempleadas que cumplan todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación:

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Materia	Regulación anterior al RDL 20/2012	Modificación del RDL 20/2012
Edad de acceso al subsidio por desempleo.	52	55
Requisitos de rentas a efectos del acceso y mantenimiento del derecho.	<ul style="list-style-type: none"> Las rentas del interesado no pueden ser superiores al 75% del SMI. No se tenían en cuenta las rentas de la unidad familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> Las rentas del interesado no pueden ser superiores al 75% del SMI. Además, la renta per cápita de la unidad familiar –en que esté inserto el beneficiario del subsidio- no puede superar el 75% del SMI.
Duración máxima del subsidio.	Hasta el cumplimiento de la edad de acceso ordinario de la pensión de jubilación.	Hasta la fecha en que el interesado pueda acceder la pensión de jubilación, en cualquiera de sus modalidades (jubilación anticipada).
Base de cotización durante la percepción del subsidio.	125 por 100 de la base mínima de cotización para trabajadores con 18 años.	Importe de la base mínima de cotización para trabajadores con 18 años.

- En consecuencia, las medidas urgentes para incrementar la cobertura de las personas con 55 o más años, en orden a que se mantengan sus derechos a la pensión de jubilación, pasarían por volver a la situación anterior al Real Decreto-ley 20/2012, en lo que se refiere a:
 - Edad de acceso al subsidio.
 - Supresión del condicionante de rentas familiares para el acceso al subsidio y mantenimiento de su percibo.
 - Duración del mismo.
 - Base por la que se cotiza durante la percepción del subsidio (125% de la mínima).
- Ahora bien, estas medidas, por sí solas y aunque incrementan la cobertura de los derechos de pensión de jubilación de las personas desempleadas con 55 años (52 años si se vuelve a la situación anterior a 2012), no solucionan totalmente la importante bajada de la cuantía de la pensión, como consecuencia de aplicar, durante una serie de años (que, de volver a la situación anterior a 2012 podría

El envejecimiento de la población trabajadora

alcanzar hasta 13 años) y a efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión, la cuantía de la base mínima, aunque con anterioridad, las bases por las que venía cotizando el interesado fuesen muy superiores.

Piénsese, por ejemplo, una persona que viniese cotizando por la base de cotización superior a la base mínima (que podría ser incluso la base máxima), pero que los últimos 13 años (de regularse el subsidio desde los 52 años hasta el cumplimiento de los 65 años) cotizaría por la base mínima (de no aplicarse la última de las medidas propuestas en el punto anterior). A esta persona, de los 25 años de cotización a tomar en la base reguladora de la pensión⁴, el 52 por 100 del mismo ser tomaría por base mínima, mientras que solo el 48 por 100 se calcularía en función de la base de cotización anterior a perder el empleo, con independencia del tiempo en que se hubiese cotizado por la misma.

Teniendo en cuenta los importes de las bases máxima y mínima de cotización para 2017, ello implicaría una minoración de la pensión, frente al resultado de haber mantenido la cotización por la base máxima, de más del 40%.

Si el ejemplo se efectúa en un supuesto en que el trabajador venía cotizando por una base media, y los últimos 13 años, por base mínima (en función de la percepción del subsidio) dicha reducción se situaría en un 32 por 100.

Existen diferentes formas para paliar la situación anterior, pero en UGT apostamos por mantener una base de cotización durante los años de percepción del subsidio por desempleo igual para todos (independientemente de su situación de cotización anterior), por ejemplo, de más del 125% del salario mínimo señalado en el punto 4, lo que daría lugar a una igualdad de trato en ese periodo de la que se beneficiarían más los menos favorecidos.

Reflexión final: en espera de plasmación en una adecuada y eficaz legislación negociada

Como es conocido, el Gobierno español ha asumido, en lo sustancial, y en el marco de la correspondiente Mesa del Diálogo Social, este Plan de Choque para el Empleo, a fin de facilitar la inserción en el mercado de trabajo y mejorar la protección por desempleo de las personas en paro mayores de 55 años. Sin embargo, ni el acuerdo está cerrado

⁴ Se parte de la base de aplicación general de las previsiones del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social, una vez transcurrido el periodo transitorio previsto en la disposición transitoria octava de la misma.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

ni tampoco hay una base jurídica, a día de hoy, que le dé las garantías, y los presupuestos económicos, necesarios a tal fin. De ahí que a lo largo de los próximos meses agudizaremos nuestras iniciativas en pro de lograr no sólo ese acuerdo de justicia, sino también una legislación que, consensuada, también con las CCAA, haga efectivos tales derechos de las personas de más de 55 años para que nuestro mercado de trabajo aspire a ser realmente inclusivo. La apuesta es compleja, pero sin duda es de esas batallas sociales y sindicales que merece la pena dar.

31. Consecuencias laborales y sociales del envejecimiento en España. Una perspectiva sindical

Carlos Bravo Fernández

Secretario de Políticas Públicas y Protección Social de la Confederación Sindical de CCOO.

Fernando Puig-Samper Mulero

Adjunto a la secretaría de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO.

Resumen

Este artículo realiza una descripción de los problemas que derivan del actual período de transición demográfica en España y de las propuestas de solución que realiza el sindicato Comisiones Obreras para paliar sus efectos más nocivos.

Palabras clave: transición demográfica, desigualdades en salud, migración, pensiones.

Abstract

This article provides a description of the problems arising from the current period of demographic transition in Spain and the proposals for a solution made by the union "Comisiones Obreras" (Workers' Commissions) to alleviate their most harmful effects.

Key words: demographic transition, health inequalities, migration, pensions.

Introducción

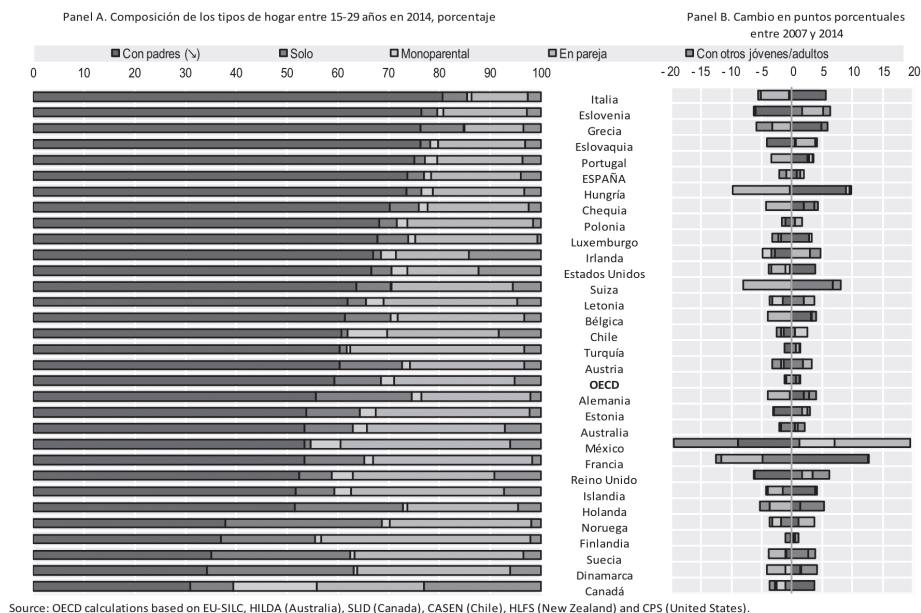
Vivimos un periodo de transición demográfica: emancipación más tardía (por continuidad de los estudios, paro juvenil y precariedad, pero también por una cultura de arraigo familiar); retraso en la edad de la madre al tener el primer hijo (por el desempleo, la precariedad, la falta de políticas de apoyo a la conciliación...); disminución del número de hijos deseados (en parte por el retraso en la edad de concebir el primer hijo y en parte por los mismos fenómenos de paro y precariedad); una despoblación de zonas rurales que implica un reto para los servicios públicos; un envejecimiento creciente de la población; una esperanza de vida que debe evaluarse, sobre todo, por los años en buena salud; un problema de reemplazo generacional (relación 60-64/20-24); unas desigualdades en salud que afectan a las tasas de mortalidad y las diferentes esperanzas de vida; y una migración que debe ser tenida en cuenta.

Los efectos de este cambio de patrón demográfico afectan a las políticas familiares, la educación y la formación (permanente), los sistemas de protección social –pensiones, rentas, sanidad, dependencia, servicios sociales, desarrollo sociosanitario– y las políticas migratorias. Pero también hay otros campos a tener en cuenta: la necesidad de contar con infraestructuras de atención en zonas escasamente pobladas es una de ellas, las políticas de empleo, la actividad laboral de las mujeres y de integración de jóvenes, así como las medidas de conciliación son otras.

Emancipación tardía, elevada edad de la madre y reducción del número de hijos

Un primer aspecto a tener en cuenta es que en España, el 73,6% de la población con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años de edad todavía vive con los padres, con una tendencia creciente en los años de crisis (en concreto 0,8 puntos porcentuales entre 2007 y 2014). Ciertamente es una pauta mediterránea que España comparte con Italia, Grecia, Portugal, Eslovenia y Eslovaquia, muy diferente a la pauta escandinava de Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega, donde sólo entre el 34,3% y el 37,8% de la población joven vive con los padres (ver Figura1).

Figura 1: La mayoría de la juventud vive con sus padres y los patrones han cambiado desde la recesión.



Estos datos son coherentes con los publicados por Eurostat. Según el instituto estadístico europeo, en 2016 la edad media con la que los jóvenes abandonaban el hogar de los padres era en España de 29,4 años, por encima de los 26,7 años de media en la UE (28) y lejos del patrón de los países nórdicos, sobresaliendo Suecia con 19,7 años. La crisis económica ha truncado la tendencia a la reducción de esta edad en España de forma que, aunque en 2009 la edad se había reducido hasta los 28,3 años, se recupera en 2016 el mismo valor que existía en el año 2000. En cualquier caso, es relevante destacar la diferencia en la edad de emancipación de las mujeres. Mientras que en España se situaba en 2016 en los 28,3 años, en la media de la UE (28) estaba en los 25,1 años y en Suecia la edad de emancipación de las mujeres se situaba en 2016 en los 20,6 años.

Como puede apreciarse, España mantiene una diferencia de algo más de tres años en la edad de emancipación de sus mujeres jóvenes en comparación con la media de la UE (28) y de algo más de ocho años en comparación con los países nórdicos; la reducción de esta diferencia se ha truncado con la crisis; y explica parcialmente el retraso en cuatro años de la edad a la que se tiene el primer hijo.

Los motivos que influyen en esta tardía emancipación son de diferente índole. Es obvio que los años dedicados a los estudios influyen en ello, pero este es un factor presente

El envejecimiento de la población trabajadora

en todos los países y que no explica los casi ocho años de diferencia entre la emancipación de una mujer en España y otra en Suecia. Según el Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud correspondiente al primer semestre de 2016, "las condiciones de acceso de la población joven al mercado laboral y al mercado inmobiliario determinan las posibilidades e itinerarios de las transiciones hacia la vida adulta". Los precios de la vivienda, tanto en compra como en alquiler, y el frágil posicionamiento de la población joven en un mercado laboral muy excluyente son, según este Observatorio, los puntos clave.

Según datos del INE, en 2016 solo el 21,0% de las personas con una edad entre los 15 y los 29 años está emancipada y ha dejado de vivir con sus progenitores o con otros familiares. Un porcentaje con una importante diferencia entre mujeres y hombres: 25,9% en el caso de ellas y 16,2% en el de ellos, derivado de que ellas forman pareja o asumen la responsabilidad de un hijo con mayor frecuencia que ellos. Lo reseñable, en cualquier caso, es la disminución constatada entre 2013 y 2016 en la emancipación juvenil, sobre todo entre las mujeres.

Sin embargo, quizás es más significativo ver la tendencia entre quienes tienen entre 25 y 29 años de edad. Pues bien, tal y como puede verse en la siguiente Figura 2, entre 2013 y 2016 la tasa de emancipación entre estos jóvenes adultos ha disminuido en cerca de seis puntos porcentuales. Más de la mitad de estos jóvenes sigue viviendo con sus padres. En concreto, un 62% de los hombres y un 46% de las mujeres.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Figura 2.

Jóvenes entre 25y 29 años de edad	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	2016	2013	Dif.	2016	2013	Dif.	2016	2013	Dif.
Personas que conviven en pareja sin hijos.	16,2 %	19,1 %	-2,9 %	14,0 %	15,1 %	-1,1 %	18,4 %	23,1 %	-4,7 %
Personas que conviven en pareja y con algún hijo.	12,3 %	13,9 %	-1,6 %	7,4 %	9,8 %	-2,4 %	17,3 %	18,1 %	-0,8 %
Personas que no conviven en pareja pero forman núcleo con algún hijo.	2,2 %	2,5 %	-0,3 %	0,2 %	0,3 %	-0,1 %	4,2 %	4,6 %	-0,3 %
Personas que viven solas.	7,0 %	8,0 %	-1,0 %	8,1 %	8,9 %	-0,8 %	6,0 %	7,1 %	-1,2 %
Personas que no viven en un núcleo familiar pero viven con otras personas que no son parientes.	4,5 %	4,4 %	0,1 %	4,3 %	4,5 %	-0,2 %	4,7 %	4,4 %	0,3 %
Total emancipadas	42,3 %	47,9 %	-5,6 %	34,0 %	38,6 %	-4,6 %	50,6 %	57,2 %	-6,6 %
Hijos/hijas con su padre y/o su madre	54,1 %	48,5 %	5,6 %	62,0 %	57,2 %	4,8 %	46,1 %	39,8 %	6,3 %
Personas que no viven en un núcleo familiar pero viven con otros parientes.	3,6 %	3,6 %	0,0 %	4,0 %	4,2 %	-0,3 %	3,3 %	3,0 %	0,4 %
Total (situación en el hogar).	100,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %

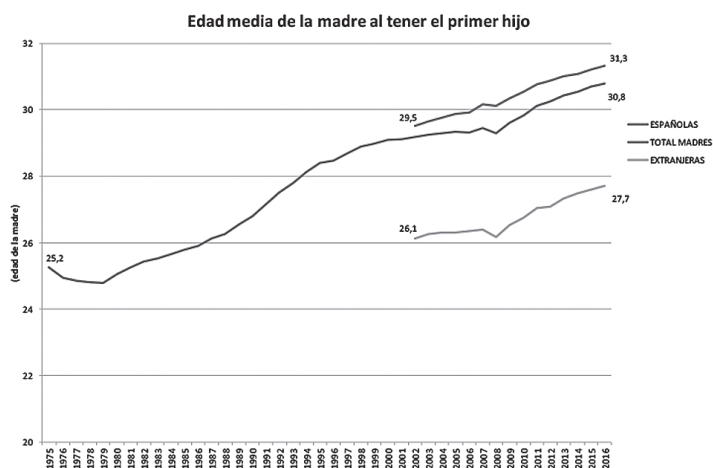
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta Continua de Hogares, INE. Población residente según sexo, grupo de edad y situación en el hogar.

El envejecimiento de la población trabajadora

No puede esperarse que, con emancipaciones tardías, las edades de las madres al tener el primer hijo sean tempranas. Según los datos del INE, la edad media al tener el primer hijo en 2016 en España era de 30,8 años, con una tendencia creciente a lo largo de las últimas décadas. Por ejemplo, en 1975 esta edad era de 25,2 años, más de cinco años menos que en la actualidad. A partir de 2002, los datos se desagregan según la nacionalidad de la madre, mostrando una significativa diferencia entre españolas (31,3 años) y extranjeras (27,7 años) en la edad al tener el primer hijo (ver Figura 3).

En lo que sí coinciden las tendencias es en el fuerte incremento de la edad al tener el primer hijo a lo largo de los años de crisis. En ambos casos, españolas y extranjeras, se intensifica el ritmo de crecimiento de esta edad. Entre 2008 y 2016, el incremento es del 4,0% en el caso de las madres españolas y del 5,9% en el caso de las madres extranjeras. Parece claro que los problemas de empleo, prestaciones y vivienda inciden directamente en la adopción de la decisión de tener o no el primer hijo.

Figura 3.



Fuente: INE, Indicadores de fecundidad: edad media a la maternidad por orden del nacimiento según la nacionalidad (española/extranjera) de la madre.

Al comparar estos datos con los países del entorno en la Unión Europea, pueden apreciarse las distancias en los resultados reflejados por las estadísticas. Por ejemplo, la media en la UE era en 2015 de 28,9 años al tener el primer hijo y en Suecia, un país que, como ya se ha visto, está en el extremo opuesto en la edad de emancipación, era de 28,6 años, 2,7 años más jóvenes que en España en ese mismo año. No solo hay una diferencia significativa en la edad de la madre al tener el primer hijo, sino que debe dejarse constancia de que esta diferencia se ha incrementado en las dos últimas décadas.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

En 1998, primer año disponible en los datos sobre Suecia publicados por Eurostat, la edad media de la madre al tener el primer hijo era de 27,5 años, mientras que en España era de 28,4 años; es decir, una diferencia que se reducía a 0,8 años.

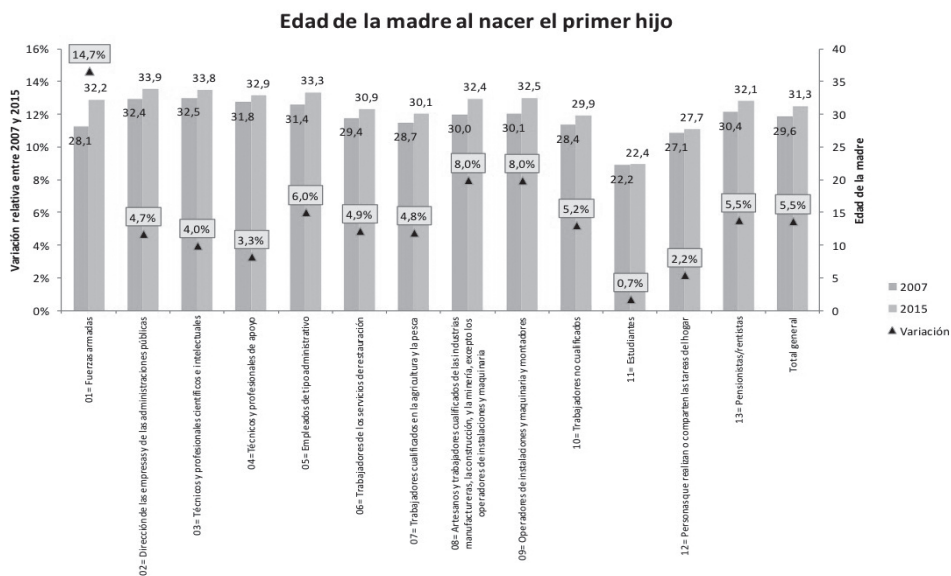
Las causas de este retraso están seguramente ligadas al aplazamiento en la edad de emancipación de la juventud por motivos ligados a educación, empleo y vivienda, pero esto es sólo una parte de la explicación. La falta de ayudas y políticas familiares, junto a problemas culturales que inciden en la exigencia de mayores responsabilidades de las mujeres en los cuidados familiares, no facilitan la decisión de tener descendencia.

Desde el punto de vista laboral es conveniente retener un dato: el empleo condiciona la edad a la que se tiene el primer hijo. Los microdatos de la estadística de nacimientos (movimiento natural de la población) publicada por el INE, permiten observar que la edad media de la madre al tener el primer hijo varía en función de su relación con la actividad económica: desde los 22,4 años de las estudiantes, pasando por los 27,7 de quienes se dedican a tareas del hogar, hasta los 33,9 de quienes se dedican a tareas directivas en las empresas o las administraciones públicas. Ciertamente, en cada grupo hay estructuras de edad diferentes, lo que explica en parte las diferencias, pero parece claro que aquellas mujeres que quieren progresar profesionalmente retrasan la edad a la que tienen su primer hijo de forma significativa.

La estadística de nacimientos del INE permite comparar el año 2007 con 2015 utilizando la misma metodología. Se aprecia un retraso en la edad media de la madre al tener el primer hijo de los 29,6 años en 2007 a 31,3 años en 2015 (ver Figura 3). Pero cuando los datos se desagregan según el grupo de la profesión de la madre, pueden apreciarse diferentes evoluciones. El incremento relativo más intenso se ve en las fuerzas armadas, quizás derivado de los límites a la tasa de reposición de efectivos que han sufrido todos los sectores públicos.

En sentido contrario, aunque se observa un incremento de la edad en todos los grupos, apenas es relevante entre estudiantes y es poco significativo entre quienes se dedican a las tareas del hogar. Sin embargo, entre las madres empleadas se observan mayores retrasos en los grupos 8 y 9, especialmente castigados por la crisis del sector de la construcción.

Figura 4.



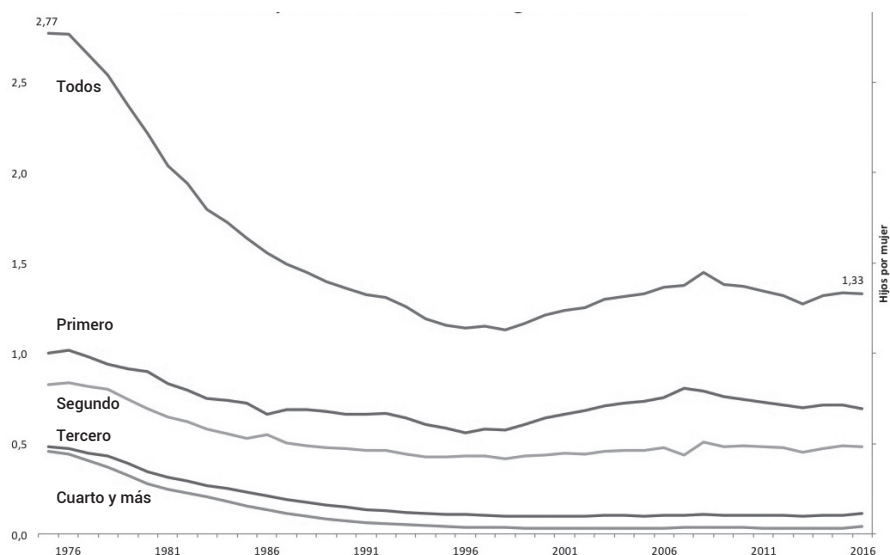
Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de nacimientos del INE.

Todos los datos anteriores ponen de relieve que la edad de la madre al tener el primer hijo se ve directamente afectada por el tipo de empleo y las condiciones del mismo. Se retrasa la edad cuando se quiere una carrera profesional que permita alcanzar los objetivos laborales perseguidos, porque no hay medidas de apoyo eficaz que permitan conciliar la vida profesional con la vida personal; se retrasa la edad, también, porque el deterioro en el empleo y en los salarios genera una mayor incertidumbre sobre el futuro entre las mujeres trabajadoras. Si estos factores no cambian, si las jóvenes no encuentran la oportunidad para emanciparse por falta de apoyos y unas condiciones de empleo cada vez más precarias, si las mujeres tienen que verse obligadas a optar entre trazar una carrera profesional o ser madres porque las políticas de igualdad y conciliación necesitan aún un desarrollo mayor, si las mujeres se ven atrapadas por una precariedad cada vez mayor en sus empleos, no puede esperarse más que la intensificación de la tendencia vista hasta ahora.

Con esta evolución, no es de extrañar que el número de hijos por mujer haya disminuido en España desde los 2,77 en el año 1975 hasta los 1,33 en el año 2015, tal y como puede verse en la Figura 5. En cuatro décadas se ha reducido a la mitad. Si se diferencia a las mujeres españolas de las extranjeras, la fecundidad en 2015 se reduce hasta los 1,28 hijos.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Figura 5: Indicador coyuntural de fecundidad según orden del nacimiento.



Fuente: Indicador coyuntural de fecundidad según orden del nacimiento y nacionalidad de la madre, INE.

En términos relativos el número de primeros hijos por mujer ha caído entre 1975 y 2016 un -30,8%, de segundos un -41,5%, de terceros un -76,2% y de cuartos o más un -91,4%. Esta reducción en el número de hijos conllevará una reducción del tamaño de los hogares, tal y como prevé el INE en sus proyecciones de hogares 2016-2031: aumentará el porcentaje de hogares unipersonales y, más ligeramente, de los integrados por dos personas, al tiempo que disminuirán los porcentajes de hogares con tres o más personas.

España ha pasado en poco tiempo del modelo de familia extensa al modelo de familia nuclear, y ahora lo que se aprecia es una reducción del núcleo, de forma que la previsión indica que más del 60% de la población vivirá sola o en pareja, pero sin más presencia en el hogar. Desde este punto de vista parece evidente el reto que supondrá para los sistemas de protección social; en especial, para los servicios sociales, la sanidad y la atención a la dependencia. La capacidad de apoyo familiar se reduce, lo que debería implicar un mayor desarrollo de servicios públicos tanto residenciales como de atención domiciliaria. No funcionarán los sistemas basados en ayudas económicas sino los apoyos directos de servicios profesionales.

Es pertinente preguntarse si esta reducción del número de hijos es el resultado de un proceso de adaptación demográfica —a menor tasa de mortalidad infantil, menor tasa

El envejecimiento de la población trabajadora

de fecundidad– o responde también a que la voluntad de tener un número determinado de hijos se está viendo afectada negativamente por algún factor.

En 2014 el CIS realizó el estudio 3.032 "Opiniones y actitudes sobre la familia (II)", del que se deduce que las familias españolas tienen menos hijos de los deseados (ver Figura 6)

Figura 6.

Nº de hijos	¿Cuántos tiene?	¿Cuántos desea?
0	----	2,5 %
1	23,4 %	7,1 %
2	47,1 %	51,7 %
3	18,0 %	24,7 %
4	6,5 %	5,3 %
5	3,2 %	1,7 %
>5	1,6 %	1,1 %
ns/nc	0,1 %	5,9 %

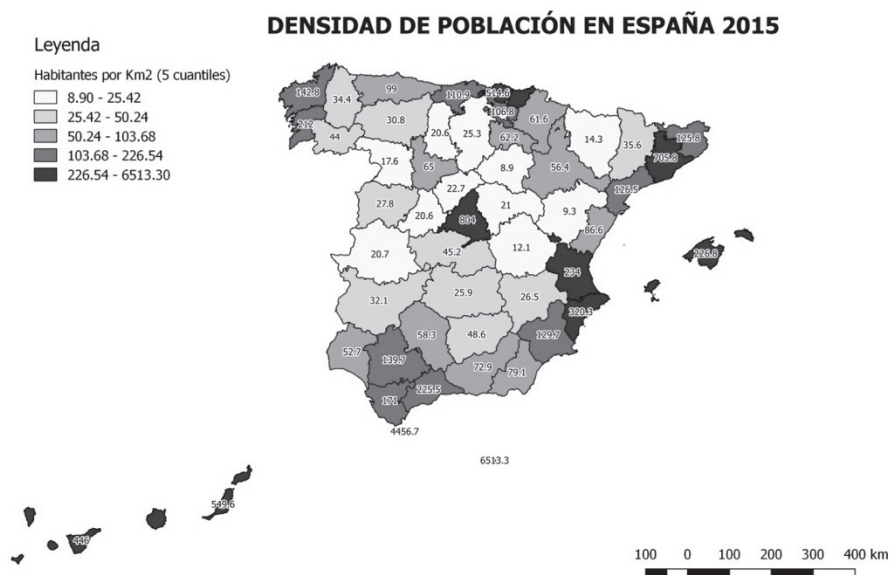
Fuente: elaboración propia a partir de datos del CIS. Hay que tener en cuenta que respecto al número de hijos que se tienen solo responden los que tienen hijos.

El mismo estudio refleja las causas que, según las personas entrevistadas, explican que se tengan pocos hijos. El 89,5% señala causas económicas y el 38,1% indica que es para no entorpecer la carrera profesional. Junto a estas dos principales razones, aparecen luego la gran responsabilidad que suponen los/as niños/as (36,6%), que atan mucho (29,0%) y que no existen suficientes ayudas públicas (27,7%). Sin duda solo mediante la adopción de medidas que afecten al empleo, las condiciones de trabajo y los sistemas de protección social podrá atenuarse la diferencia entre hijos tenidos e hijos deseados y frenar la tendencia al incremento de la edad de las madres al tener el primer hijo.

Despoblación de las zonas rurales

Esta baja natalidad se produce en un país como España, que tiene una baja densidad de población. En 2016 tenía 93 habitantes por kilómetro cuadrado, por debajo de la media de la Unión Europea (121) y lejos de la densidad de países centroeuropeos como Holanda, Bélgica, Reino Unido, Alemania, Luxemburgo o Italia, todos ellos por encima de los 200 habitantes por km².

Figura 7.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat, Population density by NUTS 3 region.

Ciertamente, la baja densidad de población suele ser un buen indicador de que hay zonas despobladas en un país, aunque haya ciudades en las que se concentre un alto porcentaje de sus habitantes. Un buen ejemplo de ello son los países nórdicos, con amplias zonas con apenas cuatro habitantes por kilómetro cuadrado y largas distancias por cubrir para acceder a las zonas con mayor densidad de población. Se trata de pequeñas comunidades en las que las posibilidades de acceder a un empleo o a formación se reducen drásticamente, al tiempo que el coste de la vida se incrementa de forma significativa. Estas regiones nórdicas se han unido en la Northern Sparsely Populated Areas (NSPA), integrando zonas de Noruega, Suecia y Finlandia. Este mismo año 2017, la OCDE ha publicado un estudio referido a las NSPA resaltando el importante papel económico de estas regiones despobladas, necesitadas de un incremento de la productividad y de la participación en la fuerza de trabajo mediante estrategias de especialización inteligente, la mejora de las infraestructuras y la conectividad, la innovación en la provisión de servicios y la extensión de la banda ancha.

España tiene una densidad de población significativamente mayor a la de los países nórdicos y bálticos, pero en su interior también hay un fuerte desequilibrio en la dis-

El envejecimiento de la población trabajadora

tribución territorial. La evolución de la densidad demográfica en España permite diferenciar las zonas urbanas, receptoras netas de población, y las zonas rurales, con disminución de la población. Así, tal y como puede verse en la Figura 5, mientras hay comunidades como Madrid con alta densidad (804) y crecimiento superior a la media (entre 1990 y 2015 del 30,6%), también hay provincias como Soria o Teruel con muy baja densidad (8,9 y 9,3) y pérdida de población (-3,3% y -5,1%).

La despoblación obedece, en parte, a la falta de oportunidades laborales y educativas en las zonas rurales, tal y como se señala en el informe "Población y despoblación en España 2016", elaborado por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Según este mismo informe, en el 61% de los municipios españoles solo vive el 3,15% de la población. Esto ha llevado a la FEMP a promover un listado de medidas para luchar contra la despoblación en España, con propuestas institucionales y de financiación; de economía y empleo; infraestructuras; servicios sociales; vivienda; incentivos demográficos; cultura, identidad y comunicación.

Igualmente, el Foro de Regiones Españolas con Desafíos Demográficos –integrado por Castilla y León, Asturias, Aragón, Galicia, Cantabria, La Rioja, Castilla-La Mancha y Extremadura– promovió en su última VII reunión, celebrada en Aragón, cinco propuestas que resumen la necesidad de afrontar un envejecimiento activo y saludable; la capacitación digital; infraestructuras y equipamientos; la creación de entornos favorables para las familias; mayores oportunidades para la juventud en empleo y formación; programas de vivienda; iniciativas en áreas como turismo, artesanía, agricultura, ganadería, biomasa y otras energías renovables; y propiciar un desarrollo económico y social sostenible del medio rural.

Envejecimiento y mayor esperanza de vida

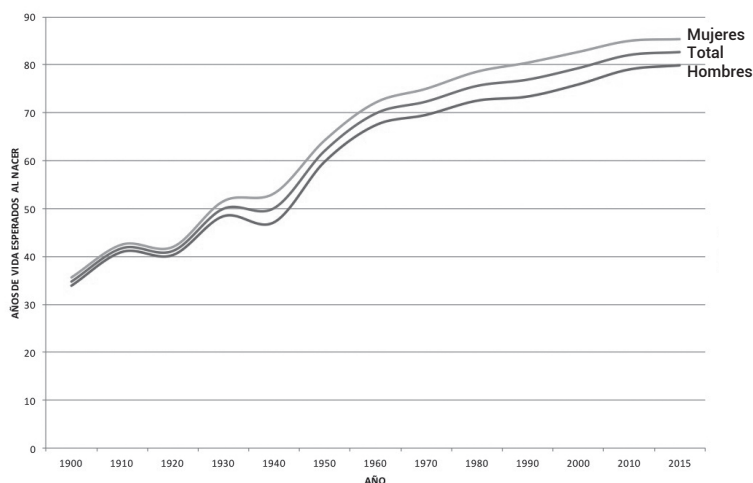
Hay dos datos que sin duda influirán en el perfil social en España: el envejecimiento de la población y su mayor esperanza de vida. Ambos aspectos fueron abordados en el Informe sobre el incremento de Bases Máximas de Cotización a la Seguridad Social que propone CCOO, presentado en abril de 2017, conscientes del impacto que ambos fenómenos tienen tanto en el número de perceptores de prestaciones económicas (sobre todo, pensiones) como en la duración de la prestación.

Los cambios sociales y sanitarios han tenido un impacto indudable en el aumento de la esperanza de vida al nacer, y a la inversa. La Figura 8 permite ver la evolución desde 1900 hasta 2015, pasando de los 35 a los 83 años de esperanza de vida en España. Un salto espectacular en el que puede leerse la disminución de la mortalidad infantil, la mejora de la supervivencia de las mujeres en embarazos y partos, la epidemia de gripe de 1918, el impacto de la guerra civil, y el profundo cambio económico y social vivido

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

en España desde los años sesenta. Pero también pueden leerse alguna de las consecuencias, como el cambio en la consideración de quién es una persona “mayor” y de las necesidades de protección ante la vejez derivadas de ello.

Figura 8. Evolución de la esperanza de vida al nacer en España.



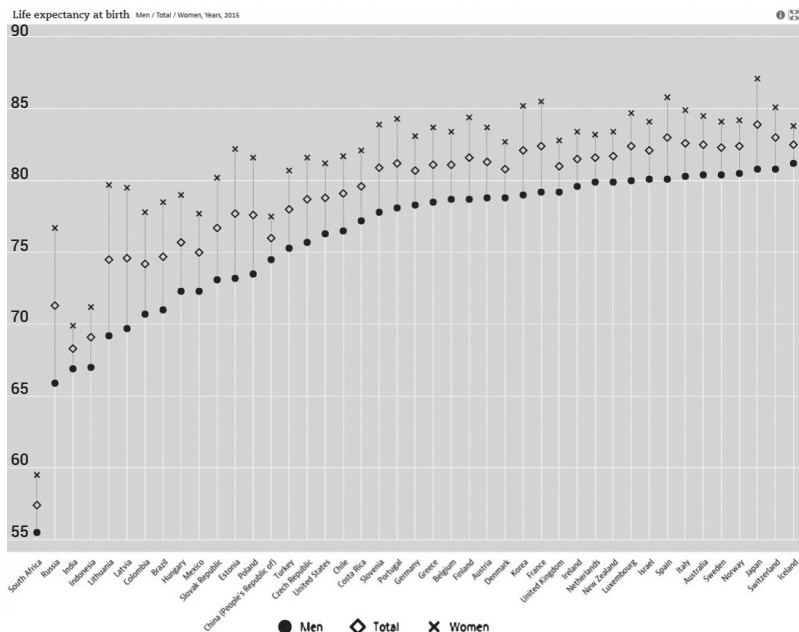
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Sin embargo, quizás lo más importante no es el dato agregado sino su descomposición. ¿Hay desigualdades injustas? ¿Lo importante es vivir muchos años o vivir años saludables? Ambas preguntas permiten un análisis que entronca con la realidad social, como luego se verá.

En primer lugar, conviene distinguir entre hombres y mujeres, con diferentes esperanzas de vida. Por ejemplo, tal y como puede apreciarse en la Figura 9, aunque España y Suiza tienen la misma esperanza de vida al nacer, se diferencian en el gap que separa hombres y mujeres. En España la diferencia se eleva a 5,7 años (85,8 años para las mujeres y 80,1 años para los hombres) mientras que en Suiza es de 4,3 años (85,1 años para las mujeres y 80,8 años para los hombres). Tenemos en España una alta esperanza de vida entre las mujeres (solo por detrás de Japón), pero no tanto entre los hombres (octava posición en la OCDE).

El envejecimiento de la población trabajadora

Figura 9.



Fuente: OECD Data.

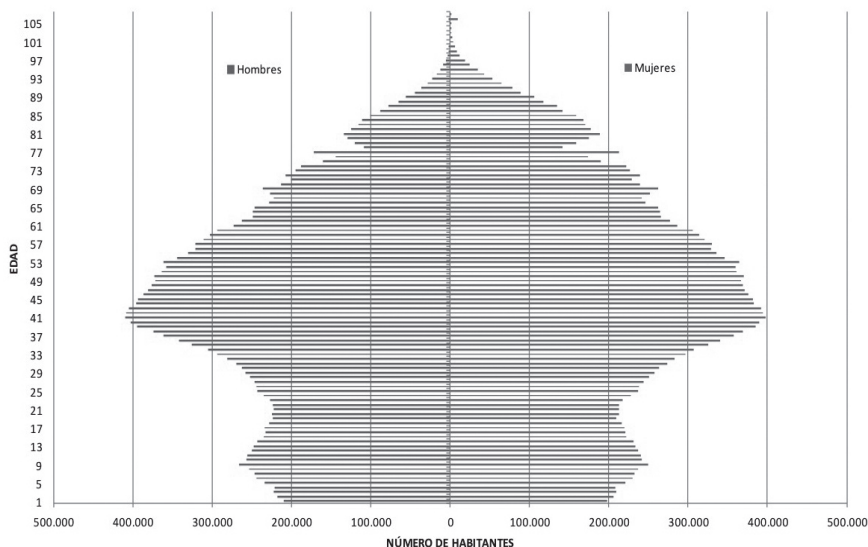
Como puede apreciarse, esta diferencia en la esperanza de vida al nacer entre hombres y mujeres es prácticamente universal. Lo que varía es la intensidad de la diferencia, mostrando que todavía hay recorrido para reducirla si se actúa sobre sus causas, más allá de las diferencias biológicas: mayor intensidad de consumo de alcohol, tabaco y drogas entre los hombres; mayores actividades de riesgo; mayor obesidad y sobrepeso; y menor capacidad de interacción social una vez finalizada la vida laboral.

Pero, si los determinantes de la salud ya mencionados son importantes para la esperanza de vida, habrá que deducir que más allá de las diferencias de género debe haber diferencias sociales tan o más relevantes que aquellas. Es impensable considerar que solo hay diferencias por género en cuestiones como hábitos de vida, alimentación, condiciones de trabajo, etcétera, al margen de la clase social de pertenencia de cada persona.

¹ EUROSTAT, Statistics in focus 24/2010. Autora: Veronica Corsini.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Figura 10: Pirámide de población España. 1 de enero de 2017.



Fuente: elaboración propia a partir de datos INE, población residente por fecha, sexo y edad.

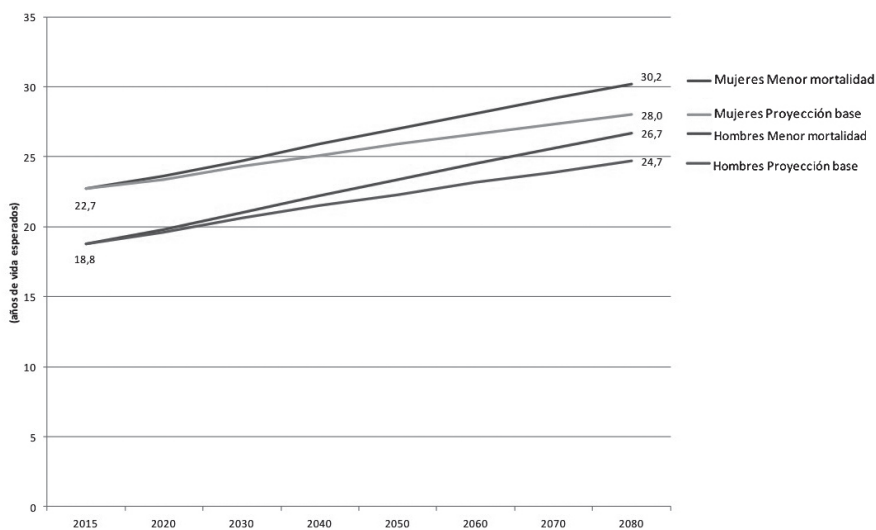
Eurostat hace una aproximación a estas diferencias utilizando el nivel educativo alcanzado como un indicador muy importante en relación con las desigualdades en salud. Y la conclusión de sus estudios es clara: a cualquier edad, la esperanza de vida es menor entre las personas con el menor nivel educativo y aumenta con el nivel educativo. Se pueden observar grandes diferencias en la esperanza de vida por nivel educativo entre los Estados miembros. Además, estas diferencias son más pronunciadas para los hombres que para las mujeres¹. De acuerdo con los últimos datos publicados (2015), esta conclusión se mantiene plenamente actual. El promedio de las diferencias entre los hombres alcanza los 7,1 años y entre las mujeres los 3,7 años y, aunque con diferente intensidad, ocurre tanto en países nórdicos como en los del este o en los mediterráneos.

Estas diferencias sociales y de género se mantienen a lo largo de toda la vida. Por ejemplo, la esperanza de vida a los 65 años de edad sigue siendo mayor entre las mujeres (22,6 años en 2015) que entre los hombres (18,8 años), con una pirámide de población que lo refleja. En efecto, según puede apreciarse en la Figura 10, el peso de la población femenina crece a medida que aumenta la edad. Con menos de un año de edad son el 48,6%, a los 65 años son el 51,9%, a los 75 años el 54,6% y a los 85 años el 61,8%, porcentaje que sigue incrementándose según incrementa la edad de referencia.

El envejecimiento de la población trabajadora

En todo caso, la mayor esperanza de vida se traduce en envejecimiento y mayor tasa de dependencia. Una esperanza de vida al nacer que, como ya se ha visto, crece significativamente. Pero es relevante que también crece la esperanza de vida a los sesenta y cinco años, con unas previsiones de futuros incrementos que sin duda tendrán impacto en prestaciones económicas como las pensiones y en la mayor demanda de servicios sociales, sanitarios y de atención a la dependencia.

Figura 11: Esperanza de vida a los 65 años en España (proyección de Eurostat).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT: assumptions for life expectancy by age, sex and type of projection.

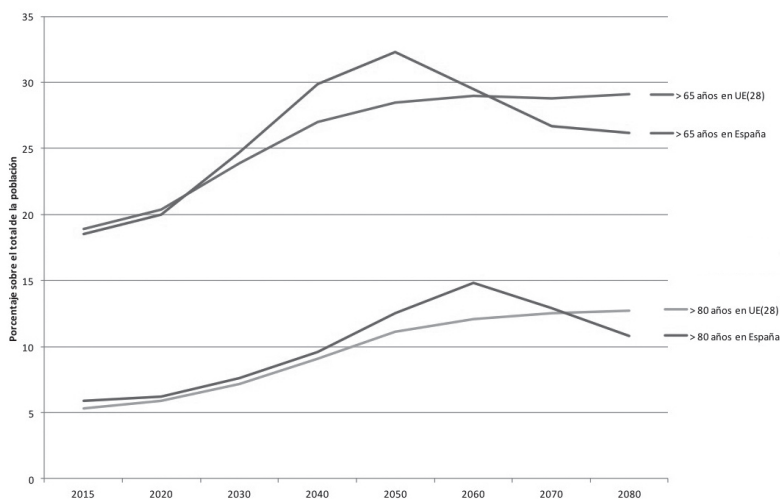
Tal y como puede deducirse de la Figura 11, las proyecciones estadísticas indican que en el futuro la esperanza de vida a los sesenta y cinco años se elevará hasta el umbral 25-30 años de vida, dependiendo del sexo y de las hipótesis sobre la evolución de las tasas de mortalidad. Este fenómeno, junto a las bajas tasas de natalidad, empujará al alza el envejecimiento en España.

Ahora bien, hay que entender que el proceso que se va a vivir en España es transitorio, como bien revelan las proyecciones de Eurostat. Por ejemplo, la mediana de edad en España en 2015 se sitúa en 42,3 años, similar a la del conjunto de la UE (28), que se sitúa en los 42,4 años. Esta edad irá creciendo en España hasta alcanzar los 48,8 años en 2040, comenzando a partir de ahí una senda de reducción hasta los 43,0 años en 2080.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

En la UE crecerá también aunque hasta los 46,6 años en 2040, manteniéndose así con pequeñas oscilaciones hasta 2080. Las mismas fuentes señalan que el porcentaje de población mayor de 65 años crecerá de forma significativa, pasando del 18,5% al 32,3% en 2050. A partir de ese año se espera una reducción hasta el 26,2% en 2080.

Figura 12: Proporción de población mayor en España y la Unión Europea.



Fuente: elaboración propia a partir de datos EUROSTAT. Baseline projections: demographic balances and indicators.

Lógicamente, las tasas de dependencia de los mayores (población de 65 años y más en relación con el total de población entre los 15 y los 64 años) pasan del 27,9% en 2015 al 62,1% en 2050, bajando hasta el 46,1% en 2080. En el conjunto de la UE(28) está previsto pasar del 28,8% en 2015 al 52,3% en 2080, con un crecimiento progresivo que pasa por el 50,3% en 2050.

La pregunta obligada, también, ante este proceso de envejecimiento de la población es si se va a producir en condiciones de buena salud o si va a requerir un especial esfuerzo de los servicios públicos para atender las necesidades sociales y sanitarias de la población mayor. En todo caso, conviene tener en cuenta que hay diferencias por sexo y por clase social.

De acuerdo con los datos del INE, la esperanza de vida en buena salud a los 65 años de edad era, en 2015, de 9,5 años para los hombres y de 8,9 años para las mujeres. Es decir, de los 18,8 años de esperanza de vida calculada para los hombres, el 50,5% serán en buena salud; pero de los 22,7 años calculados para las mujeres, solo el 39,3%

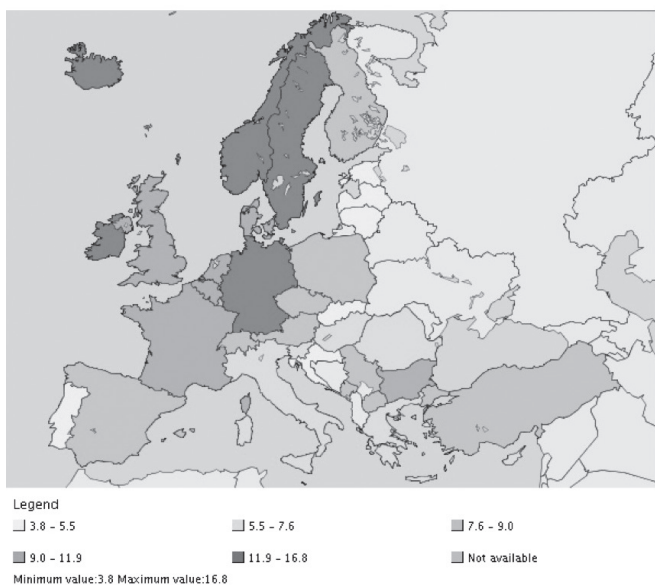
El envejecimiento de la población trabajadora

serán en buena salud. El problema que reflejan los datos del INE es que se incrementa la esperanza de vida, pero no lo hacen los años en buena salud.

Precisamente, se presenta en muchas ocasiones la alta esperanza de vida al nacer en España en comparación con el resto de los países europeos, pero olvidando que no sucede lo mismo si solo se tienen en cuenta los años en buena salud.

Figura 13

Healthy life years at 65 - females
Years - 2015



Source of Data Eurostat

La Figura 13 muestra los años saludables esperados entre las mujeres a los 65 años, pudiendo apreciarse que, aunque en España tienen una elevada esperanza de vida al nacer, no sucede lo mismo cuando llegan a los 65 años de edad y se calculan sus años de vida saludable, 8,9. Es decir, lejos de los datos registrados para Suecia (16,8), Noruega (15,3), Islandia (15,1), Alemania (12,3) o Irlanda (12,0). No permite este trabajo pararse en las causas de estas diferencias, pero cabe preguntarse si no están vinculadas con la potencia de los sistemas de protección social.

En ocasiones se ha señalado que la entrada de un mayor número de inmigrantes en España podía paliar, al menos parcialmente, los problemas señalados hasta ahora: la emancipación juvenil más tardía, el retraso en la edad de la madre al tener el primer

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

hijo, la reducción del número de hijos, la despoblación de zonas importantes de España y un envejecimiento acompañado del incremento del número de años con peor salud.

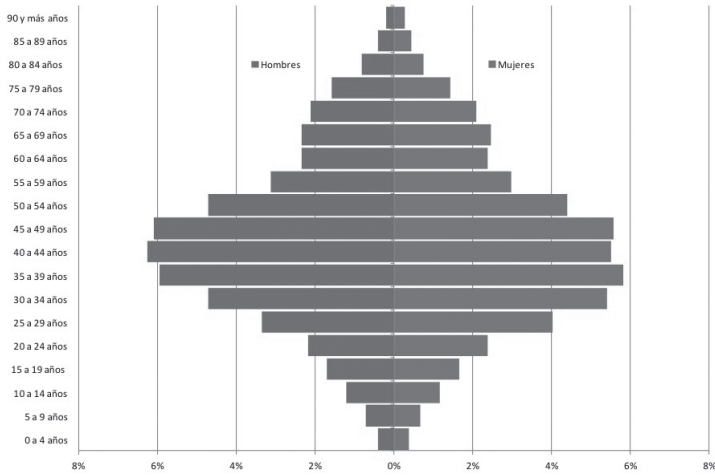
Sin embargo, hay datos que deben ser considerados antes de sacar estas conclusiones. En primer lugar, porque no toda la población extranjera que reside en España tiene el mismo perfil. De acuerdo con los datos a 1 de enero de 2017 facilitados por el INE, hay diferencias significativas según el origen. (Figura 14).

Figura 14

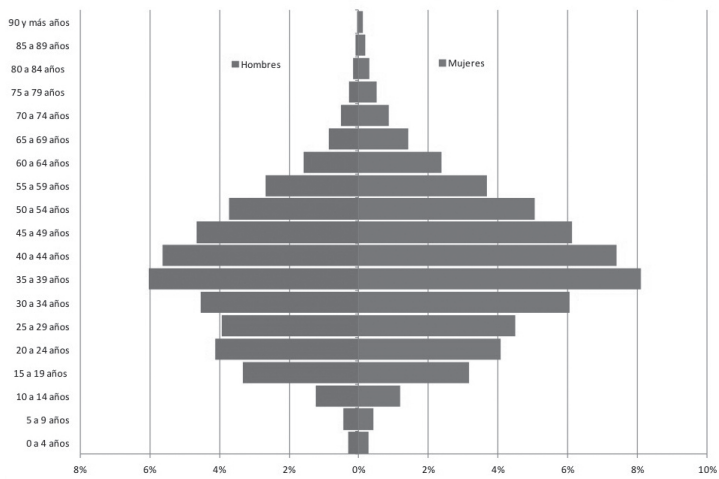


El envejecimiento de la población trabajadora

POBLACIÓN NACIDA EN LA UE SIN ESPAÑA (DATOS 1 DE ENERO DE 2017)



POBLACIÓN NACIDA EN SUDAMÉRICA (DATOS 1 DE ENERO DE 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE: población residente por fecha, sexo, grupo de edad y país de nacimiento.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

Como puede apreciarse en los gráficos recogidos en la Figura 14, la población residente en España que ha nacido en alguno de los Estados de la UE está muy equilibrada entre hombres y mujeres (50,2% son hombres y 49,8% son mujeres), en términos muy similares a lo que sucede con la población nacida y residente en España (49,2% son hombres y 50,8% son mujeres). La diferencia se encuentra en las franjas de edad, concentradas en el caso de residentes de la UE en edades laborales (72,7% tiene entre 25 y 64 años de edad) en porcentajes muy superiores a la población española (53,7% entre 25 y 64 años de edad). Una diferencia lógica entre una población autóctona y otra que emigra.

Las diferencias se acentúan en el caso de la población nacida en África y en Sudamérica. En el primer caso se trata de una población predominantemente masculina (58,0% hombres y 42,0% mujeres) concentrada en edades laborales (76,0% tiene entre 25 y 64 años de edad). Sin embargo, la población sudamericana residente en España es mayoritariamente femenina (55,8% son mujeres y 44,2% hombres) aunque también se concentra en edades laborales (76,1% tiene entre 25 y 64 años de edad).

Hay otra diferencia que conviene resaltar. La migración extracomunitaria es más infantil y juvenil (alrededor del 18% de la población africana y sudamericana residente en España tiene menos de 25 años) que la población procedente de la UE, con solo el 12,5% en esta franja de edad. Y, por el contrario, la población europea tiene más peso relativo entre los mayores de 65 años (14,9%) que la africana (6,1%) y la sudamericana (5,3%).

Esta migración, laboral en la mayoría de los casos, puede paliar la escasez de personas para cubrir puestos de trabajo, pero no evita el envejecimiento de la población española ni que sus años en buena salud estén disminuyendo en términos relativos. Tampoco evita que la emancipación de la juventud española sea tardía ni influye en la edad de la madre al tener el primer hijo o en el número de hijos que tienen las familias españolas.

Ni siquiera evita la despoblación de algunas zonas de España, puesto que es una inmigración concentrada en determinadas áreas geográficas. Tal y como puede verse en la figura 15, la mayoría de la población residente en España nacida en otro país se concentra en el litoral mediterráneo, las islas, Madrid y el cuadrante noroeste, pero no tiene presencia relevante en el resto.

Obviamente, el mundo laboral no es ajeno a estos cambios demográficos. Aunque ya se han señalado algunos –sobre todo, los efectos negativos del desempleo y la precariedad en la decisión de cuándo tener el primer hijo o sobre cuántos hijos tener así como las carencias de las medidas de conciliación de la vida personal y profesional–, conviene remarcar que el envejecimiento del conjunto de la sociedad conlleva el envejecimiento de la población activa. Un reto tanto para los sistemas de protección social como para el diseño de las políticas laborales.

El envejecimiento de la población trabajadora

Figura 15.

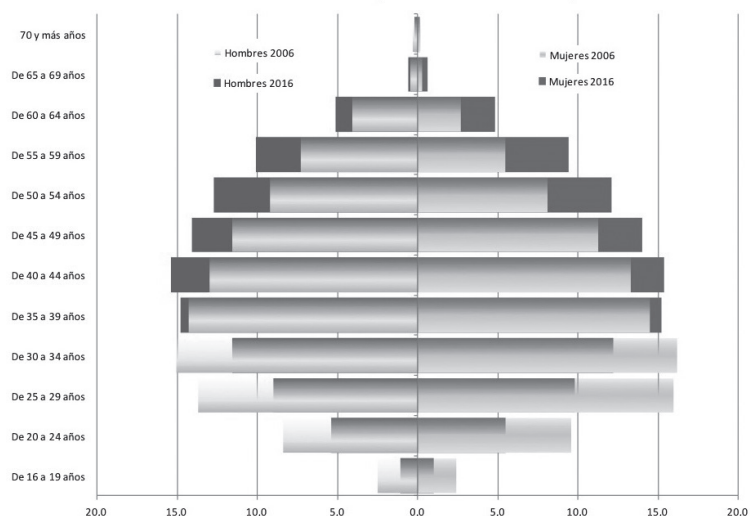


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE. Distribución en Cuantiles

Tal y como puede apreciarse en la Figura 16, en solo una década se ha producido ya un notable envejecimiento de la población activa. Calculando el “índice de envejecimiento laboral”² (IEL) como el cociente entre el número de personas mayores de 55 años y las menores de 35 en un periodo determinado, este ha crecido entre 2006 y 2016 desde 26 hasta 56. Entre los hombres pasa de 31 a 59 y entre las mujeres de 19 a 52. Un envejecimiento que es muy acusado en las administraciones públicas, la sanidad o la educación debido a los topes establecidos para convocar plazas, tanto de reposición por las personas que se jubilan como para cubrir las nuevas necesidades que surgen en estos ámbitos.

² Ver “El empleo en actividades sanitarias y su evolución durante la crisis”, publicado por CCOO en su colección Cuadernos n°48 en 2015.

Figura 16: Pirámide de la población activa en España.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Un cambio que no es irrelevante. Una población activa que crece en las franjas de edad superiores a los 35 años es una población activa que requiere tener las bases necesarias para el desarrollo de su vida personal y familiar; que requiere, por tanto, salarios, horarios y condiciones de trabajo adecuados a una nueva etapa vital. Una población activa envejecida que requiere mayores esfuerzos en la formación permanente, en el reconocimiento de sus competencias profesionales y en la adquisición de otras para poder seguir los rápidos procesos de cambio que se viven en las empresas. Una población que requiere una adaptación de los sistemas de trabajo a medida que cambian las capacidades físicas, con especial énfasis en la prevención y la seguridad en el trabajo. Una población que requiere prestaciones adecuadas en intensidad y duración frente a contingencias que privan del salario, como el desempleo.

No puede olvidarse que la crisis vivida desde 2007 ha incidido muy negativamente en la capacidad económica de la población activa. Las elevadas tasas de desempleo junto a la precariedad provocan un fuerte desajuste en el reparto de la riqueza con un intenso incremento de la desigualdad.

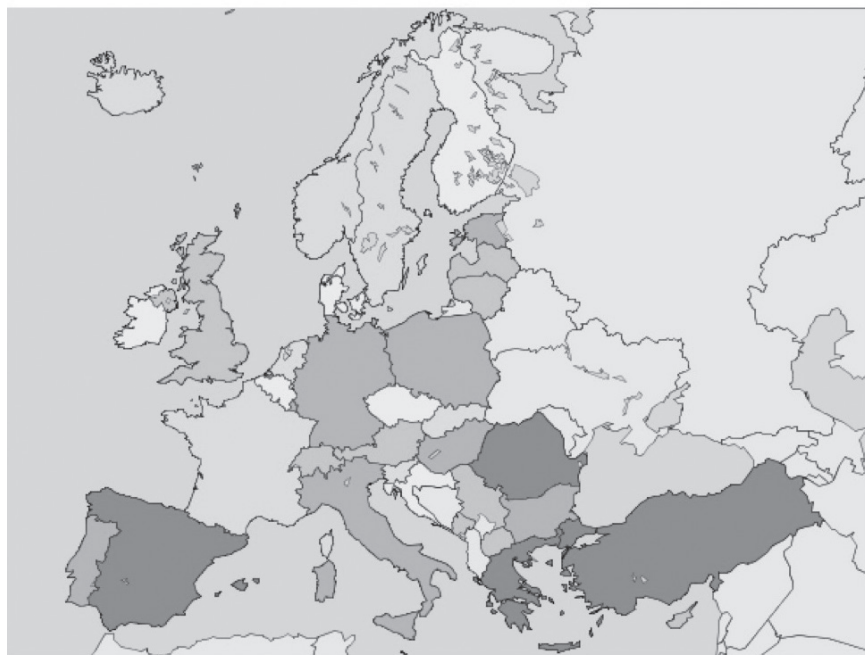
Baste un dato. La tasa de riesgo de pobreza entre los trabajadores en España se ha incrementado desde el 10,1% en 2016 hasta el 13,1% en 2016, solo superada por Rumanía, Grecia y Turquía. (Figura 17)

El envejecimiento de la población trabajadora

Figura 17.

In-work at-risk-of-poverty rate

%



Legend

3.1 - 5.4

5.4 - 7.5

7.5 - 9.2

9.2 - 11.6

11.6 - 18.6

Not available

Exceptions: CY, LU, IS, IT, TR, MT, PT, FR, CH, MK, DE, IE(2015)

Minimum value:3.1 Maximum value:18.6

Fuente: Eurostat.

Trabajar ya no es suficiente para mucha gente. No solo la alta tasa de desempleo en España (todavía situada en el 17,22% en el segundo trimestre de 2017) sino la mala calidad del empleo influyen negativamente en los indicadores sociales que miden la pobreza. Así, el indicador AROPE nos dice que el 27,2% de la población española estaba en 2016 en riesgo de pobreza o exclusión social, afectando especialmente a las personas en paro (62,7% en riesgo). Es significativo que desde 2013 es mayor el riesgo entre quienes están ocupados (16,8% en riesgo) que entre quienes están jubilados (13,3% en riesgo); es decir, mayor entre la población con edades entre 16 y 64 años y menor entre la población con 65 o más años.

Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora

La conclusión es que España tiene una población activa cada día más envejecida, sometida aún a una elevada tasa de paro y con un deterioro de las condiciones de trabajo que desde la reforma laboral de 2012 está produciendo un empobrecimiento de una parte de la población asalariada. La población mayor está protegida con las pensiones y la población activa debe estarlo, cuando surgen contingencias que impiden la percepción de un salario, con algún tipo de renta de sustitución: prestación contributiva por desempleo, subsidio por desempleo –con responsabilidades familiares, mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, mayores de 55 años–, renta agraria, eventuales agrarios, renta activa de inserción (RAI), el programa de recualificación profesional PREPARA y el Programa de Activación para el Empleo (PAE).

Esta variedad de recursos no implica que haya una amplia protección. Sus limitaciones en el acceso, en la duración y en la cuantía de la prestación recibida impiden que su alcance sea extenso y adecuado. De hecho, solo alrededor del 56% de las personas desempleadas tienen algún tipo de cobertura entre enero y agosto de 2017.

Tiene pleno sentido, a la vista de estos datos, la Iniciativa Legislativa Popular presentada por CCOO y UGT, tras ser suscrita por más de 700.000 personas en toda España, proponiendo una prestación de ingresos mínimos que *“es la prestación de modalidad no contributiva del Sistema de Seguridad Social destinada a garantizar unos ingresos adecuados a las personas que, con disponibilidad para trabajar, carecen de empleo y de unos recursos económicos mínimos para sí y, en su caso, para los familiares a su cargo”*. Negar este derecho sin proponer ninguna alternativa que palie las carencias que sufren las personas sin ingresos es una política ciega, que cronifica los problemas y ahonda las desigualdades.

Se producen estos vacíos de protección porque el gasto en protección social en España está por debajo de lo necesario. En 2015, según Eurostat, el gasto social en España representaba un 24,7% del PIB, por debajo del 29,7% del conjunto de la zona Euro o del 28,7% del total de la UE, evolucionando al alza o a la baja debido en gran medida al gasto en desempleo.

De forma específica, debe tenerse en cuenta la importancia de las pensiones para proteger a las personas mayores de 65 años, además de las de supervivencia (viudedad y orfandad). Sin duda, el envejecimiento de la población, su mayor esperanza de vida y la evolución al alza de la tasa de reposición son tres factores que combinados generan tensiones financieras que solo podrán ser resueltas mediante un incremento de los ingresos, al margen de que puedan considerarse otros ajustes de mejora del sistema público de pensiones. Ya se ha visto anteriormente que en los años próximos se incrementará la esperanza de vida a los 65 años (Figura 11) así como el porcentaje de personas mayores de 65 años de edad (Figura 12). A ello hay que añadir que la pensión

El envejecimiento de la población trabajadora

media de jubilación en las nuevas altas en 2016 era de 1.332,37 €, mientras que la pensión media en las bajas era de 963,30. Un incremento del 38,3%.

Para afrontar esta situación se necesitan, tal y como ha propuesto CCOO, tres tipos de medidas, además de para corregir los efectos de la Reforma de pensiones del 2013, primera sin consenso desde 1995 y que de concretarse en su integridad, supondrá una fuerte disminución de la tasa de sustitución de las pensiones de los actuales y futuros pensionistas.

De los tres tipos de medidas mencionados, unas, deben ser de aplicación inmediata, que permitirían mayores ingresos del sistema con un aumento de la recaudación fiscal y un incremento coyuntural de dos puntos de cotización. Otras, de aplicación progresiva, actuando en diferentes campos. Por un lado, el incremento de las bases máximas de cotización, el de la base mínima de cotización como consecuencia del aumento paulatino del SMI hasta el 60% del salario medio, y la equiparación de bases medias de cotización entre el Régimen de Autónomos y el Régimen General. Por otro, la asunción por parte del Estado de los gastos de administración de la Seguridad Social y la conversión de las tarifas planas y reducciones de cuotas en bonificaciones financiadas por el Ministerio de Empleo. Por último, mediante el progresivo aumento de la presión fiscal para completar la financiación con impuestos de las prestaciones por supervivencia, el conjunto de las prestaciones de riesgo (incapacidad y supervivencia), o simplemente un porcentaje del conjunto del gasto en pensiones contributivas.

Todo con el objetivo de asegurar una adecuada calidad de las pensiones en 2050 (entorno de mayor exigencia que después tenderá a decrecer), que nos permita cumplir de forma razonable el pacto inter-generacional que subyace en nuestro sistema de pensiones, reconociendo una cobertura comparable a las distintas generaciones y aumentando la equidad y contributividad del sistema, evitando comportamientos estratégicos, legalmente posibles, o directamente fraudulentos.

Las medidas estructurales deben ir orientadas a políticas de empleo que recuperen los millones de empleos perdidos en la crisis, así como a potenciar la lucha contra la economía sumergida.

Lo que es cierto es que la pasividad ante la magnitud de los problemas no haría más que agravarlos. Por ello es tan importante que todos trabajemos para alcanzar el máximo consenso posible en la adopción de medidas que permitan afrontar las transitorias turbulencias del sistema público de pensiones y colocar las bases para un mejor funcionamiento del mismo.

El Envejecimiento de la Población Trabajadora

Balance crítico de la situación y propuestas de mejora

En este libro se contiene una parte importante de las ponencias y estudios que se han presentado a lo largo de las jornadas técnicas que el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación ha organizado sobre el "Envejecimiento de la Población Trabajadora".

El envejecimiento es un fenómeno general que afecta a todos los estados de la UE y que incide particularmente en las relaciones laborales. Por un lado, tiene evidentes consecuencias sobre el sistema público de pensiones cuyo equilibrio económico exige el mantenimiento de una población trabajadora que contribuya a su sostenibilidad con sus contribuciones. Por otro, afecta al funcionamiento del mercado de trabajo, no solo a las personas que trabajan sino también a las que involuntariamente no pueden hacerlo y que son fundamentalmente las más jóvenes y mayores.

Pero además, va a condicionar sustancialmente las condiciones de trabajo, ya que a medida que avanza el tiempo exigido para la edad mínima de jubilación se irá incrementando la posibilidad de sufrir problemas de salud. La cuestión que se debe abordar es que si es necesario trabajar más años se debe hacer todo lo posible por mejorar las condiciones de trabajo actuales con el fin de hacerlo viable, estableciendo las medidas necesarias para que cualquier persona pueda llegar al final de su vida laboral de forma digna y saludable.

Todo esto implica que debe haber mejoras sustanciales en la seguridad y salud laboral pero también que se garantice la igualdad de trato a cualquier persona con independencia de cuál sea su edad, evitando la discriminación en el acceso al trabajo, asegurando su formación profesional en el empleo hasta el fin de su vida laboral y que su carrera profesional se pueda adecuar a sus características personales.

Estas son las cuestiones que se abordan en este Libro y en lo que se ha dado en llamar la "gestión de la edad" en las empresas, un concepto que comprende tanto las políticas de prevención de riesgos laborales como de igualdad o diversidad intergeneracional en las relaciones laborales.



Observatorio Vasco sobre
Acoso y Discriminación
Diskriminazioa eta Jazerpen
Moralaren Euskal Behatokia

El Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación lo conforman un variado grupo de profesionales que aportan una visión multidisciplinar: abogados, psicólogos, letrados, magistrados, inspectores de trabajo, médicos del trabajo, catedráticos de universidad..., y tiene como misión proponer medidas de impacto que ayuden a las Administraciones Públicas, entidades y empresas en la mejora de sus principales áreas de interés: Acoso, Discriminación y Envejecimiento.