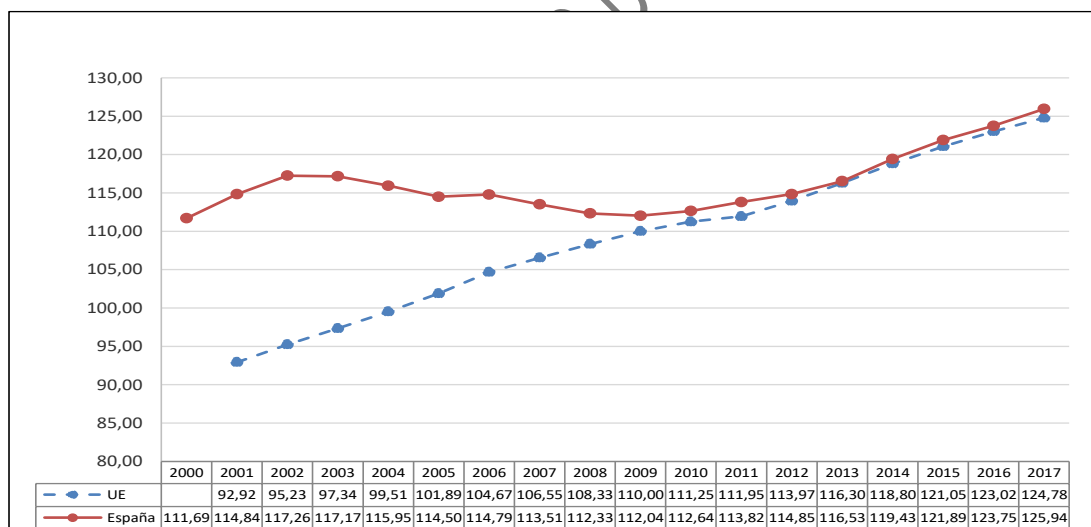


ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD DE LOS TRABAJADORES MADUROS: ENVEJECIMIENTO ACTIVO LABORAL, LUCHA CONTRA LOS ESTEREOTIPOS ASOCIADOS A LA EDAD Y CONSIDERACIÓN DE LA EDAD EN LA VIDA LABORAL

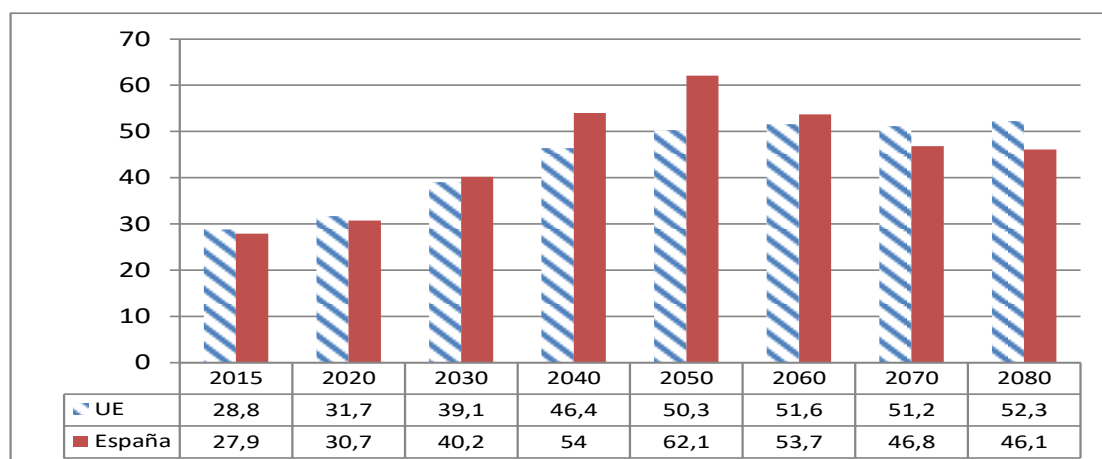
La realidad pone de manifiesto la existencia de un hecho, avalado y constatado por los datos, consistente en el envejecimiento de la población mundial. De acuerdo con las previsiones de Eurostat, en el año 2060, la población mayor de 65 años en Europa será del 30%. Y de este fenómeno, por supuesto, no escapa el Estado español, cuya progresión, en materia de edad, es especialmente alarmante y preocupante. Y a ello hay que unir el conocido envejecimiento del envejecimiento, puesto que el porcentaje de mayores de 80 años también crecerá exponencialmente.

Exactamente, de 2001 a 2017 la población en España ha experimentado un crecimiento en torno al 19.6%; aumentando hasta 2012, fecha a partir de la cual comienza un descenso, que se mantendrá, según las previsiones tanto de la Oficina Estadística Europea como del Instituto Nacional de Estadística, hasta 2030 y, desde ese año, una recuperación. El descenso va a ser liderado por las franjas de edad de 0 a 14 años y de 30 a 44 años; mientras que las cohortes de 45 a 64 años seguirán creciendo hasta 2030 y de 65 años en adelante hasta 2050. Año, en el que la tasa de envejecimiento en España se situará por encima del 33%. El siguiente gráfico muestra el índice de envejecimiento para España y para la Unión Europea desde comienzos de este siglo.



Fuente Eurostat
Elaboración propia

Por su parte, la *ratio* de dependencia -es decir, el número de dependientes por personas en edad de trabajar-, como se aprecia en el gráfico siguiente, va a ir aumentando, de forma acelerada, hasta 2050; cuando alcanzará, para España, el 62.1 y, para la Unión, el 50.3. Esto se traduce en que, en Europa, habrá un dependiente mayor por cada dos personas en edad de trabajar mientras que en España habrá 4 dependientes mayores por cada 6 personas en edad de trabajar. Este crecimiento tiene importantes implicaciones para las políticas de salud, pensiones y dependencia y para su sostenimiento, y también para la dinámica del mercado laboral, al cual se traslada el fenómeno de envejecimiento demográfico.



Fuente Eurostat
Elaboración propia

Las causas de este envejecimiento son, en términos generales, fáciles de exponer; en concreto, se pueden cifrar en las siguientes: descenso acusado de la natalidad, aumento de la esperanza de vida y disminución del índice de mortalidad. Mientras que las dos últimas son resultado de un desarrollo social, médico y económico; la primera presenta unos perfiles mucho más complejos, pero, pese a ello, se puede afirmar que, en el caso de nuestro país –y probablemente de otros- su causalidad es fruto de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que ha conllevado, de un lado, el retraso en la decisión, cuando se adopta, de ser madre; y, de otro, en la voluntad de reducir el número de hijos. En esto último, sin duda, también ha influido las escasas ayudas existentes en España a la familia y, desde luego, una inadecuada política de corresponsabilidad y de conciliación de la vida personal y familiar. Sin que se pueda perder de vista, todo lo contrario, puesto que es un factor de capital importancia, la histórica discriminación de la mujer, a la que se la ha adjudicado, desde siempre, el denostado rol de cuidadora. Para contrarrestar esta realidad es imprescindible, junto a las medidas legales e incluso más que ellas, un cambio de mentalidad –tarea harto difícil-; en virtud del cual se asumiese, de una vez y por todas, que la maternidad no es una cuestión de sexo, ni de género. Es una decisión conjunta, que exige una corresponsabilidad por ambos progenitores.

Dicho ello, hay que continuar indicando que este envejecimiento conlleva numerosas consecuencias; y de muy distinto orden y calado. De todas ellas y por la pretensión de esta Estrategia, hay que reducirlas a las que se manifiestan en el ámbito laboral o, si se prefiere, en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales.

El ejemplo más claro es que sin la participación de estos trabajadores maduros resulta imposible cumplir los objetivos de la Estrategia 2020 de alcanzar unos determinados índices de ocupación -75% para la Unión Europea-; de ahí la necesidad de contar con ellos, lo que ya se está dando. De hecho, la tasa de participación en la fuerza laboral que más crece es la de los mayores, y de forma más acusada en la población femenina del grupo. Esta tendencia también se refleja en las proyecciones a futuro que, de cumplirse, situarían la tasa de actividad y la tasa de empleo de la población de 55 a 64 años por encima de las de la población total en edad de trabajar.

Según los datos manejados por la Comisión Europea, en 2015, las proyecciones de la tasa de actividad, de empleo y de desempleo para los países de la Unión Europea hasta

2060 crecerán en las próximas décadas y lo harán en mayor medida para España y para los mayores en el mercado laboral.

| | Tasa de actividad | | Tasa de actividad | | Tasa de empleo | | Tasa de empleo | | Tasa de desempleo | |
|--------|-------------------|------------|-------------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|-------------------|------------|
| | 15-64 años | 55-64 años | 15-64 años | 55-64 años | 15-64 años | 55-64 años | 15-64 años | 55-64 años | 16-64 años | 16-64 años |
| | 2013 | 2060 | 2013 | 2060 | 2013 | 2060 | 2013 | 2060 | 2013 | 2060 |
| España | 74.2 | 78.9 | 54.2 | 82.5 | 54.5 | 73.0 | 43.4 | 77.9 | 26.5 | 7.5 |
| UE | 72.0 | 74.6 | 54.4 | 70.2 | 64.0 | 69.7 | 50.3 | 67.1 | 11.0 | 6.6 |

Fuente: Comisión Europea, The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 Eu Members States (2013-2060)

Así pues, el mantenimiento del trabajador en el mercado de trabajo debe suponer, por un lado, la adopción de medidas, que favorezcan e inciten a este trabajador a continuar su actividad cuando, como es sabido, lo normal es que prefiera el retiro pensionado, llegada una determinada edad, y, por otro lado, el diseño de medidas con un doble objetivo. En primer lugar, combatir los juicios apriorísticos y, con ellos, la discriminación, que sufren, con demasiada habitualidad, los trabajadores maduros. Una discriminación, por cierto, en muchos casos, velada, lo que complica enormemente poner en marcha los oportunos mecanismos de tutela. Puesto que ni tan siquiera el propio trabajador es consciente y conocedor de esa discriminación –supuestos de falta de contratación, de no formación, etcétera-. Y, en segundo lugar, abandonar la idea de que la edad es un lastre insuperable –o de muy difícil superación- para el desempeño profesional.

La edad influirá en determinadas personas y en concretos sectores, actividades o puestos de trabajo pero lo que no se debe, ni puede admitir, como dogma de fe, es que la edad conlleva, siempre y en todo caso, una pérdida de facultades. Todo lo contrario. En la actualidad, de conformidad con el *Marco de actuación para las personas mayores. Propuestas y medidas para fortalecer el ejercicio de los derechos de las personas mayores* -de 1 de octubre de 2014; www.envejecimiento.csic.es (15 de agosto de 2018)-, "*hasta los 75 ó 80 años [se puede gozar de] buena salud física y mental [por] la mayor parte de las personas*". Hasta que ello no cale en la sociedad y, muy particularmente, en la clase empresarial, y, en consecuencia, se mantenga ese dogma, solamente se estará consolidando posturas atentatorias de la no discriminación por razón de edad.

Por consiguiente, no es de extrañar que se reclame una intervención más férrea y contundente de todos los sujetos implicados y a todos los niveles y expresiones del factor edad, ya que se está ante un problema multidimensional. Sin embargo, con demasiada frecuencia, da la sensación de que los sujetos responsables se limitan a realizar declaraciones programáticas de escasa –e incluso nula- efectividad práctica; y ello puede deberse a que muchas de esas declaraciones son, exclusivamente, formulaciones teóricas –eso sí, de muy buena voluntad- o a que las medidas, cuando se adoptan, no son las correctas. En cualquiera de los supuestos, la conclusión no puede ser la pasividad, ni esperar un golpe de suerte; todo lo contrario, hay que actuar e intervenir constante e institucionalmente a fin de conseguir que la edad no sea un óbice para un envejecimiento activo laboral.

Para conseguir este ambicioso resultado, hay que partir de un apriorismo básico y clave: la mayor sensibilización por la realidad de las personas maduras y, por lo que interesa a esta Estrategia, de los trabajadores maduros, para lo que se requiere de la implicación de:

a) La sociedad en su conjunto. Deben diseñarse campañas –publicitarias y de otro tipo- y programas, que pongan en valor la madurez y la vejez, es decir, que se divulguen las cualidades y las virtudes, que son muchas, de la edad; relativizando, en la medida de lo posible, el culto a la juventud -materia, que se retomará al tratar las acciones de esta Estrategia-.

b) Los poderes públicos, que deben adoptar un papel más activo en una doble dirección. En primer lugar, mediante esa puesta en valor, de la que se ha hecho mención; y en segundo lugar, a través de medidas que, ante el fenómeno imparable, al menos por ahora, del envejecimiento, permitan a estas personas mantenerse en activo como sujetos sociales y laborales. En este último ámbito de acción, las medidas tienen que propiciar y favorecer un voluntario mantenimiento en activo de estos trabajadores. Y para ello, lo fundamental es generar un clima y unas condiciones laborales adecuadas o, dicho de otro modo, que tengan en cuenta el factor edad. Eso sí, sin que este mismo factor se convierta en un estigma para el trabajador pues, en tal caso, se produciría un efecto totalmente pernicioso y contraproducente –coincidente con lo que sucede en la actualidad-.

Sin embargo, los poderes públicos, en esta materia, han estado más preocupados por la sostenibilidad del sistema de pensiones que por las restantes consecuencias del envejecimiento. Y de ahí la desproporción tan acusada entre las medidas de Seguridad Social y las restantes. Estas últimas casi son inexistentes, mientras que las primeras han acaparado la mayor atención, ya sea mediante el retraso de la edad de jubilación, lo que supone un ficticio mantenimiento en activo, ya sea mediante incentivos económicos a la prolongación de la vida activa, que no parecen que sean suficientemente importantes para los trabajadores maduros como para disuadirlos, por ejemplo, de la jubilación anticipada -la edad media de jubilación, en 2017, de los trabajadores asalariados fue, según el Proyecto de Estrategia Nacional de Personas Mayores para un Envejecimiento Activo y para su Buen Trato (2018-2012), de 65.6 años; disminuyendo considerablemente en el caso de los funcionarios de clases pasivas -61.38 años- y, de manera muy leve, en el del resto del funcionariado -65.4 años-.

c) Los protagonistas de las relaciones laborales; esto es, de los interlocutores sociales y de los empleadores y, curiosamente, de los propios trabajadores maduros.

Los primeros no han sido particularmente permeables a las demandas y necesidades de los trabajadores maduros. Basta para corroborar esta afirmación dos datos. Por un lado, la ausencia de este colectivo en los grandes Acuerdos. Así, por ejemplo, en el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, la única referencia era que se fomentase la contratación de los trabajadores mayores de 45 años; mientras que en el IV Acuerdo no existe ninguna mención específica a este colectivo de trabajadores aunque, eso sí, indirectamente pueden beneficiarse de medidas, si llegan a adoptarse, como las genéricas propuestas en materia de formación profesional para el empleo, jubilación o contrato de relevo.

Por otro lado y en relación con la negociación colectiva ordinaria, hay que destacar la escasa, casi nula, incidencia de los trabajadores maduros en los convenios colectivos cuando estos son un soporte idóneo tanto para incorporar, de un lado, obligaciones de adaptabilidad de la prestación de trabajo de estos trabajadores, cuando sea necesario, a sus circunstancias, y, de otro, instrumentos estimulantes del envejecimiento activo laboral. Sin embargo, en esta última dirección, es mucho más frecuente incluir en los convenios cláusulas, que inciten a lo contrario. Es el caso, por ejemplo, de los llamados

premios de fidelización –también se emplean otras denominaciones-. Estos, en puridad, no son más que bajas voluntarias patrocinadas económicamente por las empresas en las edades cercanas a la jubilación. Por consiguiente, estos premios tienen como finalidad que los trabajadores maduros dejen de formar parte de las plantillas de las empresas.

Por su parte, los empleadores han atribuido un componente peyorativo a la edad madura que ha provocado prejuicios y, en el peor de los casos, discriminación. El planteamiento es tan simple como no apreciar los valores asociados a la edad y, por no hacerlo, convertir a este colectivo de trabajadores en una lacra laboral. Es más, no hay que perder de vista que para la clase empresarial sólo existen 15 años de plenitud laboral. A los jóvenes y a los mayores de 45 años, simplemente por la edad, se les excluye con demasiada facilidad del mercado de trabajo.

En el supuesto de los empleadores, esa mayor sensibilidad pasa, sin más, por atender a las cualidades y competencias de los trabajadores sin que la edad se convierta en un apriorismo de efectos perniciosos para, en nuestro caso, los trabajadores maduros. Y, seguidamente, los empleadores deben gestionar sus recursos humanos respondiendo a las necesidades y características de toda su plantilla o, dicho de otro modo, incorporando el factor edad a su gestión de los recursos humanos. Sin embargo, ello, hoy por hoy, no es una realidad.

Con la finalidad de no resultar parcial, también hay, con cierta cautela, que responsabilizar, en parte, a los propios trabajadores maduros de este panorama, los cuales, como pretensión totalmente legítima, tienen que, llegada una determinada edad, prefieran el retiro a continuar trabajando y, por ello, con más frecuencia de la deseada, en los años previos a la jubilación, se “abandonan” laboralmente. Por ejemplo, pierden el interés por su empleabilidad. De ahí que las medidas diseñadas también deben tomar en consideración este factor reprochable a los trabajadores.

Llegado este punto, habría que cuestionarse si esta situación sería distinta en la medida en que la gestión de los recursos humanos de las empresas, de un lado, y la labor de los poderes públicos y de los interlocutores sociales, de otro, fuese distinta. Probablemente, sí. No se puede caer en la ingenuidad de que, en tal caso, todos los trabajadores maduros desearían continuar prestando servicios, pero sí que una proporción importante podría cambiar su visión y, por ende, su planificación y desarrollo profesional.

Todo lo precedente, por sí mismo, serían argumentos más que suficientes para justificar la necesidad de una Estrategia para los trabajadores maduros; ahora bien, a ellos se pueden y deben sumar los siguientes:

En primer lugar, la desatención generalizada o de muy escasa relevancia e intensidad de nuestros documentos de política de empleo hacia este colectivo. Esto se detecta en la Estrategia Española de Activación para el Empleo y en los sucesivos tanto Programas Nacionales de Reforma -el del 2018 anuncia una Estrategia Nacional de Personas Mayores, lo que no necesariamente equivale a una estrategia en el ámbito de las relaciones laborales- como en los Planes Anuales de Política de Empleo. La única referencia a este colectivo es que tanto la Estrategia como el Plan Anual de 2018 incorporan, como objetivo estratégico, fomentar la inserción laboral de los mayores de 55 años e, igualmente, para este colectivo, adoptar medidas en materia de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección. Tampoco es más halagüeño su tratamiento en las normas laborales y, principalmente, en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta desatención es especialmente llamativa por dos razones. En primer lugar, si se compara con el tratamiento dado a otros colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo, lo que convierte a los trabajadores maduros, dentro de estos colectivos, en uno de segunda categoría. Y en segundo lugar, si se acude al art. 30 de la Ley de Empleo; de acuerdo con el cual, los mayores de 45 años son un colectivo prioritario en materia de política de empleo y, por ello, necesitado de un plan de actuación –o, si se prefiere, de una Estrategia-. Pretensión legal que, salvo en el supuesto de la extinta Estrategia 55 y más –que, desafortunadamente, quedó, en su gran mayoría, en papel mojado-, no se ha institucionalizado para afrontar los retos y la problemática de los trabajadores maduros.

Esta desatención no puede justificarse, como viene siendo habitual, en el hecho de que son trabajadores con menores índices de desempleo y, en términos generales, con mejores condiciones laborales, ya que supone olvidar, entre otras manifestaciones, que han sido, en gran medida, uno de los grandes perjudicados por los despidos colectivos llevados a cabo durante la crisis o que cuando son despedidos sus posibilidades de reinserción laboral son casi nulas.

En segundo lugar y como consecuencia de lo anterior, esa desatención ha conllevado desoír el drama de los trabajadores maduros, ya que es relativamente habitual que se vean como potenciales despedidos o, de serlo, como potenciales parados de larga duración. Indudablemente, no todos, ni quizás la mayoría, padecen esta realidad pero, no por ello, debe obviarse. Muchos de estos trabajadores se ven obligados a reinventarse laboralmente; y ese, desde luego, no es el problema, sino la falta de ayuda, y no sólo económica, para esa reinversión, que exigiría tareas de recualificación, de activación y de replanificación profesional. Por consiguiente, esta falta de ayuda –o mejor, de medidas-, conduce a los trabajadores maduros a tener que llevar a cabo esa reinversión de forma, podría decirse, autodidacta, que no siempre, desgraciadamente, les lleva a una correcta y adecuada reinserción laboral al tener que aceptar, en muchas ocasiones, trabajos de pésimas condiciones o lanzarse, por necesidad que no por vocación, al autoempleo o al emprendimiento.

Con todo ello y por todo ello, la necesidad de una Estrategia para este colectivo resulta apremiante; una estrategia que tenga en cuenta sus necesidades pero, al mismo tiempo, el contexto actual de cambio demográfico, económico, socio-cultural y, ni que decir tiene, laboral. Estrategia que se presenta en este documento; y que requiere, antes de concretarse, de tres aclaraciones.

Una primera, referida a su propia denominación y a su ámbito subjetivo; esto es, a que sea una Estrategia para los trabajadores maduros –distinta de otras expresiones más habituales como trabajadores mayores, trabajadores de edad avanzada, etcétera-.

Cuando se alude a los trabajadores maduros, se está haciendo referencia a un colectivo heterogéneo, que tiene como denominador común el haber alcanzado una determinada edad. Ahora bien, dentro de este colectivo las características son muy diversas y, a la postre, sus necesidades y requerimientos. Como es natural, los perfiles difieren atendiendo al sexo, a una posible discapacidad, a ser inmigrante, a la formación, a las trayectorias profesionales, etcétera. Pese a ello, debe advertirse que la edad ejerce una influencia tan importante que, al final, todo se reconduce a los mismos problemas. Por consiguiente, las medidas aquí ofrecidas pueden, en términos generales, ser válidas para cualquier trabajador maduro con independencia de sus peculiaridades y desarrollo profesional.

Hasta el momento se ha empleado, sin mayor explicación, el término trabajador maduro; ahora se va a proceder a su justificación. Hay que partir de un elemento clave: los 45 años son el punto de inflexión en la vida profesional de todo trabajador. Pues bien, el trabajador maduro abarcaría desde esa edad hasta la fecha de su retiro. En efecto, salvo que se caiga en estereotipos y prejuicios, no se trata de una edad que, ineluctablemente, vaya acompañada del declive profesional, sino de todo lo contrario. Con toda seguridad, el trabajador se encuentra en su plenitud profesional pudiendo aportar a la empresa conocimientos, experiencia, formación, habilidades y competencias. Valores, todos ellos, normalmente ignorados o, en el mejor de los casos, infravalorados.

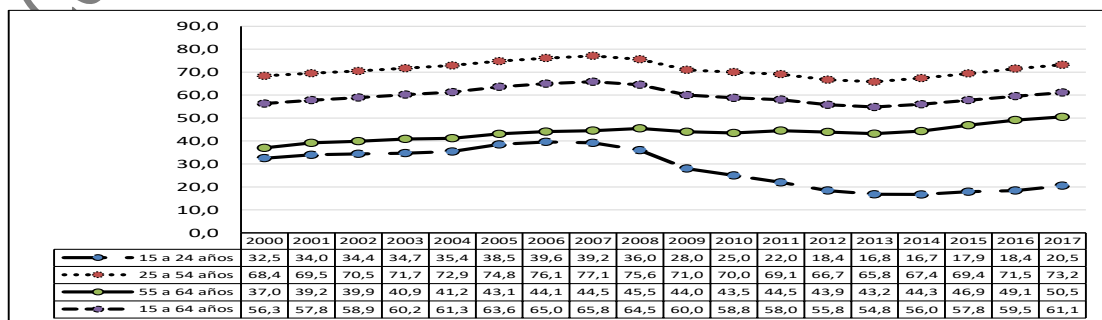
Ahora bien, la franja de edad manejada –como mínimo, 20 años, desde los 45 a los 65; e incluso más, de conseguirse el mantenimiento en activo más allá de la jubilación- es amplia; y aquí sí puede haber diferencias sustanciales entre unas cohortes y otras de trabajadores maduros. No tienen, hoy en día, la misma trayectoria y cualificación, en la generalidad de las ocasiones, una persona con 50 años que una con 65. Por ello, algunas de las medidas incluidas en esta Estrategia van a obligar, necesariamente, a diferenciar entre estos segmentos de edad; ello, principalmente, en relación con las medidas de naturaleza formativa.

Una segunda, que se hace imprescindible llevar a cabo, aunque sea escueta y recoja simplemente los aspectos básicos, una radiografía, con perspectiva de género, del trabajador/a maduro/a español/a. Y las variables a tener en cuenta son tasa de ocupación, tasa de desempleo y, dentro de ésta, de desempleo de larga duración, niveles formativos y algunos datos con respecto a sus condiciones laborales.

a) La tasa de ocupación es relativamente elevada. Ahora bien, es más alta en el caso de los hombres que en el de las mujeres.

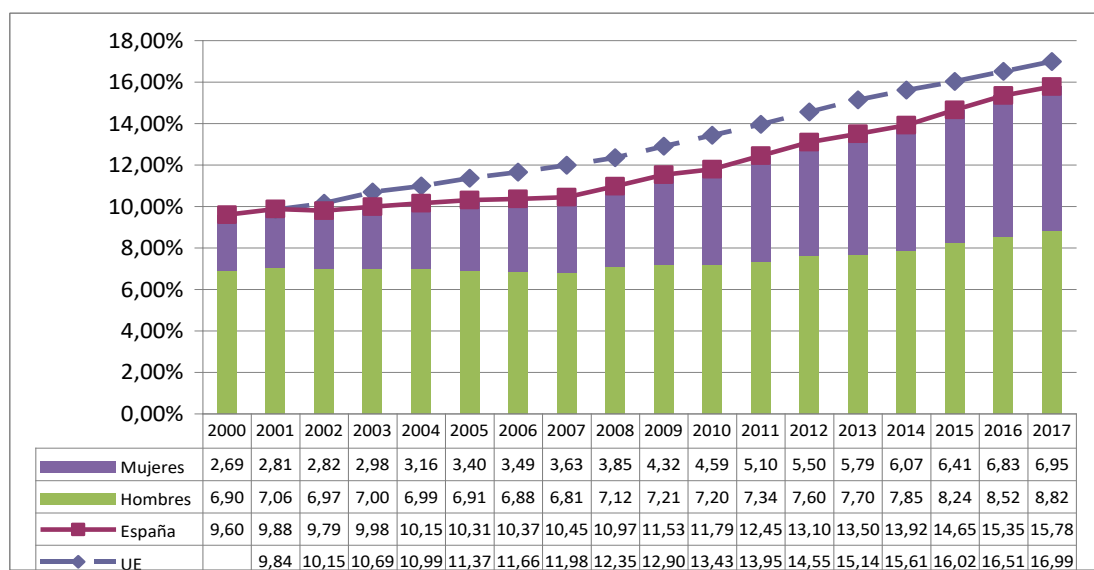
La evolución de la población empleada va aumentando hasta 2007; año, en el que se produce un cambio de tendencia fruto de la crisis. Ese decrecimiento se invierte a partir de 2014. La situación en la Unión Europea es parecida a partir de 2009. La población de más edad gana peso entre los empleados; en concreto, la cohorte entre 55 y 64 años ha mantenido, salvo una ligera bajada en 2008 y 2009, un constante aumento. Aun así, el peso de la población mayor en España continúa por debajo del que tiene en Europa, aunque a comienzos del siglo partían de valores similares. En los dos siguientes gráficos se muestra:

La evolución en España del número de empleados por grupos de edad sobre la población total del grupo



Fuente Eurostat
Elaboración propia

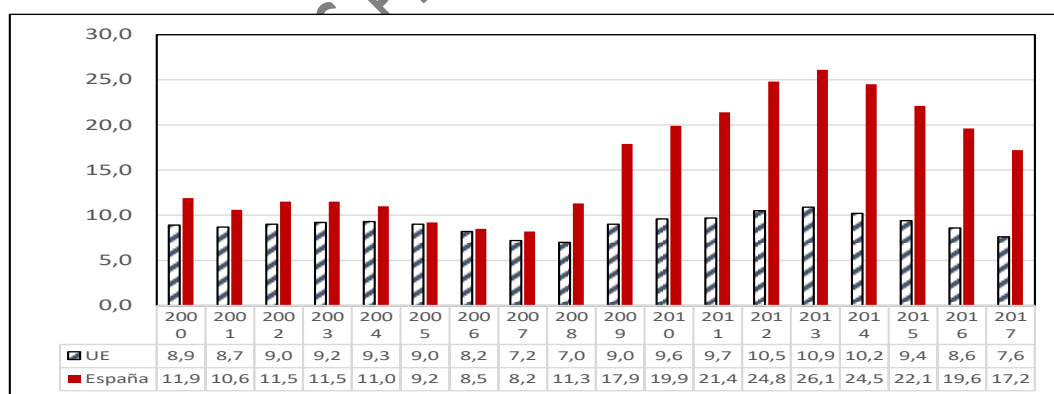
El peso de la población de 55 a 64 años entre los empleados en la Unión y en España.



Fuente Eurostat
Elaboración propia

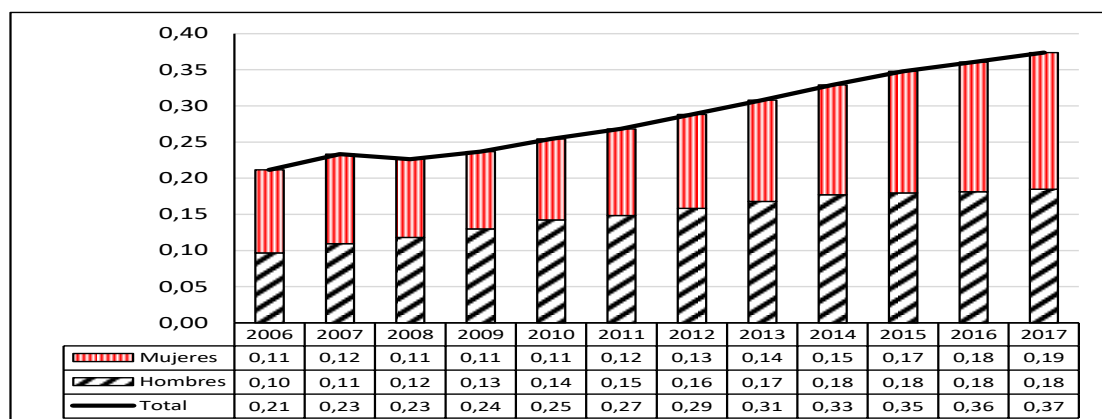
b) La tasa de desempleo es baja; sin embargo, sus índices de paro de larga duración son alarmantemente altos.

El número de desempleados sobre la población activa en España, aunque siempre ha estado por encima de la cifra de la Unión Europea, hasta el año 2006 se tendía a la confluencia pero, a partir de 2007, el crecimiento en nuestro país se dispara alcanzando, en 2013, el 26,1%; casi dos veces y media la tasa europea. Desde ese año, ha ido descendiendo alrededor de 8 décimas cada año, pero en 2017, aún está por encima del doble de la cifra de la UE.



Fuente Eurostat
Elaboración propia

Por su parte, la población mayor de 45 años ha pasado de representar el 21,16% de los parados en 2006 a ser el 37,39% en 2017; siendo los de 55 años en adelante los más afectados pues duplican su número durante estos años. En general, puede decirse que ha afectado por igual a hombres que a mujeres, ya que ambos sexos han visto incrementado el porcentaje en torno a 8 puntos. Aumentando, en el II Trimestre del 2018, según el INE, al 38.9% -39.4%, hombres; 38.4, mujeres-.



Fuente INE
Elaboración propia

Si alarmante es esta realidad, mucho más es que la mayoría de estos desempleados maduros, como se observa en la siguiente tabla, son parados de larga duración.

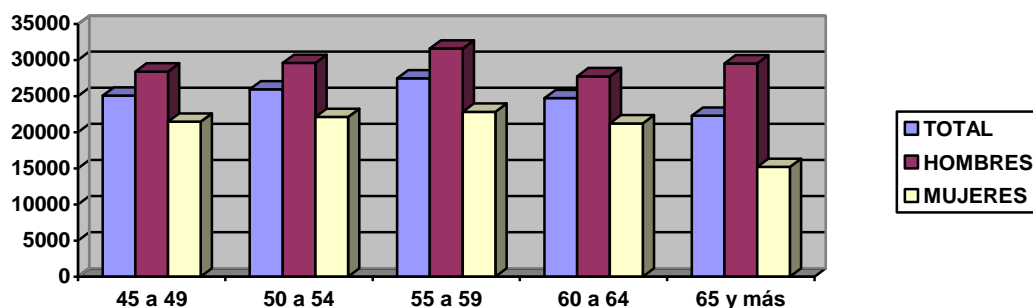
| Parados de larga duración, sexo y grupo de edad | | | | | | | |
|---|----------------------------|--------------|---------------|----------------------------|--------------|---------------|--------------|
| Unidades: Miles Personas | | | | | | | |
| | 2018T2 | | | | | | |
| | Hombres | | | Mujeres | | | Ambos |
| | De 1 año a menos de 2 años | 2 años o más | Total hombres | De 1 año a menos de 2 años | 2 años o más | Total mujeres | Totales |
| De 45 a 49 años | 22,6 | 93,3 | 115,9 | 34,6 | 102,4 | 137,0 | 252,9 |
| De 50 a 54 años | 25,1 | 89,2 | 114,3 | 27,8 | 103,4 | 131,2 | 245,5 |
| 55 y más años | 28,4 | 150,6 | 179,0 | 24,7 | 148,5 | 173,2 | 352,2 |
| Total | 76,1 | 333,1 | 409,2 | 87,1 | 354,3 | 441,4 | 850,6 |

Fuente: INE
Elaboración propia

c) Los niveles formativos son dispares. Varias observaciones pueden realizarse:

- Las mujeres maduras suelen presentar un menor nivel formativo.
- La formación disminuye a medida que aumenta la edad. Por consiguiente, las posibilidades de progresión profesional o de reinserción laboral se complican sobremanera cuanto mayor sea el trabajador. De ahí que no resulte sorprendente que el paro afecte muy particularmente a los trabajadores mayores de 55 años, es decir, a las personas con menor nivel formativo.
- Lo normal y habitual es que las empresas no sean proclives a ofrecer formación a los trabajadores maduros por su proximidad con la fecha de la jubilación -lo consideran una inversión baldía-; cuando, sin embargo, pueden ser los que más la necesitan, ya sea por encontrarse en la situación descrita en el punto precedente, ya sea por la descalificación tradicionalmente vinculada a la edad.

d) Las condiciones laborales. No cabe negar que los trabajadores maduros suelen tener unas mejores condiciones laborales; sobre todo, a efectos salariales. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial -INE; 28 de junio de 2017-, que suministra los últimos datos existentes referidos al año 2015, el salario medio en España es de 23.106´30 euros; una media que aumenta a medida que como lo hace la edad. De ahí que, a partir de los 45 años, el salario crece, con respecto a la media, de manera considerable.



Fuente: INE

Elaboración propia

Como se desprende del gráfico, la cohorte de edad, cuyos salarios fueron superiores en 2015, es la de 55 a 59 años; muy por encima de la media -en 4.305,84 Euros-. Pero, como se acaba de decir, en cualquiera de las franjas de edad, superiores a los 45 años, el salario supera la media. Según el Instituto Nacional de Estadística, "*existe una relación positiva entre la edad de los trabajadores y el nivel salarial, que refleja que los trabajadores con más edad fueron, en general, los de mayor antigüedad y experiencia en el puesto de trabajo*". Explicación que choca, frontalmente, con las políticas de recursos humanos de las empresas.

Sin embargo, si se desagrega los datos atendiendo al sexo, las mujeres, con edad superior a los 45 años, en ninguna de las franjas de edad, superan la media -siendo la más cercana la de 55 a 59 años con 22.822,24 euros-. Lo que pone de manifiesto, una vez más, como la brecha salarial se mantiene en todas las edades que, en esta ocasión, es justificada por este Instituto en el hecho de la menor cualificación de las mujeres con edades superiores a los 45 años.

Así como también debe llamarse la atención sobre el dato de que el salario, a partir de los 65 años, tanto la media como el colectivo de las mujeres, es bastante inferior. En el primer caso, es de 22.280,44 euros, y, en el segundo, de 15.196,83 euros. Lo que permite afirmar que, de materializarse la voluntad política de prolongar la vida laboral -en aras al cumplimiento de ese tan reclamado envejecimiento activo laboral-, hay que, de algún modo, favorecer o bien la subida salarial de estos trabajadores, o bien arbitrar otros instrumentos, que permitan alcanzar un salario digno y decente para ellos.

Hecha esta observación, hay que continuar afirmando que esta ventaja económica de los trabajadores maduros, como es sabido, suele convertirse en su entorpecimiento para mantenerse en el puesto de trabajo. Esta característica, sin embargo, ha cambiado, sustancialmente, con la crisis económica, puesto que la misma ha supuesto, en unas ocasiones, la obligatoria aceptación, a riesgo cierto de ser despedido, de bajadas salariales en particular y de empeoramiento de las condiciones laborales en general; y en otras, que la reincorporación al mercado de trabajo, cuando se ha producido, se ha materializado con unas condiciones laborales bastante precarias.

Una tercera, referida al propio concepto de envejecimiento activo laboral. Tradicionalmente, se suele aludir, sin más, al envejecimiento activo, que se trataría, siguiendo al Proyecto de Estrategia Nacional para un Envejecimiento Activo y para su Buen Trato (2018-2021), que "*todas las personas puedan vivir una vida prolongada y*

sana; con capacidad funcional durante todo el ciclo de vida y en igualdad de derechos y oportunidades para las personas mayores"; y, por tanto, dentro de esa plenitud habría que incorporar el mantenimiento en activo en el mundo profesional. O sea, seguir plenamente integrado en el contexto laboral -que no de organizaciones no gubernamentales con tareas de voluntariado- a fin de que el trabajador maduro pueda desarrollar su actividad más allá de la edad de jubilación. Esto último significa que, de crearse las condiciones y el clima oportuno, ese trabajador maduro decida voluntariamente continuar su vida laboral. Así pues, este envejecimiento sería distinto de la mera prolongación de la vida laboral. La diferencia radica, simplemente, en la voluntariedad del trabajador maduro. En la prolongación, el trabajador se mantiene en activo pero no por decisión propia -esto es, no por haberse creado ese clima laboral favorecedor- sino por imperativo de las circunstancias -es decir, factores exógenos tales como, por ejemplo, la cobertura del período de carencia necesario para ser beneficiario de la correspondiente pensión de jubilación- o por imperativo legal -decisión de ampliar la edad de jubilación-.

No se puede ocultar, como ya se ha dicho, que habrá trabajadores maduros que prefieran el retiro; ahora bien, la situación puede, y debe cambiar, por los motivos aquí esgrimidos, cuando se articulen las condiciones óptimas en el mercado de trabajo. Éstas, y no otras medidas, propiciarán que el trabajador deje de pensar en la jubilación, para pensar en mantenerse en activo. De conseguirse esta pretensión -se reconoce que puede ser una tarea lenta-, se conseguirá no sólo luchar contra las consecuencias del envejecimiento poblacional para el mundo de las relaciones laborales; sino también atenuar los efectos que el mismo tiene para las arcas públicas, pues se mantendrán las cotizaciones y se retrasará el pago de las oportunas pensiones. No obstante, el objetivo de esta Estrategia, sin perjuicio de esta significativa repercusión, es favorecer el envejecimiento activo laboral.

OBJETIVOS GENERALES

De acuerdo con todo lo dicho, los objetivos generales de esta Estrategia, se pueden cifrar, y todos ellos con la misma importancia, en los siguientes:

- 1.- Luchar contra las consecuencias que tiene la edad; eliminando los prejuicios y estereotipos, que han conducido a este subgrupo a fenómenos, en unos casos, de discriminación y, en otros y mucho más habituales, de empeoramiento, cuando no de mutilación, de su desarrollo profesional. Hay que desterrar del ámbito laboral tales prejuicios para que estos trabajadores no vivan la edad como un óbice en sus carreras profesionales por ser potenciales despedidos o verse obligados a aceptar peores condiciones laborales.
- 2.- Instituir los medios necesarios para que los períodos transicionales de los trabajadores maduros desempleados sean de la menor duración posible. Para ello es de capital importancia diseñar medidas de activación, que neutralicen los perniciosos efectos, tanto laborales como personales -efecto desánimo-, de su desempleo, y, al mismo tiempo, medidas aseguradoras de la empleabilidad de este colectivo, ya que suele presentarse, normalmente, con su principal déficit de cara a su reinserción laboral. Además, para los que han sido atrapados por el paro de larga, o muy larga, duración, se deben articular un conjunto de medidas adicionales, que se orienten a su desarrollo profesional y a garantizar una subsistencia digna mediante una adecuada política asistencial -no debe perderse de vista que se trata de un colectivo de la población, en el que, por edad, lo normal es que tengan responsabilidades familiares- pues, de no

hacerse, se le abocará irremediamente a la pobreza. De hecho, en los últimos tiempos, las personas mayores han sido las que más han visto aumentados sus umbrales de pobreza. Así, hay que abundar en la conexión entre medidas asistenciales y de reinserción laboral.

3.- Diseñar medidas favorecedoras de un envejecimiento activo laboral, ya se canalice a través del trabajo asalariado, ya sea mediante el autoempleo o el emprendimiento.

CATÁLOGO DE MEDIDAS

MEDIDAS GENERALES

ACCIONES

1. **Objetivo:** Eliminar todos los prejuicios peyorativos vinculados a la edad. **Medidas:**

a) Campañas públicas, y a todos los niveles, de sensibilización, que pongan de manifiesto que la edad no es un lastre para las empresas sino, al contrario, un valor añadido, que repercute, en la casi totalidad de las ocasiones, en la competitividad y productividad.

b) Fortalecer los mecanismos de control -principalmente a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social- de la gestión de la edad en las empresas con la finalidad de evitar decisiones perjudiciales para los trabajadores maduros.

c) Eliminar de la legislación y, sobre todo, de los convenios colectivos todas aquellas medidas que, directa o indirectamente, estigmatizan la edad como un entorpecimiento para el desarrollo empresarial.

2. **Objetivo:** Atender a las necesidades y características de las trabajadoras maduras. **Medidas:**

a) Incorporar la perspectiva de género, respondiendo a las peculiaridades de las trabajadoras maduras, en todos los ámbitos de intervención: legislación, convenios colectivos y documentos de política de empleo.

b) Fomentar y propiciar que las trabajadoras maduras adquieran, cuando adolezcan de ella, la formación adecuada a las demandas empresariales. No se puede olvidar que, fundamentalmente, a partir de los 60 años, estas trabajadores presentan importantes déficit formativos, lo que se agudiza en los entornos rurales y en las mal denominadas profesiones feminizadas -limpieza, cuidados, hostelería, etcétera-.

c) Sin perjuicio de su posterior concreción, hay que mencionar, en este momento, las medidas necesarias para favorecer una conciliación, no perjudicial laboralmente, para las trabajadoras maduras.

POLÍTICA DE EMPLEO

La realidad de los trabajadores maduros, tanto empleados como desempleados, obliga a adoptar medidas en el campo de la política de empleo favorecedoras, según los casos, de su inserción o reinserción laboral; medidas que deben orientarse, fundamentalmente, a la activación -causalizada, en la mayoría de las ocasiones, en una inactividad motivada por el efecto desánimo- y a la dotación de empleabilidad. En este último caso, hay que aclarar que los problemas de integración en el mercado de trabajo de las personas maduras no se deben, siempre y en todo caso, a su falta o inadecuada formación y capacitación. Aún así, se hace imprescindible, por pura lógica e independientemente de

la edad, asegurar una empleabilidad debido a los cambios constantes y continuos del proceso productivo, motivados, entre otros factores, por la revolución tecnológica.

ACCIONES

1. **Objetivo:** Evitar el efecto desánimo y fomentar la activación para el empleo.
Medidas:

a) Dar cumplimiento escrupuloso y prioritario para este colectivo al diseño del correspondiente itinerario de inserción; centrando la atención, principalmente, en todos aquellos cursos y talleres necesarios para fomentar una búsqueda activa de empleo, que incidan de manera importante en el mencionado desánimo -talleres de ayuda para desprenderse de los comportamientos pasivos, recobrar la ilusión y descubrir todas las herramientas y recursos de que disponen-. Junto a ello, los contenidos deben orientarse a adaptar a estos trabajadores, que no siempre tienen las competencias adecuadas en materia de tecnologías, a las nuevas formas de búsqueda de empleo -principalmente, portales de empleo-. Indudablemente, debe completarse con un seguimiento más férreo al actual sobre el control y acreditación de esa búsqueda de empleo.

b) Un instrumento oportuno, y reclamado históricamente por la Unión Europea, consiste en vincular medidas activas y pasivas de empleo que, en este caso, se traduciría en condicionar el mantenimiento de la correspondiente prestación, cualquiera que sea su naturaleza, a esta activación. Ni que decir tiene que debe tratarse de una vinculación real, y no formal como en la actualidad. Ahora bien, no cabe desconocer que se trata de un colectivo que no siempre, por estar incurso, con demasiada frecuencia, en el paro de larga duración, es beneficiario de alguna prestación. De ahí que lo correcto es diseñar unas prestaciones, distintas y mejores -con cuantía permisivas de una existencia digna-, que articulen una real vinculación entre las mismas y la búsqueda activa de empleo partiendo de la premisa del cumplimiento del diseño del oportuno itinerario de inserción.

2. **Objetivo:** Dotación de empleabilidad a los trabajadores maduros. Una empleabilidad que, a diferencia de otros colectivos de trabajadores, se focaliza en la formación, puesto que lo normal y habitual es que se trate de un colectivo con experiencia profesional previa. Ha de tratarse de una formación transversal, en la que se dote al trabajador de unas competencias que faciliten su adaptación a las necesidades del mercado de trabajo y, muy especialmente, a la digitalización y a la tecnología de la información y la comunicación, que pueden ser las principales fallas de su empleabilidad. Es más, la formación en sentido amplio debe diseñarse con un carácter anticipatorio y preventivo, es decir, antes de que el trabajador acuse la correspondiente falta de empleabilidad. Se trata así de la mejor opción de cara a evitar el paro y, por supuesto, el de larga duración.

Medida: Para los trabajadores desempleados, deben diseñarse cursos -principalmente, no de tipo *on line* por las deficiencias, en este campo, que pueden acusar los trabajadores maduros- que cubran todas sus deficiencias y que, normalmente, estén conectados con las nuevas exigencias del mercado de trabajo. Cursos de participación obligatoria, y que atiendan, lo más posible, a la necesaria individualización de la política de empleo. O sea, que respondan a las necesidades de los desempleados maduros. No sólo desde la visión de la descualificación, que no siempre es cierta, sino también de la recualificación o adaptación. Cursos que no deben ofertarse, exclusivamente, en las situaciones de desempleo sino también a los trabajadores maduros ocupados. En esta dirección, el protagonismo reside en la empresa. De tal modo que se diseñasen campañas dirigidas a que éstas sean conscientes de los valores de estos trabajadores así

como de la necesidad de su reciclaje continuo. Pero, más allá de esta propuesta, se debería articular por ley o, en su defecto, como contenido obligatorio de los convenios colectivos, el deber de formación, no reducido al escueto e insuficiente art. 23 del ET. De tal modo que existiese una verdadera planificación formativa en las empresas -se retomará en el apartado dedicado a la responsabilidad social empresarial-.

3. **Objetivo:** Adquirir habilidades transversales de cara a los nuevos mercados de trabajo. **Medidas:**

a) Facilitar la adquisición de las competencias transversales necesarias para cualquier empleo como: adaptación al cambio, autoconocimiento y motivación, control emocional, comunicación y gestión de la información, toma de decisiones y solución de problemas, orientación al logro y organización, y planificación y gestión del tiempo.

b) Desarrollar módulos relacionados con la versatilidad y polivalencia de los empleados, la autoconfianza y el concepto de aprender a aprender.

c) Poner en práctica tareas de apoyo psicológico grupal e individual, talleres grupales de motivación, técnicas de Coaching, confección de Proyectos Profesionales y Vitales y Diarios de errores, exposición de casos de vidas laborales y desarrollo del autoconocimiento como herramienta de motivación.

4. **Objetivo:** Recondicionar al trabajador maduro en su desarrollo profesional. **Medida:** Una adecuada orientación laboral que atendiendo a las características profesionales y personales dirija al trabajador hacia los yacimientos de empleo. Y que condicione el correspondiente itinerario de inserción. Para ello se hace necesario un seguimiento personalizado y continuo del orientador laboral.

5. **Objetivo:** Fomentar la contratación indefinida, como instrumento de inserción o reinserción, de los trabajadores maduros. **Medida:** Se diseñaría sobre la base de dos elementos: incentivos a la contratación -que aumentaría a medida que lo hace la edad del trabajador- y preferencia para la contratación, en igualdad de condiciones, con los restantes candidatos al puesto de trabajo.

TRABAJO AUTÓNOMO Y EMPRENDIMIENTO

El trabajo autónomo, tanto individual como colectivo, y el emprendimiento son dos salidas para los trabajadores maduros en una doble dirección. Por un lado, se pueden articular como vehículos de reinserción laboral para estos trabajadores en el caso de ser parados -y mucho más de serlo de larga o muy larga duración-, y, por otro lado, como vías para canalizar el envejecimiento activo laboral.

Aunque, y así es de esperar, no referidos a los trabajadores maduros, el emprendimiento y el autoempleo tienen su presencia tanto en la Ley de Empleo -incluso en la Cartera Común de Servicios de los Servicios Públicos de Empleo- como en los diferentes documentos de política de empleo; es más, se han promocionado, de forma hasta el momento inusitada, con la crisis económica. Con toda seguridad, este patrocinio ha sido resultado de la incapacidad de los poderes públicos por generar empleo de calidad, lo que les ha conducido a redirigir sus esfuerzos en esta otra dirección. Ahora bien, este fomento no se ha acompañado de una suficiente inversión pública, ni tan siquiera de un correcto conjunto de medidas. Quizás, éste ha sido el motivo de que, pese a todo, el crecimiento del trabajo autónomo y del emprendimiento, en España, no ha sido particularmente llamativo. Ahora bien, según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el 72.7% de los autónomos tiene más de 40 años.

También es verdad que, en el último decenio, los trabajadores maduros –sin ningún género de dudas, por sus dificultades de reinserción laboral como trabajadores asalariados- han aumentado su presencia en el trabajo autónomo y en el emprendimiento. En lo que se podría calificar como emprendimiento o autoempleo por necesidad, ya que se han visto abocados a acudir a estas vías de reinserción, que presentan, para ellos y para el resto de los trabajadores, numerosas trabas. Pero, sin embargo, la decisión de autoemplearse o de emprender es privativa de ellos –a diferencia del trabajo por cuenta ajena-, y esta, sin duda, es la razón de los trabajadores maduros para decantarse por alguna de estas opciones en el contexto actual. Por ello, han intentado sortear esas trabas y cortapisas –campo de cultivo de las medidas de esta Estrategia-, y establecerse como autónomo o desarrollar una labor de emprendimiento.

Desafortunadamente, esta reinserción no siempre, por esas mismas trabas en la mayoría de las ocasiones, ha sido duradera en el tiempo. De hecho, la mayoría de estas empresas, puestas en marcha por trabajadores mayores de 30 años, no han llegado a los 4 años. Para estos supuestos, las medidas de segunda oportunidad y las medidas asistenciales, siempre que sean posibles, se convierten en una importantísima red salvavidas pero, de no existir o no poder acceder a ellas, el fracaso –que, parafraseando a la Unión Europea, pese a ser el primero, es el último debido a la falta de vocación emprendedora o de autoempleo- conducirá a estos trabajadores, irremediablemente, a la pobreza como antesala de la exclusión laboral y social.

Así pues, las medidas deben dirigirse a solventar realidades, que acontecen en dos momentos distintos de la vida del trabajador maduro. Primeramente, para eliminar o atenuar las trabas para el establecimiento –sea expresión de la reinserción laboral, sea del envejecimiento activo laboral- como trabajador por cuenta propia o emprendedor, que no sólo dificultan el inicio sino también la continuidad de la actividad, y, después, para remediar y combatir las consecuencias del posible fracaso.

Atendiendo a los datos, el perfil del trabajador autónomo responde, en esencia, a las siguientes características: hombre de 40 años en adelante, con una actividad relativamente consolidada -en cuanto que lleva más de 5 años de actividad-, nacional, con bajo nivel formativo y, principalmente, en el sector agrario. De conformidad con esta radiografía, las medidas tienen que dirigirse, aunque no de manera exclusiva, a mujeres, a jóvenes y a actividades distintas -principalmente, las conectadas con los nuevos yacimientos de empleo-; y no a los trabajadores maduros. Ahora bien, ese perfil denota que estos trabajadores adolecen de una serie de carencias, que aconsejan –es más, hacen necesario- su tratamiento particularizado. De cara, por ejemplo, a cubrir carencias formativas y a expandir la actividad a sectores y ámbitos tradicionalmente clausurados por los propios trabajadores maduros de acuerdo con sus trayectorias y sus notas definitorias, las cuales deben estar presentes, de manera ineluctable, en las correspondientes medidas. Éstas no pueden sustraerse, para el colectivo de los trabajadores maduros, del bagaje y experiencia profesional, de su posible situación de necesidad, de su nivel formativo o descualificación, de su desánimo y, con más frecuencia de la deseada, de su problema de autoestima.

ACCIONES

1. **Objetivo:** Generar vocación mediante la cultura del emprendimiento y del autoempleo. **Medida:** Campañas publicitarias informativas a todos los niveles, que generen un cambio en la proyección social e imagen del empleador y del autoempleado. Para ello, hay que resaltar las ventajas y virtudes de estas opciones así como de los

logros alcanzados con la eliminación de las trabas existentes para emprendedores y autoempleados. Y todo ello conexasarlo con los atributos de este colectivo –trayectoria profesional, posible cartera de clientes, etcétera-.

2. **Objetivo:** Luchar contra las trabas burocráticas y administrativas tanto al inicio como durante la actividad mercantil. **Medidas:**

a) Reducción real de la documentación, trámites administrativos y duración de los procedimientos. Al inicio de la actividad debe lograrse, como ocurre en otros países y ha recomendado encarecidamente la Unión Europea, reducir los plazos a 5 días, y con ello la carga burocrática. Esta medida requiere de la implantación en todas las administraciones de la ventanilla única. Ventanilla que debe convertirse, para el usuario, en el acceso a un espacio, que le permita gestionar todos los aspectos de su actividad -dar de alta a la actividad, liquidar impuestos, gestionar todos los trámites de seguridad social, etcétera-. Sin perjuicio de las ventanillas virtuales, deben crearse ventanillas presenciales pues, por las características de estos trabajadores, el acceso online a estos servicios no siempre es posible debido a la falta –sobre todo, a partir de una determinada edad- de conocimientos permisivos del manejo de internet, de aplicaciones informáticas, etcétera.

b) La implantación generalizada de los actuales Puntos de Atención al Emprendedor -o cualquier otra denominación-; de tal forma que se conviertan en auténticos puntos de atención al emprendedor y al trabajador autónomo, que cubra las deficiencias de asesoramiento, gestión e información. A tal fin, estos puntos deben ser públicos, gratuitos y generalizados.

3. **Objetivo:** Luchar contra las trabas financieras. **Medidas:**

a) Mayor financiación y apoyo público mediante:

a.1. Convenios de colaboración con las entidades financieras privadas, que permitan un mayor acceso al crédito.

a.2. Créditos públicos, cualquiera que sea la fórmula por la que se instrumentalicen, a bajo interés y condicionados a los beneficios obtenidos por la correspondiente actividad. Así, por ejemplo, puede fijarse un interés variable.

b) Fomentar el uso de la capitalización del desempleo y de la prestación por cese de actividad como herramientas de autofinanciación; y a estos efectos:

b.1. Agilizar la tramitación y concesión.

b.2. Concederse a todo beneficiario de las mismas, que se quiera establecer como autónomo o comenzar una actividad emprendedora.

b.3. Si el montante no alcanza la totalidad de los gastos generados por el inicio de la actividad, el exceso tiene que ser completado con financiación pública; y en el supuesto de ser inferior, la diferencia tiene que reservarse para futuras necesidades imprevistas –a modo de fondo de reserva- o, en su defecto, para el pago de las cuotas de la seguridad social. Una opción a elegir por el futuro emprendedor o autoempleado.

b.4. Eliminar la reducción del 15% destinada al "*pago de servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender*" - art. 34.1 de la Ley 31/2015-, puesto que estos servicios serán prestados gratuitamente

por los puntos de atención al emprendedor. De este modo, se ampliará la cuantía de la cantidad recibida por el beneficiario de la prestación.

b.5. Conceder un plazo breve para iniciar la actividad. Su perentoriedad no es un obstáculo, ya que, con la ayuda de los puntos de atención y la ventanilla única, se agiliza y facilita enormemente la puesta en marcha de la actividad.

b.6. Hacer extensible a ambas capitalizaciones, la necesidad de presentar un proyecto de viabilidad de la actividad. En esta tarea, serán piezas fundamentales los puntos de atención al emprendedor.

c) Mantener la compatibilidad de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia; así como la posibilidad de recuperar la prestación para el caso de fracaso de la actividad mercantil.

4. **Objetivo:** Luchar contra las trabas fiscales. **Medida:** Aligerar la imposición fiscal y, sobre todo, condicionarla a los beneficios obtenidos con la actividad económica.

5. **Objetivo:** Luchar contra la carga de Seguridad Social. **Medidas:**

a) Ampliar la cobertura de Seguridad Social con la finalidad de justificar los costes para los trabajadores autónomos.

b) Extensión de la Tarifa Plana y de las reducciones a una duración de 5 años –tiempo estadísticamente necesario para consolidar una actividad de esta naturaleza-. Durante los 3 primeros, ampliación temporal de la tarifa -50 Euros y 80%-; y los dos últimos años, el 50% -cuantía fija y uniforme- para todos los trabajadores autónomos.

c) Siempre que se establezcan controles, estudiar la posibilidad de sujetar las cotizaciones a los ingresos obtenidos por el trabajador autónomo.

6. **Objetivo:** Convertir el emprendimiento en materia obligatoria en la enseñanza reglada y en la formación de oferta, que abarque estudios de mercado, gestión de la actividad, fiscalidad, marketing, etcétera. **Medidas:**

a) Los planes formativos, en cualquiera de sus manifestaciones, deben incorporar esta formación; y, sobre todo, los desarrollos profesionales vinculados con este tipo de actividades. Para ello, se hace imprescindible una mayor implicación de las instancias educativas; fundamentalmente, que no se demore más la adaptación de los planes de estudios a las necesidades del mercado de trabajo como presupuesto básico de una correcta formación en materia de emprendimiento y autoempleo. Al tiempo que una formación adecuada del personal docente.

b) Participación de los trabajadores autónomos y emprendedores en la formación mediante la creación de un sistema de buenas prácticas. Esto es, generar una red, en la que participen, con su experiencia, los autónomos y emprendedores; y de ella, se extraigan las buenas –y más exitosas- prácticas, que luego serán difundidas en diferentes foros. Entre ellos, los módulos formativos. En esta propuesta, los trabajadores maduros podrán participar de dos formas distintas. Ser ellos mismos, en cuanto trabajadores por cuenta propia, sujetos activos de la formación y de las buenas prácticas; o, sujetos pasivos, en cuanto que receptores de la formación para establecerse como autónomos o emprendedores, de dichas buenas prácticas.

7. **Objetivo:** Luchar contra la obsolescencia formativa de los trabajadores maduros como consecuencia de su pertenencia al paro de larga duración; una descualificación -e

incluso falta de cualificación- que es un entorpecimiento, en un gran número de ocasiones, para establecerse como autónomo o como emprendedor. **Medidas:**

a) Adaptar los cursos de la formación de oferta a las características y necesidades de este colectivo de trabajadores. Fundamentalmente, con respecto a las tecnologías de la información y del conocimiento.

b) Fomentar -facilitando los requisitos de acceso; entre ellos, los de coste económico- el acceso a la formación reglada. De este modo, cubrirán sus deficiencias como paso previo al autoempleo y al emprendimiento.

8. **Objetivo:** Favorecer el autoempleo y el emprendimiento en el contexto de los nuevos yacimientos de empleo. Principalmente en los ámbitos promocionados por la Unión Europea y por la Organización Internacional del Trabajo -tecnologías de la información y del conocimiento, medioambiente y servicios sanitarios y de proximidad-. Ámbitos que presentan especiales dificultades para gran parte de los trabajadores maduros. **Medidas:**

a) Asesorar e informar y, por ende, reconducir a los trabajadores maduros a desarrollar su actividad en el contexto de estos yacimientos de empleo. Tanto las campañas publicitarias e informativas como los Puntos de Atención al Emprendedor deben desempeñar esta tarea.

b) Exigir planes de viabilidad de la actividad económica; dando prioridad en la concesión de ayudas públicas, pues condicionará su éxito, a aquellos proyectos conectados con estos yacimientos de empleo.

c) Labores de prospección sobre los ámbitos y sectores de mayor proyección a fin de incorporar las necesidades y características de estos a los diferentes planes de estudios.

9. **Objetivo:** Apoyar y promocionar la internacionalización de las actividades emprendedoras. **Medida:** Fomentar e instituir todas las herramientas necesarias, más allá de las generales, para los trabajadores maduros tales como conocimientos de idiomas, intercomunicación de información y acceso a redes internacionales.

10. **Objetivo:** Favorecer el envejecimiento activo laboral mediante el emprendimiento y el autoempleo. **Medidas:**

a) Mantenimiento de las dos medidas existentes en la actualidad de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia pero con algunas propuestas adicionales:

a.1. Debe fomentarse y publicitarse las dos posibilidades -el trabajo por cuenta propia de bajos ingresos y el general-.

a.2. En la opción de compatibilizar el trabajo por cuenta propia de bajos ingresos con la pensión de jubilación, se podría plantear la posibilidad de sustituir la exoneración por una gradación de las cotizaciones en función de los ingresos; creándose, de este modo, un baremo o escala. Ello acompañado, lógicamente, de los oportunos mecanismos de control.

a.3. Estudiar la viabilidad de aumentar, mediante coeficientes crecientes, la pensión de jubilación por cada año de trabajo por cuenta propia.

a.4. Estudiar la posibilidad de suprimir, para la compatibilidad del 100% de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia, la exigencia de tener trabajadores

asalariados y, de no ser viable, condicionar la compatibilidad a la contratación de trabajadores mayores de 45 años.

b) Exoneración de cuotas y exigencia de un menor período de cotización, a partir de los 60 años, para fomentar el envejecimiento activo laboral.

c) Mejorar la prestación por cese de actividad para las ocasiones, en las que fracase el proyecto del trabajador por cuenta propia.

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones laborales de los trabajadores maduros, como se ha indicado, no son, en términos generales, especialmente desfavorables; aunque también es cierto que, tras la crisis, ha sido un colectivo especialmente castigado por las decisiones empresariales tanto de despido como de empeoramiento de las condiciones de trabajo. La permanencia en el puesto de trabajo concede a su titular una experiencia -por tanto, un plus de eficacia profesional-, que debe entenderse como la causa de una serie de mejoras y beneficios para el trabajador. Eso sí, antes de continuar, hay que aclarar que no necesariamente trabajador maduro y experiencia van de la mano, ya que puede suceder, aunque no sea lo habitual, que el trabajador maduro se haya incorporado al mercado de trabajo con una edad tardía. Excluido este supuesto, hay que aceptar que la experiencia, fruto de esa permanencia, y acompañada de un adecuado programa de carrera profesional, repercuten, sin duda, en el desempeño del puesto de trabajo.

Siendo así, las medidas tienen que orientarse en tres direcciones. Por un lado, fomentado esa experiencia y desarrollo profesional, que culmine en la edad madura del trabajador. Por otro, recompensando ese perfeccionamiento profesional. Y, para terminar, adaptando, siempre que sea necesario, las condiciones de trabajo a las necesidades y requerimientos del trabajador maduro. Estas medidas, cualquiera que sea su objetivo, se deben articular tanto en la norma legal como convencional; es más, esta última se presenta como el soporte más idóneo al permitir la toma en consideración de las características y circunstancias, según los casos, tanto del sector como de la empresa. Y ello, sin olvidar el espacio que, en este conjunto de medidas, puede tener la responsabilidad social empresarial que, por su protagonismo, se va a localizar en un apartado independiente de esta Estrategia.

Todas estas medidas tienen como denominador común mejorar las condiciones de trabajo a fin de fomentar el envejecimiento activo laboral que, como se ha señalado, tiene un componente de voluntariedad. Es decir, son medidas que propician el interés y la voluntad del trabajador por mantenerse en activo.

ACCIONES

1. **Objetivo:** Fomentar la contratación de los trabajadores maduros. **Medida:** Incorporar en la negociación colectiva medidas de acción positiva para los trabajadores mayores de 45 años; en cuanto que colectivo, tradicionalmente, subrepresentado en las empresas. Esto es, ante iguales condiciones se debe dar preferencia a estos trabajadores.

2. **Objetivo:** Concesión de determinados privilegios por razón de experiencia profesional vinculada, normalmente, a la edad. **Medidas:**

a) Derecho de permanencia ante decisiones empresariales de despido o traslados. No basta, por las últimas experiencias, residenciar esta opción en la negociación colectiva,

es necesario que, por ley, se articulen criterios de permanencia que, por lo que aquí importa, tenga como destinatarios a los trabajadores maduros.

b) Derecho de preferencia en los casos de vacaciones y turnos; de tal modo que puedan compatibilizar la vida personal y profesional.

c) Prioridad en la realización de cursos de formación.

d) Mantenimiento de las ventajas retributivas cualquiera que sea la forma de canalización de las mismas. Es cierto que, de acuerdo con las nuevas tendencias empresariales, cada vez más acusadas, de vinculación de la retribución y de la productividad, esta medida se puede encontrar con el rechazo frontal de la clase empresarial. De ahí que la única forma de neutralizarla es mediante un diseño de carrera profesional, en el que la productividad será una consecuencia natural de su seguimiento.

3. **Objetivo:** Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores maduros; y así favorecer un mejor equilibrio entre una actividad profesional satisfactoria y una disminución del tiempo dedicado al trabajo en una fase de la vida, en la que la persona puede lógicamente tener, además de intereses profesionales, ganas de reducir el tiempo dedicado a su trabajo. **Medidas:**

a) Crear una reducción de jornada para trabajadores maduros, en la que la empresa determinara la edad de inicio en función a las características de sus profesionales o de su actividad, con reducción del salario pero no de su base de cotización, ya que en caso contrario podría perjudicar a una futura pensión de jubilación. A estos efectos, se puede reconvertir las múltiples medidas económicas que fomentan la salida de la empresa de los trabajadores, sobre todo a partir de los 60, en esas cantidades pagadas como consecuencia de la reducción de la jornada.

b) Implantar la flexibilidad horaria para profesionales que superen una determinada edad, que les permita ajustar los horarios de entrada y salida del trabajo a sus necesidades personales.

c) Aumentar el número de días de vacaciones y/o asuntos propios condicionados al cumplimiento de una determinada antigüedad y edad.

4. **Objetivo:** Conseguir un desarrollo profesional de los trabajadores, que evite las extinciones contractuales y que, de ser despedido el trabajador, su periodo transicional sea de la menor duración posible. **Medida:** Instituir por ley, y desarrollado por la negociación colectiva o, en su defecto, por los propios empleadores, sistemas de carrera profesional; fundamentalmente, orientados a dotar de empleabilidad al trabajador en cualquier momento de su vida laboral. Además, este seguimiento debe convertirse en un criterio en los sistemas de promoción profesional, lo que va a suponer, sin duda, un aliciente en la decisión del trabajador por mantenerse en activo.

5. **Objetivo:** Ofrecer formación a los trabajadores maduros. Debe tratarse de una planificación formativa adecuada a las necesidades de este colectivo. Necesidades tanto personales como formativas. **Medida:** Instituir por ley y, desarrollada por la negociación colectiva, la obligación empresarial de diseñar programas formativos de duración y contenido adecuados a las necesidades de la empresa y, en este caso, de los trabajadores maduros. Al mismo tiempo, tienen que diseñarse campañas dirigidas a neutralizar las actitudes reacias de empresas y de trabajadores maduros por la formación. A estos efectos, las organizaciones empresariales y sindicales deben jugar un

papel protagonista mediante la comunicación y divulgación de las oportunas ventajas para ambas partes.

6. **Objetivo:** Responder a las necesidades de las trabajadoras maduras. Nada se descubre al afirmar que derivado de los estereotipos de género, la mujer es la responsable del cuidado y atención de la familia. Y ello, se acusa bastante más a partir de la edad madura. Por consiguiente, se hace imprescindible arbitrar medidas que palien los negativos efectos que tiene esa asunción de responsabilidades. **Medidas:** Excluida la lucha contra la discriminación por razón de sexo y/o de género, que afecta a la mujer en cualquier franja de edad, y hasta el momento, en el que la corresponsabilidad sea una realidad, se hace necesario:

a) Hacer efectiva todas las medidas existentes de conciliación de la vida personal y profesional mediante campañas informativas para su utilización.

b) Articular medidas concretas favorecedoras de la flexibilidad del tiempo de trabajo. En esta última dirección, destaca la fijación por ley del horario flexible para las trabajadoras, que requieran conciliar.

7. **Objetivo:** Evitar que la edad sea una causa de extinción contractual. **Medidas:**

a) Eliminación de todos los premios o recompensas convencionales a la extinción del contrato del trabajador maduro.

b) Establecer, legal y/o convencionalmente, la transformación de los contratos a tiempo completo de los trabajadores maduros en contratos a tiempo parcial como alternativa a la extinción contractual.

8. **Objetivo:** Facilitar la reinserción laboral del trabajador maduro. **Medida:** Controlar y obligar a la realización de los planes de recolocación.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

En el ámbito de la dimensión interna de la responsabilidad social, la mayoría de las empresas que han decidido implicarse en esta tarea, cuando aluden a la gestión de sus recursos humanos, destacan dos aspectos, en primer lugar, la importancia de su equipo humano como una de las cuestiones claves en la buena evolución de la empresa, y, en segundo lugar, muy frecuentemente, se comprometen a no adoptar medidas discriminatorias por los motivos contenidos en los catálogos nacionales e internacionales. Uno de esos motivos de discriminación es la edad.

A pesar de lo expuesto, el colectivo de los trabajadores mayores de 45 años lleva décadas cargando, desde el punto de vista laboral, con tópicos que los describe como trabajadores de un mayor coste económico para la empresa, desmotivados, con falta de capacidad de adaptación, deficiente formación tecnológica que se adecue a los nuevos procesos productivos o candidatos potenciales a padecer problemas de salud; todos estos apriorismos, en la mayoría de los casos fruto de estereotipos, han perjudicado el mantenimiento y desarrollo de estos profesionales en sus puestos de trabajo. Este planteamiento, desde hace años, ha calado hondo en las políticas de gestión de personal de las empresas, lo que ha hecho desatender la realidad de los trabajadores maduros cuando, por contra, debería ser un elemento esencial de dichas políticas y, a estos efectos, la responsabilidad social es un instrumento de gran valía. Las empresas voluntariamente pueden y deben adoptar medidas que vayan más allá de la norma legal

y convencional, lo que no es difícil en relación con este colectivo de trabajadores, con el objetivo de mejorar su realidad.

Ahora bien, cuando se acude a las memorias de responsabilidad social -o cualquier otro documento de esta naturaleza- se descubre, desgraciadamente, que hay una considerable resistencia por parte de las empresas por mantener e incorporar a los trabajadores mayores de 45 años en sus plantillas. Basta para comprobar esta afirmación acudir al Informe de 2018 de CCOO, *Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016*. En él, entre otros temas, se analiza la composición de las plantillas de 17 empresas del IBEX 35 -esto es, las que aportan datos sobre este particular-. Así, en los años 2016 y 2017, se constata que los trabajadores con edades comprendidas entre los 30 y los 50 años suponen en 2016 el 63%, y en 2017 el 69%. Igualmente, el volumen de trabajadores mayores de 50 años alcanzó el 18% y 17% respectivamente. Con estos datos, queda claro que este colectivo no es el preferido por estas empresas -por otro lado, la de mayor calado de nuestro tejido empresarial- ni para ser contratado, ni para mantenerlos en activo después de entrar en la edad madura. La escasa proporción de trabajadores que superan los 50, permite entender el hecho de que existan muy pocas medidas puestas en marcha a favor de este colectivo. Se carece de un plan de gestión integral y transversal del envejecimiento activo en las empresas, que, por el envejecimiento de la clase trabajadora, resulta tan necesario en un futuro próximo.

ACCIONES

1. **Objetivo:** Romper la dinámica habitual, en las últimas décadas, en muchas empresas, de fomentar las bajas incentivadas o despidos de los trabajadores maduros. **Medida:** Dar visibilidad a este colectivo promocionando su valía, fundamentándola en la importancia de la experiencia acumulada tanto en el trabajo que desempeñan, como por el valor añadido que implica su amplio conocimiento sobre la forma de trabajar, los valores humanos y profesionales en la empresa y su historia.

2. **Objetivo:** Promover la contratación de nuevos trabajadores mayores de 45 años. **Medida:** Llevar a cabo procesos de selección solo teniendo en cuenta las características profesionales de los candidatos que optan a un puesto, ignorando o mejor excluyendo de su procedimiento de evaluación, aspectos como, por lo que aquí interesa, su edad: Practicar la discriminación positiva en la fase de selección a favor de ese colectivo hasta ajustar la proporción de estos profesionales en la empresa en relación con otros grupos de edad.

3. **Objetivo:** Obtener información de este colectivo en la empresa, sobre sus intereses y motivaciones, tanto personales como profesionales, sus inquietudes respecto a la formación o sus aspiraciones profesionales y la manera en la que les gustaría seguir desarrollándose en la empresa. **Medida:** Promover encuestas de clima laboral entre el colectivo de los trabajadores mayores de 45 años. Estas encuestas facilitarían la puesta en marcha y el éxito de las medidas más adecuadas a implantar en la empresa dada sus características y las de sus profesionales maduros.

4. **Objetivo:** Reformular el papel de los trabajadores maduros en relación con la formación. **Medida:** Tanto en la formación corporativa -es decir, la que forma a los trabajadores en la misión, visión y valores de la empresa- como en la específica del puesto de trabajo, la experiencia y los conocimientos del trabajador maduro, coincidente en la mayoría de las ocasiones, con los de más antigüedad, le llevaría a convertirse en formadores por ser, en un caso, óptimos transmisores de los valores de la empresa, lo

que refuerza el compromiso de los profesionales de la misma; y, en el otro, por sus conocimientos y experiencia profesional. Así, el trabajador maduro se implica en una tarea nueva y probablemente distinta a la suya, la de formar, que le pueda resultar un estímulo y un complemento a su actividad profesional habitual.

5. **Objetivo:** La edad no puede ser un óbice para el desarrollo profesional de las plantillas. Con esta finalidad, es muy importante fomentar el reciclaje de estos profesionales; sobre todo en idiomas y tecnologías de la información y del conocimiento. **Medida:** Crear un plan de formación adaptado a sus características y que permita de forma continuada su reciclaje profesional mediante, por ejemplo, un refuerzo en la tutorización de los cursos, que fomente su inquietud por aprender y evite el desánimo que pueda surgir por falta de hábito de estudio, o por necesitar un mayor esfuerzo para adaptarse al soporte técnico en el que imparte la formación, o al nivel exigido en el curso. Con este propósito, es muy importante contemplar la posibilidad de que la empresa diseñe un modelo de gestión o evaluación del desempeño, en el que se tenga en cuenta la opinión del trabajador maduro. Esta valoración facilita el análisis de las competencias ya adquiridas por los profesionales y cuánto aportan a la empresa; y con esos datos, poder plantear de forma conjunta un itinerario formativo, que lleve al trabajador maduro a adquirir las competencias de las que carece y que le motive para mantenerse en activo, a la vez, la empresa podrá satisfacer sus aspiraciones respecto al rendimiento y el aporte de valor de ese profesional.

6. **Objetivo:** Poner en valor la experiencia de estas personas para reforzar su autoestima destacándolos como una pieza clave en la empresa. **Medida:** Crear un Consejo de Expertos, compuesto por los profesionales maduros que hayan conseguido una buena credibilidad durante su vida laboral en la empresa, atribuyendo al órgano competencias de asesoramiento sobre materias relacionadas con su ámbito laboral o sobre nuevas propuestas relacionadas con el colectivo de trabajadores maduros, que puedan mejorar tanto su situación como la del resto de trabajadores..

7. **Objetivo:** Cuidar su salud física y emocional, y las secuelas que pueda provocar su tránsito durante las distintas etapas comprendidas en el periodo denominado edad madura. **Medida:** Adoptar sistemas de seguimiento y control de enfermedades y dolencias adecuadas a sus características a través de la Unidad de vigilancia de la salud y, a la par, campañas informativas orientadas a fomentar la actividad física más recomendable, mejores hábitos de alimentación, pautas positivas sobre actitudes emocionales sanas en relación con la edad, convocar reuniones en las que se genere el diálogo sobre aspectos relativos a los síntomas de la edad que puedan mejorar su estado de ánimo, etcétera.

8. **Objetivo:** Contribuir al crecimiento de la solidaridad intergeneracional. **Medida:** Que los profesionales maduros tutoricen a los trabajadores recién llegados con el fin de cubrir su principal carencia que es la falta de experiencia profesional y social dentro de la empresa.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La calidad y expectativa de vida de las personas de edad madura ha mejorado considerablemente; ahora bien, no se puede ocultar que, aunque cada vez de forma más tardía e, incluso, con menor intensidad, lo cierto es que la edad puede ir acompañada de unas consecuencias para la salud, que repercutan en la prestación de la fuerza de trabajo. Una repercusión aprovechada por los empleadores para hablar de disminución de productividad, incremento de los riesgos y, en consecuencia, incremento de los costes

laborales y, por ende, adoptar decisiones perjudiciales para este colectivo de trabajadores. De forma que hay que instituir medidas en una doble dirección con la finalidad de atenuar los posibles efectos de esa afectación a la salud física y síquica. Por un lado, la prevención y, por otro, la necesaria e imprescindible adaptación del puesto de trabajo a las necesidades del trabajador maduro.

La normativa preventiva se ha desarrollado fundamentalmente en periodos de bonanza económica, en los que las tradicionales reivindicaciones han ido desapareciendo desde el momento, en el que las leyes o la negociación colectiva han ido asumiéndolas. Las estadísticas han ido recogiendo una progresiva disminución de la siniestralidad laboral, lo que hace presagiar un cambio en la buena dirección sobre la protección de los trabajadores en general, incluidos los trabajadores maduros. Con la crisis surgida a partir del año 2007, la siniestralidad, con escasas excepciones, está sufriendo una importante involución, en la que la problemática de los trabajadores maduros pasa desapercibida, probablemente porque forman parte del grupo de mayores afectados en la salida pactada del mercado de trabajo.

Las soluciones a los problemas generados o derivados de la edad han de provenir de las acciones previas a esa realidad. No se puede identificar los problemas, y adoptar medidas cortoplacistas; sino que debe irse más allá con medidas de naturaleza preventiva para el futuro, puesto que la eficacia de las medidas adoptadas dependerá no sólo de su idoneidad sino, también, del momento en el que se inicie su ejecución.

ACCIONES

1. **Objetivo:** Proteger la salud de los trabajadores. **Medidas:**

a) Desarrollar el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se contemple como grupo diferenciado a los trabajadores maduros dentro del más genérico de trabajadores especialmente sensibles.

b) Elaborar una guía técnica en la que se tengan en cuenta todas aquellas “limitaciones” de índole fisiológica o biológica que se pueden producir, con carácter general, a partir de una determinada edad.

c) Desarrollar el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre la vigilancia de la salud estableciendo de forma expresa, como obligatorio, el reconocimiento médico para este colectivo. No puede dejarse al arbitrio de la empresa o del propio trabajador la decisión de su sometimiento a un reconocimiento médico cuando, como dice la norma, “*sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa*”. Así, es necesario desarrollar un protocolo de actuación que prevea los reconocimientos básicos e imprescindibles a los que estos trabajadores han de someterse al alcanzar una determinada edad. Habrá de concretarse en función del sector de producción al que pertenezca la empresa y de la actividad que dentro del mismo se desarrolle. Para ello, la negociación colectiva ha de jugar un papel esencial en su determinación. En este sentido, cobra una especial importancia la periodicidad de los reconocimientos médicos, no sólo para controlar la evolución de situaciones existentes, sino para las nuevas que puedan generarse. Sería aconsejable que en el desarrollo de este precepto se incluyera la periodicidad de un año para los reconocimientos, dejando a la negociación colectiva, la

adecuación de este plazo en función del sector de producción o de la actividad de que se trate.

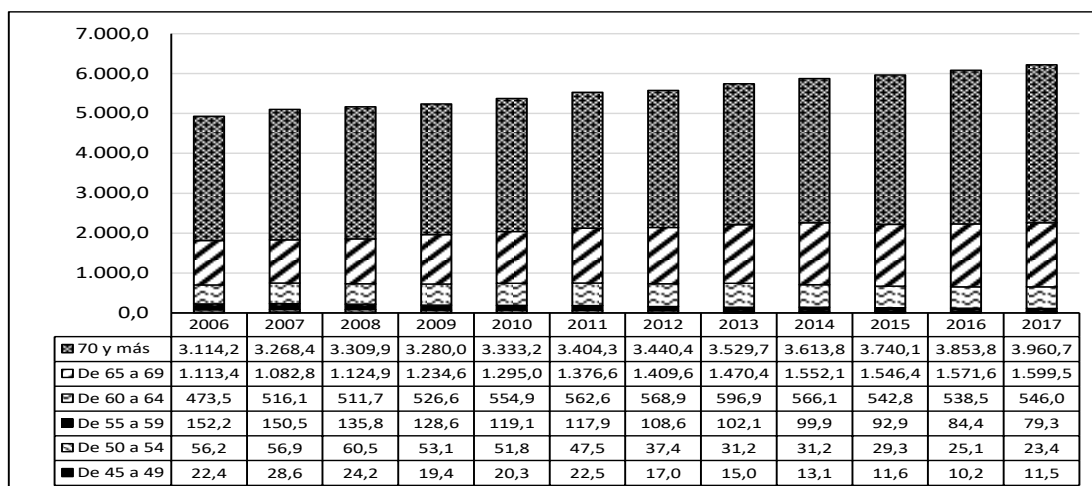
d) Corresponde a la negociación colectiva, al acuerdo entre empresario y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, al Estado, definir los puestos de trabajo en función de los riesgos que pueden generar a la salud de los trabajadores maduros, para prohibirlos para este colectivo o para incluir en el protocolo de actuación una vigilancia adicional de la salud, por la probabilidad de que pueda verse afectada negativamente por su desarrollo.

e) Es necesario adecuar la normativa laboral para proteger a este colectivo cuando no pueda continuar desarrollando su actividad por riesgo para su salud. Deberían aplicarse las mismas reglas de movilidad funcional previstas para los supuestos de riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia de forma obligatoria.

2. **Objetivo:** Adecuación de las condiciones de trabajo a las características de los trabajadores maduros. **Medida:** Obligar al empresario a adecuar el trabajo a las necesidades de los trabajadores maduros, así como cambiar de puesto de trabajo al trabajador cuando existe un riesgo para su salud. Este principio adquiere una dimensión diferente frente al resto de trabajadores, precisamente por la posible disminución de capacidades y aptitudes que pueden derivarse de la edad. Esta medida va más allá, por entender que el legislador ha de prever una limitación expresa en la organización de la actividad de la empresa, sobre todo cuando la misma se desarrolla con más de un turno o con trabajos nocturnos. El art. 36 del Estatuto de los Trabajadores establece la necesidad de vigilar la salud de los trabajadores cuando su actividad esté sujeta a trabajos nocturnos o a turnos. Así, en el desarrollo del art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales propuesto anteriormente debe incluirse, de forma expresa, la prohibición de ocupar estos puestos de trabajo por trabajadores maduros cuando se compruebe, a través de un reconocimiento médico, el riesgo que estos puestos puede generar para su salud, debiendo aplicarse las mismas reglas de movilidad indicadas anteriormente.

SEGURIDAD SOCIAL

Existe, como se aprecia en el gráfico siguiente, una evolución ascendente de número de jubilados en España por grupos de edad y, como puede verse, el mayor aumento se ha dado entre los que tienen entre 65 y 69 años, cuya cifra ha crecido en torno al 43%; siendo los de la cohorte de edad entre 60 y 64 años los que han aumentado menos -alrededor del 15%-. Son los jubilados entre 50 y 54 años los que más han disminuido en la última década, un 58%, aunque también lo han hecho casi a la mitad los de las edades comprendidas entre 45 y 49 y 55 a 59 años.



Fuente INE
Elaboración propia

La evolución de los distintos indicadores de envejecimiento y de dependencia incide sobre la evolución del número de pensiones de jubilación y ello, unido a un sistema de pensiones generoso, en cuanto a tasa de reemplazo, supone una presión importante sobre el gasto en pensiones. Más importante aún si, además, como ocurrió recientemente, se produce una crisis económica, que produce una tensión sobre el ingreso, vía cotizaciones, por la caída del empleo y del número de cotizantes.

La jubilación es, dentro de las prestaciones de la Seguridad Social, una de las más importantes tanto por el número de beneficiarios y el tiempo que la reciben, como por el coste que supone, ya que al incremento de personas jubiladas hay que sumar el aumento en la expectativa de vida que hace que se cobre durante más años. Por ello es, probablemente, una de las cuestiones que más incidencia ha tenido en el gasto social de nuestro Estado.

Debido a estas razones, la jubilación siempre ha sido objeto de modificaciones dirigidas a aliviar dichos costes, por lo que esta figura se ha transformado de una política pasiva para cubrir las necesidades de aquéllos trabajadores que, por su edad, salían del mercado de trabajo, a una política activa, por la posibilidad de su beneficiario de prolongar la vida activa.

Bien es cierto que la mayoría de las medidas que se han ido tomando por los diferentes Gobiernos para la reactivación del mercado laboral y/o para salir de las crisis que se han sucedido, siempre han pasado por reformas que afectaban a la jubilación, con la idea de adaptarla a la realidad económica y social, reformas que han consistido en el incremento del número de años a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora o el número de años que debe acreditar como cotizados el beneficiario para poder tener acceso a ella -en sus modalidades anticipadas-, sin olvidar el cambio recientemente realizado para incrementar la edad legal de jubilación de los trabajadores por cuenta ajena hasta los 67 años, cuando, durante más de un siglo, la edad fijada como edad ordinaria de jubilación ha sido la de 65 años. Todas estas medidas pueden tomarse por separado pero con frecuencia suelen hacerse de manera conjunta. Sin embargo, a lo largo de los años, se empleaba también la opción de fijar una fecha límite a partir de la cual la jubilación tuviera carácter de forzoso, como medida para alcanzar el objetivo del pleno empleo.

ACCIONES

1. **Objetivo:** Replanteamiento del establecimiento de la jubilación forzosa como medida de política de empleo. **Medidas:**

a) No cabe duda de que la jubilación forzosa ha sido eliminada por criterios económicos, apoyando también dicha regulación en el derecho a trabajar que tienen todos los ciudadanos. No se niega tal derecho. Lo que se plantea, de un lado, es que, *ex lege*, se obligue al empresario a cubrir el puesto de trabajo de un jubilado forzoso en condiciones laborales similares a las que venía el mismo disfrutando, y no mediante trabajadores en precarias condiciones laborales. De otro lado, respecto del trabajador que ha sido forzosamente jubilado, se le permite compatibilizar su pensión de jubilación con otro trabajo, favoreciendo la jubilación flexible.

b) Garantizar que el jubilado forzoso se retire con una pensión digna.

c) Establecer las condiciones para que el sistema productivo pueda incorporar a las empresas personas de edad, con experiencia profesional y de forma adecuada a sus posibilidades personales.

2. **Objetivo:** Determinación de la edad de jubilación: escala de edades según situaciones. La elevación de la esperanza de vida hace que los sistemas de Seguridad Social se resientan económicamente, puesto que son más largos los períodos, en los que han abonarse las pensiones vitalicias de jubilación. No cabe duda de que tal y cómo está diseñado el sistema y su financiación, la longevidad es un problema por lo que la tendencia es a elevar la edad de jubilación, como ha ocurrido en España, aunque se haga de forma gradual. **Medidas:**

a) La calidad de vida y salud de las personas mayores las hacen cada vez más aptas para poder mantenerse más tiempo en el mercado de trabajo, pero no en todos los trabajos ocurre así, ni tampoco en todas las situaciones. Sería necesario, en el mismo sentido que se expuso en el Acuerdo de Pensiones de 2011, un estudio que determinara los oficios, profesiones y actividades, en las cuales no sería recomendable elevar la edad de jubilación ordinaria.

b) Establecer edades de jubilación relacionadas con el esfuerzo de aportación al sistema: con la regulación actual cuando la norma entre plenamente en vigor, la jubilación podrá hacerse con 65 años para los que hayan cotizado al menos 38 años y medio a la Seguridad Social. Debería ahondarse en esta cuestión.

c) En relación con las medidas anteriores, debería diseñarse un sistema de anticipación de la edad de jubilación, que tendría que preverse para los trabajos que tengan los niveles más elevados de morbilidad o siniestralidad. También podrían preverse edades reducidas para personas que tengan largas carreras de seguro a tiempo completo al sistema, y mantener las situaciones de anticipación de la edad de jubilación para las personas discapacitadas.

d) Evitar la jubilación anticipada como una medida de empleo, que permita a las empresas reestructurar o modernizar sus plantillas, amortizando puestos de trabajo. Solo debería permitirse esta situación, como en la medida propuesta de jubilación forzosa, cuando el empresario garantice la cobertura del puesto de trabajo con un trabajador con condiciones laborales similares a la persona que se jubila anticipadamente.

3. **Objetivo:** Establecimiento de la cuantía de la pensión. Desde 1985 se ha ido viendo como se ha ido modificando la cuantía de la pensión de jubilación tomando cada vez más amplios los períodos de cotización para determinar las bases reguladoras de estas

pensiones. De los 2 años iniciales, se pasaron a 8, luego a 15 y ahora a 25 -todos siempre con períodos transitorios-. Se están estableciendo criterios de carácter actuarial propios de los seguros privados -que utilizan sistemas de capitalización de rentas- en un sistema público de solidaridad -que utiliza un sistema de reparto-. **Medidas:**

a) Establecer una pensión de jubilación de acuerdo a la carrera de seguro del trabajador a lo largo de su vida laboral, pero estableciendo mecanismos que permitan garantizar una pensión digna.

b) En relación con la anterior, permitir la cobertura de los períodos de laguna producidos durante la carrera de seguro a través de las bases mínimas de cotización debidamente actualizadas.

c) Cubrir con bases mínimas de los trabajadores a tiempo completo las situaciones de desempleo involuntario y las situaciones, en las que el trabajador ha realizado actividades laborales o profesionales, con contratos precarios o como trabajador a tiempo parcial o autónomo “forzado” por la necesidad.

4. **Objetivo:** Pensión mínima y revalorización. La Constitución Española, en su art. 41, establece el carácter público y universal de la Seguridad Social, y el objetivo de garantizar “*la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad*”; y en el art. 50, hace referencia expresa a las pensiones indicando que deben ser “*adecuadas y periódicamente actualizadas*” para garantizar la “*suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad*”. También se ha visto como la pensión mínima nunca se ha equiparado al salario mínimo, los complementos para mínimos se han “asistencializado” y se han limitado dichos complementos a mínimos a la cuantía máxima de la pensión no contributiva, evitando su exportación fuera del territorio nacional. Por otro lado, se ha limitado la revalorización “desvinculándola” o “desindexándola” del índice de precios al consumo y se ha establecido un criterio específico llamado factor de sostenibilidad, que la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018 ha retrasado su entrada en vigor hasta 2023. **Medidas:**

a) Equiparar la cuantía de la pensión mínima al salario mínimo, teniendo en cuenta los ingresos personales y familiares del beneficiario de la misma.

b) Establecer un sistema de actualización y revalorización de las pensiones que sustituya al Índice de Revalorización Automática para conseguir que el pensionista de jubilación no pierda, a lo largo del tiempo, su capacidad adquisitiva, especialmente en las pensiones mínimas.

5. **Objetivo:** Compatibilización de la pensión de jubilación con el trabajo: jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación activa. Se ha pasado de una situación inicial, en la que estaba prohibida de forma absoluta la compatibilización de la pensión de jubilación con el trabajo, salvo para los que no tuvieran que incluirse dentro del campo de aplicación del sistema de Seguridad Social, a otra, actualmente, en la que se producen numerosas situaciones, en las que puede compatibilizarse la pensión de jubilación con el trabajo, especialmente a tiempo parcial. Aunque recientemente con la jubilación activa se ha permitido trabajar a tiempo completo y obtener el 50% de la pensión de jubilación, lo más flexible ha sido la introducción, con la Ley 6/2017, de la Reforma del Trabajo Autónomo de la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación del trabajador autónomo con el 100% de sus ingresos si mantuviese a alguien contratado en su organización productiva. **Medidas:**

a) Reordenar las situaciones de compatibilización de las pensiones de jubilación con el trabajo.

b) Permitir la compatibilización de las pensiones con el trabajo siempre que las cuantías de las pensiones sean mínimas, lo cual podría servir para evitar el pago de los complementos a mínimos.

c) En caso de permitir de forma generalizada compatibilización de las pensiones de jubilación con el trabajo, establecer límites máximos de ingresos.

6. **Objetivo:** Unificar la regulación de las pensiones contributivas de todos los regímenes del sistema de Seguridad Social. **Medida:** Establecer la regulación de las pensiones de jubilación de forma única para todos los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, a excepción del de estudiantes.

7. **Objetivo:** Ampliar la protección del nivel no contributivo como malla de seguridad. **Medidas:**

a) Elevar la cuantía de las pensiones no contributivas para que cumplan su función compensatoria para la cobertura de las situaciones básicas de necesidad. Ajustar la cuantía a la situación familiar del solicitante.

b) Tener en cuenta las rentas familiares en su conjunto, independientemente de que las personales del solicitante puedan superar la cuantía de la pensión no contributiva en cómputo anual.

c) Complementar las pensiones de jubilación no contributivas con servicios sociales básicos -vivienda, políticas energéticas, de transportes, etcétera-, que permitan desarrollar una vida digna de los pensionistas sin tener que depender de otros familiares.

d) Estudiar las posibilidades del sistema para establecer las pensiones de jubilación “no contributivas” como prestaciones de demograntía, como expresión de solidaridad social, para todos aquellos que no hayan podido acceder a una pensión contributiva, limitando la función compensatoria a personas en situación de necesidad contrastada pero con límites más elevados respecto de los umbrales de pobreza que los actualmente previstos.

8. **Objetivo:** Repensar el sistema de financiación de las pensiones de jubilación desvinculándolas de las cotizaciones previas: eliminar el factor de sostenibilidad. **Medidas:**

a) Eliminar el Factor de Sostenibilidad y establecer mecanismos adicionales de financiación del sistema basado en impuestos generales progresivos según la capacidad económica de los contribuyentes, en especial, respecto de las empresas con mayores beneficios. Además de de topar las bases máximas de cotización.

b) Repensar la forma o sistema de financiación de la Seguridad Social evitando vincularlas de forma exclusiva a las cotizaciones y usando impuestos generales para ello, para convertirlas en más solidarias.

c) Elevar los mecanismos de control del fraude fiscal y en materia de Seguridad Social, que permitan recaudar fondos para financiar las prestaciones del sistema.

d) Evitar el uso generalizado de bonificaciones a la Seguridad Social como medida de fomento del empleo.

EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

El elemento esencial para que esta Estrategia surta los efectos pretendidos es que las medidas en ella contempladas permitan la consecución de los objetivos generales así como los de los diferentes campos de intervención. En honor a la verdad, hay que admitir que las medidas diseñadas, pese a su contextualización, pueden ser ineficaces total o parcialmente -no hay que desatender que algunas de ellas requieren de un cambio social, lo que resulta, sin duda, mucho más complejo-; pero esta conclusión, *per se*, no es negativa, siempre y cuando, de manera rápida, se rediseñen o se sustituyan las correspondientes medidas. Lo único que resulta imprescindible es su seguimiento y evaluación; sin los cuales, la inversión realizada puede ser totalmente baldía.

Por esta razón, hay que instituir una comisión encargada del seguimiento, análisis y evaluación de la Estrategia y, con ella, de las correspondientes medidas. Debe tratarse de un trabajo continuo y periódico, que permita, a la menor desviación, corregir las deficiencias de tales medidas e, incluso, de la propia voluntad de la Estrategia. Sólo de este modo se conseguirá que el esfuerzo económico y personal exigido por la misma neutralice y mejore la realidad de los trabajadores maduros en España.

FINANCIACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Indudablemente, la puesta en marcha de esta Estrategia requiere de un coste económico, que no necesariamente tiene por qué suponer una ampliación de las partidas presupuestarias sino, más bien, una redistribución del gasto tanto del ente -servicios públicos de empleo y ministerios implicados- como de la adscripción de la partida.

Por su parte, todas las medidas necesitadas de un estudio previo sólo generarán gasto cuando del mismo se derive una acción concreta. Y, en tales ocasiones, se podrán canalizar mediante la vía anteriormente descrita o, por su planificación, en las partidas de futuros presupuestos.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Esta Estrategia se presenta como el resultado final del Proyecto de Investigación denominado INSTRUMENTOS NORMATIVOS PARA UN ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y LA PROLONGACIÓN DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA (DER2015-63701-C3-2-R) concedido por el Ministerio de Economía y Competitividad para el trienio 2015-2018.

CONCLUSIONES PROYECTO DER2015-63701-C3-2-R