Una de las claras encomiendas que tienen las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social es la de impulsar, promover y facilitar la integración de la cultura de la prevención entre las empresas, los trabajadores, los agentes sociales, las administraciones, y cualquier otro miembro de nuestra sociedad. Y ello lo hacen en el contexto de la seguridad y salud, porque la promoción de la salud constituye un escalón más dentro del proceso de atención integral, que viene definido por cuatro niveles: la asistencia (primaria y especializada), la prevención (primaria, secundaria y terciaria), la adaptación social a un problema crónico (rehabilitación, cuidados e integración) y finalmente, la promoción de la salud en cualquier edad (referida a la implicación de los individuos en el desarrollo de su salud). La educación de la salud es un instrumento transversal que afecta a cada uno de los niveles de la atención integral, es un instrumento para la adaptación social, la asistencia, la prevención y la promoción de una vida sana.Según el artículo 82.3 de la LGSS, las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social son prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos

EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación

YOLANDA SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA
CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE
MANUEL GARCÍA JÍMENEZ
JUAN GUASCH FARRÁS

ANDRÉS RAMÓN TRILLO GARCÍA
ANTONIO DE COS BLANCO
ANA BELÉN RIVAS PATERNA
EMILIO M. SORIANO ARROQUIA

Fraternidad
Muprespa

"Una de las claras encomiendas que tienen las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social es la de impulsar, promover y facilitar la integración de la cultura de la prevención entre las empresas, los trabajadores, los agentes sociales, las administraciones y cualquier otro miembro de nuestra sociedad. Y lo hacen en el contexto de la seguridad y salud, porque la promoción de la salud constituye un escalón más dentro del proceso de atención integral, que viene definido por cuatro niveles: la asistencia (primaria y especializada), la prevención (primaria, secundaria y terciaria), la adaptación social a un problema crónico (rehabilitación, cuidados e integración) y finalmente, la promoción de la salud en cualquier edad (referida a la implicación de los individuos en el desarrollo de su salud). La educación de la salud es un instrumento transversal que afecta a cada uno de los niveles de la atención integral, es un instrumento para la adaptación social, la asistencia, la prevención y la promoción de una vida sana.

Con esta monografía cuyo origen se encuentra –aunque muy revisados y ampliados- en los trabajos previos de investigación, que se pusieron en común en las Jornadas celebradas en la Universidad de Jaén en noviembre de 2016, bajo el título: *La promoción de la vida laboral sostenible: "Trabajos saludables en cada edad. El envejecimiento activo y estrategias para afrontarlo"*, tratamos de dar respuesta a las cuestiones abiertas por la creciente longevidad en su relación con la actividad, la salud y el trabajo, coadyuvando a la búsqueda de una existencia plena de bienestar en el trabajo a lo largo de la trayectoria vital de las personas. Y lo hacemos con el propósito de allanar el impacto social del envejecimiento activo en nuestra sociedad, creando puentes entre las campañas de investigación, la política y la realidad laboral."

SU MUTUA, 275

MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº275.CIF:G82287228

Plaza de Cánovas del Castillo, 3, 28014 de Madrid, España

Una de las claras encomiendas que tienen las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social es la de impulsar, promover y facilitar la integración de la cultura de la prevención entre las empresas, los trabajadores, los agentes sociales, las administraciones, y cualquier otro miembro de nuestra sociedad. Y ello lo hacen en el contexto de la seguridad y salud, porque la promoción de la salud constituye un escalón más dentro del proceso de atención integral, que viene definido por cuatro niveles: la asistencia (primaria y especializada), la prevención (primaria, secundaria y terciaria), la adaptación social a un problema crónico (rehabilitación, cuidados e integración) y finalmente, la promoción de la salud en cualquier edad (referida a la implicación de los individuos en el desarrollo de su salud). La educación de la salud es un instrumento transversal que afecta a cada uno de los niveles de la atención integral, es un instrumento para la adaptación social, la asistencia, la prevención y la promoción de una vida sana.Según el artículo 82.3 de la LGSS, las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social son prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos

EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación

Dirección
Cristóbal Molina Navarrete
Manuel García Jiménez
Manuel Soriano Serrano

Coordinación
Emilio Soriano Arroquia
Estefanía González Cobaleda

Diseña e imprime
Blanca Impresores, S.L.
Pol. Ind. Llanos del Valle - A35 - 23009 JAÉN
Tel. 953.19.11.02
Depósito Legal: J 273-2017

EL "ENVEJECIMIENTO ACTIVO", NUEVO RETO DE LA SALUD LABORAL:

ENTRE TRADICIÓN Y RENOVACIÓN

1. PROTECCIÓN SOCIAL Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO.

2. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO. INCIDENCIA EN LAS PENSIONES.

3. TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y MERCADO DE TRABAJO: RETOS Y REALIDADES.

4. "¿EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN LABORAL COMO OPORTUNIDAD O COMO RIESGO?: LA CONVIVENCIA DE MODELOS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN JURÍDICO-LABORAL OPUESTOS"

5. TRABAJOS SALUDABLES EN CADA EDAD.

6. POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO: UNA VALORACIÓN DESDE LAS MUTUAS COLABORADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

7. ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SALUD.

ÍNDICE

PRÓLOGO

Una de las claras encomiendas que tienen las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social es la de impulsar, promover y facilitar la integración de la cultura de la prevención entre las empresas, los trabajadores, los agentes sociales, las administraciones, y cualquier otro miembro de nuestra sociedad. Y lo hacen en el contexto de la seguridad y salud, porque la promoción de la salud constituye un escalón más dentro del proceso de atención integral, que viene definido por cuatro niveles: la asistencia (primaria y especializada), la prevención (primaria,secundaria y terciaria), la adaptación social a un problema crónico (rehabilitación, cuidados e integración) y finalmente, la promoción de la salud en cualquier edad (referida a la implicación de los individuos en el desarrollo de su salud). La educación de la salud es un instrumento transversal que afecta a cada uno de los niveles de la atención integral, es un instrumento para la adaptación social, la asistencia, la prevención y la promoción de una vida sana.

Según el artículo 82.3 de la LGSS, las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social son prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos subjetivos, dirigidas a asistir a los mismos en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social. También comprenderán actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional, así como actividades de investigación, desarrollo e innovación a realizar directamente por las mutuas, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social.

En un continuo esfuerzo en la lucha contra la siniestralidad laboral, FRATERNIDAD-MUPRESPA ha iniciado una nueva línea de trabajo que avance en el conocimiento de la influencia de la edad en la salud laboral, con el fin de poner al alcance de nuestras empresas, la información necesaria para que aborden el envejecimiento en la gestión de la prevención de sus accidentes y enfermedades laborales.

El envejecimiento poblacional es un fenómeno que ocurre en todos los países en mayor o menor grado, lo que provoca un incremento en el número y proporción de las personas mayores activas. Baste decir que en 1975 había en el mundo 350 millones de "ancianos", cifra que aumentó a 600 millones en el año 2.000, y que casi se volverá a duplicar en 2.025 cuando ascienda a 1.100 millones. Estos cambios demográficos tienen que ver con los avances ocurridos en el siglo XX, con la mejoría de las condiciones higiénico-sanitarias y de la nutrición, el control de las enfermedades transmisibles, la disminución de la mortalidad general y de las tasas de mortalidad infantil y, como consecuencia, el aumento de la expectativa de vida de las personas activas.

Las estadísticas laborales ponen de manifiesto que si bien los trabajadores mayores o seniors se accidentan menos, la gravedad de los accidentes es mayor. Así, según los últimos datos disponibles, la siniestralidad laboral de los trabajadores mayores de 55 años representa un 13% de siniestralidad laboral total referida a los accidentes de trabajo en jornada laboral con baja. Sin embargo, el índice de incidencia de accidentes mortales aumenta de forma constante al aumentar la edad.

Muchos de los problemas de siniestralidad de las empresas destinatarias tienen como protagonista los trastornos musculo-esqueléticos y diversos estudios concluyen que los trabajadores mayores son más susceptibles a estos problemas que sus colegas jóvenes, debido a la disminución de su capacidad funcional.

Por otro lado, con la edad hay una mayor predisposición a las enfermedades crónicas, si bien la incidencia de incapacidades temporales no es más frecuente con la edad, sí lo es la duración de tales procesos, posiblemente como consecuencia del peor estado de salud.

El proceso de envejecimiento está influenciado principalmente por dos elementos: la genética y el entorno. Un entorno laboral seguro y saludable a nivel físico,

mental social y organizativo, que promocione y preserve la salud, comportará una menor siniestralidad y menor duración de las bajas, misión que se nos encomienda con el desarrollo de las actividades preventivas de la Seguridad Social, y todo ello, redundará además en un mayor rendimiento y productividad para la empresa.

Con esta monografía, cuyo origen se encuentra –aunque muy revisados y ampliados- en los previos trabajos de investigación que se pusieron en común en las Jornadas celebradas en la Universidad de Jaén, en noviembre de 2016, bajo el título: "*La promoción de la vida laboral sostenible: Trabajos saludables en cada edad. El envejecimiento activo y estrategias para afrontarlo"*, tratamos de dar respuesta a las cuestiones abiertas por la creciente longevidad en su relación con la actividad, la salud y el trabajo, coadyuvando a la búsqueda de una existencia plena de bienestar en el trabajo a lo largo de la trayectoria vital de las personas. Y lo hacemos con el propósito de allanar el impacto social del envejecimiento activo en nuestra sociedad, creando puentes entre las campañas de investigación, la política y la realidad laboral.

Debemos ofrecer modalidades de trabajo adaptadas a las personas durante los diversos momentos del, cada vez más amplio, ciclo de vida laboral. Por ello es obligación de todos conocer los múltiples aspectos que ya están afectando al envejecimiento laboral de la población, y que se ponen a su disposición en esta obra.

Goethe concluyó Fausto a los 82 años
Tiziano pintó obras maestras a los 98 años
Toscanini dirigió orquestas a los 87 años
Thomas Edison trabajaba en su laboratorio a los 83 años.

Natalia Fernández Laviada
Subdirectora General de Prevención, Calidad
y Comunicación de Fraternidad Muprespa
Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 275

PROTECCIÓN SOCIAL Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Yolanda Sánchez-Urán Azaña

Profesora Titular, acreditada como Catedrática,

de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid.

PROTECCIÓN SOCIAL Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Yolanda Sánchez-Urán Azaña
Profesora Titular, acreditada como Catedrática,
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid.

1. PLANTEAMIENTO

Desde hace ya casi dos décadas, nos hemos venido ocupando de los retos que para la política legislativa y para el Derecho, en particular para el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, derivaban y se preveía que fueran a derivar en el futuro, en el seno la UE (y fuera de ella) y en cada uno de los países que la integran, los fenómenos que se constaban en torno a los problemas demográficos, en particular, los relativos al envejecimiento de la población, como compañeros permanentes del sistema de pensiones.

Los fenómenos constatados en el seno de la UE son de todos conocidos, pero no debemos olvidar que estamos en la actualidad en la etapa que se preveía hace años como de plena incidencia de los efectos de esos fenómenos y problemas, según se desprende de estudios y análisis de finales del SXX, en los que se advertía de la agudeza de la incidencia de esos problemas durante el primer tercio del SXXI. Recordemos que se trataba de los siguientes: el incremento de la esperanza de vida o expectativa de vida (longevidad de los ciudadanos de edad avanzada), con un cada vez más creciente disfrute temporal de la pensión de jubilación. El incremento del envejecimiento de la población (mayor gravamen para un grupo cada vez más reducido de la población derivado del deterioro de la tasa de dependencia); en particular, el de la población activa; y la reducción de la tasa de natalidad. Unidos a la cada vez más preocupante salida temprana (*early exit*) de los trabajadores de edad avanzada del mercado de trabajo con acusada antelación a la edad prevista por los respectivos ordenamientos jurídicos nacionales como edad ordinaria de jubilación *(retirement*), sin que se haya conseguido, al menos en España, un retraso efectivo de la edad media de retiro de los trabajadores de edad avanzada. Y sus efectos, entre otros, en la sostenibilidad y adecuación de los sistemas de protección social (en el sentido amplio de "welfare arrangements"), en particular en los Sistemas de Seguridad Social orientados hacia la consecución de pensiones adecuadas, seguras y sostenibles.

Es obvio que ante esos fenómenos se debían adoptar medidas que a corto, medio y largo plazo orientaran la respuesta institucional, es decir, de los poderes públicos a los que, conforme a los principios rectores de la política social y económica en un Estado Social, corresponde orientar sus acciones hacia el pleno empleo, y empleo de calidad, y a la procura del bienestar social, social y económico de los ciudadanos, en particular de aquellos que padecen por razones diversas, entre ellas la edad, dificultades para mantenerse entre la población activa y obtener prestaciones sociales, fundamentalmente económicas, en caso de necesidad.

Desde esta perspectiva, la respuesta institucional, las propuestas de políticas públicas han discurrido a lo largo de estos años por muy diferentes cauces cuando se trataba de analizar cómo el sistema de protección social, en concreto, el de Seguridad Social, debía articularse con una determinada política, en particular, con la de empleo en relación con los ciudadanos de más edad, y en concreto, con el colectivo de trabajadores, sean por cuenta propia o asalariados, que por razón de su edad avanzada pueden ser vulnerables y quedar relegados social y económicamente.

La política o estrategia se ha planteado a diferentes niveles territoriales, el comunitario o europeo y el nacional de cada uno de los países que integran la UE, entre los que se aprecia un objetivo común, es cierto (la que hoy gira en torno a la cohesión social y económica), pero, si bien también cabía apreciar en un principio diferencias en las medidas adoptadas, éstas han ido confluyendo. De modo que, en la actualidad, son más los elementos que unen a los diferentes países entre sí y a sus estrategias nacionales en el marco de la política comunitaria sobre envejecimiento activo. Se podría decir que hay una convergencia en el diagnóstico de la situación y en la finalidad y una convergencia también cada vez más acusada en los instrumentos o mecanismos para la consecución del objetivo final; convergencia que proviene de la "comunitarización" de la política y de la adecuación nacional, comunitarizada, de las medidas que deben adoptar los países en las que son sus competencias, fundamentalmente, las políticas de empleo y las de protección social o Seguridad Social.

Se trata en las páginas siguientes de analizar, por un lado la evolución de la respuesta institucional en los diferentes niveles territoriales; por otro, identificar el modelo, comunitario y nacional, sobre envejecimiento activo; determinar, a continuación, las diferentes perspectivas y enfoques, en particular, la confluencia entre política de empleo y política de protección social; definir el modelo nacional de protección social "activa", es decir orientado a la consecución del objetivo o finalidad de envejecimiento activo y valorar las medidas adoptadas en nuestro sistema de protección social, en especial, de Seguridad Social para, en su caso, realizar propuestas que en la actualidad no son, adelantamos, de replanteamiento o reformulación de las adoptadas hasta el momento sino de avance medido, equilibrado y razonable para conseguir que a medio y largo plazo las tasas de actividad de los ciudadanos de más edad alcancen la media de la UE en el marco de pensiones "sostenibles, adecuadas".

En este sentido, adelantamos, las medidas oportunas o equilibradas no pueden centrarse sólo y exclusivamente en las pensiones, digámoslo sin ambages, en una permanente modificación restrictiva de los elementos o rasgos que definen su régimen jurídico. Requieren, como se planteará en este estudio, de medidas complementarias y fundamentales de aumento de ingresos del Sistema, en especial de cambios en las políticas de empleo que posibiliten el aumento sostenido de trabajadores, cotizantes, y disminuya el número de desempleados. Para ello habrá que preguntarse si el sistema de protección social, en especial, el Sistema de Seguridad Social, ha de ponerse al servicio de una política empleo y, si la respuesta fuera positiva, habría que avanzar en la siguiente, cuál sería el límite, porque, en algún caso, esas medidas podrían a corto plazo implicar una disminución de ingresos y un aumento de gastos en el Sistema, sobre todo si el Sistema "facilita" la contratación de determinados colectivos de trabajadores con bonificaciones o reducciones en la cotización y después les otorga prestaciones no proporcionales (superiores) a lo cotizado.

2. EL MARCO: POLÍTICA COMUNITARIA SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO

En 1999 las instituciones comunitarias introducen un término, envejecimiento activo (usado por la OMS, con origen en EEUU), como fundamento del que se anunciaba entonces como objetivo transversal de las políticas sociales y econó-

micas en torno a las predicciones, pesimistas, sobre su impacto negativo en el Estado del Bienestar, comenzando a partir de entonces un cambio de rumbo en la estrategia sobre el envejecimiento de la población. Tomando como fecha inicial la indicada, cabe apreciar tres etapas en la respuesta institucional comunitaria, materializada en documentos de soft law en el marco de las competencias de coordinación que en esta materia corresponde a las instituciones europeas. Una primera, de recepción, a finales del SXX, con el objetivo de sentar las bases de la que en un futuro debiera ser una estrategia comunitaria de respuesta eficaz a las muy diferentes implicaciones del envejecimiento de la población, materializada en la Comunicación "Hacia una Europa de todas las edades. Fomentar la prosperidad y la solidaridad entre las generaciones" (1999). Una segunda, a lo largo de los primeros años del SXXI, de consolidación y desarrollo, basada en el fortalecimiento de la cooperación de todos los actores y la equidad o solidad intergeneracional como oportunidad frente a los cambios demográficos, en particular, frente al proceso de envejecimiento de la población, proponiendo medidas para abordar sus efectos y hacer que Europa favorezca la renovación demográfica; valore el trabajo a través de más empleo y una vida activa más larga; sea productiva, eficiente e integradora y tenga unas finanzas públicas viables, tal y como, entre otras, se recoge en la Comunicación de la Comisión sobre "Promover el progreso económico y social en un mundo en proceso de envejecimiento" (2002). Y la tercera, a partir de la segunda década del SXXI, tomando como referencia 2012 como *Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidad Intergeneracional*, en conexión con la Estrategia Europea 2020, reiterando al efecto las muy diversas implicaciones de envejecimiento de la población.

Si relacionamos la respuesta institucional comunitaria con la de otras organizaciones internacionales y regionales, que a lo largo de estos años, de forma directa o indirecta, se han ocupado del envejecimiento activo, derivan las siguientes conclusiones sobre su significado, rasgos y caracteres:

- ¿Qué es el envejecimiento activo?- Es un concepto heterogéneo que engloba diferentes perspectivas y ámbitos. En este sentido, la OMS, en su publicación *Active Ageing. A Policy Framework* (2002) se define como el proceso de optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad en orden a mejorar la calidad de vida de las personas mayores, de acuerdo a sus necesidades, preferencias y capacidades individuales.

Esta organización internacional, que inspira el trabajo de otras regionales, adopta un concepto amplio, enfocado sobre un extenso abanico de elementos o rasgos para mejorar o aumentar el bienestar de las personas mayores, no sólo de los trabajadores de edad avanzada y no sólo, por tanto, en relación con su participación en el mercado de trabajo.

Por el contrario, la OCDE (*Live longer, Work longe*r, France, 2006) asume un concepto restrictivo, orientado a la actividad productiva, cuando lo define como "la capacidad de las personas, a medida que se hacen mayores, para llevar una vida productiva en la sociedad y la economía". De ahí que recurrentemente haya propuestas de esta organización sobre "vidas laborales más largas y mejores". Últimamente puede consultarse el documento de la OCDE "*Recommendation of the Council on Ageing and Employment*" (2015), con orientaciones hacia los Estados y los empresarios de cada uno de los países.

Y la UE, en el *Año del Envejecimiento activo*, 2012, se alinea con la OMS, adopta un concepto amplio, sin perjuicio de que, como veremos, se haya hecho especial hincapié en una de sus dimensiones. En el documento sobre "*La aportación de la UE al envejecimiento activo y a la solidaridad entre las generaciones*", se indica las tres dimensiones sustanciales del envejecimiento activo: 1) Envejecimiento activo y empleo, con el objetivo de lograr la permanencia en el mercado de trabajo de las personas de más edad; 2) Envejecimiento activo y protección social, en especial, la Seguridad Social, con el objetivo de integrar la dimensión de la edad en la articulación del sistema de protección social, en especial de aquellas contingencias que responden a la necesidad derivada del cese, temporal o definitivo, del trabajo; 3) Envejecimiento activo y salud, integrando un enfoque basado en el ciclo de la vida para conseguir un envejecimiento saludable. Y en los tres ámbitos se conecta con los principios y valores que sustentan la UE y, lo que es más importante, para un jurista, con el Derecho de la UE, en el marco de sus competencias legislativas en torno a los derechos fundamentales reconocidos en los Tratados (en especial el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de edad) y de sus competencias de coordinación sobre la política social y la de protección social.

En este sentido, confluyen en esta materia las diversas opciones que las normas comunitarias describen como competencias de las instituciones comunitarias y de los Estados Miembros, respectivamente. En la actualidad a través del Método Abierto de Coordinación (MAC), definido como un método de naturaleza eminen-

temente político-administrativa y no creadora de Derecho, afrontando sus líneas de trabajo desde una perspectiva no vinculante jurídicamente, con respeto a los principios de subsidiariedad y de competencia, propios de los Estados Miembros y encaminados a definir políticas nacionales tanto en materia de empleo como de protección social (MORENO, F., 2016, pág.40). Y con proyección tanto en las políticas de empleo (Título IX del TFUE), competencia de los Estados Miembros en el marco de una estrategia comunitaria coordinada (art.145 y ss TFUE) y supervisión por las instituciones comunitarias, en particular, por la Comisión Europea y el Consejo, que se esfuerzan por facilitar el aprendizaje mutuo entre Estados miembros sobre la promoción de más y mejores empleos en la UE; de ahí que la denominada Estrategia Europea de Empleo establezca un marco para que los países de la UE compartan experiencias, aprendizaje e ideas en materia de política de empleo, mientras que la Comisión aporta un análisis general y recomendaciones, en base hoy a los arts. 148 y 149 TFUE.

Como en el ámbito de la protección social y la inclusión social, donde el MAC abarca las pensiones, la asistencia sanitaria y la atención de larga duración, además de la inclusión social. Ofrece a los Estados miembros: 1. Objetivos comunes. 2. Indicadores comunes para medir los progresos. 3. Un marco de presentación de informes. 4. Indicadores de referencia para comparar los resultados e identificar las mejores prácticas. Téngase en cuenta que el art.153 TFUE expresa que las instituciones comunitarias "apoyarán y complementarán" la acción de los Estados Miembros, entre otros, en los ámbitos de la seguridad social y protección social y en la modernización de los sistemas de protección social, advirtiendo que las disposiciones adoptadas en virtud de ese precepto, " no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social". De modo que, conforme al art.156 TFUE, "con el fin de alcanzar los objetivos expuestos en el artículo 151, y sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados, la Comisión fomentará la colaboración entre los Estados miembros y facilitará la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social tratados en el presente capítulo", particularmente en las materias relacionadas con, entre otras, empleo y seguridad social.

En definitiva, tanto el envejecimiento activo en el mercado laboral y el envejecimiento activo en la comunidad como el envejecimiento saludable se ven afectados por los sistemas de protección social y las cuestiones asociadas a la pobreza y la exclusión social, que son competencia de los Estados Miembros. Sin embargo,

la UE realiza una importante aportación respaldando las reformas mediante la definición de objetivos comunes y un proceso de aprendizaje mutuo.

Es importante por tanto concluir a este respecto que no hay un Derecho comunitario de empleo ni un Derecho comunitario de protección social, y tampoco, por tanto, un Derecho comunitario sobre Envejecimiento Activo, que establezca reglas mínimas, armonizadoras para todos los Estados Miembros, que, por otro lado, y pese a sus competencias legislativas en la ordenación de las que considere sus políticas nacionales sobre empleo y protección social, confluyen en objetivos y prioridades marcadas por la estrategia comunitaria de coordinación. Volveremos sobre esta cuestión más adelante.

-¿Cuál es su objetivo?: Conseguir la participación activa de las personas de más edad en los asuntos sociales, económicos, culturales y cívicos, teniendo en cuenta que, desde la perspectiva socioeconómica, se han de valorar los tres aspectos de ese entorno que tienen un particular efecto en la participación activa, a saber, rentas, trabajo y protección social.

-¿Cuál es el enfoque que responde a su carácter heterogéneo? : Prevención y transversalidad, de modo que la diversidad de significados del término "envejecimiento activo" hacen muy difícil el objetivo de encontrar mínimos comunes que lo identifiquen en comparación de las políticas que lo implementen sean a nivel internacional o nacional.

La transversalidad requiere de la adopción de un modelo integrado e integral sobre envejecimiento activo. Integral, global, en el conjunto de sus vertientes, que, integradas, interrelacionadas, son las que definen el envejecimiento activo todas sus dimensiones.

Sin perjuicio de esas otras perspectivas, y con fundamento en que el factor esencial de la integración social y económica de las personas es el empleo y la ocupación, es decir, que se trata de un instrumento o vía esencial para participar y contribuir a la sociedad siendo fuente de identidad social (HUNT, 2005, pág.55, 147), deviene esencial en el modelo integral e integrado de envejecimiento activo la dimensión de participación activa de las personas que, por razón de edad (y agravada por otras circunstancias concurrentes), tienen especiales dificultades en mantener su puesto de trabajo porque, entre otras considera-

ciones, se les ha percibido como un coste (económico, directo e indirecto) en las empresas y éstas son reacias a que haya interferencias externas en su organización de la actividad productiva. Además de significar un coste para los sistemas de seguridad social, si éstos se conciben sólo como compensadores de la salida prematura del mercado de trabajo, percibiéndose por todos los actores implicados (poderes públicos, partes sociales, propios trabajadores) como una situación normal o propia del sistema productivo.

Desde esta orientación, debe advertirse que una visión reduccionista del envejecimiento activo enfocado sólo en el empleo con el objetivo de retrasar la salida hacia la jubilación no será el único, ni fundamental, mecanismo para lograr el objetivo (WHITE, S., 2004; MOULAERT and BIGGS, 2012). Por eso, la orientación inicial comunitaria trasciende desde el que podía denominarse en un primer momento como envejecimiento activo "en" el empleo hacia el envejecimiento activo "desde" el empleo; desde la modernización o adaptación (adecuación) del sistema de pensiones, a su sostenibilidad.

En nada extraña, por tanto, que desde el Consejo Europeo de Estocolmo (2001) se impulsara como objetivo prioritario abordar el reto demográfico elevando las tasas de empleo, reduciendo la deuda pública y adaptando los sistemas de protección social, incluidos los sistemas de pensiones, y fijándose como objetivo aumentar la tasa media de empleo de los hombres y mujeres de más edad (55-64 años) hasta el 50% en 2010.

Objetivo que se reitera en el Consejo Europeo de Barcelona, 2002, insistiendo en el que desde entonces se entiende como complementario del mismo, a saber, el impacto negativo en el sistema de pensiones de un abandono prematuro del mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada. A partir de ese momento, la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, vinculada a la promoción e incentivo de un envejecimiento activo en el empleo aparecen como elementos inescindibles para responder al desafío que planteaba el envejecimiento de la población,

La convergencia desde entonces entre las políticas de empleo y la de pensiones a través del envejecimiento activo en el empleo, en el mercado de trabajo, orientó la estrategia europea hacia la búsqueda de incremento de la tasa de empleo a través del retraso de la salida del mercado de traba-

jo. Objetivo que requería de acciones en el Sistema de protección social, en especial, del de la Seguridad Social para reconfigurar contingencias que giran en torno al tránsito empleo-desempleo y empleo-jubilación, es decir, aquellas ideadas históricamente como respuesta al advenimiento de una necesidad, el cese en el trabajo, a través de prestaciones económicas (y técnicas), las denominadas rentas de sustitución, que suplen la pérdida de rentas de trabajo. Reconfiguración que inicialmente se orientaba hacia la articulación de medidas, que bajo el eufemismo de "modernización y adecuación", se configuraban como restrictivas del cese anticipado, en particular, desincentivando y penalizando los mecanismos de jubilación anticipada en las empresas, utilizados como instrumento de reestructuración de plantillas; eliminando incentivos fiscales del retiro anticipado; en fin, modificando o adaptando el sistema de pensiones para ponerlo al servicio de esa política de envejecimiento activo en el empleo con un enfoque más orientado hacia la reducción del retiro temprano con la finalidad de que fuera rentable permanecer en el mercado de trabajo para retrasar el cese anticipado de la vida profesional o laboral.

Con el paso del tiempo, y después de constatar que ese inicial enfoque no lograría el resultado previsto a corto y medio plazo, se replantea para avanzar hacia el envejecimiento activo "desde" el empleo, adecuando de nuevo el sistema de pensiones a ese objetivo. No se trataba tanto de desincentivar el cese anticipado como de incentivar el empleo, y desde esta perspectiva se insistía en un planteamiento global desde el principio de igualdad de oportunidades en el empleo y en la ocupación, exigiendo de los poderes públicos una política global de empleabilidad con el objetivo de remover los obstáculos y los aspectos adversos y contrarios a la edad que aún se percibían (y perciben) en la organización del trabajo, en la promoción, retribución, acceso a la formación y prácticas de contratación, con el fin de promover la calidad en el empleo y en un empleo de calidad adaptado al factor de edad, adaptando las condiciones de trabajo y empleo a las necesidades, habilidades y capacidades de las personas que conforman el colectivo de edad avanzada. E implicando y sensibilizando a todos los actores (en especial a empresarios y partes sociales) para su efectiva implicación en la estrategia que otorgara confianza en el trabajo de los mayores en un momento de crisis económica y de empleo que afecta también a otro colectivo importante de la población, el de los jóvenes, exigiendo articular

aquel principio, el de igualdad de oportunidades, con el de solidaridad intergeneracional.

Este nuevo enfoque requería también de una visión más amplia e integradora de lo que hubiera de entenderse por modernización y adaptación del sistema de protección social. La "adecuación" y "sostenibilidad" de ese sistema, en especial, del de pensiones y aún más específicamente del sistema de jubilación, no es un objetivo nuevo en la estrategia europea y en las que han venido desarrollando los países de la UE a lo largo de estos años, pero sí es cierto que, no habiendo dado el resultado esperado en algunos países, por ejemplo España, las medidas propuestas hace más de una década para incrementar la tasa de empleo y la de permanencia o duración de la vida laboral, la adecuación de las pensiones requería de medidas para impulsar el aumento de la población activa y, en consecuencia, el aumento de ingresos que requiere el sistema.

La que desde finales de los años 90 del SXX las instituciones comunitarias denominaban modernización del sistema de pensiones en relación con el empleo puede entenderse como adaptación a los cambios estructurales en el mercado de trabajo (empleos más precarios, trabajo a tiempo parcial, carreras discontinuas…), se identifica a comienzo de la década de 2000 (Comunicación de la Comisión sobre "Evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo: pensiones seguras y viables") con el lema "making work pay", es decir, "hacer que trabajar sea más rentable", para fomentar la empleabilidad y los desincentivos intrínsecos al trabajo, proponiendo reformar los sistemas de pensiones con un enfoque activo y positivo para afrontar el reto del envejecimiento demográfico.

De este modo "modernización" puede entenderse en sentido amplio como conjunto de medidas que permiten asegurar la adecuación social, la viabilidad financiera y la capacidad de adaptación a la evolución de las necesidades para que los sistemas faciliten la actividad profesional y el mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo prolongando su vida laboral, tal y como se propone en los documentos comunitarios sobre "pensiones" desde mediados de la primera década de 2000 hasta la actualidad, bajo el lema "pensiones adecuadas, seguras y sostenibles", tal y como se describe en el Libro Verde (2010) y el Libro Blanco (2012).

En este proceso han de quedar integrados todos los mecanismos públicos ideados desde la protección social, no sólo, por tanto, la pensión de jubilación, incluida así la protección por desempleo, las pensiones en general y el sistema de salud. Y, en consecuencia, la modernización o adaptación del sistema integral e integrado exige su reformulación desde la que se ha denominado "transiciones laborales o profesionales" (MARTIN,P., 2011), es decir, la instrumentalización de las protección social a favor del empleo, como mecanismo para hacer realidad la transición entre desempleo, empleo y jubilación. Lo que, como veremos más adelante, exige, no políticas meramente compensadoras del cese en el trabajo, sino de políticas alternativas de protección social, en concreto, del Sistema de Seguridad Social, que faciliten la transición entre desempleo y empleo y entre empleo y jubilación. Volveremos sobre esta cuestión.

3. LAS RESPUESTAS: LAS POLITICAS NACIONALES Y SUS RESULTADOS EN LAS TASAS DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

Atendiendo al método coordinado de acciones de la política social, en especial la de empleo, y atendiendo a la competencia exclusiva de los países de la UE en el diseño de su respectivo sistema de pensiones, cada país ha ido avanzando en la consecución de los pilares básicos que definen hoy la Estrategia Comunitaria, Europa 2020, *como estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década., para contribuir a que la UE y sus Estados miembros generen altos niveles de empleo, productividad y cohesión social.*

Desde 2004 las instituciones europeas analizan los índices de empleo de las personas de mayor edad (55-64 años), clasificándose entonces a los países de la UE en tres grandes grupos en relación con el objetivo de la tasa de empleo fijado en el Consejo de Estocolmo, que recuérdese, se orientaba hacia la consecución de un 50% en 2010: los que en ese momento ya habían alcanzado o estaban muy cercanos en conseguir ese 50%; lo que estaban muy alejados de ese objetivo con tasas de empleo inferiores al 35%; los intermedios, entre los que se encontraba España, por encima del 35% (en concreto España estaba entonces en el 39,2%), estando entonces en nuestro país la edad media de salida del mercado de trabajo en los 60,3 años, muy por debajo de la edad ordinaria de jubilación prevista entonces a los 65 años.

Posteriormente en 2013, se reclasifica a los países, incluyendo cuatro grupos, distribuidos en función del incremento de la tasa de empleo a lo largo de estos diez años. España aparece en el Grupo IV, los denominados *The laggards*, es decir, lo que no habían alcanzado aún el objetivo de Estocolmo y que habían avanzado menos que la media de la UE, fijada en 9,6% (en este grupo se incluyen entonces además a Grecia, Francia e Italia). Lo que más llama la atención es que países que en 2001 se encontraban en el mismo grupo de España (Alemania, Holanda y Finlandia) consiguieron alcanzar y sobrepasar el objetivo de Estocolmo (con un incremento porcentual de entre casi un 20% y un 10,5%). Alemania pasó de un 37,9% en 2001 (por debajo de España entonces) a un 57,7% en 2010.

En ese año, 2010, año final del objetivo de Estocolmo, la tasa de actividad de las personas de 55 y más años en España estaba en el 43,6%, casi cinco puntos por debajo de la UE (48,4%). El incremento porcentual en nuestro país entre el 2001 y el 2010 fue del 4,4%, también por debajo de la media de la UE (fijada en 9,6%). Apreciándose entonces también un aumento de la edad media de salida del mercado de trabajo fijada en 62,3 años, edad media próxima a países entonces como Alemania y Dinamarca.

Resaltable también que entre 2010 y 2012 no hubiera variación apreciable en nuestro país porque si durante 2011 la tasa de empleo del grupo de edad entre 55-64 años aumentó al 44,5%, en 2012 descendió al 43,9%, a casi niveles de 2005.

A partir de este año, y hasta la actualidad, según datos registrados a 12/10/2016, se aprecia una aumento de la tasa media de actividad de la Europa 28 al 53,3% y también en España, que, aunque sigue estando por debajo de la media, alcanza el 46,9% . Se incrementa también la edad de retiro real, siendo la media de 64 años y 33, mientras que según datos de la Seguridad Social, la edad media de alta inicial de jubilación en 2016 es de 63,5 años los hombres y 64,2 las mujeres; lo que quiere decir que aún hay un incremento considerable de la jubilación anticipada.

Interesan también datos referidos a la compatibilidad de pensión y trabajo en España son: 2013, 9094 jubilados; 2014, 18.066; 2015, 25.086 jubilados. Y los relativos a la jubilación parcial en España, 8,8% frente a los que acceden a la jubilación anticipada voluntaria, 23%

País	Grupo 2004	Grupo 2010	Tasa 2001	Tasa 2012	Tasa 2015	Planteamiento
ESPAÑA	INTERM. (por encima del 35%)	IV (Laggards)	39,2%	43,9%	46,9%	Flexibilidad al final de la vida laboral
ALEMANIA	INTERM	II (Suparssing)	37,9%	61,5%	66,2%	Formación, capacitación, aprendizaje
FRANCIA	MINIMO (por debajo del 35%)	IV (Laggards)	31,9%	44,5%	48,7%	Flexibilidad al final de la vida laboral
GRAN BRETAÑA	MÁXIMO	I (Vanguards	52,2%	58,1%	62,2%	Eliminación de barreras

Compárense los datos de los países con los nórdicos: Noruega (72,2%), Suecia (74,4%), Islandia (84,8%), Finlandia (60%). Y con Holanda 61,7% y Dinamarca (64,7%).

El aumento de la tasa de ocupación (como objetivo) puede provenir de medidas restrictivas o desincentivadoras del cese anticipado o a través de medidas incentivadoras de la permanencia con el objetivo de conseguir que la igualdad de oportunidades en el empleo y en la ocupación sea un objetivo real y efectivamente eficaz. No se trata sólo de comparar entre países la ratio de empleo de los trabajadores de edad avanzada sino insistir en la prolongación efectiva de su trabajo o empleo. Incrementar la permanencia requiere de una apuesta efectiva por todos los actores implicados por la calidad del empleo, es decir por adaptar las condiciones de trabajo y empleo a las necesidades, habilidades y capacidades de las personas que conforma el colectivo de trabajadores de edad avanzada.

¿Por qué estas diferencias entre países? Como veremos posteriormente, no se aprecian medidas muy diferentes en la actualidad entre los países de la UE, incluida Noruega e Islandia. Todos los países se enfrentan, en mayor o menor medida a los mismos retos sociales, económicos y demográficos, y atendiendo a sus propias particularidades, están adoptando reglas en una línea muy similar si atendemos a la protección social, en particular, a la que refiere al modelo o sistema de pensión de jubilación.

Tal vez la diferencia fuera de enfoque directo, integral e integrado sobre el envejecimiento activo, adoptando medidas preventivas a largo plazo que implicaran a todos los actores sociales y económicos, por tanto, también a los empresario y a los representantes de los trabajadores, para comenzar a implantar medidas relacionadas con la formación, capacitación, readaptación profesional y con la eliminación de barreras en el empleo y la ocupación y no tanto en medidas flexibilizadoras al final de la vida activa. En este sentido, según se desprende de varios estudios al respecto (NEY, S. 2005), cabe apreciar diferentes enfoques en los planteamientos iniciales nacionales sobre el envejecimiento activo; de este modo, los países nórdicos, que tienen un sistema universal con amplios beneficios, enfocaron el envejecimiento activo en la formación, capacitación y aprendizaje. Los del Noroeste, incluido Reino Unido, en los que el envejecimiento activo se insertó dentro del amplio principio "less elegibility" y por tanto orientado al objetivo de remover los obstáculos o barreras a la participación en el mercado de trabajo, incluida la derivada de la discriminación por razón de edad. Y en fin, los de la Europa continental, más preocupados por asegurar una reforma o modificación de su Estado del Bienestar que les permitiera competir en el mercado global y, en consecuencia, más interesados en introducir flexibilidad al final de la vida activa. Y con antelación, se han abordado también en algunos países una estrategia global, como por ejemplo, en Irlanda (http://health.gov.ie/wp-content/uploads/2014/03/National_Positive_Ageing_Strategy_English.pdf), Gran Bretaña (https://www.gov.uk/government/publications/2010-to-2015-government-policy-older-people/2010-to-2015-government-policy-older-people), Alemania (http://www.healthyageing.eu/sites/www.healthyageing.eu/files/featured/Healthy%20and%20Active%20Ageing.pdf, que lo denomina Envejecimiento Saludable y Activo

4. LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN Y LOS RETOS DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN. MODELOS Y ALTERNATIVAS.

Si analizamos la respuesta institucional desde el sistema de pensiones a los retos del envejecimiento de la población, cabe apreciar tres modelos a los que ha ido paulatinamente respondiendo la política, en especial la de protección social, en nuestro país.

Pueden describirse del modo siguiente: 1) Política tendente a contrarrestar los efectos de ese fenómeno en el sistema de pensiones. Rasgos o caracteres definidores de esa política podrían ser los siguientes:

- Asunción de la salida prematura de la actividad de los trabajadores de edad avanzada como circunstancia ajena al Sistema de protección social, es decir, como situación no provocada por este Sistema.

- Respuesta «paliativa» a sus consecuencias o efectos en el ámbito exclusivo de la Seguridad Social.

- Concreción en medidas normativas de carácter restrictivo (regresivo o de endurecimiento) de los requisitos de acceso y mantenimiento de las prestaciones sociales típicas de protección del cese temporal (desempleo) o definitivo (jubilación) de la actividad. Respecto de estas medidas debe advertirse que no son exclusivas de períodos de crisis económica como tampoco lo es el fenómeno de la salida prematura del mercado de trabajo. Fórmulas de este tipo ha ensayado el legislador español tanto en un contexto de crisis como en uno de recuperación económica (recuérdese, por ejemplo, la «Ley de Pensiones» de 1985 y la «Ley de Consolidación y Racionalización» de 1997, respectivamente) y se concretaron en modificaciones restrictivas en materia de requisitos de acceso (en especial del que refiere al período de cotización), cuantía y duración de la prestación de desempleo y período de cotización, cálculo de la base reguladora y cuantía de la pensión de jubilación, que, al menos formalmente, bajo la apariencia de respuesta necesaria a los principios de equidad y contributividad del Sistema, penalizaban una situación, la del cese precoz y definitivo de los trabajadores de edad avanzada, a la que, en la mayoría de los casos, se ven abocados involuntariamente y no resuelven, como es obvio, el problema demográfico y sus implicaciones sociales. Se trata, en definitiva, de medidas con un objetivo priori-

tario, a saber, la reducción del coste del descenso de la tasa de ocupación de los trabajadores de edad avanzada en los regímenes de protección social

2) Política de compensación de la pérdida de empleo de los trabajadores de edad avanzada. Rasgos caracterizadores de esa política podrían ser los siguientes: i) A diferencia del supuesto anterior, serían medidas adoptadas desde el propio Sistema de pensiones no para contrarrestar los efectos negativos del cese prematuro en dicho Sistema (y los efectos del envejecimiento de la población), sino para compensar el abandono de la actividad de los trabajadores de edad avanzada en respuesta a una determinada política activa o de fomento del empleo. Serían, por tanto, el reverso de la misma. ii) Pero, como en el supuesto anterior, hay también una asunción del cese precoz no pretenden, pues, estas medidas modificar o transformar en sentido contrario la situación aunque ahora bajo la perspectiva de un sacrificio necesario del derecho al trabajo de estos trabajadores en beneficio de «otros más precisados de verlo satisfecho» (jóvenes, fundamentalmente). Esta política pasiva de empleo (o política compensadora de la pérdida de empleo) se ha puesto en práctica a lo largo de estos años tanto en España como en otros países de la Unión Europea (Francia, Alemania o Países Bajos) como respuesta a la crisis económica y su paralela crisis de empleo. Ahora bien las fórmulas institucionales adoptadas (desde el propio Sistema de Seguridad Social) ni han sido unívocas ni han producido el mismo efecto con las mismas dimensiones. En este sentido, puede concretarse la respuesta institucional «compensadora» en dos tipos de medidas: a) Unas de articulación de una protección social específica para estos trabajadores al margen de (o además de) una regulación flexible de la pensión de jubilación. Este es, por ejemplo, el caso de Francia, donde el Sistema de Seguridad Social estableció una contingencia nueva, la de «pre-retiro» o «prejubilación», al margen del subsidio de desempleo y de la pensión de jubilación, con una prestación específica consistente, básicamente, en una renta de sustitución entre el momento en que se cesa en la actividad hasta el momento en que se comienza a percibir una pensión de jubilación, sea o no anticipada b) Otras, de carácter normativo también pero limitadas a introducir modificaciones en contingencias ya existentes en el sistema de Seguridad Social para proteger a los que cesan definitiva o temporalmente en el trabajo. Es el caso, por ejemplo, de España y las medidas de carácter normativo que ensayó el legislador tanto en el régimen jurídico de las diversas modalidades de la pensión de jubilación (en concreto, regulación flexible de la jubilación anticipada en compensación de la jubilación forzosa) como en el del desempleo

(a través del mecanismo limitado del subsidio especial para los trabajadores de edad madura o avanzada, en este caso con duración prolongada hasta alcanzar la edad para acceder a una pensión de jubilación, ligado, como se sabe, a la necesaria demostración de la situación de necesidad del perceptor). Respecto de los efectos de estas diferentes fórmulas compensadoras del cese precoz de la actividad de los trabajadores de edad avanzada en el ámbito de la protección social y de la productividad y del empleo debe advertirse que: Primero, han supuesto un esfuerzo financiero, un coste económico para el Sistema de Seguridad Social que ha tenido que enfrentarse con un mayor número de beneficiarios de las prestaciones durante más tiempo. Segundo, en muchos casos han incidido negativamente en la «carrera de seguro» del propio trabajador afectado. En efecto, en un Sistema como el nuestro, esencialmente contributivo, el acceso adelantado a una pensión de jubilación o la regulación restrictiva del subsidio por desempleo ha contribuido a que estos trabajadores obtengan una prestación económica más reducida, pese a las sucesivas revalorizaciones, que van a percibir prolongadamente en el tiempo. Tercero, muchas de esas medidas «compensadoras» (en especial, las que refieren a la pensión de jubilación), ensayadas desde una política de empleo cuyo objetivo era expulsar del mercado de trabajo a los mayores, no han tenido un resultado positivo en el reparto y distribución de empleo estable respecto de aquellos otros trabajadores que, en virtud de circunstancias personales (sexo, minusvalía o edad), padecen dificultades para el empleo y la ocupación y a los que esa política identifica como destinatarios prioritarios. Cuarto, se prolongaron en el tiempo, tal vez excesivamente, tras haberse superado el contexto de crisis económica donde nacieron. Quinto, en aquellos países, como Francia, que se han decantado por una protección social específica para estos trabajadores, el recurso masivo a las denominadas «prejubilaciones» ha contribuido a reforzar la tendencia, ya demasiado marcada, de las empresas a desprenderse prioritariamente de los trabajadores de mayor de edad. Con lo que, estas medidas han provocado el efecto preocupante de identificar la expulsión del trabajo de estos trabajadores como uno más de los mecanismos con los que pueden contar las empresas haya o no razón justificada para ello para reestructurar y organizar su plantilla.

3) Política alternativa para los trabajadores de edad avanzada. Rasgos caracterizadores de esta política podrían ser los siguientes: a) A diferencia de los supuestos anteriores, su objetivo prioritario no es asumir y, por tanto, siquiera compensar, la pérdida de empleo de estos trabajadores. b) Pretenden, por el contrario,

transformar esa situación como respuesta necesaria a una nueva política activa de empleo, entre cuyos destinatarios se encontrarían también los trabajadores de edad avanzada. Se identificaría a éstos como uno más de los grupos de población con especiales dificultades de empleo y ocupación que debe ver satisfecho su derecho al trabajo. c) Pretenden, por último, con independencia del contexto económico existente en el momento de su puesta en práctica, responder o luchar contra el problema del envejecimiento de la población en el convencimiento de que sus implicaciones sociales (en especial, en el ámbito de la protección social) exigen aun más en países con población muy envejecida un esfuerzo institucional para lograr que las fronteras entre la actividad y la inactividad de estos trabajadores coincida, cuando menos, con la edad de «inactividad pensionada», prevista en los diferentes ordenamientos jurídicos. Esta política alternativa o incentivadora de un retraso de la edad de abandono de la actividad de estos trabajadores, en su dimensión de respuesta al envejecimiento de la población ligada a nueva política activa de empleo, debe contemplarse desde una doble perspectiva, a diferencia de lo que ocurre con otros sectores de la población activa que padecen también dificultades de empleo. Lo que en definitiva, nos lleva a distinguir los dos aspectos siguientes de esta Política de empleo: a) Política de empleo como «política de mantenimiento» de la actividad laboral (o política de no abandono de la actividad). Se definirían así el conjunto de medidas «preventivas» de la expulsión del mercado de trabajo. b) Política de empleo como «política de reinserción» en la ocupación tras un período más o menos largo de inactividad o paro. Se integrarían en esta política todas las medidas «reparadoras» de la exclusión o cese si éste se ha producido. Estas medidas «preventivas» y «reparadoras» pueden ensayarse desde el Sistema de Seguridad Social. Dicho de otra forma, el sistema de protección social de la inactividad, sea temporal (desempleo) o definitiva (jubilación), puede ponerse al servicio de esa política de empleo como, por cierto, hace ya bastantes años ha acontecido en el seno de la Unión Europea. En efecto, Suecia uno de los países que con mayor antelación ha padecido un envejecimiento paulatino de su población ha invertido un esfuerzo extraordinario en medidas alternativas al cese precoz de la actividad de los trabajadores de edad avanzada con resultados muy positivos (era y sigue siendo uno de los países de la Unión Europea con el índice o tasa de ocupación de estos trabajadores más elevada) en lo que se refiere a su «política de mantenimiento» (en concreto a través de la pensión de jubilación parcial) y más limitados en su «política de reinserción».

5. HACIA UNA POLÍTICA ALTERNATIVA ORIENTADA AL ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN ESPAÑA

A la pregunta: ¿se ha orientado la política en nuestro país hacia una alternativa con objetivo de envejecimiento activo?. Se podría afirmar que no hasta bien avanzada la segunda mitad del SXXI.

Es cierto que, recurrentemente, ha habido una orientación a la que podríamos definir como "permanencia en activo" en relación con el sistema de pensiones, en particular, con el Sistema de Jubilación. Basta, al respecto, hacer un repaso del Pacto de Toledo, en su versión inicial y posteriores.

Así, el Pacto de Toledo, en su Recomendación 10ª disponía:

"La edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo, el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido y sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación en los 65 años, resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto, cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión. De igual modo, se mantendrán los sistemas de jubilación anticipada ligados a los contratos de relevo y de sustitución ya previstos en la legislación vigente".

En la primera década del SXXI no se apuesta formal y materialmente por una estrategia global en torno al envejecimiento activo. De nuevo, la referencia es el Pacto de Toledo, en su versión de 2003, Recomendación 11, que apostaba entonces por medidas para fomentar prolongar la actividad laboral, incluso de aquellos que optaran por mantenerse en el mercado de trabajo una vez alcanzada la edad a la que podían acceder a la pensión de jubilación, atendiendo a las ventajas que esto tenía para ellos su entorno y la sociedad, que de esta forma podría aprovechar la experiencia y los conocimientos de estos trabajadores, sin dejar a un lado los efectos positivos para el Sistema de Pensiones. Esas medidas eran las siguientes: evitar cualquier tipo de discriminación por razón de edad que tenga por consecuencia la expulsión prematura del mercado de trabajo de trabajadores con plenas facultades

físicas y psíquicas para continuar desarrollando su labor (lo que significa apostar por la derogación de la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación); desincentivar las jubilaciones anticipadas, con atención a las circunstancias específicas en torno a la edad de jubilación atendiendo a determinadas formas de trabajo y colectivos por razón de su actividad o grado de discapacidad, mantener la figura del contrato de relevo y de sustitución (jubilación parcial y jubilación flexible a los 64 años)

Para concluir en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, 2011, Recomendación 12, que reitera la prolongación de la vida laboral de los ciudadanos como un objetivo necesario y deseable, proponiendo medidas para incrementar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, en el marco de la estrategia europea, aludiendo tanto a medidas desincentivadoras del abandono prematuro y otras incentivadoras de la permanencia en el empleo. Se articulan medidas de diverso signo, unas más orientadas hacia una política alternativa mientras otras recuerdan a medidas propias de una política desfasada de contrarrestar y de compensación…., observándose al respecto un precipitado de recomendaciones que parecen más añadidos que respuesta integral o integrada desde el sistema de protección social al reto del envejecimiento de la población para responder al objetivo de prolongación de la vida activa en un contexto de cohesión social y económica que ha de procurar que las pensiones, en especial, las de jubilación sean sostenibles, adecuadas y seguras.

Reconducidas las orientaciones del Pacto de Toledo y en previsión de un nuevo acuerdo que en el futuro próximo actualice, modifique o reformule alguna de sus orientaciones, convendría atender a lo siguiente:

1) Incluir una recomendación específica sobre envejecimiento activo

2) Precisar que el envejecimiento activo "desde" el empleo es la vía para la adecuación y sostenibilidad de las pensiones

3) Incorporar la prohibición de discriminación por razón de edad y la igualdad de oportunidades en el empleo y en la ocupación, en sentido amplio, incluyendo formación y readaptación profesional como principio básico que oriente todas las medidas

4) Incorporar el principio de solidaridad intergeneracional

5) Promoción de la permanencia como objetivo principal del envejecimiento desde el empleo

6) Gestión de la edad en el sistema de jubilación, replanteado su significado en la actualidad y proponiendo modificación de su régimen jurídico.

Coincidiendo casi en el tiempo, el Gobierno de entonces, si bien limitadamente, asume las orientaciones del Pacto de Toledo y las de las instituciones comunitarias. Recuérdese, la Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (*Estrategia 55 y más*). Sin embargo la propuesta no recogía una política integral de envejecimiento activo en todas sus vertientes, sino, como se anunciaba y desarrollaba su contenido, una Estrategia "para el empleo" de los trabajadores de edad avanzada, que se fijaba expresamente en la de 55 y más años (edad inicial que, conforme a los documentos comunitarios desde inicios del 2000, identifica a los que han de entender como tales, trabajadores de edad avanzada –older workers-) aunque alguna de las propuestas se enfocaban sobre una edad inferior, 45 y más años. Las líneas de actuación que proponía se clasificaban en tres grandes bloques, mantenimiento del empleo, condiciones de trabajo y reincorporación al mercado de trabajo en caso de pérdida de empleo y se completaban con la coincidente en el tiempo, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, que reproducía casi literalmente las propuestas de las Directrices para el Empleo adoptadas por las instituciones europeas y la de la Estrategia 2020 de la Comisión Europea, sobre todo la tendente a alcanzar el objetivo de incremento de la tasa de empleo de la población entre 20 y 64 años (70%) y la que se expresa como calidad en el empleo.

Posteriormente, en 2013-2014, se aprueban, primero el R.Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, bajo el título "medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo", en el que se adoptan medidas orientadas a la adecuación y sostenibilidad de las pensiones, es decir, relacionadas con el efecto del envejecimiento en la jubilación, entre las que se encuentran las relativas al incremento de la edad de jubilación, y otras, se dice, con el objetivo de contribuir al envejecimiento activo desde la política de empleo y la de Seguridad Social, con actuaciones relativas a la racionalización del sistema de protección por desempleo, en el sistema de jubilación (jubilación anticipada, jubilación parcial, compatibilidad entre vida activa y pensión) y a la prohibición de discriminación por razón de edad en la fase de salida de la prestación laboral.

Y en 2014, el Real Decreto 751/2014 de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y el Marco de

Actuación para las Personas Mayores http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicasocial/documents/marco%20de%20actuacion%20para%20las%20personas%20mayores.pdf ; lo que podría definirse como estrategia nacional sobre envejecimiento activo y saludable. Propuesta que, a diferencia de la de 2011, puede entenderse que es completa y transversal, como medidas que se han de orientar en torno a los cuatro pilares que la sustentan: empleo, participación en la sociedad, vida independiente y no discriminación e igualdad de oportunidades.

Desde la perspectiva que interesa a este trabajo, empleo y no discriminación interrelacionan con el sistema de protección social, entendido en sentido amplio, englobando los tres ejes que la definen, sistema de seguidad social, sistema de salud, sistema de asistencia social y servicios sociales.

El empleo y la protección social en sentido estricto, seguridad social, se vuelven a conectar atendiendo a uno de los colectivos de personas mayores, el de los trabajadores de edad avanzada y, desde esta perspectiva, en torno a uno de los objetivos fundamentales, el del incentivo de la prolongación voluntaria de la vida laboral, que requiere una visión integral de la jubilación como contingencia del Sistema de Seguridad Social; y, por otro, el de la reinserción profesional a través de mecanismos activos de protección por desempleo que inviertan más en la cualificación y formación profesional. Y entre ambas, la orientada a preparar el tránsito a la jubilación específica y una flexibilización de la actividad y condiciones de trabajo, apostando por el retiro gradual, el trabajo a tiempo parcial, los horarios flexibles y el trabajo voluntario o comunitario.

En este sentido, se aglutinan medidas que hoy conocemos y que se articulan a través de los diferentes tipos o modalidades de jubilación, ordinaria, postergada, anticipada, que requieren de una visión integral en respuesta al objetivo de envejecimiento activo pero también al de sostenibilidad y adecuación de las pensiones.

La protección social es mucho más que la Seguridad Social propiamente dicha, y en marco de los principios rectores de la política social y económica se han de adoptar medidas que integren la protección de la salud y la asistencia social y los servicios sociales. Desde esta perspectiva, y sin perjuicio de las acciones que al respecto deban procurar los poderes públicos, se requiere la colaboración y coordinación de acciones de entidades públicas y privadas que, cualquiera que sea su orientación, con o sin ánimo de lucro, dediquen sus esfuerzos a conseguir que los

ciudadanos envejezcan saludablemente. Sin olvidar el ocio y la cultura, el acceso a las TICs, la formación y educación a todos los niveles, la formación como cuidadores no profesionales, los servicios sociales orientados a teleasistencia, asistencia a a domicilio, promoción de centros de día y residenciales,

Se constata también que en la actualidad las estrategias trascienden el ámbito nacional y hay CCAA que han elaborado sus propuestas de acciones a través de lo que denominan también estrategia. Tales, como por ejemplo, País Vasco, Estrategia Vasca sobre Envejecimiento Activo (2015-2020); o Galicia, Estrategia Gallega de Envejecimiento Activo desde la Innovación 2016-2020

Balance de estas medidas en relación con las propuestas que a lo largo de estos años hemos venido avanzando en torno al envejecimiento activo. Comiéncese por afirmar lo conseguido, primero, que se haya contribuido a lo largo de estos años con un trabajo y esfuerzo de diferentes sectores, orientaciones y perspectivas (sociológica, económica, médica, asistencial, y por supuesto jurídica) a conseguir que España contara con una estrategia o conjunto integrado de medidas en torno al envejecimiento de la población procurando que sea saludable y activo.

Que se reconozca como principio orientador el de igualdad de trato e igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida por razón de edad. Lo que requeriría una medida legislativa que a modo de la de discapacidad o de género, aglutinara las reglas jurídicas que deberían articularse para la consecución de lo que es un valor, principio y derecho constitucional.

Que se haga hincapié en la perspectiva del empleo y de la protección social. En este sentido, la puesta en marcha de la política alternativa desde el empleo y la protección social para los trabajadores de más edad requerirá contar con reglas precisas que definan el "Derecho de los Mayores" (Elder Law), en el que las diferencias de trato por razón de edad no esté orientado tanto a la protección (contra…) como a la integración social y económica, con fundamento en la teoría de la vulnerabilidad (identificando entonces a los ciudadanos mayores como personas vulnerables de padecer exclusión social) y en el principio de solidaridad intergeneracional para avanzar en los patrones normativos relacionados con el contexto social y económico, el objeto de estudio y la autonomía de esta área jurídica en torno al Envejecimiento.

6. CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA ALTERNATIVA DE PROTECCIÓN SOCIAL. AVANCES Y PROPUESTAS

Desde la protección social, la orientación de la política y las medidas que al respecto integren en un futuro el Derecho de los Mayores, debiera cuando menos definir el Sistema de Protección Social en su conjunto, distinguir claramente las tres vertientes que lo integran, la Seguridad Social propiamente dicha, la Protección de la Salud y la Protección Social Complementaria, y en este caso, diferenciando entre un sistema de protección social complementaria pública y un sistema de protección social complementaria privada.

Desde la perspectiva del Sistema de Seguridad Social, se debe integrar la edad como factor que permita replantear la finalidad de alguna de las prestaciones del sistema, entre ellas las que giran en torno a la incapacidad (temporal y permanente) para el trabajo y al que se describe como cese (temporal/definitivo), desempleo y jubilación. Se trata, en definitiva, de analizar el modo en que las prestaciones de Seguridad Social de tipo contributivo deben aplicarse sobre el trabajador en edad avanzada para obtener la necesaria prolongación de la vida laboral de trabajadores en las mejores condiciones posibles, de salud y calidad en el empleo.

6.1. Planteamiento sobre la incapacidad para trabajar

Por lo que refiere a la incapacidad para trabajar, en ningún caso debe entenderse que la edad es causa de incapacidad que permitiera por el sólo hecho del advenimiento de la misma propiciar que el empresario la utilizara como razón para proceder a la extinción del contrato de trabajo.

Desde el esquema de protección por el Sistema de Seguridad Social, y en concreto de aquellas contingencias que cubren el estado de necesidad derivado de la que se identifica como incapacidad para trabajar, temporal o permanente, por enfermedad o accidente, sean o no de trabajo, resulta evidente que las consecuencias que se derivan de un estado patológico no son las mismas si las sufre un trabajador que se encuentra en el albor de su vida que el de otro que se encuentra en el último tramo de su actividad laboral.

En este sentido, parece constatado que el envejecimiento es uno de los factores que incrementa la frecuencia de procesos de incapacidad en España, de modo

que la edad debe entrar como elemento coadyuvante en el procedimiento que, al efecto, se prevé en nuestro ordenamiento en la configuración o régimen jurídico de la prestación, tanto en su reconocimiento inicial como en el seguimiento como, en fin, en la conclusión del mismo con la finalidad de reinsertar profesionalmente al trabajador. Así, en el examen de la situación del trabajador debe atenderse inicialmente no sólo a las condiciones físicas, sino también a la edad, para prevenir posibles situaciones de recaída; atender también a la edad en la regulación de la asistencia sanitaria como prestación correlativa a la económica; adoptar medidas preventivas respecto de situaciones de incapacidad (temporal o permanente) con revisiones médicas más frecuentes, especializadas o de mayor profundidad, así como a través de una rehabilitación adecuada a sus circunstancias, y formación especializada y cursos de reciclaje permanente que permitirán adecuar las competencias y habilidades profesionales requeridas para evitar accidentes relacionados con el trabajo, teniendo en cuenta, conforme a la LGSS (art. 80 y ss), que las actividades preventivas, sin perjuicio de su valoración desde el deber de seguridad y salud en el trabajo, se definen como "prestaciones asistenciales" que integran la acción protectora de la Seguridad Social, es decir forman parte del Sistema de Seguridad Social, núcleo fundamental de la protección social, y no de las prestaciones complementarias, públicas o privadas, externas al mismo, entre las que también se encuentran las actividades de asesoramiento a empresas y trabajadores autónomos para la adaptación de sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional.

Desde esta perspectiva, la incursión de las Mutuas Colaboradoras en esas prestaciones asistenciales de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social, de conformidad con el art.82.3 LGSS, está limitada por las competencias del órgano de dirección y tutela de las mismas, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, orientadas a la planificación periódica de las actividades preventivas, sus criterios, contenidos y orden de preferencias, además de evaluar su eficacia y eficiencia. Y desde esta perspectiva, llama poderosamente la atención que, pese al Programa o Estrategia sobre envejecimiento activo, 2014, no se incluya en entre los criterios y contenidos del hasta ahora en vigor Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, a aplicar por las mutuas colaboradoras, aprobado por Resolución de 4 de mayo de 2015, actuaciones concretas y coordinadas en relación con la prevención y asesoramiento en materia de edad como factor coadyuvante en los procesos de incapacidad y posterior rehabilitación.

Materia ésta, la de prevención y asesoramiento, que requerirá de una ley estatal que fije las bases para la actuación de las Comunidades Autónomas en las funciones de coordinación de las actividades de prevención de riesgos laborales, como competencia compartida entre el Estado y las Comunidades, conforme ha declarado el TC en la sentencia 7/2016 de 21 de enero, dictada en Conflicto positivo de competencias planteado por la Generalitat de Cataluña. Bases que exigirá un rango normativo adecuado que fije las condiciones más genéricas de actuación de las Mutuas colaboradoras en la planificación anual de las actividades preventivas.

Aprovechando esa circunstancia de ausencia de norma reglamentaria que desarrolle en la actualidad la previsión legal sobre prestaciones asistenciales preventivas y asesoras en esta materia, debería hacerse mención e integrar el factor "edad avanzada" entre los criterios a valorar en esa acción preventiva y rehabilitadora.

De otro lado, en lo que respecta a la prestación económica de incapacidad temporal, debería plantearse si procede un tratamiento diferenciado de los trabajadores de edad avanzada, especialmente cuando no reunan los requisitos jurídicos exigidos para causar derecho al subsidio, con posibilidad de un tratamiento equiparado a los supuestos derivados de contingencias profesionales; o reuniéndolos, si hubiera que establecer un coeficiente corrector en función de la edad, no tanto de edad cronológica sino de la edad fisiológica que puede ser superior a la real debido al trabajo desempeñado o a otras circunstancias.

Enlazan las propuestas relacionadas con la incapacidad para trabajar con la contingencia de incapacidad permanente porque la edad avanzada, cuanto más avanzada sea en el momento de sobrevenir la incapacidad, mayor posibilidad existe de que esa edad pueda agravar la propia incapacidad. De otro lado, cuanto más se acerque la edad a la edad de jubilación, habrá que determinar las reglas de opción entre prestaciones porque en muchas ocasiones el cese en la actividad será previsiblemente definitivo porque la capacidad de recuperación del trabajador al que se le declara una IP es menor a medida que aumenta su edad. En este sentido, habrá que plantear la necesidad de un análisis integral del cese de actividad proveniente de IP y del cese de actividad que da origen a la Jubilación, buscar el tránsito gradual y efectivo de una a otra cuando la edad del incapacitado se acerca a la edad ordinaria de jubilación y, en definitiva, procurar introducir el criterio de la edad junto al origen de la contingencia. En este sentido, resulta de interés poner como ejemplo la reforma de pensiones en Finlandia que entrará en vigor en 2017

porque el sistema adoptará una pensión de invalidez (de incapacidad) a la que se sumará una pensión "por años de servicio", que se podrá solicitar por quienes tienen una edad de 63 años después de una larga vida de trabajo, 38 años, si el trabajo ya no se puede realizar definitivamente física o psíquicamente.

6.2. Planteamientos sobre el cese de la actividad. En particular, sobre el sistema de jubilación

En cuanto al cese temporal de la actividad, desempleo, si el problema de la pérdida de trabajo se conecta con los trabajadores de edad avanzada, la situación se agrava por varios motivos. No tiene la misma repercusión en un trabajador joven con toda la vida por delante, que pierde circunstancialmente su actividad laboral, que en la de un trabajador de edad avanzada que precisa mantener su empleo para mantener a su familia en épocas, seguramente, de grandes gastos, también para no perder años cotizados en caso de no percibir la prestación. Otra consecuencia es la pérdida de autoestima que puede provocar en el trabajador de avanzada. Por tanto, en materia de empleo es primordial la propuesta de iniciativas que sean capaces de crear y de mantener empleo con el objeto de hacer posible el sostenimiento del sistema de Seguridad Social pero también para el mantenimiento en condiciones dignas de la vida de los trabajadores, en particular, de los que han alcanzado la edad avanzada. Por tanto, se ha de avanzar en programas de reinserción profesional orientados para el colectivo de trabajadores de edad avanzada.

En torno a la jubilación hay que plantear su tránsito desde la jubilación como retiro a la jubilación compatible con el trabajo, debiendo articularse las reformas necesarias que permitan el paso de una concepción de la jubilación como retiro de la persona del servicio activo, el cese cuando se cumple una determinada edad y se percibe, entonces, una pensión, a la de prestación que relacionada con una edad determinada del trabajador compensa un período largo de empleo y una carrera de seguro suficiente. La pensión de jubilación conecta con el envejecimiento activo en torno a la fase final de la vida activa como mecanismo que puede orientarse hacia la prolongación voluntaria de la actividad profesional y laboral de los trabajadores de edad avanzada.

6.2.1 Prolongación de la vida laboral a través de sistemas flexibles de jubilación.

Se sabe que el desincentivo de la jubilación anticipada y el aumento de la edad de jubilación tienen una repercusión limitada en el incremento de la edad efectiva de jubilación (tal y como se constata en los países de la UE, en especial en España). No siempre el objetivo de la sostenibilidad de pensiones y la promoción de la vida laboral más larga se conseguirá con un incremento de la edad efectiva de retiro a través del aumento de la edad de acceso a la pensión de jubilación; puede haber algunos grupos de edad para los que estas medidas han tenido un resultado efectivo en la prolongación de su vida laboral mientras que otros grupos no pueden trabajar hasta la edad ampliada de jubilación por varias razones, problemas de salud, discapacidad o necesidad de proporcionar cuidados a sus parejas o los padres.

Por el contrario, incentivar la prolongación de la vida activa contribuye tanto a la adecuación y sostenibilidad del sistema de pensiones como al envejecimiento activo. Y con este objetivo en todos los países de la UE se están adoptando medidas que no difieren mucho entre sí; se parte de la reforma del sistema de pensiones para contribuir al mantenimiento o prolongación de la vida activa de las personas de más edad, más allá de la elevación de edad ordinaria de jubilación y de las medidas restrictivas o limitativas de la jubilación anticipada.

De nuevo, las propuestas, también las actuales, giran en torno a la adopción de medidas que pueden englobarse bajo el término " jubilación flexible", término complejo e indeterminado porque la flexibilidad puede entenderse desde muy diferentes perspectivas, según indicó hace tiempo la Comisión Europea en su informe "Longer Working Lives through Pension Reforms" (2009), que recurrentemente se formulan como mecanismos de flexibilidad en la pensión de jubilación:

1) Establecer un marco de elección de la edad de jubilación, con diferentes requisitos, condiciones y cuantía. Opción que hasta la fecha no se ha utilizado en la mayoría de los países de la UE, si bien la reforma de pensiones en Finlandia, que entrará en vigor en 2017, propone no sólo un aumento de la edad de jubilación (en línea con las reformas asumidas por el resto de países de la UE, tal y como se indica más adelante) sino que establecerá un marco de elección (edad de elegibilidad), que a partir de 20217 estará vinculada a la esperanza de vida .

2) Establecer sistemas de Jubilación Parcial. Hoy, como indicamos más adelante, más de la mitad de los Estados Miembros de la UE y Noruega tienen sistemas de

jubilación parcial, aunque entre ellos se aprecian diferencias en su fundamento, cobertura y régimen jurídico. Pero no hay resultados comunes entre países y en cada país entre todo el colectivo de trabajadores de edad avanzada.

3) Jubilación activa: permitir seguir trabajando aunque se cobre pensión (ya en 2009, la más flexible era Suecia)

4) Jubilación postergada con Incentivos fiscales, laborales, de Seguridad Social por cada año de trabajo que se realice después de la edad de jubilación

Cualquiera que sea el modelo de sistema flexible de jubilación debe tener en cuenta la heterogeneidad de las personas, su capacidad, nivel de estudios y formación, tipo de actividad, sector en el que ha venido desarrollando su trabajo… y facilitar a las personas el tránsito a su jubilación de acuerdo con sus situaciones específicas. Sin olvidar, por supuesto, los cambios imperantes en el mercado de trabajo actual, en el que con carácter general, y con independencia de la edad de la persona, se ha sustituido el valor "estabilidad en el empleo" por el de ocupabilidad, empleabilidad (SEMPERE NAVARRO y otros, 2010), en el que las fórmulas de trabajo parcial, flexibilización de horarios, etc, requieren la adaptabilidad de esas personas de edad avanzada que comenzaron su vida laboral con unas condiciones de trabajo más seguras y estables a una nueva situación socioeconómica.

¿Qué tipos de sistemas de jubilación flexible se pueden utilizar para que contribuyan realmente a ampliar la vida laboral?- Cabría pensar en los dos posibles: 1) Facilitar el trabajo después de la edad ordinaria de jubilación, bien mediante el aplazamiento de las pensiones o bien mediante la combinación de ingresos por pensiones con los ingresos del trabajo. Sistema, es cierto, que logrará el objetivo de ampliar la vida laboral para quienes estén dispuestos y sean capaces de trabajar durante más tiempo. Y contribuirá a que los sistemas de pensiones sean adecuados y sostenibles. Pero en la práctica aún se aprecian barreras para este tipo de flexibilidad, entre ellas, las relacionadas con el nivel de estudios y formación del trabajador; cuanta más formación, más opciones tiene un trabajador de edad avanzada de postergar la jubilación; cuanto menor formación, se procura acceder antes a la jubilación porque no hay incentivo real y efectivo para continuar trabajando. 2) Combinar el trabajo a tiempo parcial con pensiones parciales, reduciendo durante un tiempo las horas de trabajo para permitirles trabajar durante más tiempo. Sin embargo, también en este caso, las experiencias prácticas a nivel nacional o

sectorial en varios países han mostrado dificultades para que estos sistemas sean eficaces, tal y como se refleja en el Informe de Erofound, 2016 "*Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement*".

Veamos un ejemplo en Reino Unido, en el marco de sus programas sectoriales de jubilación parcial. El Servicio Nacional de Salud, (NHS) ha establecido para sus trabajadores de edad superior a 50 años: "*Winding down*": disminución de horas de trabajo y días. Las personas trabajan a tiempo parcial y acumulan beneficios especiales para la jubilación; "*Stepping down*": especialmente interesante para los trabajadores con puestos de trabajo de alto nivel porque tienen la oportunidad de renunciar a la presión y las responsabilidades de su posición actual y optar por entrar en un puesto menos exigente, con menor calificación y pago inferior, aunque relacionado con sus habilidades; "*Retire and come back*" : La posibilidad de jubilarse, recurrir a la pensión y abandonar el régimen de pensiones para volver a trabajar; "*Draw down*" : los empleados continúan trabajando pero acceden a una parte de su pensión; "*Late retirement enhancement*" : los trabajadores tienen derecho a un incremento de la pensión si eligen jubilarse después de los 65 años.

Decíamos que todas o algunas de esas medidas, combinadas entre sí, se han ensayado en los diferentes sistemas de pensiones de los países de la UE, bien sea a nivel nacional como a nivel sectorial. No difieren, por tanto, los instrumentos adoptados; otra cosa es el régimen jurídico concreto aplicable a cada una de las que cabe entender como modalidades de jubilación (ordinaria, postergada, activa, parcial…..). El Informe "Pension Adecuacy in the European Union, 2010-2050" (2015), insiste en las medidas que a lo largo de estos años han ensayado los países de la UE para incentivar la permanencia en el trabajo, que recuerdan en gran medida a las que ha introducido el legislador español en nuestro ordenamiento jurídico. Por ejemplo, recuérdese la prohibición de extinción del contrato de trabajo por edad avanzada (extinción forzosa por edad), que hoy contempla nuestra legislación laboral y la de los países de la UE, en cumplimiento de la Directiva 2000/78; los beneficios en la pensión futura cuando se posterga la jubilación más allá de la edad pensionable; la compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación….

No está de más algunos datos de 2016 en relación con los países de la UE y las diferentes modalidades de jubilación, que nos proporciona MISSOC.

Por un lado, si tomamos como edad ordinaria o estándar de jubilación la de 65 años, se constata que la mayoría de los países han incrementado la edad de jubilación ordinaria, con propuestas progresivas de aplicación a lo largo de varios años. Aun cuando hay algún país que no ha modificado la edad de jubilación (Bélgica, Luxemburgo, 65 años), otros, que parten de una edad de jubilación inferior a los 65 años, incrementan hasta llegar a esa edad (Bulgaria, Estonia, Francia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Rumania) y establecen medidas para ir progresivamente ampliando hasta los 67 (Croacia, Alemania, Grecia, Italia, Holanda, España, Reino Unido) o incremento sin límite (República Checa) o incremento hasta 68 (Dinamarca, Irlanda…) o incremento hasta los 66 (Portugal) o sin poner edad máxima (Eslovaquia). En la mayoría de los países se propone incrementos posteriores en relación con la esperanza de vida. Finlandia no establece una edad estándar, permite elegir la edad de jubilación entre 63 y 68 años; tampoco Suecia con una edad flexible de edad entre 61 y 65 años.

Por lo que refiere a los incentivos de prolongación de la vida activa posterior a la edad de jubilación (jubilación postergada), sólo nos consta dos países (Irlanda y Holanda), que no introducen un aumento o beneficio, directo o indirecto, a la persona que tras cumplir la edad de jubilación, la posterga y sigue trabajando. La mayoría de los países que introducen ese beneficio extra adoptan la fórmula directa de aumento de un porcentaje de la cuantía de la pensión, calculado sobre mes o año extra de trabajo; mientras que un número reducido establece otros tipos de beneficios, como aumento de la base reguladora (Bélgica), recalcular la pensión en relación al aumento de la esperanza de vida (Dinamarca), beneficios extras indirectos como reducción de la cotización (Malta), reembolso de la cotización (Luxemburgo), aplicación de nuevo coeficiente para calcula la cuantía de la pensión (Italia). Salvo error, de los países que han optado por aplicar un % de aumento a la cuantía de la jubilación por tiempo trabajado, la mayoría introducen ese porcentaje por mes trabajado (Chipre, República Checa, Estonia, Finlandia, Alemania, Hungría, Portugal, Rumania, Eslovaquia, Eslovenia, Suecia…); otros optan por aplicarlo al año (entre ellos, Austria, 4,2% por año, Bulgaria, 4% por año; Francia, 2,5% por año; Lituania, 8% por año; o Reino Unido, que aplica un porcentaje de 10,4% por año).

Por lo que refiere a la jubilación parcial, según datos de 2016, no en todos los países se han adoptado medidas relacionadas con esta modalidad de jubilación, entendida la expresión en sentido amplio, es decir, referida a sistemas que

admiten una pensión parcial o beneficios parciales para las personas mayores para facilitar reducir horas de trabajo. En este sentido, los países que admiten la jubilación parcial (*partial retirement*) no contemplan todos sistemas nacionales, conviviendo sistemas que se han implantado a nivel nacional con otros que sólo lo admiten a nivel sectorial (tal es el caso, por ejemplo, de Francia, Reino Unido y Holanda). Con diferencias importantes en su régimen jurídico, los países que adoptan esta modalidad de jubilación son Austria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlandia (con un nuevo sistema de jubilación parcial anticipada, que entrará en vigor en 2017), Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo, Holanda, Polonia, Eslovenia, España, Suecia, Reino Unido. También en Noruega.

Se desincentiva la jubilación anticipada, introduciendo una reducción considerable de la cuantía de la pensión, o aumentando la edad inferior a la ordinaria para tener derecho a la pensión, aumentando el periodo de cotización previo para poder acceder a ella, o limitando la jubilación anticipada a determinadas actividades o sectores de actividad… con muchas diferencias entre los países en lo que refiere a condiciones, requisitos. Hay países que no contemplan jubilación anticipada, tales como Dinamarca, Irlanda, Suecia, Holanda y Reino Unido. El resto, incluida España, sí prevén la jubilación anticipada, apreciándose diferencias importantes en la edad de anticipo de la pensión, pudiendo ser 60, 61, 62 o 63 años.

En la práctica totalidad de países de la UE se permite acumular rentas de trabajo con la pensión de jubilación ordinaria (lo que nosotros denominamos jubilación activa). Salvo Holanda, en todos los países se admite esa acumulación. Varían las reglas previstas en cada uno de los sistemas en cuanto a si la acumulación es limitada o por el contrario no tiene restricción alguna. Es importante destacar que muchos países admiten una acumulación completa de la pensión y de las rentas de trabajo (entre ellos, Chipre, República Checa, Estonia, Finlandia, Alemania, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Polonia, Rumania, Suecia, Reino Unido). Los que limitan la cuantía de la pensión utilizan fórmulas diversas a la española; por ejemplo Dinamarca y Grecia reducen la pensión en función del salario del trabajador ; Eslovenia reduce la pensión en función del tiempo de trabajo.

Tras los datos, las propuestas sobre el sistema flexible de jubilación en nuestro Ordenamiento jurídico:

1.-Deben definitivamente articularse los mecanismos que definieran la política de jubilación atendiendo a la consecución de los objetivos de una política de envejecimiento activo en la fase final de la vida profesional y laboral, debiendo tenerse en cuenta los problemas que se proclaman como estructurales del sistema de jubilación, identificando claramente los que son internos del propio Sistema o repercuten internamente en la ordenación del Sistema y aquellos otros que, externos al mismo, lo condicionan.

2.-La política de jubilación orientada al envejecimiento activo exige medidas que la definan como alternativa para promover la permanencia como activos de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo y la reinserción profesional en caso de abandono prematuro de la actividad.

3.-Replantear el cese en la actividad profesional como elemento configurador de la pensión de jubilación, es decir, que el hecho de no trabajar se mantenga como elemento o rasgo que defina la contingencia, aunque el trabajo y el nivel de ingresos pudieran ser coeficientes correctores de la cuantía de la pensión.

4.-Eliminar de la lista de causas de extinción del contrato de trabajo "la jubilación del trabajador". Una cosa es que el ordenamiento jurídico entienda que la situación normal es la correlación entre extinción del contrato de trabajo y el acceso a la pensión de jubilación derivada del mismo y otra, bien distinta, que alcanzada la edad pensionable se considere que el trabajador ha cumplido la edad máxima para trabajar y, en consecuencia, presumiéndose iuris et de iure su incapacidad para seguir trabajando pudiera ver extinguido por esa sola causa (y por voluntad unilateral del empresario) su contrato de trabajo, imponiéndose así la extinción de modo rígido y automático.

5.-El mantenimiento o prolongación de la vida activa debe entenderse como un aspecto del derecho individual al trabajo del trabajador de edad avanzada, y para contribuir a su ejercicio efectivo y real en el marco del principio de igualdad y no discriminación por razón de edad y del principio de solidaridad intergeneracional se han de articular medidas que: 1) prevengan de la expulsión temprana del mercado de trabajo de esas personas; 2) restrinja el acceso anticipado a la jubilación completa a una edad anticipada a la que se considere edad o edades legales ordinarias pensionables, salvo circunstancias específicas del colectivo; 3) potencie el acceso flexible y gradual hacia el retiro pensionado definitivo; 4) facilite la continuidad en el trabajo más allá de la edad legal ordinaria pensionable.

Todas estas medidas exigen, globalmente, un replanteamiento o reformulación de las diferentes modalidades de jubilación que hoy admite nuestro ordenamiento jurídico, sea la jubilación postergada, la jubilación parcial o la jubilación activa, desde la orientación de envejecimiento activo. En este sentido, si el cese en el trabajo no fuera elemento o rasgo configurador de la pensión de jubilación no se trataría tanto de incentivar la prolongación a través de beneficios directos o indirectos derivados de la postergación de la jubilación como de admitir ampliamente la coexistencia o compatibilidad del trabajo con la pensión, tal y como ocurre en la mayoría de los países de la UE, replanteando globalmente el sistema o modelo de compatibilidad hasta el momento vigente en nuestro ordenamiento jurídico. Invirtiendo los términos: de la compatibilidad limitada a la compatibilidad como regla, salvo excepciones puntuales, entre otras la de los Altos Cargos de la Administración Pública. La compatibilidad debe contemplarse desde la perspectiva de la definición de la jubilación; si ésta no es una situación de incapacidad laboral sino la recompensa al esfuerzo vital desarrollado o el derecho a percibir una prestación del sistema como recompensa por el esfuerzo de cotización o larga carrera de cotización desarrollada, no puede mantenerse la incompatibilidad con el trabajo como regla.

Y por otro lado, articular junto a la compatibilidad un modelo de retiro gradual, de tránsito de la actividad completa a la inactividad completa, replanteando, en consonancia con otros países de la UE, la jubilación parcial desde la perspectiva del envejecimiento activo, sin perjuicio de valorar otros objetivos, el de relevo intergeneracional y el de instrumento de flexibilidad en la organización del trabajo. Con la mirada dirigida a los beneficios que para el trabajador, para los empresario y para el sistema de seguridad social representaría esta modalidad de jubilación, ahondando en la reconfiguración de la denominada "cláusula de reemplazo" que hasta el momento la acompaña en relación con los modelos ensayados en otros sistemas; a saber, los que han optado por un reemplazo obligatorio; los que optaron por un sistema en que no se obliga a tal reemplazo; y los que la cláusula no es obligatoria pero otorgan al empresario determinados beneficios si optan por el reemplazo. Y en la naturaleza de esta jubilación como derecho del trabajador que puede ejercer individualmente en el marco del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de edad con un margen de flexibilidad en la organización del trabajo, adaptada a la estructura de la empresa, su actividad y tipo de trabajo de los trabajadores de edad avanzada, entre otras variables. Para concluir en la necesidad de buscar fórmulas que permitan equilibrar el coste económico de esta modalidad

de jubilación y su incentivo, distinguiendo con precisión las reglas o medidas que hayan de incluirse en la relación de cotización y en la relación de prestación que integran la Seguridad Social, dejando indemne la cotización de modo que empresario y trabajador cotizaran por el tiempo realmente trabajado y estudiar la posibilidad de articular un pequeño porcentaje de contribución extraordinaria proporcional a ciertas variables que pudieran considerarse, entre otras, tamaño de empresa, situación financiera de la empresa, número de trabajadores de la empresa que han accedido a la jubilación parcial, edad a la que se accede, porcentaje de reducción de la jornada.

En este sentido, avanzamos en páginas anteriores, podría analizarse si en nuestro sistema cupiera un modelo de jubilación parcial como el que entrará en vigor en Finlandia, que ha sustituido su anterior jubilación parcial por una pensión parcial anticipada (*partial early old-age pension*), a la que tienen derecho a acceder los trabajadores con 61 años de edad hasta llegar a la edad de pensión completa. La cuantía de la pensión será entre un 25% y un 50% de la pensión que ha acumulado el trabajador, ajustada con un coeficiente reductor de la cuantía de un 0,4% por cada mes que pensión se adelanta; reducción que se compensa con otros beneficios sociales. Se suprime el requisito de trabajar a tiempo parcial; si se trabaja, no se computan los salarios y el número de horas trabajadas para la pensión de jubilación futura y en caso de conclusión de la pensión parcial anticipada antes de la jubilación definitiva, el trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo determinada sobre la base de los ingresos del trabajador efectuados antes del inicio de la pensión parcial.

El trabajo a tiempo parcial del jubilado parcial se convierte en un derecho limitado del trabajador porque el empresario tratará principalmente de organizar el trabajo para que el trabajador pueda seguir trabajando en la empresa a tiempo parcial y, en este caso, se requiere acuerdo entre empresario y trabajador para determinar las horas de trabajo, considerando o teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y las actividades de producción y de servicios de la empresa.

6.2.2. Otras medidas relacionadas con la protección social, salud y servicios sociales. También la protección social complementaria privada.

Si el mercado de trabajo no puede proporcionar suficientes oportunidades de trabajo a los trabajadores de mayor edad, como en especial parece que ocurre en

nuestro país, pese a propuestas e iniciativas de diverso signo, y por el contrario se ha aumentado la edad legal de jubilación, resulta que los trabajadores deberán cubrir unas carreras de seguro más largas de las que hasta ahora se exigían para tener derecho a similares derechos de pensión pero el mercado de trabajo no posibilita conseguir y mantener trabajo porque no proporciona oportunidades de permanencia real en activo de los trabajadores de edad avanzada, tal y como demuestran las estadísticas en relación con nuestro país en el conjunto de la UE.

Por tanto, no se puede limitar la actuación en el marco de la prestación de jubilación de los sistemas públicos, sino que es necesario profundizar en propuestas relacionadas con la calidad de vida de las personas en su etapa de vejez, es decir, más allá de la fecha de la pensión de jubilación, para equilibrar la disminución de ingresos por la vía de pensión de jubilación con el aumento de gastos que en esta etapa de vida surgen. Se trata, en definitiva, de analizar qué, cuánto, en qué términos…. se pueden ofrecer beneficios indirectos que compensen la pérdida de poder adquisitivo de la pensión. Beneficios que pudieran ser en especie y que exigirían una política coordinada Estado-Comunidades Autónomas para determinar los que a nivel estatal se consideraran "servicios básicos", en el marco del que debiera instituirse como Sistema de Protección Complementaria en el conjunto de la protección social, integrando todas prestaciones heterogéneas, inconexas de todas las Administraciones Públicas que, en el contexto constitucional del reparto de competencias, reclaman su espacio de actuación, exclusiva, en la Asistencia Social y los Servicios Sociales.

La estrategia integral e integrada de Protección Social y Envejecimiento Activo requerirá del consenso de los poderes públicos a todos los niveles territoriales, de las partes sociales y todas aquellas instituciones que, como las Mutuas, gestionan prestaciones de Seguridad Social en las que el factor edad puede incidir en su valoración, atendiendo más a la fase preventiva y de detección temprana de enfermedades para adecuar el trabajo a la situación del colectivo de trabajadores de edad avanzada, que también es heterogéneo, no sólo por las diferencias existentes entre hombres y mujeres, sino también por otras circunstancias sociales y económicas, nivel de formación y estudios, discapacidad, clase social, grado de exclusión social, de carencias y pobreza.

BIBLIOGRAFÍA

- BÖRSCH-SUPAN, A. and other: Active Ageing and Solidarity between generations in Europe: First results from share after de economic crises, 2013
- EROFOUND: Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial Retirement, 2016
- EUROPEAN COMMISION: Longer Working Lives through Pensions Reforms, 2009. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=205&furtherPubs=yes
- HUNT, S.: The Life Course, Palgrave Macmillan, 2005
- LABORDE, J-P.: "Young versus Old or Intergenational Solidarity", ELLJ, Vol.4, 2013, núm.2
- MARTIN, P.: "Modernizar la protección social para garantizar los mercados transicionales", en LANDA ZAPIRAIN, Coord.: Estudios sobre la estrategia de flexiguridad. Una aproximación crítica, Edit.Bomarzo, 2009
- MORENO ROMERO, F.: Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea, Edit.Comares, 2016
- MOULAERT, T. and BIGGS, S: "International and European policy on work and retirement: Reinventing critical perspectives on Active Ageing and mature subjectivity", Human Relations, 66 (I), 2012
- RECHEL, B. and others: "Ageing in the EU", The Lancet, Vol.381, núm.9874, 2013
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (Dtores): Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada; CES, 2010
- SIDORENKO, A. and ZAIDI, A.: "Active Ageing in CISCountries: semantics, challenges and responses", Handawi Publishing Corporation, Current Gerontology and Geriatrics Research, Vol.2013.
- WALKER, A. and MATTBY: "Active Ageing: A Strategic Policy Solution to Demographic Ageing in the EU", Internationational Journal of Social Welfare, núm.21, 2012
- WHITE, S.: "What's Wrong with Worforce?", Journal of Applied Philosophy, Vol.21, 2004, pág.271 y ss.

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO. INCIDENCIA EN LAS PENSIONES

Andrés Ramón Trillo García
Letrado de la Administración de la Seguridad Social
Jefe de los Servicios Jurídicos Centrales del INSS.

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO. INCIDENCIA EN LAS PENSIONES

Andrés Ramón Trillo García
Letrado de la Administración de la Seguridad Social
Jefe de los Servicios Jurídicos Centrales del INSS.

1.- LOS RETOS DEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS EN LA UNIÓN EUROPEA

Europa sufre un grave problema de envejecimiento debido a la existencia de unas bajas tasas de natalidad y una importante elevación de la esperanza de vida. De este modo se calcula que con respecto a 2010, en el año 2060 la esperanza de vida de los hombres en el momento del nacimiento aumentará en 7,9 años y en las mujeres en 6,5 años. Esto ocasionará una elevación de la tasa de dependencia de las personas mayores de sesenta y cinco años o más, en relación con aquellos que tienen más de quince años y menos de sesenta y cuatro, que pasará en Europa del 26 % en 2010 al 50 % en el año 2015.

En España este problema es aún más grave pues la esperanza de vida al nacer pasaría de 84,4 años en 2009 a 89,9 en 2048 para las mujeres y de 78,0 años a 84,3 en el caso de los hombres. Igualmente la esperanza de vida a los 65 años aumentará notablemente pasando en el caso de las mujeres de 21, 8 años en 2009 a 26,2 en el año 2048 y en el caso de los hombres de 17,8 años a 21,9 años.

A los dos problemas anteriores, incremento de la longevidad, y como veremos menor tasa de fertilidad, se une otro, el del incremento del coste de las nuevas pensiones que se incorporan al sistema, muy superiores a aquellas que causan baja a consecuencia del fallecimiento.

A continuación podemos comprobar las previsiones de los incrementos de la tasa de dependencia, es decir, del número de personas mayores de 65 años en relación con aquellos que tienen más de 15 años y menos de 65 años, los incrementos previstos de gastos, así como datos comparativos en la evolución de la tasa de fertilidad en aquellos Estados de la Unión Europea que presentan más problemas, lo que denominamos Unión Europea a quince.

ESTADO	TASA DE DEPENDENCIA 2000	GASTOS EN PENSIONES/PIB 2000	TASA DE DEPENDENCIA 2020	GASTOS EN PENSIONES/PIB 2020	TASA DE DEPENDENCIA 2050	GASTOS EN PENSIONES/PIB 2050
Bélgica	25,5	10,0	32,7	11,4	45,5	13,3
Dinamarca	22,2	10,5	30,5	13,8	36,0	13,3
Alemania	23,8	10,8	33,5	12,1	49,0	14,9
Grecia	25,5	12,6	32,9	15,4	54,0	24,8
España	25,0	8,4	30,2	8,6	56,1	13,0
Francia	24,4	12,1	32,6	15,0	46,0	15,8
Irlanda	26,6	4,6	22,1	6,7	40,0	9,0
Italia	16,8	13,8	36,7	14,8	61,0	14,1
Luxemburgo	21,5	7,4	28,2	8,2	38,0	9,3
Países Bajos	20,0	7,9	29,5	11,1	41,0	13,6
Austria	22,9	14,5	30,0	16,0	54,0	17,0
Portugal	22,6	9,8	27,5	13,1	46,0	13,2
Finlandia	22,1	11,3	35,5	12,9	44,0	15,9
Suecia	26,9	9,0	34,5	10,7	42,0	10,7
Reino Unido	23,8	5,5	29,2	4,9	42,0	4,4
TOTAL UE-15	24,2	10,4	32,2	11,5	49,0	13,3

Figura 1.1.- Evolución futura de la tasa de dependencia y del gasto en pensiones

Fuente: Instituto Nacional de Estadistica de España.

ESTADO	TASA 1960	TASA 2014
Bélgica	2,5	1,8
Dinamarca	2,6	1,7
Alemania	2,4	1,4
Grecia	2,2	1,3
España	2,9	1,3
Francia	2,9	2,0
Irlanda	3,8	2,0
Italia	2,4	1,4
Luxemburgo	2,3	1,6
Países Bajos	3,1	1,7
Austria	2,7	1,4
Portugal	3,2	1,2
Finlandia	2,7	1,8
Suecia	2,2	1,9
Reino Unido	2,7	1,8

Figura 1.2.- Tasa de fertilidad en la unión europea a 15.

Fuente: Tasas de fertilidad 2014. Banco Mundial

Como afirma la Comisión Europea (Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles. 16.2.2012.) el lento crecimiento económico, los déficits presupuestarios y la carga de la deuda pública, la inestabilidad financiera y el bajo nivel de empleo ocasionan dificultades en los sistemas de pensiones. Así en los sistemas de reparto a consecuencia de la caída de los empleos y de las cotizaciones ocasiona importantes problemas de sostenibilidad, mientras que los sistemas de capitalización se ven en la actualidad afectados por la caída del valor de los activos y la bajada de los rendimientos financieros.

No obstante, la formulación de determinadas medidas pueden producir una moderación del gasto, a lo que se debe unir una alteración en la demanda de medidas sociales de modo que el envejecimiento de la población provocará un incremento en el gasto en pensiones, en sanidad y en cuidados a dependientes pero por el contrario se reducirá en educación o en protección por desempleo.

2.- EL LIBRO BLANCO PARA UNAS PENSIONES ADECUADAS, SEGURAS Y SOSTENIBLES DE 16.02.2012

Los retos anteriores provocan que desde la Unión Europea se plantee establecer una agenda destinada a lograr que las pensiones sean adecuadas y sostenibles a largo plazo. Para ello se proponen orientaciones e iniciativas políticas a largo plazo a nivel europeo, a través de las cuales la Unión Europea pueda ayudar a los responsables nacionales de la formulación política a la hora de diseñar las reformas del sistema. Para ello la Comisión Europea edita un informe, "El Libro Blanco: Una Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles", en el que se realiza un diagnóstico de los problemas de los sistemas de pensiones europeos y una serie de propuestas de actuación.

La Comisión Europea se plantea fundamentalmente dos retos, de un lado garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones y de otro lado, mantener la adecuación de las pensiones al objeto de que se mantengan de manera adecuada las tasas de reemplazo, es decir, el nivel de ingresos de las personas de mayor edad en relación con la que percibía como activo.

En relación con la garantía de la sostenibilidad financiera de los Sistemas se reconoce que los problemas demográficos requerirán en el futuro un importante incremento de los porcentajes de los Productos Interiores Brutos de los Estados destinados a afrontar las obligaciones económicas en pensiones. De este modo, se reconoce que aunque en la primera década del siglo XXI se han realizado reformas parametrales bien alargando los periodos de tiempo de aportación exigibles para alcanzar la pensión, bien alargando los periodos de tiempo sobre los que se calcula la pensión, así como estructurales, como el establecimiento de pilares de capitalización, estas medidas resultan insuficientes ante los retos financieros y demográficos del sistema, máxime en el marco fiscal del Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la Unión Europea.

Por otra parte en relación con el reto de la adecuación de las prestaciones por jubilación, la Comisión Europea constata que las pensiones derivadas de planes de pensiones públicos constituyen la fuente de ingresos principal de los europeos de más edad. De este modo, el objetivo básico de los sistemas de pensiones es proporcionar unos ingresos adecuados por jubilación y permitir que la gente mayor disfrute de un nivel digno y que goce de un nivel de vida digno, de manera que

la pensión guarde una relación de reemplazo proporcional y aproximado al nivel de rentas que percibía cuando en activo. Pues bien, las perspectivas demográficas y económicas suponen una amenaza para el mantenimiento de esta proporcionalidad.

La Comisión propone en el Libro las siguientes medidas:

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

La tasa de dependencia demográfica como hemos indicado supone una importante amenaza para el sistema de pensiones, si bien este problema se agrava si nos atenemos al concepto de dependencia económica, definida como el porcentaje de personas desempleadas y pensionistas con respecto de las personas que trabajan. Pues bien, en el colectivo de desempleados abundan mayoritariamente determinados grupos como los trabajadores de mayor edad, las mujeres, los jóvenes o los inmigrantes.

De esta forma, muchos países de la Unión Europea tienen un margen considerable para mejorar la futura adecuación y sostenibilidad de sus sistemas de pensiones mediante el aumento de las tasas de empleo en los grupos con tasas de empleo más bajas, de modo que incrementar los objetivos de empleo de la Unión Europea en estos colectivos hasta el mismo nivel de los grupos de edad con nivel normal de empleabilidad neutralizaría prácticamente los efectos del envejecimiento de la población en el peso de las pensiones y de estas en el Producto Interior Bruto.

Para lograr esta empleabilidad se hace necesario establecer medidas para mejorar las condiciones de trabajo de estos colectivos, lo que supone adaptar los lugares de trabajo y la organización del trabajo, fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida, adoptar medidas de conciliación de la vida laboral, privada y familiar, tomar medidas para contribuir al envejecimiento saludable y luchar contra las desigualdades de género y la discriminación por edad.

2.- Equilibrar el tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación en las pensiones.

Se proponen distintas medidas al objeto de que el aumento de la esperanza de vida y la permanencia de la vida activa, como las siguientes:

2.1. Vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida.

Se recomienda a los distintos Estados la posibilidad de elevar la edad ordinaria de acceso a la jubilación en la medida en que se incrementa la longevidad, lo que determinaría un aumento de los trabajadores más tiempo en el mercado de trabajo los trabajadores de mayor edad.

De esta forma en algunos Estados se ha tratado de retrasar la edad de jubilación vinculándola a la esperanza de vida (por ejemplo, Chequia, Grecia, Francia e Italia), otros adaptan el nivel de las prestaciones por jubilación a los aumentos de la esperanza de vida (por ejemplo España y Portugal) y otros (Alemania, España y Suecia) vinculan la edad de jubilación a los periodos de permanencia en activo.

2.2. Restringir el acceso a los planes de jubilación anticipada.

Los Estados deben tender a eliminar las posibilidades injustificadas de jubilación anticipada que puedan aplicar a todos los empleados o a profesiones específicas. En todo caso las posibilidades de jubilación anticipada debe estar sometida al cumplimiento de largos periodos de cotización de manera que los sistemas de pensiones sean justos con aquellos trabajadores que iniciaron sus carreras laborales temprano, generalmente trabajadores no cualificados, que con frecuencia tienen una menor esperanza de vida y padecen una peor salud.

Algunas medidas en este sentido pueden consistir en exigir que los empleadores asuman los costes de la anticipación de la edad de jubilación o un porcentaje significativo del mismo, otras medidas pueden consistir en ofrecer soluciones de movilidad laboral para los trabajadores que realicen trabajos penosos o peligrosos, y en general se deben propiciar medidas para que los trabajadores afectados por la eliminación de las posibilidades de jubilación anticipada puedan seguir trabajando.

2.3. Favorecer la prolongación de la vida laboral.

El aumento de la edad de jubilación y el establecimiento de restricciones al acceso a la edad ordinaria de jubilación debe ir acompañada de medidas que favorezcan la permanencia en activo de los trabajadores de mayor edad, evitándose así que ante la falta de actividad estos colectivos deriven a otras fórmulas de

protección social como los sistemas de protección por desempleo, invalidez o asistencia social manteniéndose así la presión sobre las finanzas públicas.

Para favorecer la permanencia en el mercado de trabajo de las personas mayores hay que implementar disposiciones en materia de salud, lugar y tiempo de trabajo para lo que resulta fundamental un esfuerzo de diálogo social entre los gobiernos, los interlocutores sociales, y otros posibles interesados de manera que el mantenimiento de la actividad laboral en estos colectivos de trabajadores mayores no implique la protección de aquellos que no puedan permanecer en activo.

Entre las medidas que se pueden apuntar se consideran de especial trascendencia la inversión en la prevención de enfermedades, el fomento del envejecimiento saludable y activo mejorando la eficiencia de los sistemas de salud, la promoción de la prevención de riesgos en el trabajo, el acceso al aprendizaje a los largo de la vida profesional, la adaptación de los lugares de trabajo a las necesidades de los trabajadores mayores, el incremento de la flexibilidad en el empleo favoreciendo la compatibilidad del trabajo a tiempo parcial y el percibo de pensiones parciales, así como la eliminación de los desincentivos fiscales al mantenimiento en el trabajo.

3.- Constitución de planes de ahorro complementarios de jubilación.

La Comisión constata que los planes de ahorro complementarios deben desempeñar un papel más importante a la hora de garantizar la futura adecuación de las pensiones, por lo que los Estado miembros tendrán que encontrar maneras de mejorar la rentabilidad, la seguridad de los planes de pensiones complementarios y el acceso igualitario a ellos. En este sentido, la fiscalidad y otros incentivos financieros así como la negociación colectiva cobran especial importancia sin perjuicio de que el mercado único en materia permite reforzar un marco para apoyar los fondos de pensiones de empleo dentro del sistema global de pensiones.

De este modo se debe facilitar la actividad trasfronteriza de dichos fondos de pensiones de empleo y modernizar su supervisión, así como mejorar la calidad de los productos financieros en relación con los planes de ahorro individuales de jubilación que no estén vinculados al empleo. Igualmente se hace necesario mejorar la información al consumidor y la protección de este para aumentar la confianza de los trabajadores y los inversores en los productos financieros en relación con los planes de ahorro.

Por otra parte se hace necesario garantizar los derechos a esta protección complementaria a los trabajadores que se desplazan de un Estado a otro dentro de la Unión Europea al objeto de que no exista merma en sus derechos de pensión y reciban información transparente sobre el estado de sus derechos acumulados de pensión en los diferentes Estados.

Para implementar estas medidas la Comisión en el Libro Blanco se propone desplegar una serie medidas en orden a conseguir los objetivos de adecuación y sostenibilidad de las pensiones, pese a que la responsabilidad para alcanzar dichos objetivos descanse en los Estados miembros, y particularmente las siguientes:

a) En materia de legislación, pese a que la Unión Europea no puede legislar en materia de pensiones, sí debe legislar sobre materias que afectan al funcionamiento del mercado interior, tales como libre circulación de personas, libertad de prestación de servicios u protección de consumidores, con el fin de combatir la discriminación por razón de género, edad o nacionalidad y proteger los derechos de los trabajadores, así como promover buenas prácticas.

b) En materia de financiación, la Unión Europea debe movilizar recursos para lograr objetivos en materia de pensiones. Así el Fondo Social Europeo debe ser utilizado para promover la empleabilidad y las oportunidades que ofrece el mercado laboral a los trabajadores de mayor edad. Igualmente en materia de empleo y de protección social, la salud pública y el aprendizaje a los largo de la vida existen instrumentos financieros más pequeños que pueden utilizarse para el desarrollo de políticas dirigidas a los objetivos de sostenibilidad y adecuación de las pensiones.

c) Coordinación Política. La Unión Europea debe profundizar en la coordinación a través de recomendaciones a los Estados en el marco de los diferentes Comités existentes tales como Comité de Política Económica, el Comité de Protección Social y el Comité de Empleo.

3. LAS INICIATIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA RELATIVAS A LAS TRANSFORMACIONES QUE DEBEN ACOMETER LOS ESTADOS

En base lo prescrito en el Libro Blanco sobre una agenda de pensiones, adecuadas y sostenibles en relación con el establecimiento de un equilibrio entre el

tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación y con la constitución de planes de ahorros privados complementarios de jubilación la Comisión ha procedidos a efectuar las siguientes actuaciones:

1.- Equilibrio entre el tiempo de vida laboral y el tiempo de jubilación:

a) Se ha procedido a un estrecho seguimiento y al fomento de las reformas de las pensiones y los mercados de trabajo, en consonancia con los estudios prospectivos de crecimiento y recomendaciones específicas por Estados, particularmente en lo que respecta a la igualación de la edad de jubilación de las mujeres y hombres o la vinculación de la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida.

b) Se ha apoyado al Comité de Empleo, al Comité de Política Económica y al Comité de Protección Social en el seguimiento multilateral de las reformas de pensiones ofreciendo a los Estados ayuda financiera a través de diferentes fondos financieros.

c) Se ha pedido al Comité de Protección Social, al Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres la identificación de las mejores prácticas para reducir las diferencias de género en las pensiones, entre las que se pueden señalar el fomento de la igualdad salarial, el establecimiento de garantías mínimas en las pensiones, el establecimiento de créditos por cuidados, o la división de las pensiones de viudedad tras el divorcio.

d) Durante el año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional, la Comisión ha dado a conocer las ventajas y las posibilidades de prolongar la vida laboral e impulsar la difusión de buenas prácticas para la gestión de la edad en los lugares de trabajo y mercados laborales.

e) En el marco de Europa 2020, la Comisión se ha intensificado la ayuda a la coordinación de políticas y el trabajo conjunto para capacitar y animar a los trabajadores de más edad a mantenerse más tiempo en el mercado de trabajo.

f) La Comisión ha pedido a los interlocutores sociales que desarrollen métodos para adaptar los lugares de trabajo y las prácticas en los mercados laborales a las personas mayores.

g) La Comisión ha animado a los Estados miembros a utilizar el Fondo Social Europeo para apoyar el envejecimiento activo y saludable, incluyendo la conciliación entre la vida laboral y familiar.

h) Se ha consultado a los interlocutores sociales sobre la revisión de las edades de jubilación obligatoria no justificadas.

2.- Constitución de planes de ahorro privados complementarios de jubilación, sobre lo cual por la Comisión se proponía lo siguiente:

a) A partir de 2012, la Comisión cooperaría con los Estados miembros siguiendo un enfoque de mejores prácticas para evaluar y optimizar la eficacia y la rentabilidad de los incentivos fiscales y de otro tipo para los planes de ahorro privados de jubilación.

b) La Comisión invitará al Comité de Protección Social a revisar las buenas prácticas relativas a los planes de pensiones individuales con el objetivo de animar a los Estados miembros a informar mejor a las personas sobre sus planes de jubilación y sus decisiones sobre el ahorro.

c) Modificación de la Directiva sobre Fondos de pensiones de empleo, para promover la actividad transfronteriza. Propuesta de Directiva de 27 de marzo de 2014.

d) Iniciativa para garantizar una protección más efectiva de los derechos de pensión de empleo para los trabajadores en caso de insolvencia.

e) Propuestas para mejorar la calidad de los productos de jubilación del tercer pilar para hombres y mujeres.

f) Elaboración de un código de buenas conductas.

g) Propuesta de una Directiva de portabilidad de las pensiones.

h) Desarrollo de servicios de rastreo de pensiones que permitan a los ciudadanos saber en todo momento cuáles son sus derechos de pensión adquiridos en diferentes empleos.

3.- Recomendaciones a diversos Estados.

Por último el Libro Blanco para una Agenda de pensiones adecuadas, seguras y sostenibles, establece un anexo con una serie de recomendaciones a los Estados y realiza una serie de observaciones en relación con las últimas reformas realizadas por los Estados.

3. REFORMAS EFECTUADAS EN LA UNIÓN EUROPEA HASTA 2015

En el siguiente cuadro se recogen las medidas que siguiendo las recomendaciones de la Comisión Europea se han implementado por los Estados miembros medidas para alcanzar el objetivo de sistemas de pensiones seguras y adecuadas.

ESTADO	AÑO	Restricciones Al acceso a la jubilación anticipada	Edad de Acceso a la Jubilación anticipada	Incremento de la edad de jubilación	Igualdad Edad de Jubilación de Hombres y mujeres	Incremento Del periodo De cotización	Acomodo de la edad de jubilación a la expectativa de vida	Combinación Trabajo y pensión
BELGICA	2012-2014	SI	SI					SI
BULGARIA								
CHEQUIA	2011			SI	SI	SI		
DINAMARCA	2011	SI	SI	SI			SI	SI
ALEMANIA	2014			SI				
ESTONIA	2010			SI	SI			
IRLANDA	2012-2014			SI		SI		SI
GRECIA	2010-2014	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ESPAÑA	2013	SI	SI	SI		SI		SI
FRANCIA	2010-2011	SI		SI		SI		
CROACIA	2013		SI	SI	SI			SI
ITALIA	2011	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
CHIPRE	2012	SI		SI		SI	SI	

LETONIA	2012	SI		SI		SI	SI	
LUXEMBURGO	2012	SI						
HUNGRÍA	2010-2012	SI		SI				
MALTA	2008-2013	SI		SI	SI	SI		
PAISES BAJOS	2012	SI		SI			SI	
AUSTRIA	2013	SI	SI		SI			
POLONIA	2008-2010	SI		SI	SI	SI		
PORTUGAL	2012-2014	SI		SI			SI	
RUMANÍA	2011			SI				
ESLOVENIA	2012	SI		SI	SI	SI		
ESLOVAQUIA	2011-2012			SI	SI		SI	
FINLANDIA	2010-2014	SI	SI					SI
SUECIA								
REINO UNIDO	2011-2014				SI	SI		
LITUANIA	2011			SI	SI			

4.- REFORMAS EN ESPAÑA

En el caso de España se constatan las reformas efectuadas en el periodo 2010-2011, y así señala lo siguiente:

"En la reforma de las pensiones 2010-2011:

- Se ha aumentado la edad de jubilación de 65 a 67 años (aplicación progresiva entre 2013 y 2027).

- Se ha alargado la duración del periodo de cotización para tener derecho a las prestaciones de pensión completa pasando de 35 a 37 años.

- La edad de jubilación anticipada se ha elevado normalmente de 61 a 63 años, si bien la posibilidad de jubilarse a los 61 años se mantiene para situaciones de crisis empresarial para las personas que hayan cotizado durante 33 años como mínimo.

- Se han incrementado las penalizaciones a las jubilaciones anticipadas.

- Se ha ampliado el periodo de cotización considerado para calcular la pensión básica pasando de 15 a 25 años en 2022.

- Se ha introducido un factor de sostenibilidad a partir de 2019 con revisiones cíclicas cada cinco años, se establecieron periodos más largos para los créditos por el cuidado de los hijos.

- Se ha simplificado el sistema integrándose en el régimen general de la Seguridad Social los regímenes especiales de trabajadores agrarios y domésticos".

Igualmente se constata que en España se ha aprobado una Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y Trabajadoras de más edad durante el periodo 2012-2014 con cuatro objetivos:

- Elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores y los trabajadores mayores de 55 años.
- Favorecer su mantenimiento en el empleo.
- Mejorar sus condiciones de trabajo.
- Promover su reincorporación al mercado de trabajo.

En este sentido la Comisión Europea en el Libro Blanco recomienda específicamente a España:

- Adoptar la reforma del sistema de pensiones propuestas con el fin de retrasar la edad de jubilación legal y aumentar el número de años de trabajo para el cálculo de las pensiones, según lo planteado.
- Revisar periódicamente los parámetros de las pensiones a la luz de la evolución de la esperanza de vida, según lo previsto.
- Adoptar nuevas medidas encaminadas a mejorar el aprendizaje permanente para los trabajadores de más edad.

5.- LAS MEDIDAS DE FOMENTO DE LA VIDA ACTIVA

Como hemos dicho en los últimos años se han implementado medidas en orden a facilitar la permanencia en el trabajo de los trabajadores que han cumplido la edad de jubilación, medidas que a continuación vamos a analizar. Ahora bien para que nos hagamos una idea del impacto de la misma a continuación vamos a reseñar los datos de las personas acogidas a estas medidas en octubre de 2016:

- Trabajadores acogidos a la jubilación flexible: 3.881
- Trabajadores a jubilación parcial postergada: 732 (89.119) jubilación parcial anticipada.
- Trabajadores en situación de jubilación activa: 30.927
- Jubilaciones retardadas a una edad superior a la ordinaria de jubilación: 133.536

- Jubilaciones suspendidas por realización de actividad profesional: 3.825

Seguidamente procedemos a estudiar el régimen jurídico de estas medidas.

5.1. Los incentivos al retraso de la edad de jubilación

Desde la reforma efectuada en 2007 se ha procedido a establecer incentivos en el retraso voluntario en el acceso a la jubilación por un lado mejorando la cuantía de las prestaciones de aquellos trabajadores que prolongan la vida activa sin acceder a la jubilación una vez cumplida la edad mínima de acceso, mientras que por otro lado se establecen exoneraciones en la obligación de cotizar durante estos retrasos.

5.1.1. El cálculo de la pensión de jubilación cuando se demora la edad de acceso. (Artículo 210.2 LGSS)

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

- Hasta 25 años cotizados el 2 por 100.
- Entre 25 y 37 años, el 2,75 por 100.
- A partir de los 37 años, el 0,4 por 100.

Este porcentaje adicional se sumará al que con carácter general al que corresponda al interesado de acuerdo con el total de años de cotización acreditados. El porcentaje resultante se aplicará a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, sin que ésta pueda ser superior al límite máximo de pensión establecido en cada momento por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo de aplicación éste beneficio a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social (DA 1ª LSS).

No obstante, en el caso de trabajadores responsables de la obligación de cotizar si, al cumplimiento de la edad de jubilación, no se acredita el periodo mínimo de cotización exigible al existir periodos en alta que estaban al descubierto, no será de aplicación el porcentaje adicional aunque al causar la jubilación hubiera abonado las deudas de cotización.

Para determinar el periodo cotizado a efectos de determinar el porcentaje adicional aplicable a la pensión, se tendrán en cuenta los años completos cotizados o que se consideren legalmente cotizados, al tiempo de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación. A este respecto hay que tener en consideración que en el caso de que concurran periodos trabajados a tiempo parcial no se tendrá en cuenta el coeficiente multiplicador del 1,5 establecido para determinar el porcentaje de la pensión de jubilación hasta el 100 %. Tampoco serán computables para determinar el porcentaje adicional los periodos de permanencia como funcionario en clases pasivas por servicio prestados con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación.

Por otra parte los periodos si se podrán computar los periodos cotizados con posterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, por pensionistas por incapacidad permanente, en la medida en que dichos periodos se refieran a años completos de cotización o asimilados.

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

Por otra parte, cuando desde la jubilación ordinaria con aplicación de porcentaje adicional por prolongación de la vida activa se solicite la jubilación flexible, se revisará el cálculo para no aplicar, durante el tiempo de la jubilación flexible, el porcentaje adicional que se hubiera reconocido en la jubilación ordinaria. De esta manera

el porcentaje de pensión que debe abonarse al interesado, en razón de la jornada de trabajo desempeñada, se aplicará al importe de la pensión calculada sin porcentaje adicional, por lo que las cotizaciones efectuadas durante la jubilación flexible no podrán ser tenidas en cuenta a efectos de calcular el porcentaje adicional.

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

El complemento de la pensión por demora se abona cuando el porcentaje adicional no se puede aplicar en todo o en parte, por superar la pensión el tope máximo establecido por la LPGE para las pensiones el año en que se cause la pensión. Para determinar la cantidad complementaria se tendrá en cuenta exclusivamente la pensión de jubilación, sin que se pueda considerar otras pensiones concurrentes, de manera que estas otras pensiones no pueden incidir impidiendo o minorando el complemento, de manera que el complemento no puede ser absorbido por la existencia de una pensión concurrente.

De este modo, el complemento se asigna a la pensión de jubilación demorada, aisladamente considerada, sin perjuicio de que la existencia de pensiones concurrentes afecte al contenido de la pensión complementada.

5.1.2. Incentivos en la cotización

5.1.2.1. Mantenimiento del contrato de trabajadores que han alcanzado la edad ordinaria de jubilación y acreditan cotizaciones que le permiten alcanzar el 100 por ciento como porcentaje en la pensión de jubilación

Se aplica cuando el trabajador acredita en 2016 la edad de 65 años y 36 años cotizados o a partir de cualquier dicha edad cuando acredite dicha cotización o a partir de la edad de 65 y 4 meses acredite haber cotizado 35 años y 6 meses de cotización.

Regulado en el artículo 152 LGSS.

El incentivo tendrá como duración la vigencia del contrato y consistirá en la exoneración del 100 % de la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes, con excepción de la contingencia de incapacidad temporal. La exoneración también alcanza a las cuotas por desempleo. Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional.

Esta exoneración se regula en el artículo 152 LGSS con vigencia durante el tiempo que dure la relación laboral del trabajador que alcanzó la edad ordinaria de jubilación y ha cotizado lo suficiente como para alcanzar un porcentaje del 100 % en su pensión de jubilación.

5.1.2.2. Trabajadores incluidos en el Régimen Especial del Trabajadores y Régimen Especial del Mar por Cuenta Propia que han alcanzado la edad ordinaria de jubilación y acreditan cotizaciones que le permiten alcanzar el 100 % como porcentaje en la pensión de jubilación.

Se aplica cuando el trabajador acredita en 2016 la edad de 65 años y 36 años cotizados o a partir de cualquier dicha edad cuando acredite dicha cotización o a partir de la edad de 65 y 4 meses acredite haber cotizado 35 años y 6 meses de cotización.

Regulado en el artículo 311 LGSS.

El incentivo tendrá como duración la vigencia del contrato y consistirá en la exoneración del 100 % de la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes, con excepción de la contingencia de incapacidad temporal. La exoneración también alcanza a las cuotas por desempleo. Fondo de Garantía Salarias y Formación profesional.

Esta exoneración se regula en el artículo 311 LGSS con vigencia durante el tiempo que dure la relación laboral del trabajador que alcanzó la edad ordinaria de jubilación y ha cotizado lo suficiente como para alcanzar un porcentaje del 100% en su pensión de jubilación.

5.2. Regla General de incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo

El artículo 213.1 LGSS establece como regla general que la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo por cuenta ajena o propia, que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación de algún régimen del Sistema de la Seguridad Social (artículo 16 OM 18.01.1967).

También establece el artículo 213.2 LGSS que el percibo de una pensión de jubilación es incompatible con la realización de un trabajo en el sector público delimitado en el párrafo segundo del artículo1.1 de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. En este sentido, el referido párrafo señala que se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia y de los Entes, Organismos y empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

Igualmente el artículo 213.3 LGSS establece que será incompatible el percibo de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con el desempeño de los altos cargos a los que se refiere el artículo 3/2015, de 30 de mayo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración general del Estado. En este sentido, se consideran altos cargos: 1) Los miembros del Gobierno y los Secretarios de Estado; 2) Los Subsecretarios y asimilados, los Secretario generales; los Delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas y en Ceuta y Melilla, los Delegados del Gobierno en entidades de derecho público, los Jefes de Misión Diplomática Permanente, así como los Jefes de representación permanente ante organizaciones internacionales; 3) Los Secretarios Generales Técnicos, Directores generales de la Administración General del Estado y asimilados; 4) Los Presidentes, los Vicepresidentes, los Directores generales, los Directores ejecutivos y asimilados de las entidades del sector público estatal, administrativo, fundacional o empresarial, vinculados o dependientes de la Administración general del Estado que tengan la condición de máximos responsables y cuyo nombramiento se efectúe por decisión del Consejo de Ministros o por sus propios órganos de gobierno y, en todo caso,

los Presidentes y Directores con rango de Director General de las Entidades gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, los Presidentes y Directores de las Agencias Estatales, los Presidentes y Directores de las Autoridades Portuarias y el Presidente y Secretario General del Consejo Económico y Social. 5) El Presidente, el Vicepresidente y el resto de los miembros del Consejo de la Comisión Nacional de los mercados de la Competencia, el Presidente del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, el Presidente de la Autoridad Independiente de responsabilidad fiscal, el Presidente, Vicepresidente y los Vocales del Consejo de la Comisión nacional de Mercados de Valores, el Presidente, los Consejeros y el Secretario General del Consejo de Seguridad Nuclear, así como el Presidente y los miembros de los órganos rectores de cualquier organismo regulador o supervisor; 6) Los Directores, Directores ejecutivos, Secretarios generales o equivalentes de los organismos reguladores y de supervisión; 7) Los titulares de cualquier otro puesto de trabajo en el sector público estatal, cualquiera que sea su denominación, cuyo nombramiento se efectúe por el Consejo de Ministros, con excepción de aquellos que tengan la consideración de Subdirectores generales y asimilados.

En cambio, no tendrán la consideración de alto cargo quien sea nombrado por el Consejo de Ministros para el ejercicio de alguna función o representación pública y no tenga en su momento la condición de alto cargo.

Las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica prevista con ocasión del cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público son incompatibles con la percepción de la pensión de jubilación o retiro por Derechos pasivos, o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio. A estos efectos se considera actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Cortes Generales, de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la administración de Justicia.

De este modo, quienes cesen en los puestos que tengan previstos indemnizaciones, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica tendrán un plazo de quince días hábiles, a contar desde que concurra la incompatibilidad para comunicar a la Oficina de Conflictos de Intereses del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en el caso del sector público estatal, o al órgano competente de la administración autonómica o local, su opción entre la percep-

ción de las mismas o la retribución de la actividad pública o privada que estén desempeñando o, en su caso, percepción de la pensión de jubilación o retiro. La opción por la retribución pública o privada o por la pensión de jubilación o retiro, que se formalizará por escrito, determina la renuncia a las pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra percepción económica prevista con ocasión del cese.

Los salarios de tramitación que deban ser abonados tras el despido, consistentes en una cantidad igual a la de los salarios dejados de percibir por el trabajador tras el cese en el trabajo hasta la notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido o bien hasta la fecha en que encuentre un nuevo trabajo si es anterior a la sentencia (artículo 56.1.b) ET), son cotizables y por tanto si su devengo coincide con la pensión de jubilación su percepción es incompatible.

Por otra parte quedan exceptuados de la regla general de incompatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación y el desempeño de un trabajo en el sector público, determinado en la ley de Incompatibilidades las siguientes situaciones:

- Los profesores universitarios eméritos (artículo 312.2 LGSS).
- El personal licenciado sanitario emérito (artículo 312.2 LGSS).
- La situación de excedencia por interés particular.

De otro lado, el percibo de la pensión de jubilación es compatible con la ocupación de cargos representativos en corporaciones locales siempre que no se realice de manera retribuida, aunque perciban dietas e indemnizaciones por asistencia a los plenos de las corporaciones y demás sesiones de los órganos de las entidades locales.

La percepción de la pensión de jubilación por el tiempo que dure el trabajo, puesto o cargo incompatible, determinará la suspensión en el cobro de la pensión sin que esto afecte a las revalorizaciones, quedando también en suspenso el derecho a la asistencia sanitaria inherente a la condición de pensionista.

Las cotizaciones efectuadas mientras la jubilación esté suspendida por incompatibilidad con el trabajo del pensionista pueden servir para mejorar el importe de la pensión suspendida, de manera que servirá para incrementar el porcentaje ordinario aplicado a la pensión. De este modo, las cotizaciones efectuadas por tales trabajos, posteriores a la jubilación, con suspensión de la pensión, podrán surtir

efectos para incrementar el porcentaje de la pensión de jubilación reconocido tanto el ordinario como el adicional, así como la modificación o supresión de los coeficientes reductores por anticipar la edad.

Así, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.2.d) OM 18.01.1967, el artículo 3.5 y 8.2.2.ºRD 1132/2002, de 31 de octubre se producirán los siguientes efectos:

- El nuevo periodo cotizado surtirá efecto para modificar el porcentaje ordinario a aplicar a la base reguladora en función de los daños cotizados, hasta el 100 %.

- También surtirán efecto para disminuir o suprimir, en su caso, el coeficiente reductor por edad. A tal efecto, se sumará a la edad que se hubiera tenido en cuenta para determinar el referido coeficiente reductor aplicable, el periodo o periodos cotizados con posterioridad, aplicándose el coeficiente que corresponda a la edad equivalente al resultado de dicha suma o suprimiéndose el mismo cuando el resultado sea igual o superior a la edad de jubilación ordinaria.

- En algunos casos de jubilaciones anticipadas, el coeficiente reductor aplicable a la pensión depende, además de la edad, de los años cotizados. En estos casos, las nuevas cotizaciones sirven tanto para incrementar la edad del beneficiario como para incrementar los años cotizados a efectos de la aplicación del coeficiente reductor.

- Se tendrán en cuenta todas las cotizaciones efectuadas, con independencia de que los trabajos fueran incompatibles con el percibo de la pensión o que hubieran dado lugar a jubilación flexible.

Debe aplicarse las escalas de porcentaje y de coeficientes reductores vigentes al calcular la pensión originaria.

Por otra parte la pensión de jubilación es compatible con la realización de trabajos por cuenta propia que podríamos llamar marginales, y así el artículo 213.4 LGSS dispone que el percibo de la pensión de jubilación será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anuales, de manera que quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por

las prestaciones de la Seguridad Social. Tampoco estas actividades generarán derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

Por último, la Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 6 de noviembre de 1996 estima la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación causada en el Régimen General de la Seguridad Social y el trabajo en profesión colegiada cuando el trabajador en la realización de la actividad privada no se encontraba de alta en el RETA sino en una Mutualidad de previsión alternativa. A este respecto la DA 37 ª Ley 27/2011, de 1 de agosto, contenía dos mandatos, de un lado al Gobierno para que regule la compatibilidad entre el trabajo y la pensión, y otro a la Administración para que siga admitiendo la compatibilidad entre el ejercicio de la profesión colegiada cuando el trabajador estuvo afiliado a la Mutualidad y el percibo de pensiones de jubilación causadas en un régimen distinto del RETA.

5.3. Jubilación flexible

La jubilación flexible es aquella modalidad de percibo de la pensión de jubilación que permite compatibilizar, una vez causada ésta con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites establecidos al efecto, con la consiguiente minoración de la pensión. La regulación de esta modalidad de pensión se establece en el artículo 213.1 LGSS y en el RD 1132/2002 de 31 de octubre.

Se requiere como regla general ser perceptor de una pensión de jubilación del régimen general, si bien se contemplan las siguientes excepciones:

- Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.

- La pensiones a favor de aquellas personas incluidas en el régimen especial de Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia.

- Pensionistas de jubilación parcial.

A la jubilación flexible se puede acceder sin solución de continuidad con el trabajo manteniendo un contrato a tiempo parcial, bien porque este contrato se deriva de un anterior contrato con jornada a tiempo completo o porque inmedia-

tamente antes de solicitar la pensión se prestara servicios a tiempo parcial. No obstante, en estos casos será necesario que el trabajador cese en el trabajo para poder causar la pensión y al día siguiente cause nueva alta en el trabajo a tiempo parcial que pretende compatibilizar con la pensión.

A partir del 17.03.2013, el límite de reducción de la pensión se sitúa entre el 25 % y el 50 %, por lo que la jornada del contrato o contratos a tiempo parcial que desempeñe el trabajador debe situarse entre el 50 % y el 75 % de la jornada de un trabajador con jornada a tiempo completo (artículo 12.6 ET).

De este modo, a consecuencia de modificación de los límites de jornada producida con la nueva redacción del artículo 12.6 LGSS, se contemplan las siguientes situaciones:

- Si el jubilado accede a la pensión flexible o inicia una nueva jubilación flexible al comenzar una nueva relación laboral con otra empresa, los límites de la jornada se adaptarán a la nueva regulación establecida en el artículo 12.6 ET.

- Si el beneficiario de la jubilación flexible disfrutada una jornada anterior a la redacción dada por el RDL 5/2013, no será necesario modificar la jornada si ésta se encuentra dentro de los límites establecidos en el momento en que se inició la jubilación flexible.

- Si el beneficiario de la jubilación flexible desea modificar la jornada que estaba disfrutando con la misma empresa con la que tenía suscrito el contrato de trabajo, la nueva jornada deberá encontrarse entre los límites existentes en el momento en que se inició la jubilación flexible. En cambio, si el pensionista iniciara una nueva relación laboral con otra empresa o se modifica el contrato con la empresa anterior hasta el punto de que se considere que existe una novación extintiva, se debe entender que la nueva jornada debe adaptarse a la jornada establecida en la nueva redacción del artículo 12.6 ET.

De este modo, cuando la jornada se sitúe por encima de los límites establecidos en el artículo 12.6 ET dará lugar a la incompatibilidad prevista en el artículo 213 LGSS y en el artículo 16 de la Orden de 18.01.1967.

La pensión se reducirá en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo realizada por el pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo

completo comparable (artículo 5.1 RD 1132/2002). En caso de dos o más contrato a tiempo parcial, se suman los porcentajes de todas las jornadas de trabajo.

En este sentido, el importe mínimo de la pensión de jubilación flexible será equivalente, como mínimo, a la cuantía que resulte de aplicar el porcentaje correspondiente al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados de igual edad, de acuerdo con las circunstancias familiares y económicas. En cambio, la pensión máxima será la resultante de aplicar las reglas generales aunque supere el tope máximo de pensión, que por el contrario se aplicará a la pensión resultante de aplicar la reducción si esta fuera superior al límite legal de la LPGE.

Cuando la pensión de jubilación que inicialmente disfruta el beneficiario estuviera incrementada en un porcentaje adicional a consecuencia de haberse demorado el acceso de la jubilación más allá de la edad ordinaria de jubilación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 210.2 LGSS, durante el tiempo en que se está en situación de jubilación flexible se abonará la pensión de jubilación sobre la cuantía de la pensión que hubiera correspondido sin el incremento adicional. Igualmente en el caso en que el beneficiario percibiera una cuantía adicional por superar la pensión el límite máximo de pensión establecido en cada momento, durante la situación de jubilación flexible no se abonará.

Por otra parte si la pensión originaria estaba completada con el complemento de maternidad, al pasar a la situación de jubilación flexible el complemento se reducirá en la misma proporción que se redujo la pensión, e igualmente la posterior rehabilitación de la pensión originaria tras el cese en el trabajo a tiempo parcial, se volverá incrementar el complemento de maternidad en la misma proporción.

Durante la situación del percibo de la jubilación flexible, el titular de la pensión mantendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias (artículo 9 RD 1132/2002).

La jubilación flexible es compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial (artículo 7 RD 1132/2002). Por el contrario es incompatible con las prestaciones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad laboral desarrollada después del reconocimiento de la pensión de jubilación 8artículo 7 RD 1132/2002).

Las cotizaciones efectuadas en las actividades a tiempo parcial, durante la suspensión parcial del percibo de la jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión de jubilación, una vez producido el cese en el trabajo (artículo 8 RD 1132/2002 en los siguientes aspectos:

a) Procederá el volver a calcular la base reguladora cuando el interesado, al cesar en el trabajo a tiempo parcial, estuviera en situación de jubilación flexible de acuerdo con la normativa aplicable en la fecha del cese en el trabajo a tiempo parcial (artículo 8.2 RD 1132/2002). No obstante, si la base reguladora anterior resultase más favorable se mantendrá esta.

Para calcular la nueva base reguladora, se aplicarán las siguientes reglas:

- Por los periodos de trabajos a tiempo parcial compatibles con el percibo de la pensión flexible, se tomarán las bases de cotización reales por las que se haya cotizado.

- Por los periodos de trabajo a tiempo parcial que no sean compatibles con la pensión de jubilación, se procederá la integración de lagunas en proporción al número de horas contratadas siempre que la pensión hubiera sido reconocida por un régimen que tenga establecida dicha integración. Así en los supuestos en que la obligación de cotizar sólo durante una parte del mes, procederá la integración por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer periodo no alcanza la cuantía de la base mínima mensual, en cuyo caso la integración alcanzará hasta esa cuantía.

- Por los periodos en que se haya percibido pensión de jubilación íntegra o se haya efectuado un trabajo a tiempo completo, se procederá a la integración ordinaria de lagunas, siempre que la pensión hubiera sido reconocida por un régimen que tenga establecida dicha integración. No obstante, si la pensión derivaba de un trabajo a tiempo parcial, la integración de lagunas se aplicará en proporción al trabajo a tiempo parcial del que procede.

b) Se volverá a reconsiderar el porcentaje (artículo 8.2.2ª RD 1132/2002). Las cotizaciones efectuadas con posterioridad a la jubilación surtirán efecto para modificar el porcentaje a aplicar la base reguladora en función de los años cotizados si, sumadas estas cotizaciones a las tenidas en cuenta al determinar el importe de la pensión, resultara un porcentaje superior.

También surtirán efecto para disminuir o suprimir, en su caso, el coeficiente reductor por edad si, sumadas estas cotizaciones a la edad tenida en cuenta al determinar el importe de la pensión, resultara una edad superior. A tal efecto, se sumará a la edad que se hubiera tenido en cuenta para determinar el referido coeficiente reductor, años cumplidos en la fecha del hecho causante, el periodo o periodos cotizados con posterioridad, aplicándose el coeficiente que corresponda a la edad equivalente al resultado de dicha suma o suprimiéndose el mismo cuando el resultado sea igual o superior al de 65 años (Resolución de la Dirección general de previsión de 03.11.1969).

A efectos de modificar el porcentaje se tendrán en cuenta todas las cotizaciones efectuadas, con independencia de que los trabajos fueran incompatibles con el percibo de la pensión o que hayan dado lugar a jubilación flexible. A los periodos cotizados durante la situación de jubilación flexible, dada su naturaleza de trabajos a tiempo parcial, les será de aplicación lo establecido en el artículo 248.3 LGSS, por los que se tendrán en cuenta los días teóricos cotizados por aplicación de los coeficientes de parcialidad incrementados en coeficiente del 1,5.

La escala de porcentaje y de coeficientes reductores a aplicar son los vigentes al calcular la pensión originaria. No obstante, en el caso de las pensiones anticipadas al determinarse los coeficientes reductores en función de los años cotizados, se tendrán en cuenta las nuevas cotizaciones para incrementar la edad del beneficiario e incrementar los años cotizados a efectos de la aplicación de los coeficientes reductores.

Por otra parte durante los periodos en los que se está en situación de jubilación flexible, los periodos cotizados no generarán derecho al porcentaje adicional por demora en el acceso a la jubilación (artículo 210.2 LGSS), ni se podrá percibir dicho incremento adicional durante la situación de jubilación flexible.

c) En relación con las revalorizaciones, si se aplica una nueva base reguladora calculada tras el cese en el trabajo a tiempo parcial, no corresponderá aplicar revalorizaciones a la pensión hasta el años siguiente. Por el contrario, se mantiene la base reguladora inicial, una vez aplicado el porcentaje de pensión que proceda a dicha base, deben aplicarse las revalorizaciones que correspondan según la fecha del hecho causante inicial.

d) Los efectos económicos de la nueva pensión tras el cese en el trabajo a tiempo parcial se producirán a partir del día siguiente al cese en el trabajo.

e) Si el beneficiarios falleciese durante la situación de jubilación flexible 8artículo 8.3 RD 1132/2002), a efectos del cálculo de las prestaciones de muerte y supervivencia que correspondan, los beneficiarios podrán optar por que aquellas se calculen desde la situación de activo del causante o, en su caso, desde la situación de pensionista del mismo. En este último supuesto, se tomará como base reguladora de las prestaciones de muerte y supervivencia la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora.

El artículo 6 RD 1132/2002 establece la obligación del pensionista de comunicar a la entidad gestora antes de iniciar la relación laboral a tiempo parcial tal circunstancia, de manera que la falta de comunicación de dicho hecho tendrá como efectos el carácter indebido de la pensión, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, desde la fecha de inicio de la s correspondientes actividades y la obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con los previsto en la LISOS.

5.4. Pensión de jubilación y envejecimiento activo

De acuerdo con lo determinado en el artículo 214 LGSS, la jubilación activa permite compatibilizar el percibo de la pensión de jubilación en un 50 % de su importe con la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. Esta posibilidad se aplica a los pensionistas de jubilación contributiva de todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social (DA 1ª LGSS), bien sea en su modalidad ordinaria, bien demorada de acuerdo con lo establecido en el artículo 201.2 LGSS. También puede aplicarse en los casos de ser beneficiario de la pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez si el pensionista en función de los años cotizados aplicando la escala establecida en el artículo 210 LGSS acreditara cotización suficiente como para alcanzar el porcentaje del 100 % aplicable a la base reguladora.

En cambio no será aplicable a las siguientes pensiones:

- Las del Régimen de Clases Pasivas del Estado, que se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.

- Las pensiones de vejez del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.
- Las jubilaciones anticipadas involuntarias (artículo 207 LGSS) o voluntarias (artículo 208 LGSS).
- La jubilación especial a los 64 años.
- La jubilación ordinaria precedida por jubilación parcial anticipada para la que se tuvo que suscribir contrato de relevo.
- Pensiones de jubilación ordinaria que sólo alcanza el 100 % si se renuncia al percibo de otra pensión de incapacidad permanente del mismo u otro régimen. Se trata del supuesto en el que un pensionista de incapacidad permanente realizaba otra actividad compatible por la que cotizaba, y renuncia a la pensión de incapacidad permanente para causar una pensión de jubilación con un porcentaje aplicable del 100 % computando para ello las cotizaciones que dieron lugar al reconocimiento de la incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez.

Los beneficiarios deberán acreditar los siguientes requisitos:

1º) Tener cumplida la edad ordinaria de jubilación que, en cada caso resulte de aplicación de acuerdo con lo establecido en el artículo 205.1.a) LGSS y en las normas de derecho transitorio (DT 7ª LGSS). La edad se entiende real, por lo que no se tendrán en cuenta las bonificaciones de edad que pudieran corresponderle por la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

2º) Que el porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión alcance el 100 % de acuerdo con lo establecido en artículo 210 LGSS y en las disposiciones aplicables de derecho transitorio (DT 9ª LGSS). El requisito debe producirse en el momento en el que se cause la pensión de manera que se podrá acceder a la jubilación activa cuando al porcentaje de la pensión se alcanza como consecuencia de la prolongación de la pensión de acuerdo con lo establecido en el artículo 210.2 LGSS.

En este sentido, si un trabajador tiene reconocida una jubilación parcial con un porcentaje inferior al 100 %, y que en razón de los trabajos posteriores con suspensión de la pensión alcanza dicho porcentaje y la supresión de los coeficientes reductores, no se podrá ser acreedor a la jubilación activa pues los requisitos de edad y porcentaje se deben producir en la fecha del hecho causante. Esta misma consecuencia es aplicable a los trabajadores que perciban una pensión plena con porcentaje al 100 % que tenga su origen en una jubilación parcial anticipada y de los trabajadores que accedieran a la jubilación especial a los 64 años en la que se aplique con el 100 % de porcentaje a la base reguladora.

No se podrá acceder a la jubilación activa por razón de incompatibilidad cuando se pretenda ejercer un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, determinado en el segundo párrafo del artículo 1.1 de la ley 5371984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades al Servicio de las Administraciones Públicas, es decir aquellas actividades que se desarrollen por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia y de los Entes, Organismos y empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

Esta incompatibilidad se extiende también al ejercicio de la profesión de notario, a los empleados de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, o al personal de hospitales privados integrados en la red hospitalaria pública de una Comunidad Autónoma.

La cuantía de la pensión a percibir durante la situación de jubilación activa cuando se accede sin cese en el trabajo o actividad alcanzará el 50 % del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de la pensión pública, mientras que si se accede a la jubilación activa con posterioridad al reconocimiento de la jubilación la cantidad apercibir será el 50 % del importe de la pensión que esté percibiendo el interesado en el momento de inicio de la compatibilidad en el trabajo, excluido en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista (artículo 214.3 LGSS).

En relación con el importe inicial de la pensión a percibir, si la pensión supera el límite máximo por haberse demorado la edad de jubilación de acuerdo con lo previsto en el artículo 2010.2 LGSS, el 50 % de la cuantía a satisfacer se aplicará al importe total que percibe, o que debería percibir, incluido el complemento por jubilación demorada. Igualmente en el caso en que se acceda a la situación de envejecimiento activo tras una situación de suspensión de pensión desde o después de la realización de un trabajo que dio lugar a la suspensión de jubilación reconocida inicialmente en un porcentaje del 100 %, el 50 5 de la pensión a abonar se referirá al importe de la pensión resultante de tener en cuenta, para el cálculo del porcentaje, las cotizaciones efectuadas durante la suspensión de la pensión.

Si el importe de la pensión es superior al límite máximo de la pensión pública, el 50 % a abonar al interesado se aplicará a dicho límite máximo.

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

- En primer lugar se calculará el importe de la jubilación activa a cuyo efecto si el importe inicial de la pensión resultante supera el tope máximo, el 50 % se aplicaría sobre el 50 % del tope máximo, mientras que si el importe inicial no alcanza el tope máximo, sobre el importe se aplicaría el 50 %.

- En segundo lugar, se procederá a aplicar las normas sobre concurrencia de pensiones de manera que si la jubilación activa se causa por quien era pensionista de viudedad, si la suma de la pensión de viudedad y la correspondiente a la situación de jubilación activa superan el máximo, se procederá a topar la pensión de jubilación activa. En cambio, si el la pensión de jubilación activa la que se reconoce en primer lugar y posteriormente se causa la otra pensión y la suma de la jubilación activa y la de viudedad supera el tope máximo se procederá a minorar la pensión de viudedad hsta que la suma de las dos pensiones alcance el tope máximo.

- Si la compatibilidad con el trabajo se inicia por quien ya era pluripensionista topado, se deberá recalcular el importe de la pensión de jubilación aplicando la reducción del 50 % y se aplicarán las reglas sobre aplicación del tope máximo a pensiones concurrentes anteriores.

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

Por otra parte cabe la posibilidad de que el acceso a la jubilación activa se com-

patibilice con la realización de trabajos que den lugar a la inclusión en distintos regímenes de la Seguridad Social en cuyo caso se deberá cotizar en los diferentes regímenes.

Durante la situación e compatibilidad de la pensión con el trabajo, no podrán percibirse los complementos para pensiones inferiores a la mínima, con independencia de los ingresos obtenido por el trabajo compatible (artículo 214.3 LGSS).

La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas, se reducirá a un 50 por ciento.

En los supuestos en los que la pensión de jubilación compatible con el trabajo concurra con cualquier otra pensión pública, una vez determinado el importe de la pensión, limitada en su caso con el 50 por ciento de la pensión máxima, se aplicarán las normas generales previstas para los supuestos de concurrencia de pensiones.

Si la beneficiaria de la pensión de jubilación percibiera dicha pensión con el complemento de maternidad, y pasara a la situación de jubilación activa y percibiera la pensión en un 50 %, el complemento de maternidad a que tuviera derecho, se reducirá también en el 50 %, de manera que si posteriormente cesa en el trabajo o la actividad y se vuelva abonar la pensión en su cuantía íntegra, también se volverá a abonar en la cuantía íntegra el complemento de maternidad.

El hecho causante de la jubilación activa puede suceder sin que se cese en el trabajo o actividad, o bien cesando en dicho trabajo o cese en el trabajo. En el primer caso será la fecha que se determine de la solicitud la que determine el hecho causante de la jubilación activa en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, que no podrá sea anterior a la presentación de la solicitud ni posterior a ella en tres meses, mientras que si se trata de trabajos por cuenta propia el hecho causante se producirá a partir del primer día del mes que se indique en la solicitud, mes que tendrá que ser alguno de los tres siguientes al de la solicitud.

Cuando se acceda a la situación e jubilación activa desde la situación de suspensión de la jubilación por la realización de trabajos los efectos serán los mismos

que si se accediera desde la situación de activo sin solución de continuidad con la situación e jubilación activa.

Si el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal y solicita la pensión de jubilación y opta por la jubilación activa se podrá solicitar la jubilación que conllevará la extinción de la incapacidad temporal, pudiendo iniciar la actividad laboral desde entonces o cuando pueda realizar la actividad laboral, o puede obtener el alta en la situación de incapacidad temporal y solicitar la jubilación activa.

El beneficiario de la pensión en situación de jubilación activa tiene la consideración de pensionista de la Seguridad Social a los efectos de su condición de asegurado para la asistencia sanitaria y prestaciones farmacéuticas (artículo 214.4 LGSS).

Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, compatible con la pensión de jubilación, lo empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social por incapacidad temporal y por contingencias profesionales. Además estarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 %, porcentaje del que el 6 % correrá a cargo de la empresa y el 2 % a cargo del trabajador, que no será computable para las prestaciones.

Igualmente durante la situación de compatibilidad únicamente podrá causarse el subsidio de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia, y las prestaciones por incapacidad permanente y por muerte y supervivencia, derivadas en ambos casos de contingencias profesionales. Por otra parte las cotizaciones efectuadas no sirven para mejorar la pensión de jubilación reconocida.

Para que un trabajador compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación en la situación de envejecimiento activo, la empresa para la que trabaje no deberá haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad, si bien esta limitación únicamente afectará a la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

Igualmente, una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá mantener, durante la vigencia de contrato de trabajo del pensionista

de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes de s8u inicio. A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores en alta en la empresa en el periodo de noventa días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los noventa días inmediatamente anteriores a su inicio.

En este sentido, no se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por casusas objetivas o por despido disciplinario cuando uno y otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

El artículo 214 LGSS no establece las consecuencias del incumplimiento laboral en el percibo de la prestación, por lo que cabe entender que el incumplimiento del compromiso empresarial de mantenimiento de empleo sólo puede ocasionar consecuencias sancionadoras.

Por último hay que señalar que el artículo 214.7 LGSS prescribe que la regulación contenida en el artículo 214 LGSS se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente.

5.5. Jubilación parcial postergada

Los trabajadores por cuenta ajena que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendía entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo (artículo 215.1 LGSS).

La edad ordinaria de jubilación de terminada en el artículo 205.1.) LGSS será la de 67 años o 65 años si se acreditan 38 años y 6 meses de cotización con exclu-

sión de las cotizaciones por pagas extraordinarias, si bien se establece un periodo transitorio en la D T 7ª LGSS. A este respecto para determinar la edad no se tendrán en consideración las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan (artículo 10 RD 1131/2002).

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

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entenderá producido el día del cese en la jornada de trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el correspondiente contrato a tiempo parcial (artículo 11 RD 1131/2002).

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

La solicitud de la pensión por jubilación parcial se podrá presentar ante la entidad gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que se vaya a producir el cese en el trabajo, pudiéndose presentar con una antelación máxima de tres meses. En tal sentido, los efectos económicos de la pensión de la jubilación parcial se producirán el día siguiente al del hecho causante, siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial, si bien si la solicitud se presenta transcurridos más de tres meses desde el cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada, o desde la fecha en que surta efecto la nueva reducción de jornada, los efectos económicos de la pensión sólo tendrán una retroactividad de tres meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud (artículo 13 RD 1131/2002).

5.5.1. Compatibilidad de la pensión de jubilación parcial

La pensión de jubilación parcial será compatible (artículo 14.1 RD 1131/2002):

a) Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada. Asimismo, con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces.

Tanto en un caso como en el otro supuesto, en caso de aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

b) Con la pensión de viudedad, la prestación por desempleo, y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondan a los trabajos a tiempo parcial, concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial, salvo que expresamente se determine como incompatible.

5.5.2. Incompatibilidad de la pensión de jubilación parcial

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

a) Con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

b) Con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

c) Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

La jubilación parcial se extinguirá (artículo 16 RD 1131/2002) por:

a) El fallecimiento del pensionista.

b) El reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

c) El reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente.

d) la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso se mantendrá el derecho a la jubilación parcial. No obstante esto no se aplicará a las extinciones del contrato de trabajo, declaradas improcedentes, en cuyo caso se mantendrá el derecho a la jubilación parcial.

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

El trabajador podrá solicitar en su momento la jubilación ordinaria. Para el cálculo de la base reguladora, si se hubiera simultaneado un contrato de relevo las bases de cotización de computarán al cien por cien de las bases de cotización por las que se cotizaban durante el contrato a tiempo parcial salvo en el c aso de que el cese en el trabajo se hubiera producido a consecuencia de un despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación de la base reguladora al cien por cien de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al periodo anterior al cese en el trabajo.

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

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

Por otra parte cuando a la base reguladora de la pensión de jubilaciones e haya determinado en un la fecha anterior a la del hecho causante, a la cuantía de la pensión resultante se le aplicarán las revalorizaciones que se hubiesen practicado desde dicha fecha hasta la del hecho causante.

5.6. Declaración de nulidad de las cláusulas que determinaban la jubilación forzosa en los convenios colectivos

Por último, conviene recordar que en el marco de incentivar el retraso en el acceso a la jubilación parcial el RD Ley 3/2012, y posteriormente la disposición final cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, modificaba la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores en orden a determinar la nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que determinaran la jubilación forzosa de trabajadores aun cuando ello llevara aparejada una mejora en el empleo de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

– BARRIOS BAUDOR G.L. y VALLE DE JOZ, J.I. "Jubilación parcial y Contratos de Trabajo Vinculados (A tiempo Parcial y de Relevo). Thomson Reuters Aranzadi.Pag. 178.

– MERCADER UGUINA, Jesús R. en "La compatibilidad de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el trabajo. Director: MERCADER UGUINA, JESÚS R. Lex Nova Reuters. 2013. Pág.189.

TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y MERCADO DE TRABAJO: RETOS Y REALIDADES

Manuel García Jiménez
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén

TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA, ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y MERCADO DE TRABAJO: RETOS Y REALIDADES

Manuel García Jiménez
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

1. POBLACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO: CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y DATOS PARA UNA REFLEXIÓN

Diferentes son las perspectivas que se pueden manejar para el análisis y tratamiento de la situación socio-económica en la que se encuentra los diferentes colectivos de personas que pueden identificarse en la sociedad, en general, y, en especial, en cuanto a lo que aquí nos atañe, dentro del mercado de trabajo.

En tal sentido, se ha conformado el factor de la "edad del trabajador" como uno de los elementos esenciales que los ordenamientos jurídicos vienen utilizando para sectorializar y diseñar políticas públicas dirigidas a hacer frente a los riesgos sobre el acceso y permanencia en el mercado de trabajo de las personas incluidas dentro de tal colectivo, así como de las medidas encaminadas a su protección por los sistemas de previsión social. Esto es, dicha circunstancia biológica se ha conformado como un factor transversal de especial relieve que ha motivado su uso por los ordenamientos jurídicos laborales al objeto de singularizar determinados colectivos, así como distinguirlos, a fin de establecer específicas acciones de política-jurídica sobre diferentes materias ligadas al mercado laboral y a la protección social.

Singularizado dentro de este planteamiento nos encontramos con la situación que se presenta en relación a los trabajadores que cuentan con una determinada edad, y que viene a ligarse, especialmente, bien a los considerados como jóvenes, o bien a los que cuentan con una edad avanzada o madura, y para los que se articulan una serie de medidas ligadas al acceso, permanencia o salida del empleo, así como a las condiciones en las que se presta el mismo, además de las atinentes a las diferentes prestaciones del sistema de protección social.

Tomando ello en consideración como punto de partida, hay que resaltar que desde mediados del siglo pasado, aunque con un mayor notoriedad desde inicios del presente siglo, se ha puesto de relieve la importancia que la población de edad avanzada o madura tendrá en las sociedades de los países industrializados en un período de tiempo que se centra en torno al año 2050. En este sentido, en diferentes informes y documentos de organizaciones internacionales como la ONU, OIT o la OCDE se calcula que en ese año las personas que cuenten con una edad de sesenta o más años representará el triple de la población mayor de 60 años que en la actualidad se contabiliza, destacándose las repercusiones que ello tendrá en los mercados de trabajo y los sistemas de protección social.

Si ello se plantea para nuestro país, entre los años 2002 a 2015, por cohortes de la edad de la población, se pueden destacar las siguientes cifras: el conjunto de la población comprendida entre los 0 a 15 años se ha incrementado en ese período en un millón cien mil personas; para en la población comprendida entre los 16 a los 35 años, se ha producido un descenso de dos millones doscientas mil personas; respecto de la población que se encuentra en la cohorte de entre 36 a 64 años, se ha producido un incremento de 4,9 millones de personas; y, por último, para el conjunto de la población de 65 o más años, el incremento que se ha producido es de 1,1 millones de personas.

A la vista de tales datos, se puede concluir que en la España del 2015 ha disminuido la población con una edad igual o inferior a 35 años en orden a 1,1 millones de personas, incrementándose, por el contrario, en 6,9 millones el número de personas que en la sociedad española cuenta con 35 o más años. Y ello no viene a conformarse como una tendencia que tenga visos de moderarse o estabilizarse en el tiempo. De acuerdo a las previsiones sobre la población del INE, si contrastamos el número de personas comprendidas entre los 16 a 64 años, y las que cuentan con 65 o más años, la proporción resultante es que por cada 100 personas del primer grupo hay 25 personas mayores de 65 años, esto es, un 25% de la población se encuentra en el colectivo de mayores de 65 años. Estas proporciones para el año 2016 se modifican, representando una proporción de 100 a 28 –un 28%-; porcentaje que se sigue modificando de manera sustancial en los próximos años, de forma que las previsiones del INE son: en 2025 alcanzaría el 35%; en 2050, el 74%; y para el año 2064 se alcanzaría el 76%, esto es, que por cada cuatro personas con una edad comprendida entre los 16 a 64 años, habrá tres personas que cuenta con 65 o más años.

Este fenómeno del envejecimiento de la población se produce a nivel mundial, aunque si bien de forma más destacada en los países industrializados, e incluso, dentro de ellos, los ritmos y la incidencia del mismo es diferente. En este sentido, España se encuentra en el grupo de países a los que las previsiones les auguran un mayor impacto en el conjunto de su población respecto del grupo de personas con edades superiores a los 65 años, de modo que si se analizan las previsiones de Naciones Unidas para las próximas décadas, y centrándonos en la denominada "ratio de dependencia", esto es, la relación de población con entre 16 a 64 años y la que cuenta con 65 o más años, la proporción prevista para el año 2050 es de 100 entre 15 a 64 años por 69,5 personas que cuentan con una edad de 65 o más años. Ello nos situaría, de un lado, como el segundo país con mayor ratio de dependencia prevista para tal período, siendo superado únicamente por Japón para el que se prevé una ratio del 70,9%; y, de otro, estaríamos 23,7 puntos por encima de la media prevista para los países con economías avanzadas.

Teniendo en cuenta tal proporción, además es llamativo el importante incremento que se produce del fenómeno del envejecimiento de la población española, pues se pasa en España de una ratio del 28% en 2016 hasta el 69,5% en 2050, y alcanzando el 87,7% en 2066, lo que representa un aumento del 41,5% y 59,7%, respectivamente. Tal situación sólo es superada en tal período por Corea del Sur y la región administrativa especial china de Hong Kong, y muy alejada de la media mundial prevista, que se sitúa en un 13%, o el 19,1% que se calcula para las economías de los países industrializados.

En términos de concentración del número de personas por tramos de edad (INE, 2016, pág. 7), destaca la pérdida de población en el tramo comprendido entre 30 y 49 años, el cual se reduciría en los próximos 15 años en 4,2 millones de personas, y en 6,0 millones hasta 2066 (un 28,5% y un 40,1% menos, respectivamente).

En cuanto al número de nacimientos (INE, 2016, pág. 7), en 2031 habría unos 1,21 millones menos de niños menores de 10 años en relación a 2016 (un 25,9%) y 1,7 millones menos en 2066 (un 25,9 y un 35,3% menos, respectivamente).

Contrastando con tales disminuciones, la población se incrementaría en la parte superior de la pirámide de población, con crecimientos importantes en los grupos de edad a partir de los 70 años, incrementándose en el período 2016 a 2066 un total de algo más de 5,3 millones de personas en los grupos de población com-

prendidos entre los 70 a los 100 o más años. Así, para el 2030 se prevé que residan en España 11,7 millones de personas mayores de 64 años, y para el año 2066 las previsiones son que lo hagan un total de 14,2 millones de personas, lo que representa incrementos respecto de los datos de 2016 de un 34,8% y un 63,1% más, respectivamente.

De igual modo, es destacable que el grupo de edad más numeroso a partir de 2030 será el de las personas con edades comprendidas entre los 55 a 59 años, desplazando así al predominante en la actualidad –el de personas entre 40 a 44 años- (INE, 2016, pág. 8).

Y, en fin, el porcentaje de población de 65 años y más, que actualmente se sitúa en el 18,7% del total de la población, pasaría a ser del 25,6% en 2031, y del 34,6% en 2066 (INE, 2016, pág. 7).

Obviamente, las cifras que se manejan representan estimaciones que cuanto más alejada sea la fecha que se toma en consideración mayores son las probabilidades de que se produzcan errores en tales estimaciones de peso y ratio de la población de edad avanzada respecto de otros colectivos y en relación al conjunto de la sociedad. No obstante, hay tasas, como pueden ser la de natalidad o mortalidad, que cuentan con una importante estabilidad a corto y medio plazo, por lo que las reservas que pudieran plantearse sobre tales proyecciones poblacionales han de ser, cuanto menos, cautas y acompasadas con la realidad que este fenómeno hoy día está imponiendo de manera constante.

Además, como se puede deducir, el fenómeno del envejecimiento de la población incidirá sin lugar a dudas sobre la población que se encuentra en edad de trabajar (que se encuentre entre los 16 y los 65 años de edad). En este sentido, es importante resaltar cómo en la actualidad ya se presencia una reducción de la tasa de población que se encuentra comprendida en el conjunto delimitado por tener una edad comprendida entre 16 a 34 años, perdiendo en conjunto un total de 3,3 millones de personas en los últimos 8 años. La evolución en este marco temporal es algo diferente para el colectivo de personas con una edad de 35 a 44 años, pues sólo en los últimos cuatro años es cuando se detecta una reducción del mismo que alcanza algo más de las 100.000 personas. En cambio, para los tramos de edad comprendidos entre los 45 a 54 y 55 a 64 años, el crecimiento es constante en esta última década. Y ello, trasladado a términos de población activa se

detecta un patente envejecimiento de la misma, ganando especial peso dentro del conjunto de tal población los tramos de edad comprendidos entre los 45 a los 64 años, manteniéndose estable el de las personas de 35 a 44 años, y reduciéndose los porcentajes en los tramos iniciales de 16 a 34 años.

Tal panorama en términos de población en general, y de población activa, además del peso que pueda tener en las mismas los grupos de personas, nos llevan a plantear, a medio y largo plazo, un panorama de descenso y envejecimiento de la población activa, lo que, sin duda, tendrá una repercusión importante en cuanto al mercado de trabajo y la forma y modo en la que se materializan las relaciones laborales y sociales.

A la vista de tales diagnósticos sobre las previsiones de la evolución de la población a nivel mundial y/o de territorios y países, se ha solicitado desde diferentes instancias una labor política de amplio espectro por la que las organizaciones internacionales y los gobiernos estatales articulen medidas que posibiliten alcanzar la participación activa de las personas de más edad en los asuntos sociales, económicos, culturales y cívicos. Y ello tomando en consideración los tres pilares centrales que se han de valorar en todo caso, dado los efectos que los mismos tienen sobre la consecución de la participación activa de las personas de mayor edad: las rentas, el trabajo y la protección social.

El problema, sin embargo, se plantea en cuanto a cuál es el sentido que deba de otorgarse a la política que se pueda adoptar en relación al "envejecimiento activo". Y ello surge, en primer término, de la propia dificultad que plantea acrisolar un término unívoco de aquél, diversificándose en demasía en función de los ámbitos territoriales –internacional o nacional- donde tales acciones políticas se adopten.

En tales términos, se ha solicitado que las acciones que se impulsen y las medidas que se implementen a su través cuenten con una dimensión transversal que ello lleve a un modelo integrado –global- e integral sobre envejecimiento activo, acogiendo todas las vertientes que definen este fenómeno socio-demográfico. Y dentro de esta perspectiva transversal ha de jugar un especial papel la dimensión del empleo y la ocupación, en tanto que la misma constituye uno de los pilares –sino el principal pilar- de la integración social y económica de las personas.

Ciertamente, este planteamiento no ha de dejar de lado el que se acojan y se garanticen de manera efectiva las otras dimensiones que están en todo caso presentes en el programa para la integración económico-social de las personas de mayor edad, no obstante, sí que se ha de estar a que el empleo y la ocupación del conjunto de personas que integran tal colectivo ha de ocupar un lugar central, actuando como clave de bóveda, de todo el modelo integrado e integral de envejecimiento activo en pos de la participación activa y real de las personas que en razón a su edad encuentran especiales dificultades o trabas añadidas a la consecución y/o al mantenimiento de un puesto de trabajo.

En este sentido, hay que observar cómo en buena parte de las ocasiones se ha valorado a las personas que cuentan con una edad avanzada como un coste económico directo o indirecto de las organizaciones productivas, por lo que ello ha llevado a conformarlos como colectivo prioritario en cuanto a su vinculación a medidas de reorganización, si no de reducción de plantillas, y por más que las mismas se revistan de pretendidas medidas para las que destinan recursos económicos adicionales que mejoren las cuantías económicas ligadas a las indemnizaciones por extinción de la relación laboral, suponiendo en todo caso trasladar un coste adicional a los sistemas de protección social. Esta situación se ha venido a normalizar en la actualidad, de modo que se perciben por todos los actores implicados -sean los poderes públicos, sean las partes o agentes sociales, e incluso, sean los propios trabajadores- como una situación normal o propia del sistema productivo.

Como se ha podido comprobar en las diferentes investigaciones que recoge esta obra, la orientación que llevaría a entender que las políticas dirigidas al envejecimiento activo se enfoque sólo en relación al retraso de la salida del mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada es una visión reduccionista y sesgada que puede suponer más un obstáculo que una ayuda en pos de la consecución de la pretendida participación activa de tal colectivo de personas. No quiere decirse que no deba contemplarse tal dimensión, pero sí que el mismo no se conforme como el eje fundamental de tales políticas. En tal línea se inscribe la orientación inicial comunitaria que trasciende desde lo que puede denominarse, en un primer momento, como envejecimiento activo “en” el empleo, hacia el envejecimiento activo “desde” el empleo.

Es por ello que, desde el Consejo Europeo de Estocolmo de 2001, se impulsara como objetivo prioritario el abordar el reto demográfico con el incremento de las tasas de empleo, de modo que se fijó como objetivo el aumentar la tasa media de empleo de los hombres y mujeres de más edad (55-64 años) hasta el 50% en 2010. A ello se le sumaban otras medidas como las de adaptación de los sistemas de protección social, incluidos los sistemas de pensiones, y se redujera la deuda pública.

Dicho objetivo se reiteró en el Consejo Europeo de Barcelona, celebrado en 2002, en el que se remarca el impacto negativo en el sistema de pensiones de un abandono prematuro del mercado de trabajo de los trabajadores de edad avanzada. A la luz de tal conclusión, se consolida la idea y se mantiene en el tiempo que la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, vinculada a la promoción e incentivo de un envejecimiento activo en el empleo aparecen como elementos inescindibles para responder al desafío que planteaba el envejecimiento de la población,

En este punto se produce la convergencia entre las políticas de empleo y las de pensiones a través del envejecimiento activo en el empleo, lo cual orientó la estrategia europea hacia la búsqueda de incremento de la tasa de empleo a través del retraso de la salida del mercado de trabajo. Con el fin de la consecución de tal objetivo, se arbitran toda una serie de acciones sobre el Sistema de protección social, en especial, sobre el Sistema de Seguridad Social, de modo que se reconfiguren las contingencias ligadas al tránsito empleo-desempleo y empleo-jubilación. Tal planteamiento de reconfiguración o reordenación se conforma con la articulación de una serie de medidas caracterizadas por restringir el cese anticipado de las relaciones laborales de los trabajadores de edad avanzada, de modo que se desincentivan y penalizan los mecanismos de jubilación anticipada en las empresas, los cuales se han venido utilizando como instrumento de reestructuración de plantillas, así como se eliminan los incentivos fiscales del retiro anticipado que hasta el momento estaban previstos. En este sentido, se modifica el sistema de pensiones poniéndolo al servicio de una política de envejecimiento activo en el empleo, dándole así un enfoque plenamente orientado hacia la reducción de los incentivos directos e indirectos para acogerse a situaciones de retiro temprano. Con ello se promociona el permanecer en el mercado de trabajo para retrasar el cese anticipado de la vida profesional o laboral.

Como se dejó manifestado, las instituciones comunitarias constataron que esta orientación no llevaría a alcanzar los objetivos que se plantearon inicialmente, lo cual llevó a adoptar un nuevo enfoque que se puede definir como el "envejecimiento activo desde el empleo". Con el mismo se trata de incentivar el empleo para con este colectivo de población, manteniendo las medidas que desincentivan o restringen el cese anticipado. Y ello se realiza desde el primado del principio de igualdad de oportunidades en el empleo y en la ocupación, configurándose al mismo como pilar del nuevo planteamiento global que habría de adoptarse en la materia. Ello debe llevar a los poderes públicos hacia una política global de empleabilidad con el objetivo de remover los obstáculos y los aspectos adversos y contrarios a la edad que se aprecian en las organizaciones productivas, en la promoción, retribución, acceso a la formación y prácticas de contratación, con el fin de promover la calidad en el empleo y el empleo de calidad adaptado al factor de edad, adaptando las condiciones de trabajo y empleo a las necesidades, habilidades y capacidades de las personas que conforman el colectivo de edad avanzada. En esta línea se solicita la participación activa y la implicación decidida de cuantos actores están involucrados en el mercado de trabajo. Se reclama en concreto a los empleadores y agentes sociales para que creen una especial confianza en el trabajo de las personas de mayor edad, lo cual es de crucial interés en un momento de crisis económica y de empleo que ha golpeado a éste colectivo con igual o más virulencia que el de la población representada por los que pretenden acceder por primera vez al mercado de trabajo. Así, personas de edad avanzada y jóvenes se ven afectados por igual en el contexto de crisis económica que provoca a su vez una crisis de empleo, lo que lleva a tener que articularse toda una serie de políticas que imbriquen al principio de igualdad de oportunidades con el de solidaridad entre generaciones.

Como se puede colegir, el nuevo enfoque que se adopta precisa, entre otras líneas de desarrollo, de una revisión y adaptación de los sistemas de protección social, así como de sus técnicas y prestaciones. Si bien, cuando se trata del sistema de pensiones y, de manera más específica, del sistema de jubilación, ello no es un tema ajeno a los objetivos que venían reiterándose en las estrategias europeas definidas en las últimas décadas, las cuales han tenido un fiel reflejo en la acción de política-jurídica de los Estados miembro de la UE. Aunque si bien con desigual acierto en cuanto a la consecución de sus objetivos, son recurrentes las propuestas y materialización de medidas desti-

nadas a incrementar la tasa de empleo y la de permanencia o duración de la vida laboral, a fin de que con ello se produzca el aumento de ingresos que requiere el sistema de protección social.

Estos procesos denominados de "modernización del sistema de pensiones" que se inician de manera cierta en la década de los noventa del pasado siglo, se pueden entender como la adaptación a los cambios estructurales, tales como empleos más precarios, carreras laborales discontinuas, incremento del trabajo a tiempo parcial, etc., que se atisban claramente en el mercado de trabajo, y que si ello se vincula al empleo se abre hacia un nuevo planteamiento de fomento de la empleabilidad, de forma que se haga que el trabajo sea más rentable, y que se mantengan en activo durante un mayor período de tiempo los trabajadores de edades avanzadas, que prolonguen su vida laboral.

En tal proceso se implican a todos los mecanismos aseguradores y de protección públicos, englobando tanto a los sistemas de pensiones por jubilación, así como a los mecanismos de protección por desempleo, además del propio sistema de salud. De este modo, la modernización del sistema, desde una óptica integral e integradora, exige su reformulación, aunando medidas y políticas compensadoras ante la situación del cese de la actividad laboral, y políticas de protección social que faciliten el tránsito entre el empleo y el desempleo y el empleo y la jubilación –es lo que se ha denominado "transiciones laborales o profesionales"-.

2. POBLACIÓN DE EDAD AVANZADA Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO: PERSPECTIVAS PARA SU TRATAMIENTO

Como se ha destacado, desde inicios del presente siglo se viene apreciando el especial relieve socio-político que han tenido las llamadas de atención y su paralela actuación por parte de diferentes organismos e instituciones internacionales en las que se destaca la importancia que tendrá en la sociedad, en un futuro a corto plazo, el grupo de población que se aglutina en torno una edad que puede calificarse como "población de edad avanzada".

No obstante, el origen del análisis teórico de este fenómeno hay que situarlo territorialmente en EEUU, y temporalmente en la década de los años sesenta del pasado siglo, aunque si bien hay que destacar que las primeras investigaciones

ligadas al campo de la psicología social se producen a finales de la década de los cuarenta e inicio de los cincuenta abordándose la cuestión de las diferentes formas de actividad y los grados de satisfacción en la vida en función de la edad, sustentándose sobre las teorías del funcionalismo estructural y el interaccionismo simbólico. En tal sentido, pioneros fueron las investigaciones de Cavan, Burgess, Havinghurst y Goldhamer, titulada *"Personal Adjustement in Old Age"* (1949), y la de Havighurst y Albrecht, publicada en 1953, y titulada "*Older People*", siendo los antecedentes de lo que con posterioridad se denominó por la gerontología social como *"sucessful ageing".*

Tal término –no exento en todo caso de diferentes entendimientos en cuanto a su definición y comprensión (CARRASCOSA-GIL, R., VÁZQUEZ-CALATAYUD, M. Y CANGA-ARMAYOR, A. D., 2010) -, se vinculaba a un nuevo proceso de envejecimiento distinto del que se venía considerando como habitual hasta ese momento, incidiéndose ahora sobre el deterioro progresivo e irreversible de las capacidades funcionales. A mediados de los ochenta del pasado siglo se sustituyó el mismo en EEUU por el de *"productive ageing"*, lo cual pone de manifiesto, entre otras motivaciones que explican tal cambio, la modificación de la óptica que se adopta en el estudio de esta cuestión, en tanto que se centra el punto de reflexión los efectos en y sobre la edad de la persona en relación a su dimensión de sujeto que interviene en las relaciones de producción, destacándose con ello los equívocos que se asociaban hasta ese momento sobre el binomio edad madura y trabajo.

El término envejecimiento activo lo definió en 1990 la OMS como un fenómeno pluridimensional, con un contenido complejo y heterogéneo, ligándose aquel al conjunto de medidas activas en materia de políticas públicas sociales que se entendían como principales vías de solución frente a los retos que se les presentan a los estados del Bienestar en orden al envejecimiento de la población. Este mismo organismo internacional, en su informe "Active Ageing. A Policy Framework" (2002), vino a definirlo como el proceso de optimizar todas las oportunidades de salud, participación y seguridad en orden a la mejora de la calidad de vida de las personas mayores, de acuerdo a sus necesidades, preferencias y capacidades individuales, manteniéndose en su condición de sujetos activos en los ámbitos social, económico, cultural y cívico. A la vista de ello, por esta organización internacional se adopta un concepto amplio que se irradia sobre un dilatado rango de elementos que se

ligan a la mejora del bienestar de las personas mayores, entendidas a éstas en sentido global, y, por tanto, no sólo contemplándose en su dimensión de trabajadores de edad avanzada, esto es, en términos de su participación en el mercado de trabajo.

Frente a tal entendimiento, encontramos en cambio a otras organizaciones internacionales que reducen el concepto de envejecimiento activo a la dimensión productiva. En tal sentido, se inscribe en esta dirección la OCDE, la cual en su informe "*Live longer, Work long*er" (2006) lo define como "la capacidad de las personas, a medida que se hacen mayores, para llevar una vida productiva en la sociedad y la economía". Esta línea interpretativa y de acción se mantiene en el tiempo, motivando que las propuestas que se emanan de la misma y que vienen a relacionarse con tal término hacen todas referencia a orientaciones a los Estados y empresarios con el objetivo de que se posibiliten de manera cierta una mayor, más amplia y mejor vida laboral que supere los actuales límites legales y convencionales establecidos para la vida laboral activa (OCDE, 2015) documento de la OCDE "*Recommendation of the Council on Ageing and Employment*" (2015), con orientaciones hacia los Estados y los empresarios de cada uno de los países.

En las instituciones comunitarias se comienza a utilizar el término "envejecimiento activo" a finales del pasado siglo (Comunicación de la Comisión Europea de 21 de mayo de 1999, COM (1999) 221 final, "Hacia una Europa para todas las edades: promocionar la prosperidad y la solidaridad intergeneracional"), conformándolo como uno de los pilares transversales de las políticas socio-económicas de la UE frente al impacto del envejecimiento de la población en los sistemas de bienestar implantados en los estados miembros. Ello provocó la adopción de una diferente óptica en cuanto a las estrategias definidas hasta el momento sobre el envejecimiento de la población, ampliándose el espectro de campos sobre los que se hace preciso actuar para poder afrontar con éxito el reto que plantea a la sociedad el que haya un incremento importante del colectivo de personas con una edad madura dentro del conjunto de la población de la UE y, en particular, de buena parte de los países que la conforman.

A partir de tales planteamientos, el proceso de conformación y maduración en el espacio de la UE en materia de políticas ligadas al fenómeno que se

ha denominado como "envejecimiento activo" ha discurrido por diferentes etapas, las cuales pueden agruparse de manera muy simplificada en las tres siguientes (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., 2013, pág. 60):

1. La inicial de recepción de tal planteamiento que se vincula a la mencionada Comunicación de la Comisión Europea de 1999 -"Hacia una Europa para todas las edades: promocionar la prosperidad y la solidaridad intergeneracional"-, ligada a la organización por la ONU del Año Internacional de las Personas Mayores, en la que se inicia la formulación de la primera evaluación de la previsible situación de envejecimiento de la población europea en un término temporal relativamente corto –mediados del presente siglo-, y ligando a ello una serie de estrategias de acción política a nivel comunitario europeo para una respuesta eficaz a las diversas implicaciones de naturaleza social, económica, cultural y política que el envejecimiento de la población plantea.

2. Una segunda de consolidación y desarrollo de tales planteamientos, que se circunscribe a la primera década del presente siglo, y en la que se plantea la necesaria vía de cooperación de cuantos actores sociales quedan implicados por el cambio en el perfil demográfico de la sociedad europea que se presenta a partir del diagnóstico vinculado al envejecimiento de su población, incidiendo en políticas que redunden en pos de una efectiva equidad o solidad intergeneracional, y haciendo de este reto un factor de oportunidad en materia económica, social y de bienestar, a la vez que favorezca la renovación demográfica.

3. Por último, nos situaríamos en la presente década, destacándose como hito referencial inicial el año 2012, proclamado como "*Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidad Intergeneracional*", al que sigue un proceso de actuación política comunitaria que se puede definir como de "integración y sostenibilidad del crecimiento económico y social" ligada a la Estrategia Europea 2020, y en el que se expresa la necesidad de promoverse por los estados miembros toda una serie de medidas de política socio-económica ligadas, dentro de la Estrategia global europea, entre otros objetivos, al envejecimiento activo de la población, y no sólo desde la perspectiva laboral y de empleo, sino abarcando otras dimensiones hasta ahora olvidadas por las instituciones comunitarias, y que, sin embargo, ya habían sido destacadas por otros organismos internacionales –como la OMS- en su dimensión de participación de

la población de personas mayores en su vertiente de contribución social y de voluntariado de las personas maduras jubiladas.

Como hemos destacado, la UE, en el año 2012 -*Año del Envejecimiento activo*-, inaugura un nuevo período que puede entenderse como de acogimiento del concepto amplio que adoptó la OMS. Y así, tres han sido las dimensiones destacadas sobre el envejecimiento activo (tal como se puede apreciar en el documento publicado en 2012 por la Comisión Europea y titulado: "*La aportación de la UE al envejecimiento activo y a la solidaridad entre las generaciones*", COMISIÓN EUROPEA, 2012): la de empleo y permanencia en el mismo para las personas de mayor edad, la de la protección social y su necesaria armonización con las contingencias ligadas a las personas integradas en tal colectivo identificado como de edad madura o de más edad; y, en fin, la referida a la salud y el objetivo del envejecimiento saludable. Ámbitos que se conectan en todo caso con los principios y valores que fundamentan la UE, así como con el ordenamiento jurídico comunitario, en especial con los derechos fundamentales reconocidos en los Tratados fundacionales de la UE (concretamente, y con relieve destacado, con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de edad).

Este planteamiento hay que ligarlo con el marco de las competencias legislativas y de coordinación que dispone la UE en materia de política social y de protección social, y ello a la luz del Método Abierto de Coordinación con proyección tanto en las políticas de empleo, como en el ámbito de la protección social y la inclusión social, realizando una importante aportación en tanto que define objetivos comunes y un proceso de aprendizaje mutuo para los países miembro del espacio comunitario, apoyando de este modo las reformas legislativas por ellos planteadas.

En fin, a la luz de este planteamiento, se puede afirmar (SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, 2017) que no hay un marco jurídico o cuerpo legislativo con origen comunitario en materia de empleo ni sobre protección social que cuente con una dimensión o contenido que tenga como eje articulador la cuestión del envejecimiento activo, careciéndose por tanto a nivel de la UE de normas mínimas que armonicen las acciones de política del Derecho adoptadas por los Estados Miembros sobre empleo y protección social y que puedan tener incidencia sobre tal cuestión, aun cuando sí que hay que destacar la repercusión

que sobre aquellas políticas pueda tener los objetivos y prioridades definidas por la estrategia comunitaria de coordinación.

3. LAS POLÍTICAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO: ¿UN ENFOQUE "REAL" DESDE LAS DIRECTRICES Y POLÍTICAS DE EMPLEO?

Como se ha destacado, en orden a las estimaciones sobre la evolución demográfica de buena parte de los países desarrollados, a medio y largo plazo se vislumbra un horizonte de descenso y envejecimiento de la población, lo que, sin duda, tendrá una repercusión importante en cuanto al número de personas que integren la población activa de tales países, afectando así al mercado de trabajo y al modo en el que se materializan las relaciones laborales y sociales.

Ello ha llevado a que, desde diferentes instancias internacionales y nacionales, se haya reclamado y se haya actuado en pos de la articulación de una serie de medidas que permitan materializar el objetivo de la participación activa de las personas de más edad en los asuntos sociales, económicos, culturales y cívicos. Piedra angular para la consecución de dicha participación activa es la actuación político-social y político-jurídica que se plantee en todo caso respecto de, a nuestro juicio, tres pilares centrales en la materia, como son: las rentas, el trabajo y la protección social. Todos ellos elementos básicos con un indiscutible perfil integrador en la sociedad.

En este sentido, las acciones que se impulsen y las medidas que se implementen han de contar con una dimensión transversal que lleven a realizar un modelo integrado, global e integral sobre envejecimiento activo, acogiendo todas las vertientes que definen este fenómeno socio-demográfico.

Dentro de tal perspectiva, sin duda, ha de jugar un papel basal la dimensión del empleo y la ocupación, pues constituye uno de los pilares centrales de la integración social y económica de las personas. Así , el enfoque que se solicita para las políticas destinadas a la población de edad avanzada son aquellas que tienen como punto de mira no tanto medidas que se ligan al final de la vida laboral de tales personas, o incluso ni las destinadas a que las técnicas de protección social que se articulen para su ampliación del campo de acción y de cobertura ante las situaciones vitales y sociales que con aquellas se pretenden subvertir, sino, por el contrario, se pretenden medidas que adopten un enfoque global de la vida

del trabajador, abarcando desde la dimensión de la formación hasta las políticas organizativas de los gestión de los recursos humanos en las que se tomen en consideración y desde una óptica multidisciplinar la gestión de la diversidad que éste y otros fenómenos socio-políticos afectan a las organizaciones productivas del momento actual. Se pretende, en fin, que más allá de adoptarse políticas con un evidente perfil de edad, o de colectivos de personas en función de la edad, sean éstas conformadas más bien en relación a la mejora de la empleabilidad a lo largo de toda la vida laboral, coordinándose los diferentes elementos que en las mismas se articulen y adoptándose los mismos de manera multidisciplinar (COMITÉ DE LAS REGIONES DE LA U.E., 2003).

En este punto, y sin ánimo de analizar de manera detallada el contenido y alcance de las mismas, puesto que no es este el lugar apropiado, es importante reseñar las directrices de empleo de la Unión Europea en lo atinente a las medidas y a las políticas referidas a los trabajadores de edad, y las medidas y estímulos al empleo (de fomento y de protección social) que se han articulado en España, a fin de valorar si el objetivo de la transversalidad y el modelo integrado, global e integral sobre envejecimiento activo que se predica como necesario para alcanzar el objetivo de la participación activa de las personas de edad avanzada ha encontrado fiel reflejo en las mismas.

En tal sentido, en la Unión Europea, desde finales del siglo pasado se pueden identificar una serie de directrices en materia de empleo que cabrían ser valoradas en orden al colectivo de trabajadores de más edad.

Así este análisis se iniciaría con la Resolución del Consejo de 22 de febrero de 1999, por la que se establecen las directrices de empleo de la UE para 1999, en las que se resaltan de manera crítica todas aquellas medidas que estimulaban el abandono prematuro del mercado de trabajo de los trabajadores de mayor edad, lo cual se conformaba como un obstáculo para alcanzar el objetivo de incrementar la tasa de empleo en todos los estados miembros.

Por su parte, de las Directrices establecidas para el 2000, aprobadas por la Decisión del Consejo de 13 de diciembre de 2000, encontramos aquellas que remarcan la necesidad de hacer frente al desempleo, especialmente, al de jóvenes y prevenir el de larga duración, lo que hacía necesario que los Estados elaboraran estrategias preventivas centradas en la capacidad de inserción profesional median-

te un seguimiento individualizado de orientación profesional a fin de alcanzar la su integración efectiva en el mercado de trabajo. En este punto, se hace especial referencia a los desempleados adultos que permanezcan en situación de desempleo superior a doce meses, así como a la necesidad de políticas formativas que evitaran impactos negativos de los cambios tecnológicos y de las TIC's para el mantenimiento de la relación laboral, convirtiendo en colectivo especial en este sentido a los trabajadores de mayor edad.

Tales directrices se mantienen en las Directrices aprobadas para el año 2001, aun cuando se apuesta ahora por la necesidad de elaborar por los Estados miembros una estrategia global para afrontar los trabajadores los cambios económicos y sociales que puedan darse a lo largo de su vida laboral, debiendo capacitar a los de mayor edad para que tales cambios no conlleven obstáculos que posibiliten la prolongación de la vida laboral y su permanencia en el mercado de trabajo.

En 2002, de nuevo las Directrices en materia de empleo se mantienen en la línea de las establecidos en sus predecesoras, si bien, de nuevo en el pilar referido a la empleabilidad, se incluye para los trabajadores de mayor edad la oportunidad de introducir cambios tanto en las actitudes sociales sobre el empleo y empleabilidad, como en las medidas fiscales y de protección social ligadas a los trabajadores de mayor edad.

Las Directrices para el empleo aprobadas para 2003 –aprobadas por Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003- sí que presentan novedades relevantes en cuanto a lo que afectan a los trabajadores de edad avanzada, reflejando las prioridades en materia de definición de las directrices para el empleo que la Comisión determinó en su Comunicación de 14 de enero de 2003, y entre las que cuentan con especial relevancia en lo que aquí nos ocupa, como son: la revisión de los sistemas fiscales y de protección social que posibiliten el mantenimiento de las personas de edad en la vida laboral activa, provocando con ello una mayor rentabilidad en cuanto a la permanencia en el mercado de trabajo, tanto desde la perspectiva empresarial, como desde la óptica de los propios trabajadores de edad avanzada; y, por otro lado, la promoción del envejecimiento activo a través de medidas que posibiliten, entre otros objetivos, la obtención de cualificaciones más elevadas y mejor adaptadas al trabajo, de forma que se pueda alcanzar una tasa de actividad de los trabajadores comprendidos entre los 55 a 64 años que alcance el 50% para el año 2010.

Como decimos, las Directrices para el empleo aprobadas en 2003, con una evidente vocación de estabilidad en el tiempo, por cuanto venían previstas para un período de tres años, establecieron, dentro de las diez que componían el mismo, dos de ellas que afectaban de manera directa al colectivo de trabajadores con mayor edad dentro del mercado laboral:

a) Promoción de la prolongación de la vida activa, así como aumentar la oferta de mano de obra, a través de medidas en materia de organización del trabajo, régimen de contratación laboral y eliminación de los incentivos ligados a la retirada de trabajadores del mercado de trabajo, de forma que con ello se reduzca el fenómeno creciente de retirada o desvinculación anticipada de los trabajadores del mercado de trabajo.

b) Establecimiento de medidas y políticas activas y preventivas en favor de los desempleados y personas inactivas, ofreciendo una oportunidad de empleo a los desempleados de mayor edad, antes de que alcanzaran los doce meses de desempleo, obligando a los Estados a articular, en tal sentido, medidas de formación, reconversión, adaptación o acceso a un puesto de trabajo.

Transcurrido el período previsto para las directrices aprobadas en 2003, las nuevas directrices en la materia se integraron dentro de un documento marco en el que se recogían, de manera omnicomprensiva, las orientaciones generales de la política económica, articulado todo ello sobre veinticuatro directrices, de las que ocho estaban referidas al ámbito de empleo. En concreto, dentro de ellas, se aprecia un evidente enfoque ligado a los trabajadores de edad avanzada, y en las que se hace referencia a la creación de mercados laborales en los que se potencien el atractivo del trabajo para los demandantes de empleo entre los que se cuenten el colectivo referido, así como el otorgar un enfoque diferente al trabajo dando prioridad al basado en el ciclo de vida, todo lo cual ha de llevar a la mejora en las respuestas que reclama el mercado laboral y los colectivos de personas que lo integran sin quedar excluidos del mismo por razón de su condición edad.

Tales planteamientos se mantienen en las Directrices aprobadas para los años 2006 y 2007, manteniendo como eje central la incorporación y permanencia en el mercado de trabajo, posibilitando la adaptación de los trabajadores, así como la mejora en su formación y cualificaciones, además de la necesaria modernización

de los sistemas de protección social vehiculándose los mismos en pos de la consecución de tales objetivos.

En la misma línea se puede analizar las Directrices para el período 2008-2010, en tanto que se opta por reforzar los mecanismos que hasta el momento existían, profundizando en las políticas que venían diseñándose desde inicios de esta década. En este sentido, se remarca, entre otros objetivos, el del apoyo del envejecimiento activo, desincentivando las jubilaciones anticipadas, y enfocando el trabajo desde un prisma del ciclo de vida integral de la persona.

Este análisis se cierra con el período que se inicia en 2010, para el que se aprueban las directrices generales que integran las orientaciones para la política económica y en las que se incluyen a las referidas a la política de empleo –"Directrices integradas Europa 2020"-. En las mismas se destaca la necesidad de apostar por la consecución de índices de ocupación que alcancen a las tres cuartas partes de la población comprendida entre los 20 a los 64 años, de forma que se posibilite la participación en el mercado de trabajo, entre otros colectivos, de los trabajadores de mayor edad, reincorporándolos al mismo o facilitando su permanencia.

Llegados a este punto, entendemos que es necesario trasladar nuestro análisis, siquiera de manera somera, a España, a fin de valorar cuáles han sido las líneas de acción y las políticas llevadas a cabo en pos de la consecución del objetivo de la prolongación de la vida laboral de los trabajadores de edad avanzada, así como promover su envejecimiento activo participando de manera cierta en el mercado de trabajo, en particular, y en la sociedad, en general.

Como se conoce, una constante en los programas anuales de fomento del empleo ha sido la concreción de estímulos a la contratación de los trabajadores desempleados de edad avanzada, bonificándose las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contrataciones indefinidas, así como se han venido estableciendo medidas de estímulo para el mantenimiento del empleo de tales trabajadores con bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social para las empresas que mantuvieran en sus plantillas a tales trabajadores para los que se les requería una antigüedad de, al menos, cinco años.

Igualmente, hay que destacar las medidas de protección social vinculadas a la prolongación de la vida laboral de los trabajadores de edad avanzada, resaltándose a este respecto las reformas legislativas adoptadas en los últimos años para retrasar el acceso a la jubilación ordinaria y a la jubilación anticipada, así como las que permiten la compatibilización de la percepción de la pensión de jubilación junto con el desarrollo de un trabajo o de una actividad, todas ellas analizadas con profundidad y rigor en esta obra.

Especialmente, hay que resaltar el único documento aprobado en España en el que se ha concretado una estrategia de empleo para los mayores de 55 años, con un período de aplicación previsto para 2012-2014. En la misma es importante reseñar algunas de las conclusiones acerca de la situación de los trabajadores con 55 o más años en el mercado de trabajo. Así, se señala que los mismos representan en 12% de la población ocupada y el 8% de las personas en situación de desempleo, tasas que situaban a nuestro país en la media del conjunto de la Europa de los 27, pero que lo dejaba hasta cinco puntos por debajo de la media existente en la Europa de los 15. De igual modo, destaca el menor nivel de cualificación profesional de este colectivo de población trabajadora en relación a la media estatal, duplicándose las tasas de empleo en función de si el nivel educativo es el superior o no.

Los objetivos generales que se establecieron en esta estrategia fueron cuatro: elevación de la tasa de empleo y reducción de la de desempleo; prolongación de la vida laboral de los trabajadores de 55 o más años; mejora de las condiciones de empleo de tal colectivo; y promoción de la reincorporación de los trabajadores que están fuera del mercado laboral, mejorando la cobertura de desempleo para evitar su expulsión definitiva de aquél.

Con vista a alcanzar los mismos se establecieron una panoplia de líneas de actuación ligadas a cada uno de los objetivos señalados. Así, en relación al primero y segundo de ellos se propusieron medidas en materia de jubilación parcial y contrato de relevo; revisión de los incentivos generales para el mantenimiento del empleo, analizando el grado de eficacia de las bonificaciones sobre las cuotas de Seguridad Social que están establecidas para el mantenimiento del empleo de tales trabajadores; análisis de la oportunidad y legalidad de las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa; la formación permanente a lo largo de la vida laboral y durante todas las etapas de la misma; la sensibilización social de los valores positivos del trabajo desarrollado por este colectivo de personas.

En cuanto al tercero de los objetivos señalados, referido a la mejora de las condiciones de trabajo, se indica la oportunidad de establecer medidas de flexibilidad interna, tales como la reducción de la jornada con un descuento proporcional del salario, de forma que se evite el recurso a la jubilación parcial. En el mismo sentido, se hace especial énfasis en la necesidad de focalizar las evaluaciones de riesgos laborales en el colectivo de trabajadores de mayor edad, potenciándose, a estos efectos, medidas tales como la movilidad funcional y la adaptación de puestos de trabajo para evitar que se produzca una salida prematura del mercado laboral.

En materia de reincorporación al trabajo de los que se encuentren involuntariamente fuera del mismo, se señala la oportunidad del rediseño y la mejora de las políticas de formación que incremente la cualificación de este colectivo, destacando la especial necesidad de llevarlas a cabo en sectores tales como los de protección, vendedores, restauración o personales. Igualmente, se destaca la necesidad de fomentar la orientación profesional y activación para el empleo.

Por último, respecto al objetivo de promover de la reincorporación de los trabajadores que están fuera del mercado laboral, se plantea una propuesta con especial relieve (ROJO TORRECILLA, E., 2016, pág. 41), por la que se conjugan las políticas activas y pasivas de empleo, apuntando la posibilidad de completar por parte del Servicio Público de Empleo Estatal la cotización a la Seguridad Social durante un período mínimo de dos años, hasta el 125% de la base mínima, cuando el trabajador percibiera un salario inferior a la cuantía de la prestación por desempleo. Asimismo se planteaba completar el salario hasta un 125% de la prestación contributiva por desempleo cuando el trabajador desempleado acepte un empleo de menor remuneración durante el período de percepción de la prestación contributiva. Por último, se apunta, aunque sin concreción de medidas, la conveniencia de adoptar medidas dirigidas a este colectivo de trabajadores que encuentran un paralelo en los planes de apoyo para sectores específicos aprobados en los últimos años.

Tal estrategia se cierra con el planteamiento de medidas de apoyo para proyectos en materia de economía social; un nuevo marco legal en el que se vincule la protección por desempleo, a través de la renta activa de inserción, con la disponibilidad para el trabajo; medidas especiales vinculadas a la utilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización; y la supresión de las cláusulas de no

competencia e incompatibilidad para el trabajo que vienen estableciéndose de manera recurrente en los expedientes de regulación de empleo cuando vienen previstas en los mismos jubilaciones de carácter "voluntario".

Hay que reseñar que, si bien es plausible la oportunidad así como los objetivos y medidas que esta estrategia planteó, sin perjuicio de la posible discusión sobre la eficacia y eficiencia que pueda predicarse de las mismas, la aplicación efectiva de tal documento fue prácticamente inexistente, destacándose, en este sentido, la inacción de los interlocutores sociales para reclamar su materialización efectiva en los planos institucional y normativo, por más que se aprobara en un momento de cambio político y de incertidumbre en las instituciones parlamentarias (YSÀS MOLINERO, H., 2016, pág. 1).

Otro de los documentos a los que hay que hacer referencia en cuanto a lo que aquí nos ocupa es la "Estrategia Española de activación para el empleo 2014-2016" (CASA QUESADA, S. DE LA, 2014), en la que se destaca en la última década las mantenidas tasas de crecimiento del porcentaje de participación de los trabajadores mayores de 55 años en el mercado laboral, lo cual no obsta a que se siga produciendo una presencia menor de tal colectivo entre la población ocupada, destacándose, en tal sentido, las dificultades de reincorporación y de mantenimiento en el mercado de trabajo de los trabajadores con escasa cualificación, así como de los trabajadores en situación de desempleo de larga duración. Ante tal diagnóstico, tomando como principios básicos de actuación en relación a los trabajadores de más edad –cuya edad se establece en 45 o más años- los de igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, debiéndose focalizar las medidas en torno a los colectivos que presentan mayores dificultades de permanencia y acceso al mercado de trabajo, se establecen como objetivos estratégicos para este período los de favorecer la empleabilidad de los mayores de 55 años, así como impulsar el emprendimiento.

En línea con la presente "Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016", el actual "Plan anual de política de empleo 2016" –Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo, de 22 de agosto de 2016 (BOE de 31 de agosto de 2016)- recoge los cinco objetivos estratégicos acordados en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, celebrada el 3 de noviembre de 2015, previéndose como uno de ellos el de *"favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en particular los mayores de 45*

años que sean desempleados de larga duración, beneficiarios del Programa de Recualificación Profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA), del Programa de Activación para el Empleo y del Programa de Acción Conjunto para la mejora de la atención a las personas paradas de larga duración".

Todos los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral previstos se han de enmarcar en los seis ejes prioritarios de actuación establecidos en al art. 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo (RDL 3/2015, de 23 de octubre), ordenándose e integrándose en los mismos los 29 objetivos estructurales definidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. De entre ellos, algunos cuentan con una especial y concreta vinculación en relación a los trabajadores con una edad avanzada, destacándose en este sentido los dos siguientes:

a) En el Eje 2, que se encuentra dedicado a la formación, se recoge el objetivo de: *"promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral"*.

b) En el Eje 3, focalizado a las oportunidades de empleo, se determina el objetivo de: *"fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica"*.

c) El Eje 4, que trata sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, previéndose el objetivo de *"remover los obstáculos en el acceso al empleo"*.

Como se conoce, un análisis de la situación en España de las concretas medidas destinadas al fomento de la contratación y de la permanencia en la empresa de los trabajadores de edad nos lleva a la inicial conclusión de que las mismas han sufrido un progresivo y permanente retroceso, si no desaparición, desde que se inició la presente década –conformándose las Leyes 35/2010 y 3/2012, así como el Real Decreto-Ley 20/2012, como ejemplos manifiestos de tales acciones legislativas de tal retraimiento en la materia- (DESBARARTS, I. y ESTEBAN LEGARRETA, R., 2016, pág. 18). Un ejemplo paradigmático de lo que se comenta es la derogación de las medidas que venían previstas para los trabajadores de edad en la Ley 43/2006. Las bonificaciones sobre las cuotas patronales a la Seguridad Social, que si bien, como se sabe, no venían sólo vinculadas a tal colectivo, y que han sido en buena parte de los casos criticadas por considerarse ineficientes, sin embargo, sí que podría

afirmarse que las previstas para los trabajadores de edad, y especialmente para aquellas dirigidas a incentivar su permanencia en el empleo, deberían haberse mantenido en orden a su capacidad de alcanzar los objetivos para las que estaban previstas, jugando en este sentido el carácter de permanencia ilimitada en el tiempo de tales bonificaciones, incidiendo, por tanto, en la dimensión de coste/ahorro en el que las empresas inciden especialmente a la hora de mantener los contratos de trabajo.

El panorama que nos queda tras esta reformulación de las medidas en materia de política de empleo destinadas de manera específica para trabajadores de edad está prácticamente yermo, permaneciendo, cuanto más:

1. El previsto en la disposición transitoria 5ª de la Ley 45/2002, que establece una subvención de apoyo al empleo de perceptores de subsidios asistenciales que acrediten una edad superior a 52 años, y por el que se produce un evidente beneficio para el empleador, por cuanto se puede del salario a pagar el 50% de la cuantía del subsidio por desempleo durante el tiempo de contratación en el que el trabajador mantenga el derecho al cobro de ese subsidio.

2. Las bonificaciones del 100 por 100 por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, que fomentan la permanencia en plantilla de los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación y que cuenten con cotizaciones que les permitan percibir el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación (artículo 152 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

3. Las bonificaciones establecidas en el marco del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores respecto del colectivo de trabajadores mayores de 45 años, disponiéndose que su contratación será bonificada mediante una cantidad homogénea de 108,33€ (1.300 €/año). –que serán 1.500 .-/año, para el supuesto de mujeres en ocupaciones en las que el colectivo esté menos representado- durante el periodo que se prolongue la contratación, y con un máximo de tres años (art. 4 de la Ley 3/2012).

4. En el supuesto de contratación indefinida, las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas para trabajadores con discapacidad que tengan 45 años o más años, por una cantidad anual de 5.700€ -que se incre-

menta hasta los 6.300€ para los que tengan una discapacidad severa (personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100, o bien, personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100), estableciéndose la duración de la misma para toda la vigencia del contrato (art. 2 de la Ley 43/2006).

5. Y, por último, se establece la reducción del 100% de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los doce meses siguientes a la contratación, para los trabajadores por cuenta propia menores de treinta años, y sin trabajadores asalariados, que a partir del 24 de febrero de 2013 contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a 45 años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. Se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba (art. 11 de la Ley 11/2013).

Ante tal situación de olvido y abandono, se puede afirmar que nos encontramos en España ante un horizonte poco propicio para la consecución de la participación activa y efectiva de los trabajadores de mayor edad en el mercado de trabajo. Todo lo más pueden contar con las subvenciones autonómicas al empleo destinadas a tal colectivo, lo cual representa un paisaje fragmentario y desigual en la materia que no puede dejarnos impasibles.

Ejemplo de ello podrían ser los incentivos dependientes del "Programa para la contratación indefinida de personas mayores de 45 años", aprobados para la Comunidad Autónoma de Andalucía por la Ley 2/2015, de 23 de diciembre, y que tienen por objeto incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración de 45 o más años de edad que se lleven a cabo por parte de las empresas ubicadas en Andalucía. Pueden ser beneficiarios de las ayudas los trabajadores autónomos, las empresas válidamente constituidas e inscritas en el correspondiente registro, incluidas las de economía social, y las entidades sin per-

sonalidad jurídica, ubicadas en Andalucía. Dicha ayuda consiste en un incentivo a tanto alzado de 6.000 euros por cada contrato laboral formalizado, o de 7.500 euros si el contrato se formaliza con una persona con discapacidad reconocida igual o superior al 33%. O bien, en la misma línea, las subvenciones previstas en Cataluña dentro del marco del programa *"Grans Actius"*, y que se aplica a contrataciones temporales –a partir de 6 meses– e indefinidas de trabajadores mayores de 45 años desempleados e inscritos como demandantes de empleo, siempre que la contratación implique un aumento de plantilla teniendo en cuenta la plantilla media de la empresa dentro del año anterior a la contratación, extendiéndose la subvención a los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial.

Por tanto, en esta materia el horizonte que se encuentra ante nosotros es, de un lado, un fragmentario escenario de las bonificaciones y ayudas vinculadas a la contratación y que vienen establecidas para el colectivo de trabajadores de edad avanzada desde los diferentes territorios autonómicos, lo que representa un esfuerzo que hay que resaltar, aunque no por ello deja de ser cuestionable que no se inviertan más recursos y se adopten diferentes medidas en torno al objetivo de la participación activa de aquellos en el mercado de trabajo, y, de otro, una legislación estatal en materia de empleo que optado por, en la práctica, el total abandonado de las figuras contractuales o las ayudas vinculadas que velen de manera expresa por la permanencia y el acceso al empleo del colectivo de trabajadores de mayor edad. Los esfuerzos legislativos se han reducido a la prohibición de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa –aunque se detecta en la negociación colectiva una presencia considerable de previsiones que "premian" o compensan de manera generosa la jubilación del trabajador frente a las que optan por el mantenimiento en el empleo de estas personas-, y, de otro lado, a permitir la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer así el alargamiento de la vida activa.

En fin, el discurso en torno al envejecimiento activo dista mucho de lo que viene siendo la realidad social y jurídica. La sociedad y el mercado –incluido la dimensión laboral del mismo- dejan a un lado u olvida sin ningún tipo de reparo a las personas que cuentan con una edad avanzada, los hace extraños o "invisibles", relegándolos a un plano de consumidores de bienes y, especialmente, de servicios. Con su exclusión se produce una pérdida de su experiencia y de su saber para toda la sociedad, en general, y para el sistema productivo, en particular, que, si se repara, los costes son enormes, tanto en su dimensión puramente económica, como

desde la perspectiva que más nos debe preocupar, la humana.

BIBLIOGRAFÍA

- CARRASCOSA-GIL, R., VÁZQUEZ-CALATAYUD, M. Y CANGA-ARMAYOR, A. D.: "Successful aging: un enfoque holístico", en Gerokomos, vol. 21, nº 4, 2010.
- CASA QUESADA, S. DE LA: "Para cuándo una real y efectiva política de empleo: reflexiones a la luz de la nueva Estrategia Española de Empleo 2014-2016", Revista Trabajo y Seguridad Social-CEF, nº 381-2014.
- COMISIÓN EUROPEA: "La aportación de la UE al envejecimiento activo y a la solidaridad entre las generaciones". En: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8710&langId=es
- COMITÉ DE LAS REGIONES DE LA U.E.: "Las personas de edad avanzada en la vida laboral. Presentación de las acciones realizadas por los entes locales y regionales", Bruselas, 2003.
- DESBARARTS, I. y ESTEBAN LEGARRETA, R.: "Incentivos y medidas contractuales para el fomento del empleo de trabajadores maduros. Propuestas de mejora desde la experiencia francesa", Iuslabor, 3-2016.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: Proyecciones de población 2016-2066. Octubre 2016.
- OCDE "Recommendation of the Council on Ageing and Employment" (2015).
- ROJO TORRECILLA, E.: "El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad. La protección de las personas trabajadoras de edad avanzada". Texto disponible en http://www.slideshare.net/erojotorrecilla/el-derecho-a-la-igualdad-de-trato-y-no-discriminacin-por-razn-de-edad-la-proteccin-de-las-personas-de-edad-avanzada
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: "Responsabilidad social empresarial y envejecimiento activo", en Globalización, Competitividad y Gobernabilidad, vol. 7, nº 3, 2013.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y: "Protección social y envejecimiento activo", en AAVV: , Jaén, 2017.
- YSÀS MOLINERO, H.: "Older workers and employment policies: which role do the social partners play?", Iuslabor, 1-2016.

¿EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN LABORAL COMO OPORTUNIDAD O COMO RIESGO?: LA CONVIVENCIA DE MODELOS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN JURÍDICO-LABORAL OPUESTOS

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

Miembro del Consejo Económico y Social de España

"¿EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN LABORAL COMO OPORTUNIDAD O COMO RIESGO?: LA CONVIVENCIA DE MODELOS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN JURÍDICO-LABORAL OPUESTOS".

Cristóbal Molina Navarrete
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén
Miembro del Consejo Económico y Social de España

«En el juego de la vida, la carta más alta es la capacidad de valerse, en todas las fases vitales pero especialmente en la senil, de las actividades mentales y psíquicas propias»
Rita Levy MONTALCINI. El as en la manga. Barcelona. Crítica. 1999.

«Los límites los conozco bien, pero no los acepto. Los admito únicamente porque no tengo más remedio.»
N. BOBBIO. De senectute. Turin. Einaudi. 1996

1. EL "ENVEJECIMIENTO ACTIVO" DE LA POBLACIÓN LABORAL COMO TÓPICO JURÍDICO-SOCIAL PREVALENTE: ¿NEOLENGUAJE UTILITARISTA O ENFOQUE INNOVADOR?

El actual escenario de "presión demográfica", por el aumento de la esperanza de vida en los países desarrollados en conjunción con una reducida natalidad, habría vuelto a convertir el clásico tema de la "vejez" en uno de los temas más frecuentados por las diversas disciplinas científicas, haciéndose cada día más cotidiano tanto como "objeto de investigación" (nueva realidad a analizar) cuanto como genuina nueva "cuestión social" (fuente de conflictos sociales que someterían a las instituciones nucleares de las sociedades del bienestar, a sus Estados y sus sistemas de relaciones laborales a fuertes tensiones y requeriría de todos ellos importantes cambios). Consecuentemente, la gestión de la mayor "longevidad", presente y (más) futura, de la población laboral conocería un nuevo enfoque, que hoy deviene un auténtico tópico en los estudios (económicos, sociológicos, jurídicos…) de las relaciones de trabajo, así como, de una forma paralela, de protección social: el denominado "*envejecimiento activo*".

La, inicialmente afortunada, expresión refleja en sí misma la profunda contradicción que subyace en el complejo y multivalente fenómeno que trata de formalizar: si clásicamente la "situación de vejez" (que tenía como horizonte fundamental el derecho a la jubilación, como auténtica pensión de retiro-vejez, esto es, de final de la vida activa) representaba la situación más opuesta a la de "sujeto activo" (titular de derechos laborales, en plenitud de carrera, tanto profesional como de seguro, y contribuyente activo del sistema), ahora se pretendería cerrar, o al menos reducir la brecha, de modo que en todo el "ciclo vital" de las personas la idea dominante resulte la de "estatuto de sujeto activo". En otros términos, si "envejecer" es el problema (inicialmente demográfico, pero luego derivado en social, económico, jurídico, médico, bioético…), mantenerlo "activo" sería la solución. Consiguientemente, a través de esta suerte de "fórmula mágica", esta "reinvención conceptual" y cultural, sería posible superar no sólo la más "cruda realidad biológica" de decadencia asociada al progreso de la edad a partir de un determinado umbral sino también, y sobre todo, la social, pues lo característico ha sido la "desconsideración" -incluso por los más ilustres filósofos y pensadores (para una revisión crítica, CAMPS, M.V., 2004, págs. 99 a 105) - por las etapas más "avanzadas" de la vida, mucho más las vinculadas a la más estricta "vejez", aunque en tiempos acelerados como los nuestros esos umbrales se rebajan notablemente. Así lo ilustra la pésima historia jurídico-social y económica de la política de "prejubilaciones".

Tal es su importancia en el discurso institucional internacional, otra muy inferior será en la práctica de las políticas nacionales y de gestión socio-laboral, que la Unión Europea hizo del 2012 el "*Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional*". Con esta técnica conmemorativa, típica de una sociedad global, que trasciende fronteras se querría no sólo (1) *impulsar la reflexión* sobre el hecho (no sólo socio-demográfico, sino también institucional) de que en Europa vivimos más y con más salud que nunca (concienciación del cúmulo de "problemas" asociados a una realidad, en principio, positiva), sino también y sobre todo (2) *animar* a Estados, empresas y sujetos socio-económicos para que asuman esta nueva "cuestión social" como nuevas "oportunidades de desarrollo", más que como "problemas". Precisamente, la OMS lo define como procesos de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que "envejecen" (envejecemos). De este modo, la asociación en un concepto de "dos palabras" hasta hoy opuestas, en la visión socio-biológica y cultural dominante, abriría un cambio radical e histórico para resolver ese conflicto, aunque su actualización práctica requiera de cambios culturales, actitudinales, socio-económicos, políticos y jurídicos debidos

¿Estamos realmente ante el hallazgo de un enfoque de regulación y gestión innovador o se trata más bien de una "fórmula mágica", vacía de garantías concretas, por la complejidad y ambivalencia de sus postulados? Los laboralistas conocemos otras fórmulas de este tipo que, bajo la apariencia de conciliar los extremos opuestos de una tensión, luego se traducen en un conjunto de acciones y políticas dirigidas a realizar lo opuesto de lo que dice perseguir, sin que, además, haya un contenido preciso para esas acciones, pudiéndose cobijar paradigmas de muy diverso orden. Es el caso por ejemplo de la tan célebre como polémica, y ambigua, fórmula de la "*flexiguridad*" -"flexicurity"- como política prevalente de mercado de trabajo, que primaría las políticas "activas" sobre las "pasivas" y cuya finalidad sería la de optimizar el equilibrio entre el valor de la flexibilidad de gestión (aunque ello facilite la salida de los trabajadores de las empresas con más facilidad) sin perjuicio del valor de la seguridad en el empleo (a través de mayores oportunidades de transición económicamente sostenida entre unos empleos y otros).

Desde esta perspectiva, no sorprende que, el enfoque del políticas de "envejecimiento activo", nacidas sobre la necesidad de una gestión de personal en las empresas basadas en ese paradigma de la adecuación de oportunidades de trabajo seguro y saludable a cada concreta edad (alma social prevalente), evolucionen cada vez más hacia una política de sostenibilidad -promoción de la mayor continuidad posible en la condición de activo (contribuyente)- de los sistemas públicos de pensiones" (alma económica). No por casualidad la única Ley española que, por ahora, lleva esa construcción en su título se orienta prevalentemente a la reducción del coste del sistema de pensiones mediante la creación de obstáculos mayores para acceder a la pensión -Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y "promover el envejecimiento activo"-. En suma, al margen de la valoración que se tenga al respecto, pues el tópico ofrece un cuadro de luces y sombras -busca, de un lado, favorecer la seguridad en el empleo y la salud de los trabajadores de mayor edad, pero oculta, de otro, la intención de ayudar al sostenimiento del sistema de pensiones no mejorando su calidad sino reduciendo el número de beneficiarios (pensionistas)-, lo cierto es que tras ese tópico se pretende invertir la imagen negativa que hoy hay, hasta el punto de que la edad ha venido convirtiéndose en uno de las mayores fuentes de discriminación, para mutarla en positiva, como fuente de derechos y políticas -de empleo (Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores de Más Edad 2012-2014 o "Estrategia 55 y más"; de seguridad y salud en el trabajo, de protección social…(CAMPS, M.V., 2003, págs. 267 a 270; AAVV (Coord.: Joaquín Giró Miranda), 2006).

2. LA CONTINUACIÓN EN EL EMPLEO A MAYOR EDAD COMO RETO PARA LA GESTIÓN ERGONÓMICA DE LOS RIESGOS LABORALES: MÁS DISCURSO QUE PRÁCTICAS

Dejando ahora de lado la crítica que merecería, por presentar como problema grave e inexorable lo que es sólo un factor de riesgo socio-demográfico, pero sin significado unilateral e irreversible, la extendida comprensión del crecimiento de la población de mayor edad como una "amenaza" a la sostenibilidad de los sistemas de bienestar, y en particular, los sistemas de pensiones, ignorando también el llamado "desaprovechamiento del potencial demográfico" de nuestra sociedad -el elevado porcentaje de personas inactivas y/o desocupadas-, lo cierto es que no sólo el fenómeno sociodemográfico sino las políticas dirigidas a postergar de manera progresiva la edad de jubilación (ahora pasaría desde los 65 años hasta los 67, de momento), abre un evidente desafío para las políticas de seguridad y salud en el trabajo. La prolongación de la vida activa haría del "factor edad" un aspecto fundamental en las futuras evaluaciones de riesgos. A más tiempo de actividad, no ya sólo la edad jugaría en sí misma como factor de riesgo (factor biológico), sino que la mayor exposición temporal a los mismos factores tendrán, de no cambiar nada en la gestión preventiva, más pronto que tarde, un efecto (presuntamente negativo) en el estado biopsicosocial del trabajador.

Tradicionalmente la edad es, en el marco normativo de acción preventiva, un factor de riesgo relevante para la protección-prevención. Así sucedería respecto de los "jóvenes" -no ya sólo menores de 18 años (art. 27 LPRL), sino también los "jóvenes" como colectivo vulnerable, entre otros, por los factores de riesgo ligados a sus precarias condiciones de trabajo (MIÑARRO YANINI, M., 2014, pág. 1418). Pero ahora emerge respecto del otro extremo, la "edad avanzada" (55 o más), en la medida en que una significativa prolongación de la vida activa, mayor que la media en el pasado, generaría situaciones nuevas potencialmente más arriesgadas que antes, para lo que se precisará tanto medidas de promoción de la salud como notables readaptaciones de los puestos de trabajo (enfoque de gestión organizacional). Todo ello, naturalmente, sin perjuicio de insistir en la ambivalencia del factor edad, porque el mantenimiento activo es también, al tiempo, un factor de protección, pues la pérdida de trabajo, o la sola expectativa de ello, es fuente de riesgo para la salud de significativas proporcionales, si bien este es un aspecto que interesará más a

las políticas de salud públicas, e incluso a los gestores de políticas de empleo, pues es relevante para la gestión (pública y/o privada) de las transiciones hacia el empleo.

Desde luego que la ausencia de referencia normativa alguna específica a este enfoque en nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) no sería -no o debería ser- obstáculo determinante alguno para excluirlo de una acción sistemática en las evaluaciones de riesgos ex art. 16 LPRL en relación a los principios de la acción preventiva del art. 15 LPRL. Primero, por la sencilla razón de que la inclusión del factor edad en la gestión preventiva no es sino el reflejo concreto de un principio mucho más amplio, como es el principio general jurídico-preventivo de adaptación del trabajo a cada persona, atendiendo a sus circunstancias (art. 15 LPRL) o enfoque ergonómico de la prevención (STSJ Navarra, 25 de marzo de 2009). Esta reconducción me parece más fértil que la alternativa propuesta por cierto sector doctrinal, que identifican este imperativo de gestión con el enfoque de atención específica a las personas y colectivos "especialmente sensibles" ex art. 25 LPRL. Este último enfoque, en vez de reforzar su tutela puede devenir un factor de estigmatización para estas personas y colectivos, que no tiene más singularidad que la natural progresión de su edad, cuya interacción con sus capacidades, físicas y psíquicas, y con la evolución igualmente imparable de la propia organización del trabajo y de la empresa, requiere de adaptación reconciliadora, no de una "especial sensibilidad".

Segundo, porque existe un amplio consenso científico, también institucional, al menos en el plano comunitario, sobre la especial incidencia que para los colectivos de trabajadores de mayor edad (pese a la inexistencia aquí de suficiente consenso, en España institucionalmente se está situado en los mayores de 55 años, aunque las políticas de prejubilación quizás exijan anticipar esta edad-umbral, rebajándola a 53 años, incluso a 50 años en ciertos sectores) tienen los factores de riesgo psicosocial. Desde esta perspectiva, no por casualidad, desde la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2007, la Comisión, a propuesta de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha venido incorporando el envejecimiento como uno de los principales factores psicosociales a considerar y las acciones a tal fin como una vía de progreso preventivo. Aunque, como se ha advertido con razón, los trabajadores de edad más avanzada no tienen sólo riesgos psicosociales, pues los

biológicos son también básicos, sí es cierto que aquéllos tienen un especial impacto, hasta el punto de que se suele asociar en los principales estudios esos factores con las iniciativas de retiro temprano, así como con mayores índices de absentismo (para una síntesis de evidencias científicas a partir de diferentes estudios europeos, MARTÍNEZ ÍÑIGO, D. y OTROS, 2016, págs. 15 y ss.). Ciertamente, aunque tampoco los factores de riesgo psicosocial hallan expreso reconocimiento en el texto legislativo actual, no por ello hoy es dudoso, en el plano normativo, otra cosa es la decepcionante praxis, la obligación legal a cargo de los empresarios de incluirlos en las evaluaciones de riesgos laborales (STS 16 de febrero de 2016, Rec. 250/14).

Por supuesto, no quisiéramos caer en ningún exceso de falacia normativista, haciendo de todo lo que "debería ser" normativamente (razón jurídica pura) un "ser" real (la llamada razón práctica). Somos conscientes de que la ausencia de previsiones específicas complica de forma notable el avanzar en la experiencia cotidiana de este enfoque de gestión preventiva, en la que se tenga en cuenta la biodiversidad socio-demográfica de las personas de la empresa. Al respecto, de un lado, conviene traer a colación una muy discutible doctrina constitucional que, a fin de deslegitimar un marco normativo autonómico de prevención de riesgos laborales mucho más avanzado en materia de gestión de este tipo de diversidad, en particular por sexo-género, niega que la LPRL contemple enfoque de prevención basado en el género alguno, por lo que la Comunidad Autónoma -en este caso Cataluña- estaría creando nuevos derechos para los-as trabajadores-as, lo que excedería de su competencia (STCO 159/2016, 22 de septiembre, que estima parcialmente el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Gobierno de España contra la Ley del Parlamento de Cataluña 17/20015, de 21 de julio). De otro, tampoco vamos a silenciar que hay otras experiencias nacionales, como la italiana, en las que, desde un sistema normativo general análogo al español, con la misma base comunitaria que el nuestro, se opta por incluir de forma expresa el factor edad -como el factor género, o el también el factor inmigratorio- dentro del deber de evaluación empresarial de riesgos. Así sucedería en el reformado artículo 28 del Texto único de Seguridad y Salud en el trabajo, en el que se ordena que la evaluación de riesgos laborales cubra todos los riesgos para la seguridad y salud laboral, incluidos los de los grupos de trabajadores expuestos a riesgos especiales, así como también "*los relacionados con el género, la edad…*".

Ahora bien, sin negar estas limitaciones de la regulación normativa originaria, tampoco sería correcto sobrevalorarlas, pues realmente los obstáculos a la experimentación empírica de este enfoque de gestión preventiva basada en la edad de las personas trabajadoras (menores, jóvenes, edad avanzada) están más en la falta de capacidad técnica y de voluntad suficiente del sistema aplicativo para llevar a la realidad este enfoque ergonómico-personalista. Buena prueba de ello es que ni los factores de edad contemplados -jóvenes- son seguidos de forma significativa ni los no previstos expresamente, pero muy consolidados técnicamente, como son los factores psicosociales, gozan de un desarrollo significativo en el día a día de las empresas. Consecuentemente, y sin poder ir más allá en este momento, la clave del progreso no está en la perfección o no de la norma, que contempla elementos suficientes para exigirlo -arts. 14, 15, 16 LPRL-, sino en las concretas voluntades y en la seriedad de los compromisos de querer ir más allá de la letra de la LPRL en gestión preventiva de la diversidad de edades. En todo caso, mayor compromiso técnico -INSHT- y de autorregulación -negociación colectiva- ayudaría

3. DE LA NORMA A LA (POCA) PRÁCTICA DE GESTIÓN PREVENTIVA DE LA DIVERSIDAD DE EDADES: OTRO MUNDO LABORAL (MÁS SALUDABLE) ES POSIBLE, PERO DIFICIL

3.1. La utilidad del enfoque de "buenas prácticas": La pobreza del balance cuantitativo no debe frenar la búsqueda cualitativa

Desde esta perspectiva más netamente práctica, que va desde la posibilidad que abre la LPRL para avanzar en la (cada vez más necesaria, no sólo conveniente) gestión preventiva de la diversidad de edades de las personas en las empresas hasta el compromiso experimental de empresas, y de los representantes de los trabajadores, también de los poderes públicos con las más diversas competencias en la materia -tanto laborales como ocupacionales-, ¿qué balance cabría hacer a día de hoy al respecto? Es obvio que aquí debemos distinguir, una vez más, entre el enfoque cuantitativo y el cualitativo. Si quisiéramos establecer, siquiera fuese de una forma meramente aproximativa u orientativa, no precisa ni rigurosa, un cierto porcentaje de iniciativas de este tipo en las empresas españolas, la conclusión sería decepcionante hasta el paroxismo, pues apenas un pequeño puñado de grandes empresas dedican esfuerzos y recursos a la referida gestión preventiva de la salud laboral desde la perspectiva de diversidad de edades, centrándose la

mayoría únicamente en la diferente perspectiva de la promoción de la salud (puramente voluntaria y basada en el fomento de buenos hábitos de vida). Aunque no es fácil identificar experiencias de gestión preventiva basadas en la edad, por la falta de trasparencia sobre estas "buenas prácticas", dificultando el conocimiento cierto, no puede negarse que si no es más fácil hallarlas es porque no se hacen, no sólo porque no se publicitan.

Consecuentemente, el enfoque asumido debe ser puramente cualitativo, esto es, el de identificar alguna o algunas experiencias que, al margen de su alcance cuantitativo, ilustren bien las virtudes o bondades, también las dificultades, de una (buena) práctica de gestión preventiva de riesgos laborales basada en la diversidad de edades. Por eso, para dar una mayor concreción práctica al análisis aquí efectuado hemos seleccionado dos experiencias que expresan, de forma paradigmática, la extrema tensión existente entre el discurso (razón pura) y la praxis (razón práctica). La primera, pone de manifiesto que cuando hay retos y riesgos de carácter económico para la empresa, la opción más seguida para las empresas, cualquiera que sea su tamaño, también para las más grandes y "punteras" (innovadoras tecnológicamente), es la clásica, o la tradicional: provocar la expulsión anticipada de la empresa, facilitando la salida a los 55 años, mucho antes de llegar a la edad ordinaria de jubilación (65-67). La segunda, en cambio, nos reconcilia con el progreso, y evidencia que la realidad no es uniforme y que otras opciones más saludables, biológica y socialmente, también económicamente, son posibles.

3.2. La avasalladora prevalencia del enfoque tradicional: facilitar el retiro temprano para abrir paso a la innovación tecnológica total y a la máxima competitividad

a) El contexto social: la preferencia ciudadana por la jubilación a edad ordinaria.

Antes de la importante reforma de la edad de jubilación, retrasándola hasta los 67 años como regla general, sin perjuicio de edades ordinarias menores (65 años) si se dispone de carreras de seguro largas (más de 38 años), la edad media real de jubilación de los españoles se situaba en los 63,6 años. Esto es, la edad normal de jubilación era inferior en casi dos años a la normativa. Si bien las sucesivas reformas de prolongación, obligatoria y/o incentivada elevó la edad normal -64,33 meses-, la realidad es que se ha procedido un cierto retroceso en los dos últimos años

-64,1 meses en 2015-. Aunque es mínimo -la rebaja de la edad media normal de edad es de tan sólo de dos meses-, sí evidencia que una cosa es el discurso, teórico e institucional -prolongar-, y otra muy diferente la realidad, que muestra el afán de la mayoría de la población -alarmada por la campaña recurrente contra las pensiones públicas, haciendo dudar de la suficiencia de su cuantía si se retrasa la edad- por acceder lo antes posible al retiro. Por cierto, una estadística que evidencia un nuevo sesgo de género en esta materia, porque las mujeres se jubilan más tarde que los hombres (las mujeres se han retirado a los 64,6 años, menos de un año por debajo de la edad legal, mientras que los hombres lo han hecho a los 63,81 años, casi dos por debajo). Pero esta es otra historia que ahora no toca contar.

Ceñidos al factor edad, pueda comprobarse cómo la realidad sigue caminando en esta senda de la salida prematura, en la medida en que más del 45 por cien de las jubilaciones de nuevo acceso lo son bajo modalidades anticipadas, siendo la mayoría, eso sí, no voluntarias, esto es, decididas por las empresas. De las no anticipadas, de las ordinarias, tan sólo un 10 por cien serían jubilaciones demoradas, esto es, aplazadas más allá de la edad ordinaria (más de 65 años). En definitiva, parece claro que por más voluntad que tenga el Gobierno, por más que incluso puedan tener los trabajadores de no propiciar salidas anticipadas, prematuras, son las empresas las que apuestan por una estrategia de modernización competitiva de sus empresas a través del recurso a las diversas formas de salida anticipada, sean o no prejubilaciones en un sentido específico (también jubilaciones anticipadas, totales o parciales), no obstante el amplio listado de restricciones que estableció la reforma introducida por el referido RDL 5/2013.

b) La realidad empresarial dominante: la preferencia por las "pre-jubilaciones"

En este contexto adquiere todo su sentido la experiencia elegida para ilustrar de forma concreta el persistente disfavor empresarial por la prolongación de la vida laboral y su favor, en contra, por las formas de salida anticipada. Me refiero al gigante automovilístico "*General Motors -GM- España*". A su entender, el futuro pasa por rejuvenecer masivamente la plantilla, facilitando la salida "prematura" de los trabajadores de "más edad".

A tal fin, suscribió (marzo 2015) un acuerdo de colaboración con el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), a través de su filial "Espacio Empresas", en virtud del cual, este organismo público seleccionaría en 4 años a 1.400 nuevos trabaja-

dores en virtud de contratos de relevo asociados, conforme al art. 12.6 ET, a situaciones *de jubilación parcial* para los empleados de la filial española de General Motors nacidos entre los años 1954 y 1957, esto es, prácticamente el 25% de toda la plantilla (más de 5.400 trabajadores en total) (recurso electrónico: http://rrhhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=28817&Itemid=171).Una vez definidos los perfiles de los puestos, el INAEM se encargará del proceso de selección, atendiendo a los resultados de test psicológicos, habilidades manuales y entrevistas personales para determinar el grupo final de candidatos. A partir de ahí, la multinacional automovilística dará un curso de formación teórico-práctico especializado. Tras la formación, GM España adquiere el compromiso de incorporar a su plantilla un mínimo de un 60% de los participantes que la hayan superado.

Se insiste en que este acuerdo de cooperación público-privado en materia de empleo reafirma la estrategia de rejuvenecimiento de plantilla como la mejor garantía para afrontar con éxito los retos de futuro del Grupo. Por lo tanto, se enmarcaría en la política empresarial más global de búsqueda de la ventaja competitiva en un mercado muy global y competitivo, como sería el automovilístico, según un modelo de competitividad-beneficio que le habría dado grandes resultados, al situarlo en cabecera del ranking de ventas. Precisamente, se dice que tal opción rejuvenecedora, junto con la de modernización tecnológica, explicarían la gran competitividad de Opel España.

Sin prejuzgar la veracidad de estos datos económicos, e incluso la legitimidad de esta opción, que se lleva a cabo mediante acuerdos de todo tipo y con garantías económicas de los trabajadores "carne de cañón" del retiro prematuro, no deja de ser llamativo que la búsqueda de una mayor eficacia de los servicios autonómicos de empleo, sin duda necesaria, se haga con la perpetuación de los modelos de gestión mercantilista del trabajo de la personas. Aunque no es el tema de este estudio, no vamos a ahorrar la oportunidad de recordar la fuerte crítica que el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha realizado al funcionamiento de los servicios públicos de empleo españoles, por su falta de eficacia y por la ausencia de índices adecuados de rendimiento (Conclusiones XXI-1, 2016, artículo 1-3)[1],

1 La conclusión es de no conformidad de la situación española al derecho social humano europeo a un servicio público de empleo eficaz, como garantía de efectividad del derecho al trabajo-empleo: "Le Comité conclut que la situation de l'Espagne n'est pas conforme à l'article 1§3 de la Charte de 1961 au motif que les mesures prises pendant la période de référence n'ont pas permis aux services publics de l'emploi de fonctionner de manière efficace".

y que incluso está motivando algunas iniciativas parlamentarias -Proposición No de Ley sobre la eficacia del servicio público de empleo; BOCG, 17 de febrero de 2017-. ¿Pero el camino debe ser el de la salida prematura?

c) Incongruencias prácticas del discurso institucional: La cooperación pública en la salida prematura de los trabajadores

En definitiva, esta empresa -y el servicio público que apuesta por favorecer esa opción- da por presupuesto que la edad supone una notable pérdida de las capacidades cognitivas de los trabajadores para afrontar nuevas y más complejas demandas laborales en una sociedad del trabajo cada vez más automatizada (edad digital). Algo que, sin embargo, no cuenta con las suficientes evidencias científicas si se plantea con este enfoque general e indiscriminado (MARTÍNEZ ÍÑIGO, D. y OTROS, 2016, págs. 15 y ss.). De este modo, no sólo las empresas, sino también los servicios públicos de empleo, que deben promover justo un modelo contrario, actualizan en prácticas el riesgo de fomentar procesos de reestructuración empresarial asentado en la sobrecarga del proceso sobre los trabajadores de mayor edad, con el argumento netamente económico del desbalance de costes-beneficios que tendría su continuidad laboral. Una extendida convicción incluso en empresas con beneficios, sin que resulte ningún obstáculo relevante el coste adicional que tiene -en el caso en que opte por incluir en los procesos de regulación de empleo extintivos a personas mayores de 50 años- para estas empresas ex art. 51.10 ET y DA 16ª Ley 27/2011 ("Enmienda Telefónica").

Consecuentemente, una vez más, frente al discurso solemne situado en el plano de las grandes declaraciones, el factor institucional real, más concreto, de influencia en el día a día coopera intensamente para perpetuar el modelo tradicional que apuesta la mejor garantía de futuro en el rejuvenecimiento de la plantilla o, incluso peor, en la simple automatización de los procesos, de manera que no sólo se tiende a seguir anticipando la edad de retiro, sino que, a menudo ni siquiera se sustituye por personas más jóvenes, sino por procesos automatizados o robots. Aunque este tipo de experiencias y políticas resultan muy discutibles desde el enfoque de garantías de efectividad de la prohibición constitucional y comunitaria de discriminación por razón de la edad, lo cierto es que cuenta con un fuerte aval judicial, sin perjuicio de alguna condición monetaria -que esta experiencia comentada cumple-, tanto del TCO (STCO 66/2015) como de la jurisdicción social

ordinaria (SAN 100/2015, de 5 de junio[2] y STSJPV 2026/2015, 27 octubre). En definitiva, emerge de nuevo la contradicción entre una política legislativa que encarece la expulsión de estos trabajadores y otra judicial que se contenta con saber que se les garantiza una protección reforzada social en su retiro, lo que tampoco sucede siempre, por los recortes de la protección por desempleo para los mayores de 52 años

3.3. El punto de vista moderno: la gestión preventiva de la diversidad de edades también puede ser garantía de un futuro empresarial competitivo con empleo "de viejos"

Afortunadamente, la realidad del mundo del trabajo y de las empresas es bastante más complejo y heterogéneo, también dinámico, que lo que ilustra esa contumaz preferencia del modelo de promoción del retiro laboral prematuro de las personas a medida en que se van haciendo mayores. Así lo ejemplificaría la rica experiencia, auténtica buena práctica en materia de gestión de la diversidad de edad desde una perspectiva de envejecimiento activo, ofrecida por otro coloso empresarial del mismo sector: BMW. Como puede verse, aunque se trata de grandes empresas de un mismo sector económico, y por tanto concurrentes, hablamos de una organización asentada sobre un diferente modelo de búsqueda de la ventaja competitiva en todos sus ámbitos, por venir impregnada de una cultura de trabajo y de empresa (claramente institucional, frente a la contractual de General Motors) muy diferente, y más característica del sistema de relaciones laborales alemán (basado en el compromiso transaccional entre razones de empresa y razones del trabajo), en contraste con el sistema de relaciones laborales de tipo anglosajón (basado en la mayor libertad de gestión de las relaciones de trabajo, sobre modelos de intercambio de mercado económico, no tanto social).

La dirección del Grupo empresarial lanzó, en 2007, una iniciativa pionera para

---

2 La Audiencia Nacional descarta que la DA 16ª Ley 27/2011 -obligación de las empresas con beneficios que acudan a regulaciones de empleo con impacto mayor en las personas de más de 50 años de aportar una cantidad a las arcas del Servicio Público de Empleo Estatal- sea una norma «injusta y desproporcionada» por cuanto perseguiría un «objetivo socialmente loable, que procura evitar que el impacto de la crisis económica se proyecte sobre los trabajadores mayores, cuando la empresa o el grupo en el que se integra tiene beneficios en un periodo relevante y puede, como se anticipara, aplicar la medida extintiva a otros trabajadores cuando concurran causas para ello o promover medidas de flexibilidad interna para mejorar su competitividad y productividad. Cuando no lo hace así, a sabiendas de la voluntad del legislador, deberá asumir las consecuencias de despedir a los trabajadores mayores, evitando, de este modo, la socialización de los costes de su decisión» (FJ 3).

afrontar lo que se percibía, de inicio, como un grave problema en una de sus plantas (con 2.500 trabajadores): el promedio de edad laboral en la planta de BMW en *Dingolfing* (Baja Baviera) *aumentaría de 39 a 47 años hacia el 2017*. Dado que a más edad de los trabajadores, pensaba la dirección -al igual que General Motors y la inmensa mayor parte de las empresas-, más absentismo durante periodos más largos, y también mayor el desgaste por el plus de esfuerzo para adaptarse a continuos cambios tecnológicos (a mayores demandas cognitivas, menores capacidades de adaptación de las personas mayores), el cambio demográfico-laboral en ese centro aparecía como una amenaza grave para el aumento de la competitividad. La magnitud estimada del mismo ponía en riesgo la capacidad de la planta de ejecutar eficientemente la clara estrategia de BMW que, como toda empresa multinacional, y en realidad como todas las empresas, buscan afanosamente aumentar continuamente la competitividad de su marca, en virtud de las mejoras de productividad que debían venir de liderazgo tecnológico innovador, muy ambicioso para el inmediato futuro conforme a la estrategia económica marcada por la Dirección del Grupo y que, en consecuencia, no podía dejar de cumplirse (para un análisis detallado de la experiencia, LOCH, C,. y STING, F.).

a) Claves del problema de gestión productiva del riesgo de longevidad laboral en BMW

En definitiva, la dirección del Grupo no es diferente, tampoco su "prejuicio" inicial, a la del resto de las empresas así como de buena parte de los políticos europeos y de economistas del trabajo en la mayoría de los países desarrollados, todos ellos inquietos -incluso alarmados-, como hemos recordado, por las pretendidas consecuencias degenerativas de la productividad y de la ventaja competitiva ínsita, como hecho irreversible, se dice, del cambio demográfico en sus mercados, formados cada vez más por trabajadores de mayor edad. Si los costes que este "riesgo demográfico" son inmensos para los sistemas de salud pública (a más edad, mayores son las necesidades de atención, creciendo notablemente a partir de los 50 años, pues crecen las pruebas diagnóstico y la proliferación de afecciones), se entiende que también lo serían para los sistemas de salud laboral, por lo que ¿no será mejor la opción de la salida prematura, de modo que se desplacen esos costes al sistema público, externalizando el problema?

Sí, claro, el enfoque tradicional -despido de los trabajadores más viejos o la decisión de forzarlos a que se jubilen anticipadamente- siempre está, siempre emer-

ge. Pero, no es opción concreta en el contexto-país de este Grupo multinacional ni en la tradición de su cultura de trabajo. No lo sería, en primer lugar, en el sistema de relaciones laborales y de la protección social alemanes, porque este país sí habría aprendido las lecciones del pasado: las oleadas de jubilaciones anticipadas en las décadas de los 80 y 90 aumentaron notablemente la ratio entre trabajadores jubilados/trabajadores activos, dificultando la financiación de las pensiones. Y no lo sería tampoco, en el modelo concreto de BMW, porque, fiel a su paradigma institucional, su ventaja competitiva ha de construirse sobre el acuerdo de implicación de los trabajadores con el futuro de la empresa, lo que requiere compromisos mutuos entre sujetos considerados de forma recíproca como "contratantes de confianza" -trabajadores y empleadores-. Además, siendo BMW la empresa más importante de la zona, la decisión basada en regulaciones de empleo extintivas tendría un alto coste político y social.

Cegada esta vía, se planteaba otra, asentada en el paradigma de una profunda y masiva reorganización del trabajo, de modo que, sobre la base del principio de adaptación del trabajo a la persona, los "trabajadores más viejos" se desplazaran a tareas menos exigentes físicamente, cubriendo los puestos vacantes con "trabajadores más jóvenes". Pero tampoco esta opción parecía la más eficiente, porque eso supondría importantes pérdidas de "capital humano", al no aprovechar toda la experiencia acumulada por los trabajadores de más edad en sus puestos actuales, al tiempo que implicaba significativos costes de adaptación, pues habría que formar a esos nuevos trabajadores que, además, tampoco estarían disponibles en número requerido ante el carácter masivo de la reorganización. Además, un intercambio de este tipo podría interpretarse social y jurídicamente como una medida discriminatoria.

Pues bien, en el marco de un modelo de gestión de empresa institucionalizado, en el que se tiene en cuenta no sólo los principios de solidaridad y de buena fe, sino también, desde un plano psicosocial, el célebre "contrato de confianza recíproca", la salida a este dilema de gestión no podía ser más que la de ensayar un innovador enfoque de gestión ergonómica. A tal fin, se eligió una "línea de producción" piloto -"línea 2017", llamada por los trabajadores más jóvenes, resistentes de inicio (LOCH, C,. y STING, F.), "línea de los jubilados"-, con un promedio de edad equivalente al que se alcanzaría en la estimación realizada a 10 años: 47 años. Por lo tanto, se buscaba una experiencia que simulara -anticipara- la situación futura, trayéndola al presente y haciendo intervención optimizadora, creando una línea mixta entre trabajadores jóvenes y mayores, con una combinación aná-

loga a la que tendrían 10 años después ¿Se trataba sólo de ser justos socialmente o también eficientes en el plano económico? La práctica evidencia el equilibrio.

b) Aspectos más relevantes del modelo de gestión saludable del riesgo de envejecimiento de la plantilla

En efecto, asesorados por expertos, se llevó a cabo una serie de cambios de mejora de la productividad, como gestionar de forma específica la atención de salud de este colectivo, fortalecer las capacidades los trabajadores y el entorno laboral, además de instaurar políticas dirigidas a novaciones tanto de procesos como de relaciones de trabajo -se fomentó la jornada parcial-. La inversión directa en el proyecto de la línea 2017 fue aproximadamente 20.000 euros, a los que sumó otros 20.000 Euros en costes de personal dedicado al proyecto. Con esta inversión, y los 70 cambios implementados -eje.: cambios físicos en el lugar de trabajo que iban a reducir el desgaste natural de los cuerpos de los trabajadores y, en consecuencia, la probabilidad de que estos se ausentaran por enfermedad; cambios ergonómicos de puestos y equipos; rotaciones dentro de un turno para equilibrar la carga de tareas sobre las partes del cuerpo de los trabajadores, ejercicios con fisioterapeuta para mejorar tonificación y flexibilidad de los músculos y articulaciones…- los trabajadores aumentaron la productividad en 7% en un año, logrando que la línea quedara a la par con otras donde en promedio los operarios eran más jóvenes -*Memoria BMW 2014, capítulo 6*-. El rendimiento aumentó a 500 unidades por turno a mediados del 2008, y a 530 en febrero del 2009, por lo tanto, situados a la par con las ambiciosas metas de la planta. Después del aumento en la productividad, algunos trabajadores desplazados, escépticos en un principio, rechazaron acogerse a los acuerdos de retorno a su línea originaria.

Las dos claves fundamentales para el éxito de la intervención fueron los acuerdos de implicación, de trabajadores y de sus representantes, por un lado, y el estudio científico de capacidades laborales/puestos llevado a cabo, a fin de dar fiabilidad al proceso. Junto al principio de implicación -colectiva e individual- indicado (art. 5 RSP español), llama la atención la garantía de fiabilidad del proceso. Para eso se acudió a un Estudio teórico previo, asentado sobre la realización de un cuestionario estándar, el Work Ability Index (Índice de Capacidad Laboral), que evalúa y asigna puntos al ajuste entre la habilidad del trabajador y las exigencias de tareas específicas. El análisis de 100 pares de trabajo/trabajador en el departamento de producción de puentes traseros revelaría que, en efecto,

la puntuación de productividad promedio disminuía con la edad, lo que era de esperar, pero al mismo tiempo la variación de estas situaciones aumentaba: mientras algunos trabajadores permanecían sin alteración de rendimiento productivo alguna, otros sí experimentaban una fuerte disminución. Para los impulsores del proyecto, habría quedado demostrada una idea fundamental: si no se puede evitar el envejecimiento de la población laboral de las empresas, sí es razonablemente evitable, a través de decisiones de gestión y organización productivas, y también promoción de la salud laboral, la bajada de productividad.

Tal fue el éxito de la iniciativa que llevó a desbordar fronteras, no sólo de la planta (proyectos en Leipzig), sino del país (iniciativa en Steyr, Austria; planta de Estados Unidos). En suma, la lección a extraer de esta experiencia es clara: la clave para gestionar de una forma equitativa y eficiente la mayor edad de los trabajadores no es "sacrificar" de forma prematura su derecho al trabajo -expulsándolos a cambio de cierta seguridad económica-, sino adaptar el entorno en el que se trabaja, eso sí, con la implicación del trabajador y sus representantes. ¿Logrará este enfoque moderno revertir el tradicional -modelo excluyente y discriminatorio, y en gran medida ineficiente-, de una forma cuantitativa y cualitativamente relevante?

4. REFLEXIÓN FINAL: ¿ESPAÑA (NO) ES PAÍS PARA JÓVENES? ¿Y PARA VIEJOS?

El propósito de mi análisis es netamente jurídico y basado en experiencias empíricas, en la medida de lo posible, no estrictamente filosófico-sociológico. En el plano que me es más propio, el normativo-institucional, ya hemos visto la profunda sima que se abre, por enésima vez, entre el "deber ser" (favor hacia la prolongación de la vida activa del trabajador sobre base de mejoras de su salud y de su adaptación a los cambios -"envejecimiento activo"; siempre dentro de un límite -no es de recibo la política de ampliación sin fin de la edad jubilar), y el "ser" de la norma -la práctica es tozuda y evidencia la preferencia por el retiro prematuro-.

Los ejemplos de este profundo y traumático "divorcio" entre la razón pura y la razón práctica serían inacabables. No es mi intención hacer ni un sucinto recorrido al respecto. Para su ilustración, además de lo ya comentado en las páginas precedentes, me bastará con traer a colación una sorprendente resolución guber-

namental muy reciente, tanto como esperpéntica, en virtud de la cual, el TEDH, órgano judicial al que se debería acceder como colofón a toda una carrera profesional, "no es trabajo para viejos", situándose la vejez en los 61 años. La Resolución de 25 de enero de 2017, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de enero de 2017, por el que se establecen pautas para la elaboración de una terna de candidatos para la elección de Juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, establece como requisito para poder optar a la candidatura a tan Alta Magistratura multinivel: "No superar la edad de 61 años en la fecha límite para la presentación de candidaturas" (Cláusula sexta). Parece claro que por mucha libertad que tengan reconocida los Estados a la hora de establecer condiciones y derechos vinculados a la edad (la STJUE de 16 de junio de 2016, asunto C-159/15, la reconoce a la hora de la determinación «de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas», en el sentido del artículo 6.2 Directiva 2000/78)[3], aquí estamos ante un tratamiento peyorativo absolutamente inaceptable, pues estando situada la edad de jubilación en edades muy cercanas a los 70 años -para jueces y magistrados-, carece de toda razonabilidad que se haga esta prohibición, a fin de garantizar que puedan cumplir todo su mandato -9 años-.

Sin llegar a esta absoluta tropelía jurídica, son legión los casos en los que se asume que la discriminación por razón de la edad ha de entenderse de forma más laxa o flexible que las otras, en especial las relativas a la razón de sexo-género. En este sentido, otro caso muy claro, tanto como criticable, es la STJUE de 15 de noviembre de 2016, asunto C-258/15, que legitima la normativa autonómica vasca que exige que los candidatos a puestos de agentes de la Ertzaintza (Policía Autónoma Vasca) no hayan cumplido la edad de 35 años (ROJO TORRECILLA, E., 2016). La libertad para buscar el equilibrio organizativo-financiero o de la pirámide de edad justificarían las diferencias

Cierto, como vemos, el problema lo sufrirían tanto los "jóvenes" como los "viejos", sin que las fronteras entre unos colectivos y otros aparezcan suficientemente sólidas, más bien al contrario, a cada momento se diluyen o se vuelven

—

3 En sentido análogo, la STJUE de 24 de noviembre de 2016; en otros casos no la reconoce y condena al Estado por discriminación basada en motivos de edad. Así, la STJUE, Gran Sala, de 19 de abril de 2016, asunto C-441/14, que considera discriminatorio excluir a personas trabajadores mayores de 50 años de una indemnización por despido (no se admite la búsqueda sólo de indemnización como móvil para acceder al empleo por la STJUE de 28 de julio de 2016, asunto C-423/15). En todo caso, el TJUE tiene sentada una consolidada jurisprudencia al respecto (STJUE 21 de mayo de 2015).

también más "líquidas" (si para algunos sectores de actividad 35 años ya implicaría un límite de acceso al empleo, por ser "mayor"; en otros, esa edad o una no muy alejada, los 30 años, todavía constituiría "edad joven" como para sufrir/experimentar diferencias de trato peyorativas dirigidas a facilitar su incorporación al mercado de trabajo -dobles escalas salariales y contractuales-). Por supuesto que encontramos en la experiencia forense decisiones judiciales que frenan estos usos abusivos del factor de la edad como componente esencial de las políticas de mercado de trabajo. Así, por ejemplo, para proteger a los "jóvenes maduros" (umbral máximo de 35 años) de esas políticas de fomento de empleo basado en categorías y contratos precarios -STS 24 de noviembre de 2015, Rec. 304/14, que considera discriminatoria por razón de edad la política pactada en el convenio de creación de categorías profesionales con menores retribución para menores de 35 años-; o para proteger a los trabajadores "viejos jóvenes" (en el entorno de los 50 años), de procedimientos de regulación de empleo que los consideran como colectivo preferente para la extinción tan sólo por la presunción de que son menos capaces que los jóvenes de adaptarse a un entorno cada vez más digitalizados (STSJ Andalucía/Sevilla, 531/2015, 23 de febrero, que declara la nulidad del despido colectivo sólo en lo que a ellos afecta, por ser discriminatoria por razón de edad su inclusión en el listado de trabajadores afectados; esta sentencia es ya firme en este punto). Asimismo, revocando el criterio contrario de la doctrina de suplicación social catalana, la STS 1069/2016, de 20 de diciembre, ha reconocido el derecho de un futbolista profesional a cobrar una pensión vitalicia porque considera que con 30 años, fecha en la que solicitó la incapacidad permanente total por accidente de trabajo, no había finalizado su carrera profesional, por lo que podría haber seguido en activo si no estuviera lesionado.

Pese a todo, se tratar de raras avis. La realidad dominante es la que es y en ella ser "joven" o ser "viejo" no da facilidades excesivas para una integración equitativa en el mercado de trabajo español, debiendo aquél salir de España para acceder al mercado de trabajo y éste salir del mercado de trabajo, a fin de convertirse primero en desempleado y, poco después, en pensionista, si puede. En España difícilmente podría haberse planteado la experiencia que nos quiere exponer, críticamente, la película "El becario", en la que se quiere hacer verosímil una reincorporación al mundo laboral, en condición de becario "para todo", eso sí, de una persona a los 70 años; o la experiencia del Sr. Buster Martin, trabajador británico de la empresa Pimlico que llegó hasta los

97 años… Aunque no faltan autoridades -como el gobernador del Banco de España- que piensan en escenarios muy próximos, al proponer que la edad de jubilación vaya más allá de los 67 años. Sin duda, son muchas las experiencias (laborales y extra-laborales -como las artísticas, también las deportivas…-, como ilustra el Prólogo de este libro), las que evidencian que "no pesa la edad" sino las "circunstancias en que se ha vivido"

Pero, una vez más, siempre se acude al "método del caso concreto", de la experiencia singular que, como tal, llama la atención, no porque sea una "realidad normalizada". De igual modo aquí he buscado una experiencia que ilustra las bondades y beneficios de todo tipo de una gestión de la diversidad de edades sobre el paradigma del envejecimiento activo, también en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, pero no deja de ser eso, una -muy buena- experiencia, pero apenas habrá un puñado de ellas en todo el mundo… de momento. Y es que decía y escribía continuamente N. Bobbio, que "*la vejez no es bella*", que quien habla bien de ella -recuperando el mito ciceroniano- es porque "no la ha mirado de frente". Por encima de los discursos sobre sus bondades, dice, las personas de mayor edad viven cada vez más una "*vejez ofendida, abandonada, marginada por una sociedad mucho más preocupada por la innovación y el consumo que por la memoria*" (y la experiencia). Sería esta imagen, dura pero realista, la que pretendería revertir el tópico del "envejecimiento activo".

En última instancia, si la realidad dista del discurso, sí habría que afanarse en conseguir una mayor aproximación entre lo que debería ser y lo que es, de modo que si, acaso, "envejecer no es bello", como dicen los grandes filósofos, tampoco "debería ser" una condena, menos un problema tan grave para la conservación de derechos sociales fundamentales, como el trabajo digno durante un tiempo razonable y, en su día, el derecho a una pensión suficiente y segura, sin verse obligado a perpetuarse de por vida -actual debate sobre la compatibilidad entre pensión y trabajo- en un mercado de trabajo que, a su vez, se promete cada vez más precarizado. La célebre, tristemente, experiencia alemana -no todo es positivo en el modelo alemán laboral- de los "*mini-jobs*" así lo evidenciaría.

BIBLIOGRAFÍA

- CAMPS, M.V.: La vejez como oportunidad. Dolor y sufrimiento en la práctica clínica, Barcelona, Fundación Medicina y Humanidades Médicas, 2004, pp. 99-105.
- CAMPS, M.V.: La vejez como problema y como oportunidad. Revista multidisciplinar de gerontología, Vol. 13, Nº. 4, 2003, págs. 267-270. AAVV. (Coord.: Joaquín Giró Miranda). *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo*. Universidad de la Rioja, 2006.
- LOCH, C. y STING, F.: "BMW y el envejecimiento de su personal". http://www.bcr-bestrong.com/2010/12/bmw-y-el-envejecimiento-de-su-personal.html
- MARTÍNEZ IÑIGO, D. et altri. Guía: *Análisis de las consecuencias de la actividad laboral para la salud en las y los trabajadores mayores 55 +"*. UGT. Fundación para la PRL. Madrid. 2016. pp. 15 y ss.
- MIÑARRO YANINI, M.: "Los jóvenes frente a los riesgos laborales: Nuevos retos para su prevención". En Revista Actualidad Laboral, n. 12, 2014, pp. 1418 y ss.
- ROJO TORRECILLA, E.: "*El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad. La protección de las personas trabajadoras de edad avanzada*". Texto disponible en http://www.slideshare.net/erojotorrecilla/el-derecho-a-la-igualdad-de-trato-y-no-discriminacin-por-razn-de-edad-la-proteccin-de-las-personas-de-edad-avanzada

TRABAJOS SALUDABLES EN CADA EDAD

Juan Guasch Farrás

Director del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

TRABAJOS SALUDABLES EN CADA EDAD

Juan Guasch Farrás
Director del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona.
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los mayores retos de las próximas décadas, en especial en los países de la Unión Europea, es el envejecimiento de su población y, para garantizar la sostenibilidad del Sistema, también el de su población activa. Las estimaciones indican que en los próximos diez años se habrá incrementado en un 200% la población entre 50 y 65 años. Es por ello que afrontar el cambio demográfico es uno de los tres grandes retos que se citan en la Estrategia Europea 2014-2020 para la Seguridad y la Salud.

La Estrategia señala que para que los sistemas de pensiones sean adecuados y sostenibles es necesario que se prolongue la vida laboral, para lo cual es necesario "que los trabajadores tengan salud y seguridad". Este escenario requiere de un enfoque multilateral, donde deben intervenir, entre otras, las administraciones públicas, las empresas privadas, fundamentales para preservar el estado de salud de la población y la sociedad en su conjunto, las compañías de seguros y otros grupos de interés. Una de las herramientas más eficaces para gestionar este cambio demográfico es la prevención de riesgos laborales, que también se deberá adaptar, y que sin duda será determinante en el éxito o fracaso de las actuaciones.

Muchos de los problemas del envejecimiento están relacionados con la salud, tanto física como mental. El alcance va más allá de la gestión del envejecimiento, es determinante la gestión de la carrera laboral para garantizar una buena salud física y mental en la edad adulta.

En este capítulo se desarrollan de manera teórica las implicaciones de este cambio demográfico, analizando los datos tanto de población como de siniestralidad, para, finalmente, ofrecer una serie de pautas en los que se deberá realizar el proceso, así como, los retos que supone.

2. ANTECEDENTES

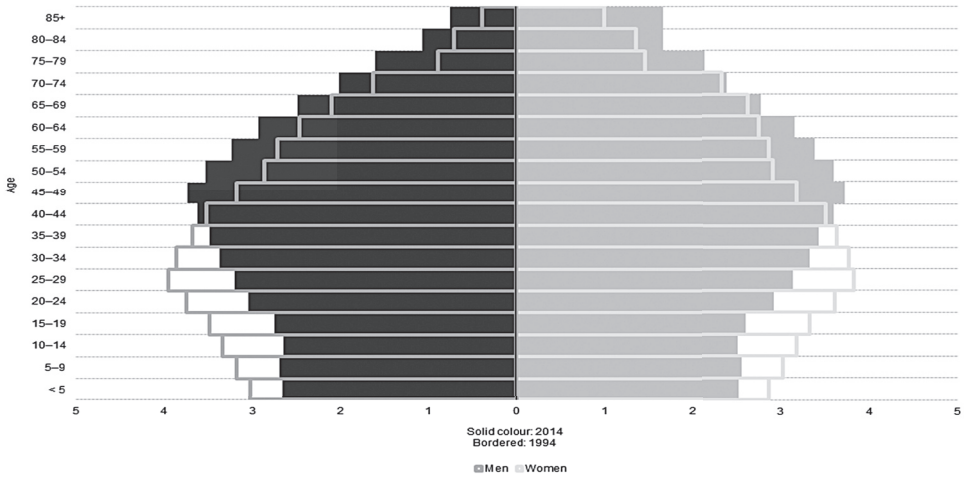
La población europea está envejeciendo debido al incremento de la esperanza de vida, de media 10 años más que en 1960, debido principalmente a una mejora de la calidad de vida, y al descenso de los índices de natalidad. Actualmente sólo 3 de cada 10 personas con opción a prejubilarse se mantienen en activo. El 27,8% de los trabajadores de edades comprendidas entre los 55 y los 64 mencionan la jubilación normal como principal motivo para dejar de trabajar, un porcentaje superior, el 30%, mencionan la jubilación anticipada y el 17% mencionan enfermedad o discapacidad. Este último es especialmente elevado en las actividades que exigen un alto nivel físico en comparación a aquellas profesiones de mayor exigencia cognitiva. [Morschhäuser y Söchert, 2006, p.9].

Lo que se desprende de estos números, avalados por la Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (SHARE, por sus siglas en inglés), es que el estado de salud de los trabajadores es de enorme importancia a la hora de analizar su participación en el mercado laboral y las condiciones de trabajo tienen un gran impacto en este estado de salud.

2.1. Evolución pirámide demográfica

Si analizamos la evolución de la pirámide demográfica durante un periodo relativamente breve de tiempo podemos constatar la brusquedad del cambio. En la Figura 2.1 se muestran superpuestas las pirámides demográficas de los años 1994 y 2014. El grueso de la población se ha desplazado hacia arriba, hacia edades superiores, adelgazándose la base de manera notoria.

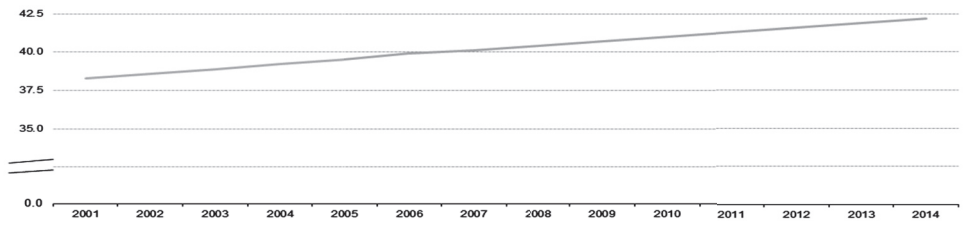
La parte sombreada corresponde al año 2014 y la parte contorneada a 1994. El color negro a hombres y el gris a mujeres.



(*) 1994: EU-27. 2014: provisional; estimate.
Source: Eurostat (online data code: demo_pjangroup)

Figura 2.1 Pirámide demográfica, EU-28
Fuente: Eurostat (online data code: demo_pjangroup)

Como se deduce de esta pirámide demográfica, la media de edad de la población a aumentado, como refleja la **Figura 2.2** entre los años 2001 y 2014:



(*) 2010, 2011, 2012 and 2014: break in series. 2013: provisional. 2014: provisional; estimate.
Source: Eurostat (online data code: demo_pjanind)

Figura 2.2 Edad media de la población, EU-28
Fuente: Eurostat (online data code: demo_pjanind)

Lo cual no sólo nos muestra que el cambio es real sino que además es muy rápido. Otra prueba de ello es lo que ocurre en la Administración, reflejo de la sociedad.

En un reciente artículo de prensa, en 2009 un 42% de los empleados de los ministerios tenía 50 años o más, hoy en día son el 62.8%. Véase la **Figura 2.3**.

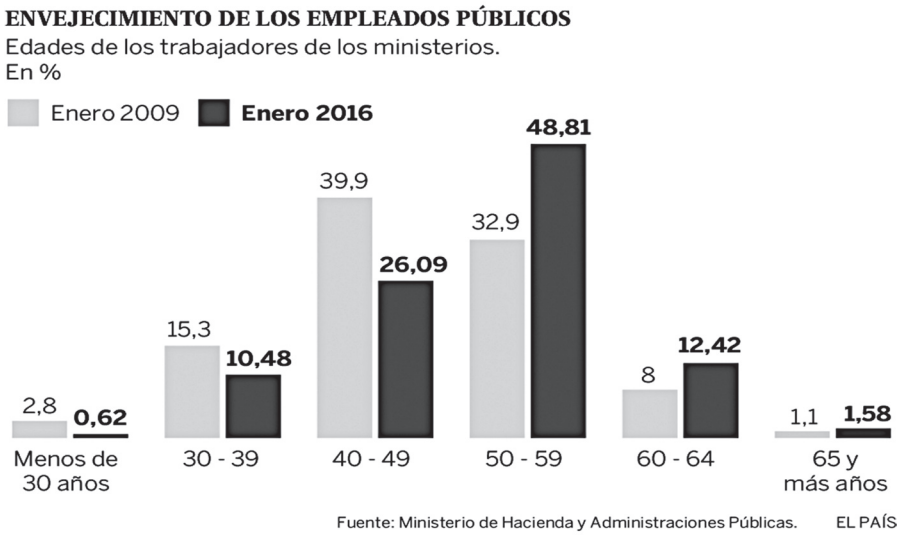


Figura 2.3 Envejecimiento de los empleados públicos
Fuente: El País. Junio 2016.

Otro ejemplo al que se hace referencia en el artículo es la Universidad. Hace casi una década el 36% de los profesores eran mayores de 50 años, siendo ahora el 48.3%, casi la mitad.

2.2. Iniciativas europeas

La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP por sus siglas en inglés), bajo su visión *Trabajadores Sanos en Empresas Saludables*, lidera importantes iniciativas, desde el año 1996, para la promoción de la salud en el trabajo, integrando tanto la conducta individual en relación con la salud como la organización de unas condiciones de trabajo saludables. Su función es la de recopilar y divulgar ejemplos de buenas prácticas entre países y sectores económicos.

Su 5ª iniciativa, iniciada el año 2004, *Trabajo saludable en una Europa que envejece*, lanza un importante mensaje para apoyar un cambio de actitudes empre-

sariales respecto al envejecimiento de la mano de obra, presentando sus resultados en el año 2006.

Sus objetivos fueron:

1. Identificar estrategias que permitan a los trabajadores permanecer más tiempo en el trabajo.
2. Mejorar la salud y el bienestar de la población activa que envejece.
3. Concienciar respecto a las necesidades de esta población activa que envejece.
4. Identificar, analizar, documentar y difundir modelos de buenas prácticas en promoción de la salud en el trabajo.
5. Desarrollar mecanismos de promoción y bienestar para los trabajadores mayores.

Recientemente, el 15 de abril de 2016, la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo dio inicio a su Campaña Europea 2016-2017 bajo el lema «Trabajos saludables en cada edad», cuyos objetivos están alineados con la 5ª iniciativa de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo. El próximo año conoceremos las diferentes iniciativas que han llevado a cabo las empresas que presenten su candidatura al reconocimiento que ofrece esta Campaña.

3. ENTORNO SOCIAL ACTUAL

Nuestra cultura discrimina la edad por encima del género o la religión, con estereotipos como la resistencia al cambio, la poca flexibilidad, la falta de energía, las limitaciones físicas o la incapacidad para adaptarse a nuevas tecnologías, considerándose menos motivados y productivos que los empleados más jóvenes.

Tan importante es cambiar el pensamiento de la sociedad respecto a la edad y el envejecimiento como crear un clima social en el que no tenga cabida la discriminación por cuestiones de edad en el mundo laboral ni en ninguna otra área, derribando los prejuicios dominantes al respecto.

Estos estereotipos hacen que el propio trabajador en edad avanzada se sienta desplazado, prueba de ello es lo que muestran distintos estudios: este colectivo está menos interesado en tener oportunidades de formarse y desarrollarse en relación con el colectivo de los trabajadores más jóvenes. De la misma manera, las empresas invierten menos en los trabajadores adultos que en los jóvenes.

Contrariamente entre los cargos directivos la edad si se considera un valor. Entre los empleados es considerado más una problemática, al no valorarse su compromiso con la organización, su lealtad y respeto a la autoridad o el conocimiento de la empresa, el sector y el cliente.

Otro factor determinante es el estado de salud y las condiciones de trabajo, los empleados menos cualificados tienden a salir antes del mercado de trabajo que sus similares pero mejor cualificados.

Una de las ideas que pueden transformar de manera apreciable el entorno laboral y social es el cambio en la consideración de los trabajadores de mayor edad. Los trabajadores de mayor edad van a perder la consideración de personas que esperan una inminente jubilación y se van a consolidar como trabajadores con unas cualidades distintivas, máxime en puestos vinculados a la economía del conocimiento, donde no prima el rendimiento físico de la persona sino su aportación emocional y mental.

Otra de las creencias erróneas que alimentan las reticencias a invertir en formación para los trabajadores de edad es que éstos encuentran dificultades en el aprendizaje. Lo más habitual es que estos problemas de aprendizaje residan, más que en las propias capacidades del adulto, en un mal diseño de los métodos pedagógicos, alejados de lo que debería ser la formación de este colectivo que requiere de otros métodos.

Es importante conocer los factores que predicen el momento del retiro para poder desarrollar políticas y actuaciones encaminadas a trabajar durante más tiempo. Parece ser que uno de los más importantes son los trabajos con una alta demanda de esfuerzo físico. También trabajos que generan alta presión o una baja satisfacción laboral. Por el contrario, la oportunidad de mejorar habilidades o de realizar formación práctica reduce la intención de retirarse, también el hecho de sentirse respaldado por compañeros y superiores. Poca salud y poca actividad física en el tiempo libre aumentan la probabilidad de retirarse antes, los temas económicos o sociales son importantes.

Un 30% (EU-27) de los trabajadores entre 50 y 59 años creen que no serán capaces de seguir realizando el mismo trabajo a partir de los 60 años de edad. Este porcentaje varía entre sectores y ocupaciones. Esta capacidad se define como el

balance entre los recursos personales (salud y capacidad funcional, formación y competencias, valores y aptitudes y motivación) y las exigencias del trabajo (carga de trabajo, organización empresarial y ambiente de trabajo).

Para que los trabajadores puedan mantenerse activos es necesario desarrollar políticas que mantengan y promuevan la salud de los trabajadores. Se consideran esenciales la incorporación de expertos en salud para aconsejar a la organización, dar formación a trabajadores concretos sobre gestión de la salud, promover la salud y diseñar los grupos de trabajo incorporando trabajadores de distintas edades.

Las estrategias deben combinar planes de acción integradores y preventivos. Los planteamientos integradores son aquellos que pretenden conservar el empleo de los trabajadores de mayor edad, mientras que los planes preventivos pretenden asegurar el mantenimiento de la salud y de la empleabilidad de los trabajadores a lo largo de toda la vida laboral.

3.1. Estadísticas de siniestralidad

La segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER-2) muestra, en lo que a España se refiere, que el riesgo más señalado son las posiciones dolorosas o agotadoras, presente en casi 8 de cada 10 centros encuestados. Más de la mitad de los entrevistados manifiesta que en su centro de trabajo se realizan movimientos repetitivos de mano o brazo, se manipulan cargas pesadas o hay riesgo de accidentes con máquinas o herramientas.

Los principales problemas de salud son los trastornos musculoesqueléticos y mentales. En torno al 30% de los puestos de trabajo actuales en Europa comportan malas posturas, manipulación de objetos pesados o tareas repetitivas.

En la Figura 3.1 se muestran los partes con baja médica debidos a enfermedades profesionales. Se debe tomar con cierta precaución, dado que existe un sesgo importante en la declaración de los partes de accidente y enfermedad profesional, pero en cualquier caso las enfermedades profesionales debidas a agentes físicos, como la manipulación de cargas o los trabajos repetitivos, son significativos.

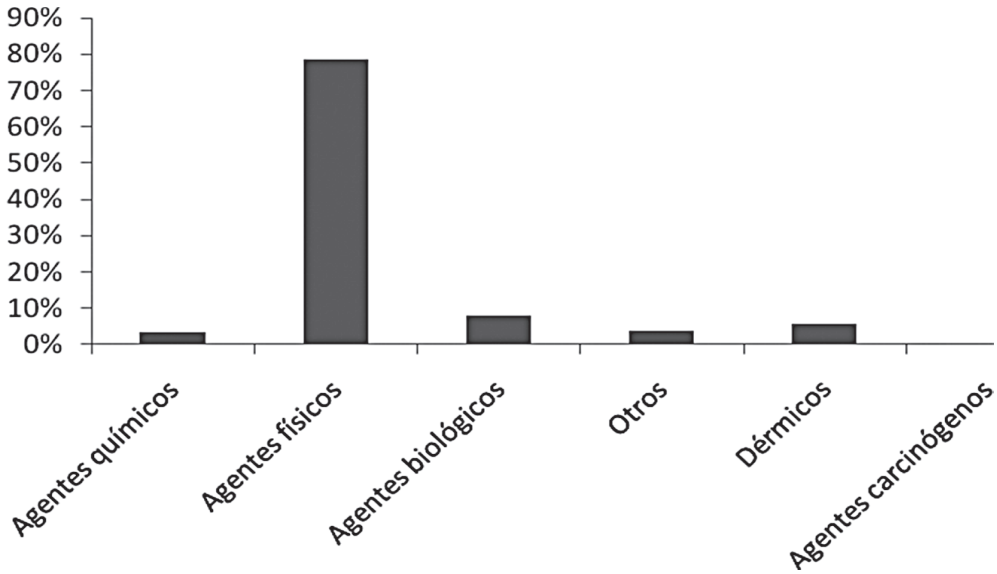


Figura 3.1 Partes con baja de enfermedades profesionales
Fuente: Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2014

Además estos trastornos se agravan con la edad debido al factor acumulativo intrínseco, asociado a un necesario periodo de exposición para su manifestación. Son más las bajas y son más los días que duran estas bajas. Este fenómeno se puede apreciar en la Figura 3.2, donde se muestra la incidencia de las enfermedades profesionales para cada grupo de edad.

Se puede observar como en las edades avanzadas este índice (número de casos por cada 10 millones de trabajadores) es del orden del doble con respecto a las edades más tempranas, siguiendo un crecimiento prácticamente lineal hasta que se estabiliza a partir de los 40 años.

De los 40 años en adelante este índice pasa a ser de una baja por enfermedad profesional por cada 2.000 trabajadores.

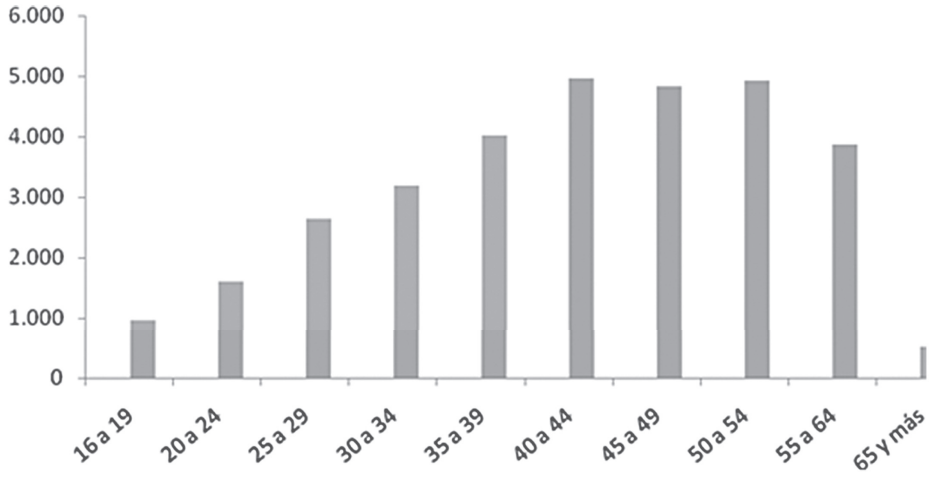


Figura 3.2 Índice de incidencia de bajas por enfermedad profesional 2010
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. [http://www.ine.es]

Según Eurostat, el índice sigue creciendo a partir de los 40 años. Esta desviación entre los datos de Eurostat y los datos del Instituto Nacional de Estadística puede deberse al sesgo comentado con anterioridad.

Eurostat concluye que el número de casos nuevos de enfermedades profesionales aumenta significativamente con la edad. Mientras que en el grupo de 45-54 años se dan 39 casos nuevos, entre la población de 55-64 años este número es de 69 casos por cada 100.000 trabajadores (uno de cada 1.400 trabajadores).

Además, la duración de las bajas por enfermedad profesional también es mayor en los trabajadores de mayor edad, con lo que los días perdidos por enfermedad profesional no son nada despreciables.

En la Figura 3.3 se muestra la duración media de las bajas por enfermedad profesional para cada grupo de edad, donde se producen más casuísticas es además también donde más tiempo requieren.

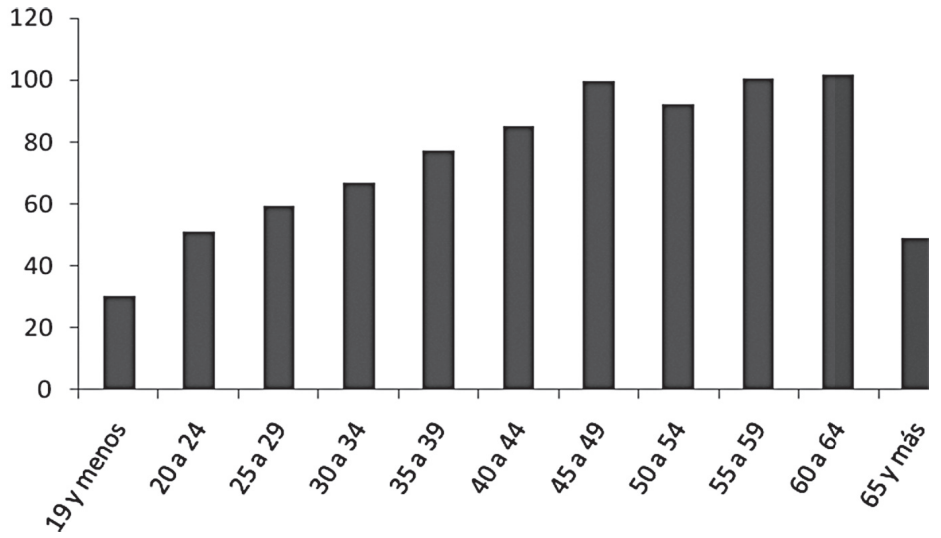


Figura 3.3 Duración media bajas por enfermedad profesional
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. [http://www.ine.es]

Otro indicador que reafirma los datos es el número de altas de incapacidad permanente y que se muestra en la Figura 3.4.

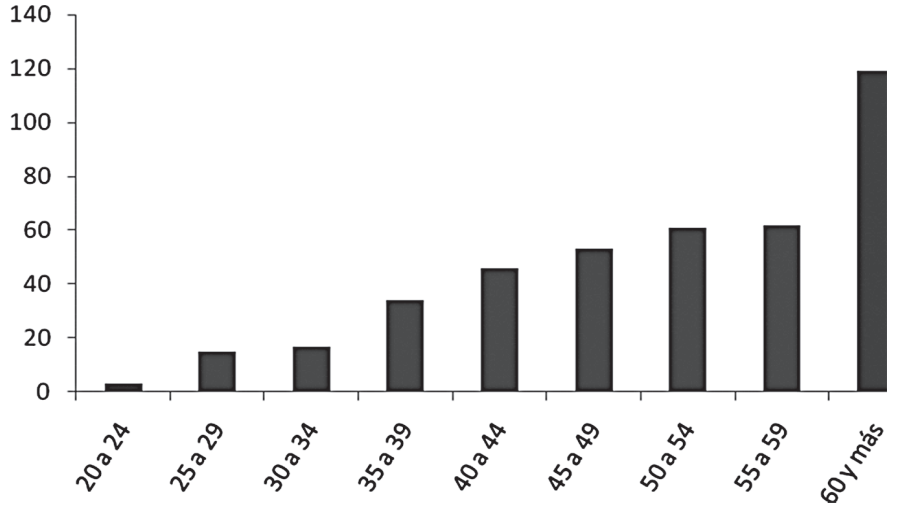
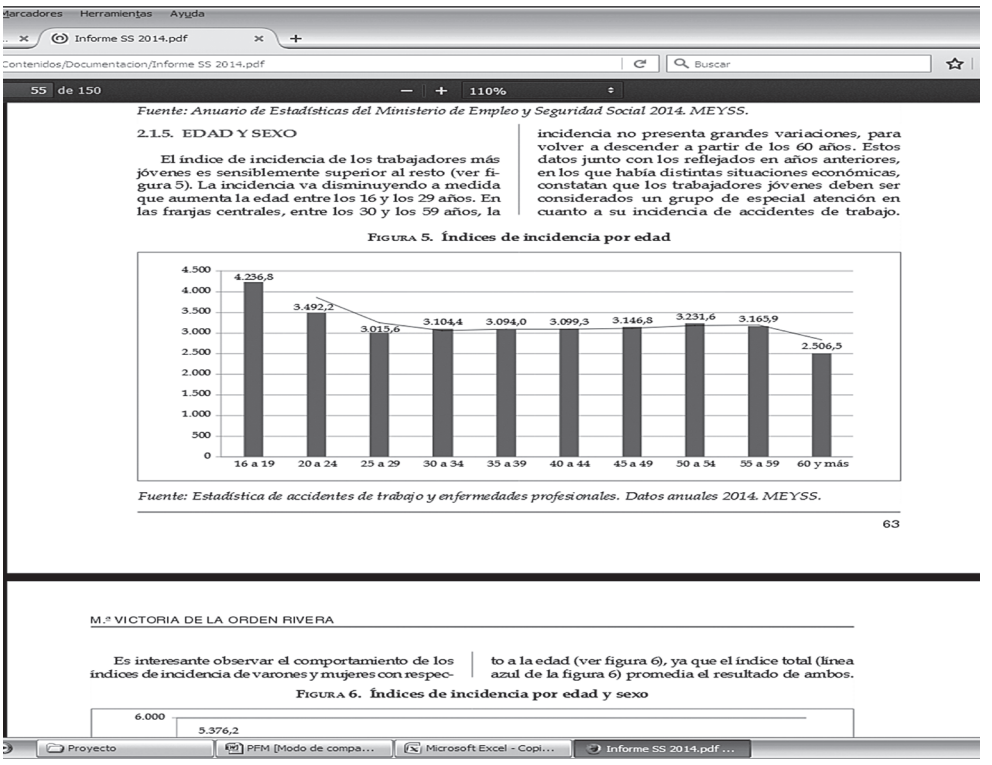


Figura 3.4 Altas de incapacidad permanente
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. [http://www.ine.es]

La edad media para una incapacidad permanente es de 52.87 años.

Si añadimos los accidentes de trabajo con baja, en la Figura 3.5 no se aprecian diferencias entre los índices de incidencia en distintas edades, siendo muy homogéneos menos entre los más jóvenes, donde se producen más bajas pero de menor duración.



Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014. MEYSS.

2.1.5. EDAD Y SEXO

El índice de incidencia de los trabajadores más jóvenes es sensiblemente superior al resto (ver figura 5). La incidencia va disminuyendo a medida que aumenta la edad entre los 16 y los 29 años. En las franjas centrales, entre los 30 y los 59 años, la incidencia no presenta grandes variaciones, para volver a descender a partir de los 60 años. Estos datos junto con los reflejados en años anteriores, en los que había distintas situaciones económicas, constatan que los trabajadores jóvenes deben ser considerados un grupo de especial atención en cuanto a su incidencia de accidentes de trabajo.

FIGURA 5. Índices de incidencia por edad

Fuente: Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Datos anuales 2014. MEYSS.

63

M.ª VICTORIA DE LA ORDEN RIVERA

Es interesante observar el comportamiento de los índices de incidencia de varones y mujeres con respecto a la edad (ver figura 6), ya que el índice total (línea azul de la figura 6) promedia el resultado de ambos.

FIGURA 6. Índices de incidencia por edad y sexo

Figura 3.5 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Fuente: Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2014

En el caso de los accidentes de trabajo mortales, los trabajadores de mayor edad vuelven a ser protagonistas. En la Figura 3.6 se muestra el índice de incidencia de los accidentes mortales en cada grupo de edad.

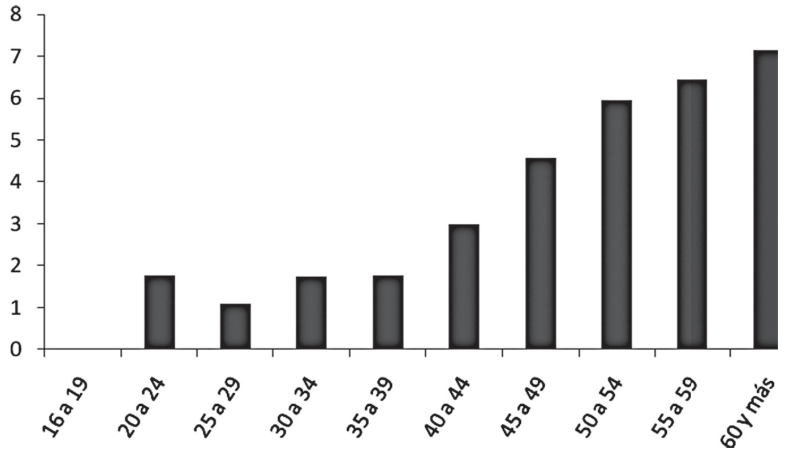
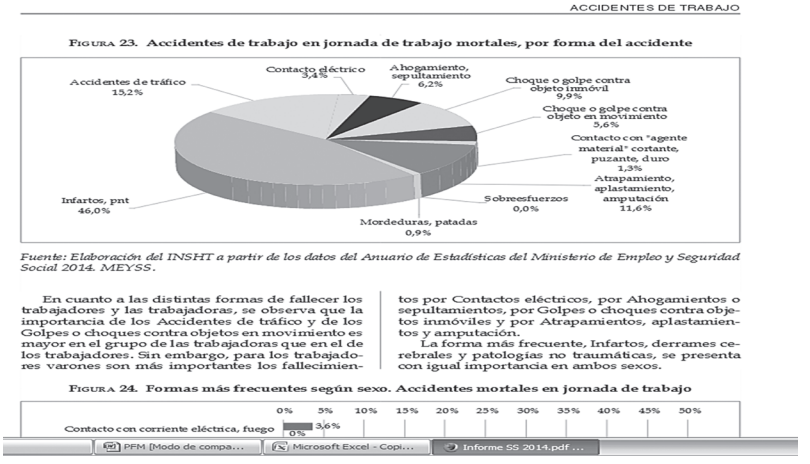


Figura 3.6 Índice de incidencia de accidentes mortales en jornada de trabajo por 100.000 trabajadores

Fuente: Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2014

En la siguiente Figura 3.7 se clasifican los accidentes mortales según su forma.



ACCIDENTES DE TRABAJO

FIGURA 23. Accidentes de trabajo en jornada de trabajo mortales, por forma del accidente

Fuente: Elaboración del INSHT a partir de los datos del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014. MEYSS.

En cuanto a las distintas formas de fallecer los trabajadores y las trabajadoras, se observa que la importancia de los Accidentes de tráfico y de los Golpes o choques contra objetos en movimiento es mayor en el grupo de las trabajadoras que en el de los trabajadores. Sin embargo, para los trabajadores varones son más importantes los fallecimientos por Contactos eléctricos, por Ahogamientos o sepultamientos, por Golpes o choques contra objetos inmóviles y por Atrapamientos, aplastamientos y amputación.

La forma más frecuente, Infartos, derrames cerebrales y patologías no traumáticas, se presenta con igual importancia en ambos sexos.

FIGURA 24. Formas más frecuentes según sexo. Accidentes mortales en jornada de trabajo

Figura 3.7 Accidentes de trabajo mortales por forma del accidente

Fuente: Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2014

Destaca como prácticamente la mitad de ellos son debidos a infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas. La probabilidad de que ocurran es

significativamente mayor en los trabajadores de mayor edad. Conceptualmente estos se pueden asemejar más a una enfermedad profesional, donde se requiere un periodo de exposición más o menor prolongado, que a un accidente de trabajo, que es un hecho de carácter más puntual.

Vista la influencia de la edad en la siniestralidad, el reto del cambio demográfico se agrava, dado que cada vez más trabajadores estarán en esos grupos de edad que requieren de más atenciones médicas, debido al efecto acumulativo del trabajo.

3.2. Tendencias pirámide demográfica

Los datos en España indican que la población mayor de 50 años fue de un 34% en el año 2001. Se estima que en el año 2020 sea un 42% y en el año 2030 un 48%. En la Figura 3.8 se observa como el ancho de la pirámide se seguirá desplazando hacia las edades adultas mientras que las edades más tempranas se seguirán adelgazando.

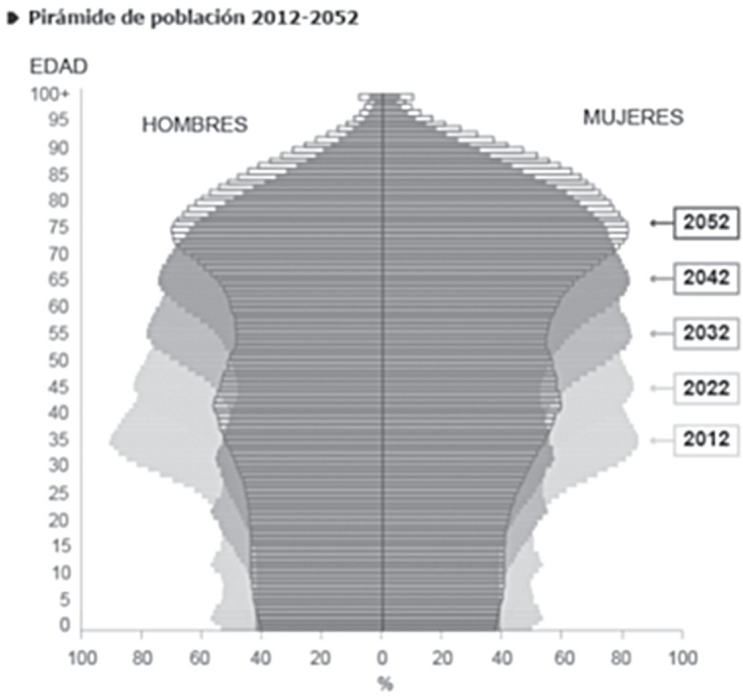


Figura 3.8 Pirámide de población 2012-2050
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. [http://www.ine.es]

Si no hay un cambio en las políticas de empleo y jubilación, el número de personas no activas por trabajador se doblará desde un 38% en el año 2000 hasta un 70% en 2050, algo completamente insostenible. Sería preciso tener en cuenta el impacto que la actual situación económico-financiera puede tener en esta previsión, dado que se oyen voces que apuntan a un retroceso en la esperanza de vida, debido a los cambios en las políticas de protección social.

Otro fenómeno que prueba este cambio demográfico es que este nuevo colectivo de ciudadanos empieza a ser objetivo de muchas empresas, que desplazan sus productos y servicios estrella hacia consumidores más maduros. Es decir, muchas empresas han visto la oportunidad que supone satisfacer a este nuevo segmento creciente de población.

4. TEORÍA DEL ENVEJECIMIENTO EN EL ENTORNO LABORAL

Con el transcurso de los años, las personas van pasando por una serie de fases con sus peculiaridades fisiológicas, psíquicas y sociales. Pero los años no son la única variable que caracteriza estas peculiaridades propias de cada fase, dado que existe una gran variabilidad entre individuos de una misma edad en lo que a estado de salud se refiere. Por tanto hay otras variables que también contribuyen de manera particular, como son los aspectos genéticos, el estilo de vida o las condiciones de trabajo.

Diversos estudios referentes a los cambios, debidos a la edad, de las habilidades y actitudes en el entorno laboral concluyen que la percepción que se tiene de ello se corresponde más con los mencionados estereotipos que con la realidad. Hay poca evidencia en que la edad sea en si misma un factor clave en la salud, las habilidades cognitivas o físicas o los ratios de absentismo, es más, se ha observado que ahí donde la edad si que es un factor clave, este no es suficiente para justificar una disminución de la productividad.

4.1. Factores de riesgo y fortalezas

El estado de salud en edad avanzada suele ser resultado de un proceso a largo plazo que acumula cargas físicas y/o mentales. Los factores de riesgo son:

– Alta exigencia de trabajo físico: trabajos musculares estáticos, manipulación de cargas, trabajos repetitivos o posturas incómodas, ruido, vibraciones.

– Ambientes laborales estresantes y peligrosos: suciedad, humedad, calor, frío.

– Mala organización del trabajo: conflictos de roles, miedo a no rendir suficiente, falta de autonomía o de perspectivas profesionales.

La fuerza física y la capacidad cardiovascular disminuyen con la edad, requiriendo también mayores tiempos de recuperación y mayores tiempos de adaptación a los cambios de temperatura. Esto puede ser minimizado mediante unas condiciones de trabajo adaptadas y con unos hábitos saludables que incluyan ejercicio habitual. La mayoría de empleos requiere de una exigencia que puede ser abordada por ambos colectivos, sólo que los empleados de mayor edad están más cerca de sus limitaciones.

Otro punto débil es la disminución de la capacidad de audición y visual, que debe ser compensada con ayudas personales o con adaptaciones del puesto de trabajo, como una mejor iluminación o una reducción del ruido ambiental.

Muchas competencias, como el conocimiento empírico, la práctica, la conciencia de seguridad, las destrezas lingüísticas, la disciplina del trabajo o la conciencia de calidad, sólo se desarrollan con el tiempo, especialmente durante la segunda mitad de la vida; otras, como la comunicación o la creatividad, es raro que cambien.

4.2. Estrategias de adaptación

No existe evidencia de un descenso de la productividad dado que las habilidades que decrecen se ven compensadas por otras que crecen o aparecen nuevas. Respecto al estado de salud se concluye que hay variables más determinantes que la propia edad, como son las condiciones de trabajo, la situación económica o los hábitos. Para mantener la capacidad de adaptación es necesario dar soporte, dar formación y tiempo para practicar, adaptando también esta formación a las necesidades de este colectivo, que si requerirá más tiempo para asimilar nuevos conocimientos.

Los estudios realizados demuestran que la experiencia laboral compensa el declive de algunos de los procesos cognitivos básicos, tales como las funciones de la memoria y las capacidades psicomotrices. En concreto estudios neurocientíficos han demostrado que estas pérdidas se ven compensadas por otras como la experiencia, la motivación o un mejor conocimiento de la profesión. El cerebro de una persona adulta activa zonas diferentes a las de una persona joven al realizar ambos una misma tarea con niveles similares de desarrollo.

Valga como ejemplo el estudio de Salthouse (1991) que llega a la siguiente conclusión: el número de pulsaciones de un mecanógrafo de más de 60 años es significativamente inferior a lo largo de un periodo definido al de otros más jóvenes. Sin embargo, los trabajadores de más edad leen el texto con mayor anticipación, lo que les permite teclear en el mismo tiempo y con la misma calidad que otros trabajadores más jóvenes.

4.3. El rol activo de los empleados

Un continuo encaje entre un trabajador que cambia (habilidades, motivaciones) y un trabajo que evoluciona se hace necesario para mantener la salud, la motivación y la capacidad de trabajo.

Este encaje no se puede conseguir sin un comportamiento proactivo de los trabajadores, al que ellos mismos tienen interés en realizar. Ellos mismos moldean el entorno para encajar mejor, por ejemplo con la adaptación a los cambios que genera la edad. Y es importante que el empresario estimule esta proactividad.

Visto que los trabajadores toman parte activa en sus trabajos en la medida que disponen de esa autonomía, los comportamientos proactivos que se han mostrado más eficaces son los siguientes, y cambian con la edad:

1. Planificar la carrera laboral.
2. Establecer objetivos.
3. Uso de ayudas.
4. Búsqueda de feedback entre los compañeros.
5. Desarrollo de habilidades.
6. Participar en la toma de decisiones de la formación a recibir.
7. Realizar tareas que requieren de habilidades no usuales.
8. Buscar tareas que tengan interés.

9. Participar en tareas que permiten contacto con gente influyente.
10. Hacer partícipe al supervisor sobre las metas de su carrera.
11. Cambiar el significado del trabajo.
12. Incrementar los recursos sociales.

Todo se engloba en tres grandes grupos que se han identificado: alterar el tipo o el número de tareas, alterar el número o la naturaleza de las interacciones con otros y alterar la visión del trabajo.

5. BUENAS PRÁCTICAS

Antes de iniciar una descripción de actuaciones en el entorno empresarial cabe resaltar la relevancia de actuaciones a nivel estatal, que trasciendan a la empresa y/o que colaboren con ella, dado que afectan tanto a la empresa como a la sociedad en su conjunto. Prueba de ello son las diversas administraciones públicas que han decidido actuar en este sentido en países del norte de Europa. En su conjunto los objetivos y las entidades son similares pero en el detalle se diferencian.

En países como Holanda, Francia, Reino Unido, Austria, Suecia, Dinamarca o Alemania una serie de instituciones y compañías de seguros ofrecen servicios gratuitos a las empresas y a los trabajadores para mantener la capacidad de trabajo de las personas que puedan tener alguna discapacidad. Estas instituciones y compañías financian en su mayor parte todas las actuaciones, dado que son ellas las que obtendrán los beneficios futuros de estas mismas actuaciones.

Se desarrollan programas de información y prevención, con el objetivo de facilitar herramientas a las empresas para mantener la capacidad de trabajo de sus empleados. A su vez se ofrecen servicios directamente a los trabajadores relacionados con la salud mental y física. Los puntos fuertes que se han identificado son la intervención temprana, la participación médica, la implicación de directivos y trabajadores, el soporte externo y la diversidad de medidas, tanto sobre el individuo como sobre la empresa.

En todos los casos es la empresa o el trabajador quien contacta con estas instituciones, que inician su colaboración con un análisis de la situación y se detecta el área de actuación. En ese momento se desarrolla un plan, que puede incluir formación a los directivos sobre enfermedades crónicas y condiciones de trabajo,

y se da soporte durante su implementación. Como se ha visto anteriormente hay una relación muy potente entre edad y enfermedad laboral.

Los asesores externos suelen ser especialistas en medicina del trabajo, psicólogos, expertos en salud laboral y en ocasiones personas que tienen discapacidades similares a las planteadas por el nuevo cliente. Por ejemplo se identifican las condiciones de trabajo que discriminan a los trabajadores con problemas físicos, como las pausas insuficientes. No tiene ningún sentido que los trabajadores de 25 años tengan los mismos descansos que los trabajadores de 55 años.

También se ayuda a los trabajadores a tener nuevas habilidades (idiomas, informática) o a preparar un regreso al trabajo después de una ausencia prolongada por problemas de salud laboral, mediante una reincorporación paulatina al puesto de trabajo.

Las áreas de acción que se han identificado incluyen:

1. Diseño ergonómico del lugar de trabajo (reducción de cargas físicas, aumento de los tiempos de recuperación).
2. Cualificaciones (formales e informales).
3. Promoción e integración de la salud en el lugar de trabajo.
4. Planes de formación.
5. Organización del trabajo y de la jornada laboral.
6. Transferencia de conocimientos técnicos.
7. Selección y contratación de personal.
8. Reinserción de trabajadores con capacidades limitadas.
9. Cultura corporativa.

Estos ámbitos de acción se pueden solapar e interrelacionar, de hecho, la combinación de diferentes planes de acción suele ser un factor de éxito para la puesta en práctica y la sostenibilidad de unas buenas prácticas, dado que el reto se debe afrontar desde una perspectiva global.

Los planes de acción se centran en minimizar el trabajo físico (ayudas tecnológicas, organización del trabajo, rotaciones, adaptación del ritmo de trabajo), optimizar la organización (velocidad de ejecución, dependencia de una máquina) y las condiciones de trabajo. Pero antes se debe realizar un diagnóstico inicial de la situación para saber cuál es la problemática particular y la mejor manera de solucionarla.

5.1. Diagnóstico de situación

Cada empresa debe encontrar su propio camino para integrar y motivar a los trabajadores en edad avanzada. Existen diversas herramientas para analizar la situación inicial de la empresa e identificar cuáles son las necesidades específicas de actuación. Una de ellas es el análisis de la estructura de edad, el cual hace visible la estructura de la edad y la previsión de su desarrollo, que se debe interpretar en relación con el trabajo y sus exigencias, así como respecto a la política de personal y la planificación en la empresa, como la necesidad o no de planificar la sucesión de los trabajadores de mayor edad que están próximos a jubilarse.

Se debe decidir el alcance del análisis para después determinar el número de trabajadores en cada grupo de edad predefinido, hacer porcentajes, edad media, ratios estadísticos y compararse entre las distintas unidades o con otras empresas del mismo sector, obteniendo conclusiones sobre posibles problemas en materia de personal. Este análisis permite identificar qué medidas se deben tomar respecto a la estructura de edad, que se centrarán en las diferentes áreas presentadas en el punto anterior.

Otra herramienta de trabajo disponible es la desarrollada en un proyecto de investigación finlandés. Se define el Índice de Capacidad Laboral como un índice que permite cuantificar cuando un trabajador estará próximo a no poder realizar más su trabajo habitual. Pretende identificar desde una fase temprana los riesgos de salud de los trabajadores así como los riesgos de prejubilación con el fin de enfrentarse a ellos. Su cálculo incluye una autoevaluación, donde los trabajadores estiman diferentes parámetros de salud y trabajo tal y como estos los perciben.

Empresas que han comenzado a actuar ante el cambio demográfico han hecho uso de él, lo que, entre otras cosas, permite disponer de valores medios de referencia. También puede usarse para comparar dos momentos distintos y ver la evolución.

Otra herramienta de análisis y planificación de la organización es el taller de trabajo, donde se implica activamente a toda la plantilla. Se realizan debates en grupo, con sus múltiples variantes, con el fin de sensibilizar acerca de la cuestión de la edad, reflexionar sobre la relación entre edad, salud y condiciones de trabajo, determinar las dificultades que existen en la empresa para lograr un envejecimiento saludable y desarrollar soluciones para promover la salud y la empleabilidad de los trabajadores de mayor edad.

5.2. Diseño de puestos de trabajo

El diseño de puestos de trabajo hace referencia al diseño ergonómico del lugar de trabajo, a la formación complementaria, a la organización del trabajo y de la jornada laboral, a la reinserción de trabajadores con capacidades limitadas y a la cultura corporativa. Un correcto diagnóstico de la situación inicial establecerá las prioridades de actuación.

El Eurobarometro 2011 puso de manifiesto que el 41% de los trabajadores de 55 años o más quisieran seguir trabajando una vez alcanzada la edad de jubilación. En general, aquellos que disponen de buena salud son los que están más dispuestos a mantenerse entre la población activa. Por ello la empresa debe identificar donde los empleados tienen mayores dificultades y ajustar así la organización del trabajo: horario flexible, trabajo a tiempo parcial, desarrollo de un plan de jubilación, cambio de tareas, transmisión de conocimientos, uso de herramientas o de equipos ligeros, etc.

Respecto la carga física es importante considerar en qué medida los métodos de evaluación de riesgos tienen en cuenta el envejecimiento y en qué medida son respetados en la práctica. Para mejorar la eficacia de las evaluaciones de riesgos se deberían penalizar con la edad los siguientes factores de riesgo:

1. Tiempo de mantenimiento de posturas estáticas de tronco, cuello y brazos.
2. Postura de rodillas o en cuclillas.
3. Postura de las extremidades superiores considerando la desviación respecto la posición neutra y su repetitividad.
4. Valores límite de fuerza en los miembros superiores e inferiores.
5. Capacidad aeróbica.
6. Jornadas con demandas elevadas de carga física.
7. Trabajo a turnos y nocturno.
8. Condiciones de bajas y/o altas temperaturas.
9. Duración de las pausas. (Es de suma importancia realizar las pausas en los momentos adecuados).

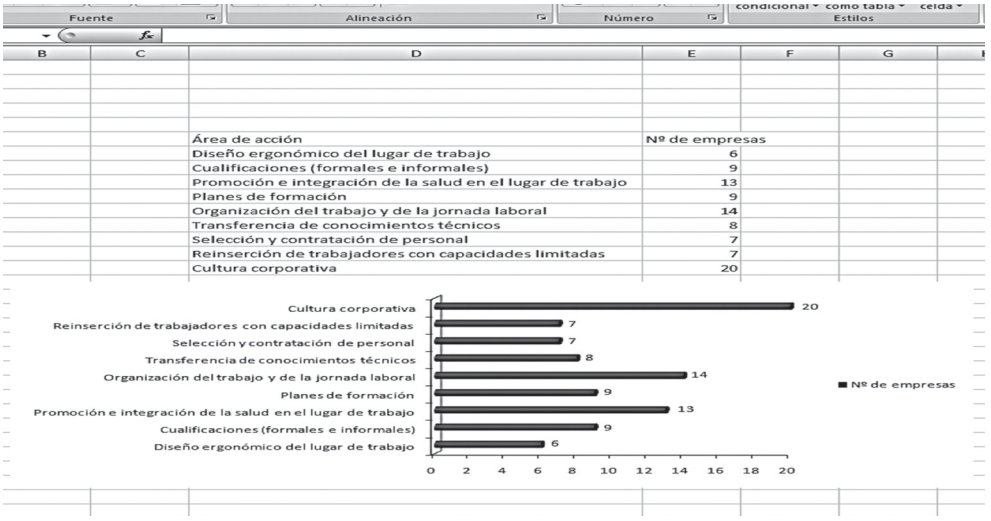
Respecto al último punto, las pausas deben tener lugar lo más pronto posible después de un esforzado trabajo físico o de fases de estrés especialmente tensas. Hacer descansos demasiado pronto sirve de poco en el trabajo, lo mismo que hacer descansos demasiado tarde. También se ha demostrado que los trabajadores de mayor edad necesitan más descansos que los más jóvenes para poder recuperarse.

6. CONCLUSIONES

Es necesario considerar que este reto es global, no sólo para las empresas sino también para la sociedad, con lo que tanto administraciones públicas como empresas privadas tienen que aunar esfuerzos para alcanzar un desarrollo sostenible.

Respecto al ámbito laboral, donde se centra este capitulo, podemos concluir que es imprescindible el compromiso de todos los actores que interviene, desde la dirección y hasta el último trabajador, que tendrán que actuar de manera conjunta, siendo los trabajadores proactivos y la empresa un facilitador. Para alcanzar una solución sostenible no es sólo necesario actuar en los trabajadores en edad avanzada, sino actuar en edades más tempranas para alcanzar las edades adultas con mejores condiciones de salud. Para ello es tan importante la seguridad y salud en el trabajo como fuera de él, dado que los hábitos de vida influyen más que la propia edad en el estado de salud de las personas adultas. Ambas se pueden abordar desde dentro de la organización.

Cada empresa debe actuar en las áreas de acción que identifique como prioritarias, con una aproximación global. En la población estudiada se puede cuantificar cuantas veces ha sido objeto de actuación cada una de las diferentes áreas. En la Figura 6.1 se representa esta incidencia:



Área de acción	Nº de empresas
Diseño ergonómico del lugar de trabajo	6
Cualificaciones (formales e informales)	9
Promoción e integración de la salud en el lugar de trabajo	13
Planes de formación	9
Organización del trabajo y de la jornada laboral	14
Transferencia de conocimientos técnicos	8
Selección y contratación de personal	7
Reinserción de trabajadores con capacidades limitadas	7
Cultura corporativa	20

Figura 6.1 Áreas de acción implementadas
Fuente: Recopilatorio de buenas prácticas

Como se puede observar, no es posible tener éxito en esta misión sin una implicación directa de toda la organización, con una conciencia que envuelva la *Cultura corporativa* de la empresa, presente en los veinte casos presentados.

El segundo grupo de acción más numeroso incluye la *Organización del trabajo y de la jornada laboral* y la *Promoción de la salud en el lugar de trabajo*, presente en el 65% de los casos.

En tercer lugar encontramos las áreas que incluyen los *Planes de formación*, las *Cualificaciones (formales e informales)* y la *Transferencia de conocimientos técnicos*, en alrededor de la mitad de los casos, con una clara orientación hacia la psicosociología laboral.

Y por último la *Reinserción de trabajadores con capacidades limitadas*, la *Selección y contratación de personal* y el *Diseño ergonómico del lugar de trabajo*, presente en el 35% de los casos.

Cierto es que existen múltiples sinergias entre las distintas áreas de acción pero destacan la importancia de la organización del trabajo, la promoción de la salud, los planes de formación, las cualificaciones y la transferencia de conocimientos, dando cabida tanto a actuaciones en el ámbito de la ergonomía como en el ámbito de la psicosociología laboral. Sorprende la baja incidencia de las actuaciones en el área de diseño ergonómico del lugar de trabajo, aunque pudiera ser que en estas empresas pioneras fuese habitual desde hace tiempo trabajar esta área con independencia de la problemática del cambio en la pirámide demográfica. En los próximos años, estas empresas que ya han abordado los problemas de la edad es posible que sigan mejorando centrándose ahora en la reinserción de trabajadores con capacidades limitadas y en la selección y contratación de personal, dando un impulso final a las actuaciones que les permitirán alcanzar un desarrollo sostenible.

Para las que todavía no han comenzado, sirva este análisis como información complementaria del diagnóstico inicial, y el presente capitulo como concienciación sobre la necesidad de iniciar acciones permanentes y para la generación de ideas.

Un par de ejemplos de Buenas Prácticas Empresariales:

Caso 1.- En función de la edad se realizan o no tareas que conlleven un gran esfuerzo físico:

- Los empleados de hasta 30 años de edad pueden realizar manipulaciones de cargas durante toda la jornada laboral.

- Cuando los empleados tienen entre 30 y 40 años de edad se reducen las tareas que requieren manipular cargas de manera que representa un 50% de todas las tareas que realizan.

- Al alcanzar los 40 años de edad se eliminan por completo las tareas que requieren manipular cargas.

Caso 2.- Los 20 días de salud:

A intervalos de 12 días y durante la jornada laboral (recibiendo el sueldo completo) se realizan actividades cuyos módulos principales incluyen:

- Formación sobre la capacidad y la resistencia física.
- Técnicas mentales para reducir el estrés.
- Formación "anti-enfados", por ejemplo: ante pasajeros desagradables, a través de juegos de rol y puesta en común de experiencias.
- Unidades de experimentación y ejercicios de control para promover la relajación.

Resultados: hasta la fecha se ha constatado una mejora de la salud y del bienestar de los participantes, así como una reducción del absentismo y de los índices de incapacidad. Dado este beneficio, el programa se ha ampliado a todos los colectivos de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

– BOUKAL, C., MEGGENEDER, O. Healthy Work in an Ageing Europe. A European Collection of Measures for Promoting the Health of Ageing Employees at the Workplace.

– CAMPAÑA EUROPEA 2016-2017: Trabajos saludables en cada edad. [https://osha.europa.eu/es/healthy-workplaces-campaigns/2016-17-campaign-healthy-workplaces-all-ages].

– CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA. Guía de la edad: Buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales. 2014.

– DORIEN T.A.M. KOOIJ. Succesful Aging at Work: The Active Role of Employees. Work, Aging and Retirement. 2015.
– EL PAÍS. LA ADMINISTRACIÓN ENVEJECE DE GOLPE. 2016. [http://economia.elpais.com/economia/2016/06/24/actualidad/1466782831_462074.html]
– EUROSTAT, European Union Labour Force Survay – Annual Results, 2014.
– Prof. ILMARINEN, J. Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
– INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Estadísticas de población y Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. [http://www.ine.es]
– KREUTZ, G., VALLET, P., DORNIER, G. Le point des connaissances sur vieillissement, santé et travail. ED 5022, INRS. Nº 636, 2004.
– KREUTZ, G. [et al.]. Vieillissement, santé, travail: état des lieux et perspective de prevention. Documents pour le Médecin du Travail. Nº 97, 2004, p. 69-75.
– MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2014.
– MORSCHHÄUSER, M., SÖCHERT, R. Trabajo Saludable en una Europa que Envejece, ENWHP, 2006.
– PÉREZ, J., NOGAREDA, C. NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
– Real Decreto – Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. [https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdfs/BOE-A-2013-2874.pdf].
– TORTOSA, L. [et al.]. Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable. Artículo de fondo. Instituto de Biomecánica de Valencia. Nº 30, 2004, p. 29-36.
– YEOMANS, L. An update of the literature on age and employment. Health and Safety Executive. 2011.

POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO: UNA VALORACIÓN DESDE LAS MUTUAS COLABORADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Antonio de Cos Blanco
Director del departamento del Servicio de Prevención Propio
Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Nº 275

POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO: UNA VALORACIÓN DESDE LAS MUTUAS COLABORADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Antonio de Cos Blanco
Director del Departamento del Servicio de Prevención Propio
Fraternidad-Muprespa, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Nº 275

1. POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO: PLANTEAMIENTO GENERAL

Que dentro del mercado laboral y de la población activa cada vez haya más personas de edad es una evidencia que supone un reto tanto para las administraciones públicas como para la sociedad en general. Es también un tema complejo en el ámbito laboral, particularmente en empresas pequeñas con recursos limitados.

La población en nuestro contexto europeo está envejeciendo, todo ello relacionado con distintas causas bien conocidas. El descenso de la natalidad, que en España se ha ido agudizando en los últimos años y que de una u otra forma habrá que solucionarlo tomando medidas con carácter urgente ya que implica mucha menos gente para mantener el sistema de pensiones y el sistema sanitario. Por otra parte, la mejora de las condiciones higiénicas y de seguridad y una sanidad de alta calidad a disposición de todos que ya no sólo se dedica a curar si no que ha desarrollado su carácter preventivo al máximo, ha supuesto un considerable aumento de la esperanza de vida en los países desarrollados. Los europeos vivimos más y más que nunca antes. Aproximadamente, cerca de 10 años más que en 1960. Este incremento tan significativo del ciclo vital, no es nada malo. Es en sí una gran noticia pero conlleva innumerables retos para los individuos, sus familias y para los sistemas sociales.

Se suma a estos problemas otro que llegará cuando nos acerquemos a la treintena de este siglo, con un aumento muy importante de la población en la franja de los 65 años, que es cuando los pertenecientes a la generación “baby boom” estarán en edad de jubilarse, si es que para entonces es posible y se mantiene la edad de jubilación.

Los datos que poco a poco se van teniendo remarcan este rápido envejecimiento de la población a nivel europeo. Es muy posible que la población europea mayor de 55 años al llegar al final del primer cuarto de siglo, podrá haber aumentado casi en un 40% respecto al comienzo de este siglo.

Las encuestas de población activa reflejan en la actualidad cómo a pesar del descenso o el estancamiento en la población ocupada, el número de trabajadores mayores de 55 ha aumentado. Es en esta edad donde en Europa y en Estados Unidos, se podía poner la línea divisoria entre lo que es el paso desde la edad adulta a lo que se puede considerar "trabajador mayor". Aunque esto puede variar dependiendo del entorno en el que nos encontremos. En otras latitudes no ocurre de la misma forma y hay que tener en cuenta que es una cifra que se ha de revisar periódicamente, ya que dentro de lo que podemos denominar como edad social, que es como nos ven los demás, está en permanente revisión.

No hace muchos años tener más de 45 años prácticamente te cerraba todas las puertas de progresión o promoción en el mundo laboral. El trabajador que superaba esta edad, comenzaba su particular calvario y comenzaba una cuesta abajo sin freno. Las ofertas de trabajo desaparecían. Dentro de las organizaciones, estos trabajadores comenzaban a ser relegados a trabajos menos exigentes tanto desde el punto de vista físico como en el intelectual, con siempre menor responsabilidad y ocupando una posición cada vez menos trascendente en el esquema general de la empresa. En resumen, el empleado sujeto a este entorno de trabajo adverso sólo tenía una percepción de que su recorrido laboral estaba en la recta final. Era un trabajador considerado como más que maduro y por tanto, amortizable.

Como se ve, son los cambios demográficos los que, como decíamos al principio, van a llevarnos a una situación de una población activa laboral de mayor edad. Las empresas españolas se van a encontrar con mucha más población de edad que nunca antes, y va a tener que saber optimizar estos recursos, consiguiendo mayor productividad pero al mismo tiempo potenciando las capacidades existentes y apoyando la adaptación al trabajo teniendo en cuenta cuales son las capacidades con más merma que se van manifestando con el paso de los años y que se puede hacer para que estas no supongan pérdida significativa de la capacidad operativa de estas personas. Este es un reto, que como se verá más adelante, requiere de un esfuerzo individual y proactivo para adaptarse a las nuevas circunstancias.

Este análisis, con las consiguientes consideraciones se está haciendo en los últimos años tanto a dentro de nuestras fronteras como en el ámbito de la Unión Europea, tanto en la administración pública, como en de las empresas y por supuesto, en el de los trabajadores. Pero en los últimos años algunas circunstancias como encontrarnos con un sistema de pensiones al borde del colapso financiero han agudizado el problema y están acelerando el proceso de toma de decisiones.

Es un hecho que con la población activa que tenemos, no se puede sostener a largo plazo la edad mínima de jubilación, que ya está siendo cuestionada desde hace mucho tiempo. De 65 años se ha pasado a los 67 y puede que el horizonte de los 70 no esté tan lejano. Lo que no parece muy coherente ni defendible es que la edad actual de jubilación, 65 años, sea idéntica a la de principios del siglo pasado, cuando la esperanza de vida estaba en los 35 años, y que siglo y pico después, con un esperanza de vida que está en torno a los 85 años en países como el nuestro, sigamos manteniendo la misma edad de jubilación. Evidentemente algo tiene que cambiar, nos guste o no.

En un mercado laboral con un porcentaje cada vez más alto de trabajadores considerados como mayores, se hace necesario abordar una serie de cuestiones para poder, por un lado, asegurar el bienestar de los trabajadores de edad y, por otro y en última instancia, para poder mantener su capacidad de trabajo y su productividad. Si se aplica correctamente, las medidas que puedan mantener el bienestar, salud y seguridad de los trabajadores mayores supondrán el soporte necesario que cree las condiciones que se requieren para mantener el empleo en las empresas y así no tener que prescindir de trabajadores que puedan reportar un valor añadido que no conviene desdeñar tanto en sus empleos como para sus empresas.

Estos trabajadores mayores deben dejar de ser apartados y minusvalorados en su capacidad laboral, con esa percepción tan estereotipada como negativa por la que mucha gente piensa que un trabajador mayor nunca van a tener la misma capacidad de trabajo que otros trabajadores más jóvenes, que van a enfermar más y con más tiempo de baja. Y olvidarnos de ese estereotipo de trabajador de edad que es más rígidos, en sus planteamientos y razonamientos, menos permeables a los cambios y por tanto, más conflictivos. Los hechos y la realidad van demostrando que aprovechando las habilidades y cualidades que si poseen los trabajadores de edad, estos se adaptan y adecuan perfectamente a la mayoría de los trabajos.

Nuestra sociedad y nuestras empresas deben cambiar esas creencias, o podemos decir esos prejuicios, para acabar con esa discriminación, y pasar a considerarlos como corresponde y se merecen. En muchos sentidos, se les debería ver como un activo de una empresa, teniendo plena consciencia de que estos trabajadores más experimentados y maduros son, en muchas ocasiones, más seguros y fiables en sus puestos de trabajo, con un know how apuntalado con el trascurrir de los años de dedicación permanente en sus puestos. Ellos son los que conservan y mantienen la esencia y los conocimientos de las empresas, siendo además los que de mejor forma se pueden encargar dentro de las organizaciones de transferir sus conocimientos a los miembros más jóvenes de las mismas.

La disminución de distintas capacidades de los trabajadores de mayor edad no es sinónimo de que vayan a desempeñar peor que los más jóvenes su trabajo, o que lo hagan en menor cantidad. Un trabajador mayor puede, esto sí que depende del factor individual, tener menos fuerza ya que el rendimiento de sus músculos y su condición física disminuyen, pero al mismo tiempo puede suplir y paliar esta merma en sus capacidades con, por ejemplo, una mayor precisión de los movimientos que lleva a cabo para realizar una tarea.

Cuando se revisan los datos de accidentes de trabajo por rangos de edad en las empresas, curiosamente son los más jóvenes los que más se accidentan, tanto por su inexperiencia como por su precipitación. Contrasta con los accidentes de los empleados de mayor edad, que se dan en número inferior, algo que tiene mucho que ve con el entrenamiento, la experiencia y la práctica que dan los años.

Envejecer sí que conlleva un proceso lento de progresiva degeneración de nuestro estado físico y cognitivo, pero la evolución de este proceso depende de muchos factores y no es la misma en cada individuo. La carga genética es un factor que determina el grado y la velocidad de nuestro deterioro según pasan los años, pero lo que más influye es eso que se denominaba desde un punto de vista genético como el “factor ambiente”, que determinaba el fenotipo, que no dejan ser otra cosa que las condiciones y circunstancias que nos rodean y a las que estamos expuestos desde el día en que nacemos, tanto en el ámbito familiar, social o laboral, y que son las que más influyen en nuestra genética y que finalmente provocarán los cambios que se experimentan como consecuencia del paso de los años.

En cualquier caso, la edad sigue teniendo una serie de connotaciones difíciles de cambiar, ya que no es un dato objetivo único, los años que se tiene, sino que puede verse de distintos puntos de vista según la procedencia de la observación. *Una persona que tiene 58 años de edad de acuerdo a su edad cronológica, se puede sentir como una de 50 años(edad psicológica), o parecer como una de 45 años(edad funcional) y comportarse como una de 40 años (edad social)*

Al igual que estas distintas nociones de edad, también existe otra, la edad productiva, que tiene que ver con nuestra realidad económica y la de nuestro entorno y que condiciona el futuro de la competitividad de las empresas en España y en el contexto de la Unión Europea, que deberá tener muy en cuenta cual y cómo va a ser la participación de estos colectivos de trabajadores de mayor edad como fuerza laboral y mantener una productividad y un rendimiento adecuado de los mismos, algo que sólo se conseguirá si se tiene en cuenta cuales son las particularidades y el impacto de la edad sobre las capacidades para el trabajo, para así poder adaptar esa nuevas condiciones impuestas por el inexorable paso del tiempo, al trabajo realizado.

2. EL DETERIORO DE LA EDAD

La edad conlleva un "deterioro", una serie de cambios a nivel biológico, psicológico y social que una persona con el paso del tiempo, avance hacia un deterioro progresivo y continuo de sus parámetros vitales que nos lleva inevitablemente a experimentar pérdidas en recursos cognoscitivos, limitación del funcionamiento físico, y del bienestar mental, está fuera de toda duda.

Unos cuantos estereotipos negativos han venido asociados a este deterioro: pobre salud relacionada con la edad, actitud inflexible, resistencia al cambio, y baja motivación para formarse, que han estigmatizado tradicionalmente a los trabajadores de más edad. Según los individuos se hacen mayores inevitablemente experimentan pérdidas en recursos. La pérdida de dichos recursos va acompañado en un detrimento en la funcionalidad con una incapacidad asociada para adaptarse al entorno que les rodea y con una pérdida de productividad en el trabajo.

Pero según los individuos envejecen, se va substituyendo esta pérdida de recursos con ganancias en otras áreas, como por ejemplo, puedan ser la experiencia y un aumento de la perspectiva de las cosas. Se verá más adelante como hay unas

cuantas variables que mejoran con la edad, que adecuadamente utilizadas, pueden cambiar radicalmente esa visión tan negativa asociada al paso del tiempo.

El proceso de envejecimiento, como hemos visto, lleva aparejado una serie de deficiencias en las funciones sensoriales, orgánicas y cognitivas. También se asocia con un incremento en las patologías de carácter crónico y limitante, tales como el cáncer o las enfermedades cardiovasculares.

Atendiendo a las capacidades sensoriales, cabe destacar sobre todo, el deterioro auditivo y visual. Este último se manifiesta por una reducción en la agudeza visual, del campo visual, una pérdida de capacidad de acomodación, pérdida de discriminación del contraste y del color e incremento de la sensibilidad a los deslumbramientos. La función cognitiva (la memoria, el razonamiento y la comprensión) puede empezar a deteriorarse a partir de los 45 años de edad, según diversos estudios. A partir de la treintena, la capacidad cardio-respiratoria y la fuerza muscular se reducen en un 1-2% anualmente y a nivel respiratorio se produce además un deterioro progresivo de la función pulmonar.

Se sabe que relacionado con el sistema músculo-esquelético, perdemos de un 15 a un 20% de la fuerza muscular entre los 20 y 60 años y, que esta pérdida puede venir acompañada, con relativa frecuencia, de pérdida de masa ósea, osteoporosis, y también con pérdida de masa muscular, y a nivel de las articulaciones, con degeneración del cartílago articular y artrosis.

El conjunto de estas limitaciones nos puede hacer sentir mas vulnerables. Esto puede ser percibido a nuestro alrededor, lo que puede ser un gran problema que no en pocas ocasiones puede conllevar discriminación a la hora de la contratación o simplemente, sin ir más lejos, dificultar las relaciones y el trato con los compañeros de trabajo. Según resultados recogidos en el euro barómetro 2012-15, se aprecia como la discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo es la forma más frecuente de discriminación laboral. Según los datos, aproximadamente 1 de cada 20 personas ha experimentado discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo, y 1 de cada 7 ha sido testigo de este tipo de discriminación.

No obstante, aunque la salud y la capacidad física se deterioran a medida que envejecemos, existen otras destrezas y competencias especialmente las relaciona-

das con la comunicación, las organizacionales y las habilidades sociales que sólo maduran a lo largo de la segunda mitad de nuestra vida. Es algo que no conviene olvidar y que refuerza el concepto de adaptación proactiva al paso del tiempo. Algunas de ellas son:

- Mejora del pensamiento estratégico
- Aumenta la agudeza de ingenio
- Mayor consideración por todo lo que nos rodea
- Mayor sabiduría
- Aumenta la capacidad de deliberar
- Mayor capacidad de racionalizar
- Aumenta el propio control de nuestra vida
- Mayor percepción global de las cosas
- Las capacidades lingüísticas mejoran con la edad

Se ha podido comprobar también en distintos estudios realizados como los trabajadores de más edad suelen tener más dedicación al trabajo con menos distracciones, con mejores relaciones sociales en el mismo, incluso con mayor empatía. Esto provoca que permanezcan en más tiempo en el puesto de trabajo que los jóvenes, presentando a menudo tasas de absentismo más bajas.

Las habilidades, experiencia y madurez de los trabajadores de más edad compensan los posibles problemas de salud relacionados con la edad. Por otro lado también se constata que la edad parece que juega un papel protector frente a la siniestralidad laboral, como se decía más arriba. Así se desprende de un estudio realizado por Guest en 2014, donde se pudo apreciar cómo los trabajadores menores de 30 años de edad tuvieron tasas más altas de lesiones, con unas diferencias más significativas para lesiones como las torceduras y los esguinces, que sus compañeros de mas edad. De este análisis de mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad también se aprecia como la tasa de incidencia de los trabajadores más jóvenes, entre 16 y 30 años, fue 1,3 veces mayor a la del grupo de trabajadores de edad intermedia, de 33 a 54 años, y 1,6 superior a los mayores de 55 años.

Los cambios en las capacidades funcionales relacionadas con la edad no son uniformes en todos los casos, tal como se comentaba, y el deterioro asociado al envejecimiento es distinto para cada individuo, debido a que se ven afectados por varios y distintos factores, tales como:

- Exposición ambiental incluyendo la exposición en el trabajo
- Predisposición genética a la enfermedad
- Estilo de vida, nutrición, actividad física, hábitos como tabaco y alcohol,…
- Nivel de educación y estatus socio económico.
- Género.

Tanto la potencia física como la potencia intelectual se mezclan en proporción variable según cada caso para conseguir los proyectos de vida deseados. Cuando el trabajo corporal es la parte básica y fundamental de un empleo, muy por encima del trabajo intelectual para llevar adelante el mismo, será la fatiga física la primera que aparezca con el paso del tiempo, antes de que se dé el deterioro intelectual, y será esta condición física la que precipite la vejez. Por tanto el envejecimiento varía mucho según el tipo de profesiones ejercidas.

Estrechamente relacionado a la profesión está también el status social y la calidad de vida. La alimentación, la higiene en general, el agotamiento, la angustia, la riqueza de los intereses culturales, son aspectos que tienen una influencia fundamental a la hora de modelar el cuerpo y las capacidades intelectuales. Un uso equilibrado de ambas prolonga la vitalidad y la salud, atemperando su deterioro, si es que no logra ralentizarlo de modo considerable.

El paso del tiempo es sinónimo de cambio constante. Mientras este cambio está dirigido a alcanzar una finalidad que se pueda identificar como el ideal, lo llamamos ascenso, y cuando el sujeto se aleja de ese ideal, porque se agotan los medios de permanecer en él una vez que se ha alcanzado, lo llamamos descenso. La pérdida de posiciones, este descenso, conlleva la pérdida de status social, la marginación, la soledad y la penuria. El sufrimiento que todo ello comporta hace que la vejez sea a veces vista como algo horrible, hasta el punto de que algunos jóvenes piensen que nunca deberán llegar a viejos, se suicidarán antes en el peor de los casos o proyectarán una imagen ideal donde se imaginarán una ancianidad feliz y tranquila en donde su fuerza juvenil se eternizará.

Por desgracia, no en pocas ocasiones se ve al viejo y a lo viejo con horror, un compendio de defectos, fealdad y hasta locura. Ser viejo para muchos es peor que la misma muerte, o por lo menos tan temido como ella. Esta, es en conjunto la reacción social frente a las deficiencias de la vejez. Que el sujeto pierda en parte su memoria, disminuyan sus sentidos, se arrugue su piel, tenga los achaques que

el deterioro de su cuerpo produce, y sobre todo, que el anciano ya no pueda suplir todo ello de alguna forma que le permita seguir siendo igual, todo esto agranda las diferencias entre generaciones.

3. POLÍTICAS PÚBLICAS. ¿QUÉ HACE LA ADMINISTRACIÓN? ¿QUE HACEN LAS MUTUAS?

Las políticas públicas se enfrentan al reto de dar una respuesta muy clara a las crecientes demandas de por parte de la población de mayor edad, que quieren tener más protagonismo con mayor participación, y con mucha más autonomía que les permita acceder a una oferta mayor con mas libertad y todo ello manteniendo o aumentando el grado de bienestar del que gozan. Con una esperanza de vida muy elevada, y unas cotas de salud y calidad de vida nunca antes alcanzadas, la población de edad requiere la atención de todas las administraciones tanto públicas como privadas.

Así mismo, se requieren nuevos enfoques que rompan con las dinámicas existentes en la actualidad y que propicien, siempre partiendo del principio de igualdad, el incorporar la diversidad de las personas en todas las etapas de la vida; promuevan su empoderamiento, la plena ciudadanía activa y reconozcan y faciliten sus aportaciones a la sociedad.

Históricamente las políticas desarrolladas hacía las personas mayores, fuera ya del ámbito laboral, no han dado una respuesta adecuada y suficiente a estos retos. Han tendido a plantearse y a centrarse únicamente en los aspectos más asistenciales, considerando a las personas mayores como improductivas y más como objeto de atención sanitaria que como sujetos activos de decisión. En este sentido, la introducción del paradigma del envejecimiento activo por parte de la OMS en el año 2002 abrió la puerta a la elaboración de otro tipo de políticas de carácter más positivo e integral. Se define como envejecimiento activo el proceso de optimización de todas las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen.

Ya en 2012, este año fue declarado por la Comisión Europea como *Año Europeo del envejecimiento activo y de la solidaridad intergeneracional*. A nivel español, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (IMSERSO) estableció en el año 2014 un marco de actuación para las personas mayores, que es de referencia para actuaciones a nivel social familiar, pero que también incluye propuestas a

nivel laboral. Más recientemente la Agencia europea de Seguridad y Salud en el trabajo, ha lanzado una campaña EU-OSHA 2016-2017 con la denominación de *"Trabajos saludable en cada edad"*.

La solución pasa por conseguir mejorar la calidad de vida de las personas de más edad, algo que en los países desarrollados se está consiguiendo con resultados muy notables. Pero a su vez hay que promover el autodesarrollo de las personas a lo largo de toda su vida, partiendo de un concepto de bienestar amplio que incorpora elementos físicos, psicológicos, emocionales y sociales. Por tanto no sólo se trata de que vivamos más años sino de que estos años "extra" podamos disfrutarlos plenamente.

Para abordar este problema se plantean diferentes soluciones. Por un lado, reducir los costes vinculados al envejecimiento, ya sea implementando políticas de prevención a lo largo de la vida para envejecer mejor y por lo tanto con menor coste (promoción de la salud, fomento de la participación, mejora del bienestar en sentido amplio, etc..); ya sea adaptando el sistema de salud y cuidados a un modelo donde lo que hay es un predominio de la cronicidad; mejorando la eficiencia y la cooperación; y promoviendo el papel de los cuidadores informales, en este caso las familias.

Por el lado de los ingresos, se apunta en general a promover el pleno empleo a todas las edades y en concreto a fomentar las aportaciones de las personas mayores a la sociedad para compensar los crecientes costes de salud, pensiones y cuidados recibidos. En este sentido, hay que mencionar las actividades no remuneradas realizadas por las personas de edad aunque fundamentalmente se refieren a su participación en el ámbito productivo remunerado, con acciones que se adapten a las circunstancias demográficas actuales, y que vayan encaminadas a alargar la vida laboral, restringir y limitar la jubilación anticipada o permitir el mantenimiento del empleo a través de la mejora en la formación impartida a estas edades, sobre todo en tecnología.

En este desarrollo dentro del ámbito del envejecimiento activo, no obstante, hay que matizar dos aspectos respecto a las consideraciones de partida hechas: en una primera se tiene que poner en cuestión y por lo tanto cambiar la percepción de las personas mayores como dependientes sociales, algo que se ha hecho hasta ahora, pero que la realidad en nuestra sociedad desmiente, porque en la actualidad la

mayoría de este colectivo realiza aportes muy significativos a sus familias y a la comunidad, a la vez que generan nuevas oportunidades de negocio. Una segunda consideración es la de discutir la idea que establece un vínculo indisoluble entre envejecimiento y el aumento proporcional de los costes sanitarios, porque lo que podemos ver en la práctica es que es la discapacidad en sí y no estrictamente la edad lo que aumenta los costes de salud y de cuidados requeridos. La esperanza de vida sin tener en cuenta la discapacidad es una variable que ha mejorado mucho en los últimos años, y que ha demostrado estar muy directamente relacionada con los estilos de vida y las condiciones materiales que tenemos a lo largo de toda nuestra trayectoria vital.

Este contexto cambiante requiere de nuevas políticas de las distintas administraciones públicas y de todos los actores sociales que lo favorezcan y lo promuevan. El adecuado envejecimiento, por lo tanto, implica gestión de recursos que maximicen los beneficios y reducir al mínimo las pérdidas a través de estrategias de gestión a lo largo de la vida.

En nuestro país, por lo que se refiere al Gobierno Central, aparte de la trascendental gestión de nuestro sistema de pensiones, que está en el ojo del huracán, estando en entredicho su viabilidad de cara al futuro, se están empezando a desarrollar políticas que fijen actuaciones claras ante estos cambios demográficos que suponen un aumento muy significativo de los pensionista y de los trabajadores en activo de mayor edad, con un trasfondo de una esperanza de vida mucho mayor, sin que sea suficiente sólo las acciones que se acometen vía IMSERSO, que suponen una parte clave de la oferta lúdica, como por ejemplo son los viajes y el termalismo. La Administración autonómica, por su parte, es la que en estos momentos se ocupa de la dimensión asistencial (teleasistencia, ayuda y comida a domicilio, cuidadores, centros de día y residenciales) que cubre con ayudas económicas o en especie, ya sea total o parcialmente. Y por último las Administraciones locales que son las que están facilitando la movilidad dentro de las ciudades a los más mayores, facilitando la habitabilidad de los espacios urbanos a quien más difícil lo tiene.

En los últimos 10 años, se están desarrollado un conjunto de políticas, estrategias y programas a nivel global de la UE y de sus Estados miembros que abordan las cuestiones del envejecimiento laboral y empleo sostenible. Junto con este florecimiento de iniciativas políticas, un número significativo de organizaciones que

trabajan en el campo de empleo, de la seguridad y salud en el trabajo (SST), de la salud pública, de la salud ocupacional, etc., están desarrollando herramientas para apoyar a los empresarios y agentes sociales para afrontar los nuevos problemas que se están generando al tener una fuerza de trabajo cada vez mas envejecida.

Dependiendo de qué país se trate, las iniciativas han sido cuantitativamente mayores, todo ello debido a distintas razones : la existencia de sistemas de seguridad social maduros y políticas con amplia trayectoria y repercusión en materia de seguridad y salud en el trabajo en general; una mayor implantación de políticas en materia de envejecimiento laboral y empleo sostenible; mayor interés y participación de las partes implicadas interesadas como pueden ser las asociaciones de empresarios y sindicatos en el tema; países con una mayor tradición en el desarrollo de políticas activas que soporten y mantenga adecuadamente el tejido industrial y los lugares de trabajo y con una información fácilmente accesibles en relación a estos temas. Todo ello para intentar que un personas que sufre el paso del tiempo, y que por tanto avanza, aunque ahora mas ralentizado, hacia un deterioro continuo de sus parámetros que conlleva inevitablemente a experimentar pérdidas en recursos cognoscitivos, funcionamiento físico, y bienestar mental, pueda seguir siendo parte activa de la fuerza laboral y al jubilarse, seguir formando parte activa de la sociedad.

Respecto a que hacen las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en relación al envejecimiento laboral en la actualidad, podemos decir que las Mutuas de AT colaboradoras con la SS, tienen como misión principal y despliegan sus funciones en la prestación sanitaria de los accidentes de trabajo, fundamentalmente su curación, y la prestación económica derivada de la baja laboral, si esta se da. Esta actuación no atiende en particular a parámetros diferenciados y específicos como pueda ser la edad, y si a cualquier accidente de trabajo, sea el que sea. Pero en relación directa con la edad, el limitar, reducir o eliminar las posibles secuelas o que se haga crónica una lesión laboral por accidente, incide directamente en el futuro profesional de un trabajador, más si se trata de alguien de edad avanzada con un horizonte laboral menguante. Las condiciones de salud de alguien que presenta una lesión con secuelas o que se cronifique supondrá una merma de capacidades y de calidad de vida de cara a su futuro.

Cuando de lo que hablamos es de readaptar al trabajador a su puesto de trabajo, a través de la prevención de riesgos laborales , es cuando se tiene en cuenta

características individuales, como por supuesto puede ser la edad, en un contexto de una determinada capacidad de trabajo que se pueda tener en cuenta para establecer cambios y modificaciones en las condiciones de trabajo que ayuden a que la persona pueda realizar adecuadamente su trabajo, tras la adaptación del mismo a sus nuevas circunstancias.

En cualquier caso, las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, están en una posición privilegiada, ya que tienen un contacto directo con empresas y trabajadores, accidentados en el trabajo o de baja por enfermedad común. Esto permite que un sanitario, probablemente un médico, tenga acceso directo al trabajador, en este caso como paciente, pudiendo conocer de primera mano cual es el estado clínico y fisiológico del mismo. El facultativo podrá aprovechar la consulta para dar una serie de recomendaciones y pautas para mantener o mejorar la salud del trabajador, que tendrán que ver con lo que directamente le ha pasado, accidente de trabajo o enfermedad común, pero que también podrán estar basadas en consideraciones hechas teniendo en cuenta las posibles limitaciones o reducción de capacidades por el progresivo envejecimiento.

Las Mutuas también conocen en detalle de que enferma su población laboral protegida por enfermedad común, ya que tiene los datos de los diagnósticos por los que se emiten los procesos de baja por contingencia común. Con esta información se puede ayudar al empresario para orientarle de cuál debe ser su estrategia para mejorar la salud de sus empleados y minimizar los efectos limitantes de dichas enfermedades y de su cronificación en los trabajadores de mayor edad en función de la prevalencia de las mismas.

En este sentido otra cosa que también están empezando a hacer las Mutuas dentro de sus actuación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y en el contexto de lo que se viene denominando en los último años como “empresa saludable” es impartir, trasmitir y difundir a través de los medios que tiene a su disposición, de consejos y recomendaciones a los trabajadores de sus empresas asociadas relacionados con aspectos fundamentales de la cultura “saludable” , estilos de vida, hábitos saludables, e nutrición, tabaco, alcohol y ejercicio físico. En esta línea de trabajo también se desarrollan acciones de promoción de la actividad física como pueden ser carreras populares u otras encaminadas a mejorar la condición física de los trabajadores asociados, y a veces, de sus familiares también.

Por supuesto que desde las Mutuas también se es plenamente consciente del cambio en la distribución demográfica de los trabajadores por grupos de edad, siendo igualmente testigos del aumento ininterrumpido de crecimiento de la población laboral de más edad. Los europeos vivimos más y mejor que nunca antes. En concreto, cerca de 10 años más que en 1960. Este incremento tan significativo del ciclo vital es en sí una gran noticia por lo que supone de mejora de las condiciones generales en nuestras vidas, pero conlleva muchas preguntas y nuevos retos para los individuos, sus familias y para los sistemas sociales. Si unimos este aumento de la esperanza de vida a otras variables que están cambiando, como la caída de la natalidad, lo que significa menos gente para mantener el sistema de pensiones y sanitario, y la caída de los usuarios también, tendremos un panorama que obliga a dar respuesta adecuada a esas plantillas cada mas mayores en edad, y que deben seguir trabajando por mas tiempo y en las mejores condiciones posibles.

Sensibilizar a las empresas en esta materia es uno de los objetivos de las mutuas, de acuerdo a las políticas y directrices que emanan desde la Unión Europea y de las que sin duda se generarán en el futuro en España. Las mutuas tienen datos estadísticos de los accidentes de trabajo y de la enfermedad común en las que se puede ver cuál es la incidencia y prevalencia de estos entre su población protegida. También, esos mismos datos nos ayudan a percatarnos, contra lo que se pudiera pensar, que mayor edad no se corresponde con mas accidentes sino mas bien al contrario, y que los grupos de trabajadores de más edad no son los que más procesos de baja por enfermedad común generan.

4. MEDIDAS CONTRA EL ENVEJECIMIENTO QUE PUEDE ADOPTAR EL PROPIO INDIVIDUO: AFRONTAMIENTO PROACTIVO

Aparte de las políticas activas derivadas de la intervención de las distintas administraciones y agentes sociales, quien más puede hacer por el envejecimiento activo no es ni más ni menos la propia persona, por sí misma. Muchos son los estudios, que muestran relatos y evidencias que han sugerido que la actitud proactiva de los trabajadores mayores les ha hecho mucho más adaptables con el paso del tiempo, y que ellos activamente han adoptado estrategias para mantener y mejorar su funcionamiento en el trabajo. Por lo tanto, es importante acentuar que según los individuos envejecen, ellos mismos son capaces de sobreponerse a la progresiva pérdida de recursos (p.ej., de salud, la resistencia) con ganancias compensadoras

en otras áreas (p.ej., perspectiva, visión de conjunto y experiencia), y que ello contribuye a poder seguir funcionando de forma diferente pero efectiva en el lugar de trabajo.

Esta perspectiva tan interesante nos abre nuevas expectativas a la hora de ponernos a hablar de cómo la gente se enfrenta con cambios y acontecimientos que pueden ser agotadores. Esto técnicas de afrontamiento han sido inicialmente propuesto por Aspinwall y por Taylor (1997), quien fue el que introdujo el concepto de adaptación proactiva, que se refiere al tipo de esfuerzos que la gente puede hacer para prevenir pérdidas potenciales con el paso de los años y qué actitud adoptar frente a los posibles elementos estresantes que pueden ocurrir al envejecer, y poder reducir al mínimo sus consecuencias.

¿En qué medida la adaptación proactiva puede también ser una estrategia valiosa para un adecuado envejecimiento? Para que esta adaptación pueda ser determinante en la evolución de la situación de las personas de más edad hay que tener en cuenta seis dimensiones del funcionamiento positivo, que son necesarias para que el individuo pueda afrontar con garantías de éxito la adaptación proactiva. Esta son:

- Aceptación de uno mismo
- Tener relaciones positiva con los demás
- Autonomía. No ser dependiente
- Control del entorno que nos rodea
- Tener objetivos vitales
- Buscar siempre el crecimiento personal

Estos factores, si se tienen y se cumplen, puede decidir y ser responsables de por ejemplo, tener una buena salud y mantener un alto grado de funcionamiento en nuestra vida tanto personal como profesional (estudios de MacArthur sobre envejecimiento con éxito). Los elementos que hay siempre que abordar para intentar conseguir un envejecimiento acertado, adecuado y exitoso son en parte interdependientes. La gente, en primer lugar tiene que evitar la enfermedad y la discapacidad relacionada con dicha enfermedad, adoptando un modo de vivir más sano. El segundo elemento esencial implica conservar y mantener en el nivel mas alto posible la capacidad cognoscitiva y física funcional, que es la que genera el potencial que se necesita para alcanzar el objetivo final, que no es otro que prolongar nuestro contrato activo con la vida, hasta su finalización.

5. BENEFICIOS DE UNA GESTIÓN ADECUADA DEL FACTOR EDAD

La gestión proactiva de las diversas edades existentes en la población activa es buena tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Esta adaptación conlleva unos evidentes beneficios de la gestión de la edad de los trabajadores, que de forma resumida podrían ser:

- Mayor motivación
- Mayor satisfacción en el trabajo
- Mayor conciliación
- Aumento del rendimiento en el trabajo en todas las edades
- Mantenimiento de la capacidad de trabajo y la empleabilidad a lo largo de toda la carrera profesional

Como ya se sugiere anteriormente, el ser optimista, tener un grado suficiente de autonomía e independencia y centrarse en el propio futuro de una forma consciente son ya tenidos muy en cuenta como mecanismos útiles para la adaptación y la toma de conciencia de las propias circunstancias de las personas más mayores. No todo es negativo por el paso del tiempo a nivel laboral. En no pocos estudio se ha mostrado como muchos clientes que compran cualquier tipo de producto prefieren tratar antes con un empleado senior que con otro más joven, fundamentalmente por la mayor experiencia y conocimientos del más veterano. Esto, desde la perspectiva de las organizaciones y empresas debería ser motivo más que suficiente para asegurar la adecuada valoración de la contribución activa que los trabajadores mayores pueden llegar a hacer, y que sean tratados con mayor respeto y dignidad, que aumente su sentido de pertenencia.

A la luz del cambio de naturaleza del trabajo y de los avances tecnológicos, la adquisición de nuevas habilidades se ha convertido más que en una necesidad, en una obligación, cualquiera que sea la edad que se tenga. Por supuesto, mejorar en conocimientos y habilidades tecnológicas puede ser de mucha ayuda y a veces hasta decisivo para evitar la pérdida de productividad en el trabajo.

Desgraciadamente estos cambios de salud relacionados con la edad han servido para generar estereotipos negativos de las personas mayores. La pérdida o disminución de recursos inherentes al paso del tiempo alimentan todavía mas este estereotipo al ir asociado a una creciente incapacidad para adaptarse.

Baltes et al. (1990) propuso que los individuos podrían adaptarse satisfactoriamente a la pérdida de recursos crecientes por el paso del tiempo mediante ajustes en su empleo y su asignación de recursos con lo que Baltes denomina proceso de selección, optimización, y compensación (SOC). El marco SOC teórico se construye suponiendo que los individuos encuentren ciertas oportunidades así como limitaciones en los recursos que requieren, para por ejemplo, trabajar, y que ellos mismos puedan tener opciones en cuanto a la asignación de aquellos recursos que necesitan en un momento en el que empiezan a percibir que el tiempo disponible se empieza a agotar.

Por desgracia y aunque las estrategias SOC contribuyan al adecuado y acertado envejecimiento, se hace cada vez más difícil poder utilizarlas debido al hecho que los recursos disminuyen según avanza la vejez. La adaptación proactiva, es decir el intento de prevenir los potenciales factores estresantes que son la causa principal de la disminución en recursos, puede ser una estrategia valiosa también. Actuando sobre las circunstancias existentes en una temprana etapa, la adaptación proactiva puede conservar recursos que son importantes para la optimización y la compensación y, por lo tanto, poder plantearnos los objetivos personales que tan importantes y valiosos son para lograr nuestro bienestar subjetivo.

Algunos investigadores han reconocido el importante papel de las actividades preventivas para el envejecimiento con éxito, además de reaccionar con eficacia a los cambios estresantes en tales circunstancias. Ya en 1951, Paulus sugirió que "envejecimiento exitoso debe estar preparado durante mucho tiempo por adelantado; una vejez feliz es el criterio y la recompensa de una vida bien realizada". Estas estrategias realmente no sólo incluyen acciones correctivas para enfrentarse con estos elementos estresantes para nuestra calidad de vida una vez que estos han ocurrido, sino también de las varias acciones preventivas que se pueden establecer antes de la presencia de estos factores negativos, que puedan incluso retrasarlos o reducir al mínimo su número.

Dentro de estos comportamientos preventivos se incluye la promoción de salud para reducir el riesgo de una salud en caída libre, planificando el porvenir, y ayudando a otros para realzar la gama de los recursos sociales. Evitar la enfermedad y mantener un alto funcionamiento físico es algo trascendental y muy importante para poder envejecer de forma adecuada. En la práctica se ha examinado el papel de estrategias preventivas como parte del éxito para conseguir envejecer saluda-

blemente. Por ejemplo, hacer ejercicio y dejar de fumar, son comportamientos preventivos en salud tan sencillos como efectivos si se llevan a cabo.

Tres actividades preventivas tal como la promoción de salud por una parte, el establecer un plan de vida adecuado y ayudar a los demás, son los planteamientos que más a menudo hacen las personas mayores, pero es muy discutible que sean sólo estas las únicas estrategias preventivas que la gente puede realizar. La adaptación proactiva pueda variar entre unos individuos y otros y fundamentalmente dependerá de los objetivos personales de cada uno se marque, de los potenciales factores que modifiquen nuestra calidad de vida y en qué medida se pueden manifestar según envejecemos y de qué forma se viven estas circunstancias como una amenaza a los objetivos vitales.

Es probable que cada individuo pase por las mismas etapas de adaptación proactiva, pero diferenciándose en el tipo de esfuerzos conductuales o actividades cognoscitivas que ellos en última instancia emprenden, y que es el resultado de este proceso psicológico, para manejar el mismo tipo de factores estresantes de la vejez. Además, estos esfuerzos proactivos que se adaptan y diferencian en cada individuo, requieren tipos diferentes de acciones.

Definimos la adaptación proactiva como las estrategias que la gente se aplica para prevenir el futuro con circunstancias adversas y sin duda estresantes causado por el envejecimiento progresivo y reducir al mínimo sus efectos. La adaptación proactiva es un proceso psicológico, que puede ser dividido en cinco etapas. Una primera supone tener claro que para involucrarse en la adaptación proactiva se dispone de bastantes recursos, que se pueden ir acumulados durante la vida (etapa 1), para aumentar la resistencia y estar preparado tanto como sea posible para identificar los potenciales factores negativos que nos pueda afectar al ir haciéndonos mayores. Tenemos que protegernos de los peligros más básicos que se puedan dar en nuestro entorno (etapa 2) y las señales que indican que están apareciendo problemas relacionadas con la edad tienen que ser reconocidas y valoradas cuanto antes como una amenaza que requiere pasar a la acción (etapa 3).

Tras esto, se inician los esfuerzos necesarios para adaptarse (etapa 4) incluyendo tanto acciones conductuales, como la busca de más información sobre lo que nos amenaza y preocupa, como estrategias cognoscitivas y como la planificación, dirigidas a prevenir o reducir al mínimo este factor. Estos esfuerzos tienen

que ser proactivos para adaptarse adecuadamente, no pueden ser tibios, ya que abandonarnos o dejar de pensar en lo que nos está ocurriendo no contribuye al control del problema. La regeneración (etapa 5) es la etapa necesaria final en la adaptación proactiva y muestra los resultados de los esfuerzos de alguien que se ha adaptado adecuadamente.

Habilidades que se consideran importantes en la adaptación proactiva incluyen la planificación, la regulación de emociones negativas invocadas al pensar en la amenaza que se cierne sobre nosotros por el paso del tiempo, y la simulación mental.

Una ventaja de adaptación proactiva consiste en que encuentran e identifican las señales de cambio en una temprana etapa; su impacto puede ser disminuido cuando actuamos rápidamente sobre la circunstancia cambiante que surgen. Por consiguiente, los cambios provocados por la edad que nos estresan consumirán relativamente menos recursos al ser detectados precozmente, lo que quiere decir que conservamos recursos y energía que permanecen disponibles para acometer otras actividades. Además, la gente mayor a menudo tiene que tratar con circunstancias que implican una pérdida de recursos para ellos mismos.

Por ejemplo, un empeoramiento de nuestra salud no es sólo un cambio que nos agobia y que consume recursos vitales, es también una disminución de recursos que son fundamentales a la hora de buscar objetivos vitales que nos motiven y que podamos encontrar utilizando las técnicas de optimización y de la compensación. Esto es importante, porque estudios empíricos han mostrado que estas estrategias se asocian con un adecuado y acertado envejecimiento.

6. POTENCIAR LA ACTIVIDAD FÍSICA

Se ha visto por diferentes estudios que los individuos entre 60 y 70 años de edad que acumulaban bajos ratios e intensidades de actividad física en su tiempo libre, demostraron poseer un mayor deterioro cognitivo cuando se les volvió a evaluar varios años después. En contraposición, los individuos que realizaban ejercicio a un nivel moderado o intenso mantenían sus funciones cognitivas dentro de los parámetros funcionales. La diferencia media en el deterioro cognitivo entre ambos grupos – poca intensidad de ejercicio y alta intensidad de ejercicio - fue comparable a 10 años de envejecimiento.

Estos estudios dejan claro que para las personas mayores, realizar ejercicios relativamente intensos de manera regular, puede ayudarles a mantener sus funciones cognitivas en buen funcionamiento considerablemente más tiempo de lo esperado. Para pertenecer al grupo que realizan actividad física de mediana o alta intensidad, una persona debe esforzarse físicamente, es decir, debe someterse a una forma de actividad que eleve sustancialmente su ritmo cardíaco durante unos pocos minutos varias veces a la semana. Quizás lo más importante de estos estudios es que los efectos anti-involución cognitiva del ejercicio físico han demostrado ser validos para cualquier tipo de persona, sin excepciones.

Los resultados obtenidos también sugieren que los individuos que conservan los indicadores de salud cardiovascular en niveles adecuados sufren un menor deterioro cognitivo con el paso de los años. Este enlentecimiento del deterioro se observó especialmente en la velocidad de procesamiento de datos, las funciones ejecutivas, y la memoria episódica.

Lo anterior sugiere que una menor carga de factores de riesgo vascular puede traducirse en un mejor y más lento deterioro cognitivo a lo largo de los años. Tales datos han sido demostrados como válidos dentro del contexto de optimizar la salud cardiovascular. Cuidando de nuestra salud cardiovascular también se beneficia nuestra salud cognitiva a largo plazo.

Los resultados mostraron que, después de analizar los factores socio demográficos, los factores de riesgo de enfermedades cardiovasculares, y los hallazgos establecidos por de resonancia magnética, los bajos niveles de actividad física siempre se asociaban con una peor función ejecutiva cerebral, una menor memoria semántica, y un claro enlentecimiento en la capacidad y velocidad del proceso cognitivo en general.

El aumento de la actividad física es un componente terapéutico valido para retrasar el deterioro cognitivo a medida que se produce el envejecimiento. Además, constituye un objetivo altamente atractivo para disminuir la carga económica de salud pública. Especialmente por el bajo costo que supone, junto a la ausencia de problemas derivados de la interacción con los medicamentos cuando se utilizan, y por los múltiples beneficios adicionales que tienen para la salud.

Está claro que a medida que la población mundial envejece, el número de personas en riesgo de deterioro cognitivo va en aumento. Por lo tanto, las implicaciones para la salud pública de cara a centrarse en estos factores de riesgo – que son tan controlables como modificables - son sustanciales.

7. MEDIDAS CONTRA EL ENVEJECIMIENTO QUE PUEDEN ADOPTARSE EN LAS EMPRESAS

El objetivo fundamental sería doble. Por un lado adaptar las condiciones existentes en los puestos de trabajo en las empresas teniendo en cuenta estas "distintas" capacidades de los trabajadores de edad. En muchos casos se trataría de correcciones organizativas, de revisión de la carga de trabajo y en algunas actuaciones que tienen que ver con el rediseño de los puestos de trabajo, sobre todo si nos referimos a trabajadores que tienen que emplear la fuerza física en la realización de sus tareas habituales. Es buscar la mejora en aspectos ergonómicos y también en el ámbito psicosocial, lograr que las condiciones en las que se desempeña el trabajo sean las idóneas para que los trabajadores de edad puedan desempeñar adecuadamente sus funciones.

En general habría que adoptar medidas tendentes a controlar y retrasar en la medida de lo posible el deterioro orgánico. Esta labor la pueden realizar en la empresa, las que los tengan, a través de los servicios médicos integrados en los Servicios de Prevención Propios, que tienen un contacto directos con sus empleados, y conocen mejor que nadie cual es el grado de deterioro y en qué aspectos mas concretos esa plantilla de empleados mayores está teniendo más problemas. Aquí es donde entra a jugar un papel muy importante la promoción de la salud dentro de un concepto más amplio acuñado en los últimos tiempos que es la empresa saludable. Dirigida ésta a todos los empleados de una empresa, puede focalizar sus esfuerzos en aquellos problemas de salud más prevalentes encontrados en la plantilla, como por ejemplo la obesidad, el sedentarismo, problemas médicos crónicos relacionados con la edad… , y conseguir una plantilla con unos estándares de salud lo más elevados posibles.

Estos elementos que tienen que ver directamente con la salud y otros que se comentan más abajo dentro de la esfera de los recursos humanos, y que las empresa disponen para la gestión de la edad, pueden suponer tanto beneficios como oportunidades a las organizaciones, tales como:

– Asegurar la fuente permanente de trabajadores previendo la escasez de habilidades y talento,
– Evitar la costosa pérdida de habilidades y experiencias
– Reducción de la rotación y reducción en los costos de contratación
– La gestión de las sustituciones cuando los empleados deciden retirarse
– Aprovechar las fortalezas y talentos de los diferentes grupos de edad, incluyendo los conocimientos y experiencia de los trabajadores mayores

También hay que reiterar que la naturaleza proactiva de SOC, selección/optimización/ compensación puede ser un instrumento diagnóstico para orientar a los empresarios sobre cuál debe ser la política y prácticas mas apropiadas dirigida a los empleados de mayor edad.

Por ejemplo, sabiendo en un determinado colectivo cuáles son sus necesidades según van envejeciendo esto puede ayudar a los empresarios a identificar y comprender cuales son las oportunidades de desarrollo, cuales son las adaptaciones de los puestos de trabajo que hay que hacer, y los tipos de desafíos que buscan estos empleados. Sobre esta base, los directores de recursos humanos deberían poder asegurar que la política de sus organizaciones incluyeran prácticas a distintos niveles tales como por ejemplo el suministro del apoyo físico y emocional, el reciclaje, nuevas oportunidades, la flexibilidad en el trabajo, y recompensas y beneficios que los trabajadores mayores encuentren atractivos para seguir vinculados a su trabajo.

En las empresas se pueden desarrollar programas de actuación que aborden distintas actuaciones para conseguir aprovechar la potencia laboral que atesoran las personas de más edad. Dentro de las actuaciones que se podrían realizar, se destacan las que pueden proporcionar mayor beneficio tanto a las organizaciones como a los empleados:

1. Edad de contratación: Garantizar que los procesos de selección se centran en las habilidades y experiencia que se tiene, que se eviten la discriminación de edad y se promocione la diversidad de edad que comporta muchos beneficios a las organizaciones.

2. Transferencia de conocimiento, formación y aprendizaje permanente: Conseguir que los trabajadores de todas las edades tengan acceso a la formación que

necesitan para poder actualizar sus conocimientos y sus habilidades. Esto es particularmente relevante en el contexto del cambio de las prácticas de trabajo y la introducción de nuevas tecnologías. Implicar a los trabajadores de edad en la transmisión tanto de conocimientos como de la cultura de la empresa a los más jóvenes.

3. Programas de desarrollo: El desarrollo profesional debe considerarse en el contexto de la vida entera de trabajo, asegurando un equilibrio entre el trabajo y las competencias y capacidades del trabajador.

4. Flexibilidad en tiempo de trabajo: La organización flexible del tiempo de trabajo teniendo en cuenta las diferentes necesidades de los diferentes grupos de edad puede ayudar a mejorar el equilibrio entre trabajo y vida.

5. Promoción de la salud en el trabajo: mejorar la organización del trabajo y medio ambiente de trabajo, aumentando la participación de los trabajadores para fomentar habilidades personales para el adecuado manejo de su salud.

6. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo: asegurando la seguridad y salud para los trabajadores de todas las edades a través de la aplicación de las evaluaciones de riesgo y la planificación de las actuaciones preventivas que tengan siempre en cuenta y sean sensibles a la edad y su adaptación al lugar de trabajo.

7. Oportunidades de rotación y redistribución: técnicas de diseño en el que los trabajadores se mueven entre dos o más empleos de manera planificada a intervalos regulares de trabajo y se pueda conseguir una mayor motivación al cambiar y plantearse nuevos objetivos y retos profesionales.

8. Despidos y salidas, la transición a la jubilación: apoyar a los trabajadores mayores en la planificación de su jubilación.

La diversidad de edad a la hora de la contratación permite el acceso a un pool de talento más grande: con una contratación y selección basadas en criterios objetivos y también basada en el mérito, las organizaciones pueden acceder un grupo más amplio de candidatos. También se podrá conseguir mayor adaptabilidad en un mercado global como el que existe en la actualidad, donde las organizaciones con una fuerza laboral dispar estarán mejor preparadas para manejar desafíos del negocio en cambiantes condiciones económicas.

Tener personas de más edad en las organizaciones resulta de mucha ayuda para compartir el conocimiento y conseguir la interacción entre personas de diferentes generaciones. A personas con antecedentes y experiencias distintas se les facilita el intercambio de conocimientos, con más innovación y motivación. También permite tener en las organizaciones a personas con mayor capacidad de adaptación a las distintas necesidades de una mayor diversidad de clientes. Los clientes mayores son mejor entendidos en sus necesidades por profesionales que les son mas próximos en edad.

Las organizaciones en general pueden promover el desarrollo profesional para los trabajadores mayores con el desarrollo de políticas específicas y prácticas que promuevan el desarrollo profesional de los trabajadores de edad. Esto serviría tanto para promocionar, a estas personas como en otros casos puede dar lugar a un cambio de puesto de trabajo diferente pero adecuado (redistribución). Se mejora su motivación y rendimiento y con eso se consigue retener en la empresa a los trabajadores mayores.

Si también se proporcionan oportunidades de carrera profesional y se ayuda a motivar a los trabajadores mayores para que se contemplen la posibilidad de cambios en su carrera profesional se establecerá una correspondencia de éstos trabajadores con las habilidades pertinentes de capacitación que necesitan y esto ayudará a tapar sus carencias, a la vez que se les mantiene activos y se les conserva como los empleados valiosos que son.

7.1 Promoción de la salud lugar de trabajo

Las empresas tienen muchas obligaciones legales en relación con la seguridad y la gestión de la salud. La promoción de la salud en el lugar de trabajo complementa estos requisitos legales y se centra en una serie de factores que no están necesariamente cubiertos por la legislación sobre seguridad y salud ocupacional.

La Red europea de Promoción de la salud en el lugar de trabajo define este concepto como los esfuerzos combinados de los empleadores, empleados y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo. Hace especial hincapié en mejorar la organización del trabajo y medio ambiente de trabajo, aumenta la participación de los trabajadores en la conformación del ambiente de trabajo y fomento de habilidades personales y desarrollo profesional.

En general, la promoción de la salud en el lugar de trabajo se centra en cuestiones tales como: educación y formación en salud; el trabajo y la conciliación con la familia y el entorno social; Stress y bienestar mental y estilos de vida y hábitos saludables como nutrición, actividad física, tabaco y alcohol. Se crea un entorno propicio para la salud de los trabajadores y se mejoran los conocimientos y habilidades para que el trabajador sea capaz de gestionar su propia salud.

La promoción de la salud beneficia a los trabajadores y al lugar donde realizan el trabajo. Puede traer cambios positivos que apoyan el éxito de una organización, tales como:

- Mejora de la salud y el estado de bienestar general
- Reducción en el ausentismo y personal facturación;
- Reducción de los costes de atención sanitaria y prestación por IT
- Mejora de la motivación y de la moral del personal. Mejor ambiente
- Mayor productividad y mejora del rendimiento de la organización
- Mejora de la imagen global de la organización.

Y para los trabajadores la promoción de la salud del lugar de trabajo supone una mejora de la salud y bienestar, mayor satisfacción en el empleo, reducción del estrés o afrontamiento de mejor forma del estrés y un incremento del bienestar con la adquisición de conocimientos y habilidades para mejorar las condiciones de salud individuales. El empleado se convierte en protagonista de su salud.

Integrar la promoción de la salud con la seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo es por tanto algo esencial si se pretende elevar los estándares de salud de los trabajadores. Tradicionalmente, *seguridad y trabajo en el trabajo* y *promoción de la salud* habían sido consideradas como parcelas independientes, con una promoción de la salud del lugar de trabajo que se centraba principalmente en los comportamientos sanos y en el estilo de vida y salud de los trabajadores. Con el paso del tiempo, el alcance de la promoción de la salud del lugar de trabajo se ha ampliado para abarcar el bienestar físico y mental y contemplar también cuestiones organizativas con las que se superpone con las acciones tradicionales de de seguridad y salud en el trabajo que se llevan a cabo en las empresas. Esto redundará en la mejora del rendimiento del conjunto de estas actuaciones y redundará en la mejora de la salud de los trabajadores.

7.2 Rotación y redistribución

El empleo en el trabajo de la la rotación es una técnica de diseño de trabajo que permite que los trabajadores se muevan o cambien entre dos o más empleos de manera planificada a intervalos regulares. La rotación de trabajo, es en sí misma beneficiosa tanto para los trabajadores como para la organización. Dentro de los objetivos que podemos alcanzar con la rotación y sus beneficios asociados está el exponer a trabajadores a diferentes experiencias y al aprendizaje de una amplia variedad de habilidades para mejorar en su trabajo la satisfacción y la motivación, así como la productividad:

– Se desarrollan diferentes habilidades y competencias, de los trabajadores que mejoran su empleabilidad y su carrera profesional

– Reducen las cargas de trabajo y minimizan los efectos de tareas estresantes, del trabajo monótono o repetitivo

– Reducen el riesgo físico provocado por el estrés, la tensión y fatiga

La rotación en el trabajo no sólo elimina los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, distribuye la exposición a riesgos de manera más uniforme a través del tiempo y entre un grupo mayor de personas. Es importante recordar que los peligros y riesgos identificados a través de una evaluación del riesgo deben ser eliminados o minimizados en primer lugar. Cuando en una empresa se quiere establecer una política de recursos humanos que incluya la rotación o redistribución del los puestos de trabajo se deben tener en cuenta una serie de elementos que deben ser considerados al desarrollar un programa de rotación y de reasignación de puestos de trabajo:

– Ligar la rotación en el trabajo y la redistribución con la gestión de la seguridad y salud que se realiza en la empresa

– Integrar la rotación en el trabajo dentro de la formación y desarrollo profesional

– Implicar a los trabajadores en la planificación y desarrollo de los programas de rotación de trabajo

– Facilitar la capacitación cuando sea necesario por las rotaciones efectuadas

7.3 Programas de desarrollo y formación

En el contexto del manejo de la edad y del desarrollo profesional, se consideran buenas prácticas el análisis de las políticas de formación y las necesidades de habilidades de la organización, coincidentes estos con las capacidades disponibles

y requisitos. Con esta información se puede llevar a cabo una adecuada planificación:

– Unir más la capacitación con el desarrollo de carrera y con el desarrollo profesional

– Asegurar que se ofrecen oportunidades de aprendizaje y desarrollo en todos los trabajo y para todas las edades

– Eliminación de los límites de edad para capacitación interna en la empresa

– Organizar adecuadamente el trabajo para que sea posible al aprendizaje permanente y los programas de desarrollo

– Mantener las capacidades de aprendizaje y actitudes positivas hacia el aprendizaje promoviendo el desarrollo profesional y ofreciendo oportunidades de formación a lo largo de la vida laboral. Métodos de entrenamiento adecuados

– Adaptar los enfoques a las características específicas de aprendizaje y motivaciones de los diferentes grupos de edad.

7.4 Transferencia de conocimiento

Este es otro aspecto a tener muy en cuenta dentro de las actuaciones que se pueden llevar a cabo dentro de una empresa que pretende integrar y potenciar la funcionalidad de sus trabajadores de mayor edad. Explotar los conocimientos acumulados por décadas de empleados fieles a sus compañías, que son como los guardianes de cómo hacer bien la cosas y que los conocimientos no se pierdan, que se transmitan adecuadamente a los empleados mas jóvenes que podrán adquirir y desarrollar estos valiosos conocimientos para su propio desarrollo profesional y el de su empresa. Esta transferencia de conocimiento entre generaciones y los métodos para conservar y gestionar el conocimiento son cada vez más importantes. En muchas empresas se ha establecido la figura del mentor, que apadrina y supervisa la labor realizada por un empleado mas joven que quiere aumentar sus habilidades y capacidades en el trabajo que está desempeñando.

Por otra parte y al mismo tiempo, involucrar a los trabajadores de edad en programas de tutoría en las que trasmiten sus conocimientos y habilidades a un colega más joven, será algo que les dará la sensación de que son objeto de valoración y de mayor consideración en su empresa, contribuyendo definitivamente a aumentar la motivación en el trabajo de estos trabajadores mayores.

A continuación se relacionan algunos ejemplos de programas de transferencia de conocimiento que se aplican actualmente en todo tipo de empresas:

Sistemas de Mentoring: puede ser una forma efectiva de promover la transferencia de conocimientos entre generaciones distintas y permitir que los trabajadores mayores puedan apoyar y desarrollar las capacidades y conocimientos de los alumnos.

Transferencia de conocimientos a nuevos empleados: contratar un nuevo trabajador seis meses antes de la jubilación de un trabajador mayor puede proporcionar el tiempo que se necesita para la construcción de conocimientos, generando las habilidades necesarias para realizar el trabajo adecuadamente.

Al jubilarse los trabajadores puede actuar como *supervisores y asesores* de las personas que han ocupado los puestos que han dejado vacantes.

7.5 Flexibilidad en el tiempo de trabajo

La práctica del tiempo de trabajo flexible puede ofrecer beneficios para el empresario y para el trabajador. Para el primero, las horas de trabajo disponibles pueden ser adaptadas para satisfacer las necesidades reales de la organización y reducir la mano de obra que se necesita durante época de menor actividad, mientras que para el trabajador, la organización flexible del tiempo de trabajo puede ayudarle adaptar a sus necesidades de conciliación.

Particularmente para los trabajadores de mayor edad, la organización flexible del tiempo de trabajo puede ofrecer una manera de conciliar la vida laboral con la privada y familiar ya que pueden tener mayores responsabilidades en el cuidado de familiares, o relacionadas con un tratamiento médico en caso de problemas de salud crónicos, que suponen fuente de ausentismo y estrés si no se tienen opciones para poder conciliar.

Algunos ejemplos de prácticas de tiempo de trabajo flexible a tener en cuenta:

- Planes de tiempo flexible anualizados, trabajo compartido, o la división del trabajo permite al trabajador gestionar el equilibrio entre trabajo y vida personal

- Tiempo de trabajo presencial reducido progresivamente: resulta útil en la transición hacia la jubilación

- Mecanismos de jubilación flexible como la jubilación a tiempo parcial

- Teletrabajo, trabajo desde casa o en un centro de trabajo cercano al hogar reduce la tensión añadida de viajes y desplazamientos, contribuyendo a evitar la fatiga y asegurar que los tiempos de recuperación son los suficientes.

7.6 Salida de empleo. Transición y preparación a la jubilación

Abandonar el trabajo y el tránsito a la jubilación es un proceso individual, que no sucede a la misma edad para todos, ni tampoco sucede bajo las mismas circunstancias. Muchas personas trabajan a tiempo parcial como un paso intermedio antes de la jubilación y algunos siguen trabajando después de alcanzada su edad de jubilación.

Cualquier camino que una persona decide o es forzado a seguir, debe ir acompañado de una planificación previa para la jubilación. Esto debe ser parte del plan general de desarrollo de la carrera profesional de cualquier trabajador. Se recomienda iniciar la planificación antes de que esté muy próxima la fecha de jubilación.

Las organizaciones pueden ayudar a los trabajadores de edad a través de su transición a la jubilación de varias maneras, tales como:

- Crear un ambiente de confianza donde los trabajadores se sientan capaces de mostrarse sinceros y honesto acerca de cuáles son sus planes para la jubilación.
- Permitir dar pasos graduales en la transición hacia la jubilación: por ejemplo, reducir las horas de trabajo, permitiendo la organización flexible del tiempo de trabajo.
- Asegurar que los trabajadores saben donde buscar apoyo y orientación durante este proceso de transición hacia la jubilación.

Otra intención clara cuando uno se prepara para la jubilación es intentar salvar o minimizar el desajuste producido cuando se pasa de una situación laboral activa a otra en que el trabajo, que ocupaba un lugar predominante en tiempo y exigencias, desaparece. Incluso esa preparación pretende prevenir la aparición de ciertas patologías que podrían manifestarse si este desajuste entre la actividad laboral y el retiro es muy grande, como se puede dar en casos de directivos con elevada responsabilidad.

Lo primero que hay que hacer en estos procesos de preparación será dejar bien claro que la jubilación no es una forma de exclusión social, sino que jubilarnos supone finalizar un periodo de nuestras vidas en el que se ha desarrollado una actividad profesional y esto da paso a una nueva etapa en la que va a ser remunerado mediante una pensión, que al menos, y por ahora, va a permitir mantener un nivel de vida adecuado y ajustado a las necesidades de la edad, que son menos comparadas con las existentes cuando somos laboralmente activos.

La jubilación no ha sido algo que siempre haya estado presente. En nuestro entorno, existe desde el momento en que se instaura un sistema de Seguridad Social, con la creación del Instituto Nacional de Previsión, a principios del siglo pasado, y que después de un tiempo funcionando implantó esta cobertura.

Un problema relacionado con la jubilación, y que está plenamente vigente en nuestros días, es cual debe ser la edad de jubilación. La edad estándar que se maneja más habitualmente en los países desarrollados son los 65, pero sujeta a modificación, en función de distintas variables que pueden intervenir. Según el sector industrial de que se trate, las exigencias del trabajo serán muy distintas, y esto se verá reflejado cuando llega el momento de jubilarse. Evidentemente no es lo mismo ser minero que ser médico a estos efectos.

Otra variable, por supuesto, es la económica. En coyunturas favorables la edad de jubilación, o prejubilación, ha bajado incluso hasta los 50 años. En momentos como los actuales donde las dotaciones presupuestarias destinadas a cubrir las pensiones bajan año tras año al haber cada vez más pensionistas y menos cotizantes que sostengan el sistema, las edades de jubilación se elevarán más allá de los 65 años, 67 o 70 años. Y veremos cuando se toca techo.

Otras razones que pueden modificar también la edad de jubilación tiene que ver con determinados acuerdo establecidos en convenios colectivos, por sectores, u otras que tienen que ver con regímenes especiales de los cuerpos de funcionarios.

La edad de jubilación depende, como se ve, de distintas variables y factores que hay que tener siempre en cuenta. Como se decía, actividades laborales que son exigentes en cuanto a requerimientos físicos o psicológicos deben ir acompañadas con ajustes en la edad de jubilación o al menos estar sujetas a criterios de flexibilización de trabajo.

8. FUTURO

El centrarse en objetivos personales vitales con la intención de perseguirlos y alcanzarlos de forma activa es un ingrediente fundamental para un adecuado envejecimiento, ya que ellos contribuyen al bienestar subjetivo. El modelo SOC, selección, optimización y compensación concentra las estrategias que realzan este proceso de autorregulación que todos tenemos que hacer cuando llegamos a edades avanzadas. Cada uno de nosotros deberemos adaptarnos proactivamente a las circunstancias asociadas a la vejez, para seguir activos social y laboralmente.

La seguridad y la promoción de la salud, buscando conjuntamente el bienestar de los trabajadores, jugarán también un papel fundamental para que los trabajadores envejezcan de forma adecuada, tengan menos enfermedades o limitaciones provocadas por las mismas, y se reduzcan la aparición de enfermedades crónicas, que alteren sustancialmente un envejecimiento positivo. Las empresas, a su vez, pueden hacer otras muchas acciones ya comentadas para conseguir alargar la vida laboral.

En el resumen, hay que destacar que los trabajadores mayores están preocupados con el envejecimiento y que ellos por su cuenta adoptan estrategias diferentes para adaptarse al trabajo. A pesar de cierta evolución positiva, los trabajadores de edad siguen chocando con estereotipos sobre el envejecimiento y barreras estructurales para trabajar (p.ej., la discriminación, la falta de adaptación de los puestos de trabajo). Es una obligación por parte de las administraciones públicas, las empresas y los propios trabajadores cambiar estos aspectos negativos relacionados con los trabajadores de más edad.

Tener este tipo de trabajadores en plantilla es importante para sostener tanto nuestra mano de obra como nuestra economía; además, ellos pueden querer ampliar su vida de trabajo. Las políticas públicas se deben centrar en proteger y apoyar a los mas mayores y los empresarios deberían ayudar a sus empleados en su proceso de adaptación proactiva como un instrumento mas para que los empleados se adapten mejor a las condiciones de trabajo y mantener su productividad en los nivel masa altos posibles, prolongando durante el mayor mas tiempo su capacidad de trabajo.

Las inversiones realizadas en trabajadores mayores tales como las realizadas

en educación y el rediseño del puesto de trabajo pueden conllevar significantes beneficios y rentabilidades - tanto para los trabajadores mayores como para los empresarios – y pueden permitir a los primeros permanecer en el mercado de trabajo durante más tiempo. Estas inversiones también demuestran a estos trabajadores la buena voluntad de las distintas administraciones y de los empresarios que invierten en ellos y potencian sus oportunidades de futuro, animándoles a mejorar sus recursos y habilidades.

Se deben promover por tanto, y en la línea de lo que se viene haciendo en los últimos años, políticas y acciones encaminadas a lograr un envejecimiento activo saludable y positivo, que ayude a los trabadores de más edad a adaptarse a la realidad demográfica y social actual y que puedan permanecer en el mercado laboral durante mucho más tiempo, si es su voluntad, manteniendo sus empleos en condiciones adecuadas y manteniendo una calidad de vida aceptable.

BIBLIOGRAFÍA

- World health Organization. Global health and aging 2012.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Envejecimiento y trabajo.NTP 348 y 366
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo .VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT. 2011
- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo. Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. 2012
- Aspinwall LG, taylor A stitch in time: self-regulation and proactive coping. Psychol bull 1997 May 121(3): 417-36
- Baltes , P. B. , & Baltes , M. M . (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation . In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.), Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences (pp. 1 – 34). New York : Cambridge University Press .
- Guest M, Boggess MM, Viljoen DA, Duke JM, Culvern CN. Age-related injury and compensation claims rates yin heavy industry. Occup Med (lond) 2014 Mar; 64(2): 95-103
- Elena Ordaz Castillo. Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores. Master universitario en PRL. Universidad Miguel Hernandez. Junio 2105

ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SALUD

Ana Belén Rivas Paterna
Doctora en Enfermería. Profesora Asociada de la Facultad de Enfermería de la UCM. Unidad de Investigación Clínica y Ensayos Clínicos IdSSC San Carlos.

Emilio M. Soriano Arroquia
Abogado laboralista. Miembro del Área Procesal Social del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SALUD

Ana Belén Rivas Paterna
Doctora en Enfermería. Profesora Asociada de la Facultad de Enfermería de la UCM.
Unidad de Investigación Clínica y Ensayos Clínicos IdSSC San Carlos.

Emilio M. Soriano Arroquia
Abogado laboralista. Miembro del Área Procesal Social del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

1.- DEFINICIÓN SOCIAL Y ANTROPOLÓGICA DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

La etapa final de la vida o envejecimiento viene definida por las últimas décadas vitales del individuo donde se produce un declive de todas aquellas estructuras que se habían desarrollado en las etapas anteriores. La edad de inicio de este momento no se encuentra establecida específicamente, puesto que no todos los individuos envejecen de la misma forma. El envejecimiento es un proceso con alta variabilidad individual ya que influyen en él aspectos como los hábitos, el estilo de vida y el entorno medioambiental.

No obstante, debido que la edad es un indicador del estado biológico del cuerpo, se considera que la población con 65 años de edad o más se encuentran en proceso de envejecimiento.

Como consecuencia de las modificaciones inherentes a la edad y del desgaste acumulado durante la historia vital de un individuo aparecen en él cambios morfológicos, fisiológicos, psicológicos y sociales que pueden tener como resultado una disminución de las capacidades de este. Inevitablemente se asocia el envejecimiento con una etapa de declive, sin embargo, está demostrado que por medio de hábitos de vida y prácticas que aborden los cambios típicos de esta fase, podemos evitar y retrasar la aparición de enfermedades y situaciones de deterioro físico, mental y social; haciendo posible que los mayores de 65 años sean activos, autónomos y sanos durante un mayor período de tiempo en sus vidas (Imserso y Ministerio de Sanidad y Política Social).

Para la Organización Mundial de la Salud el "envejecimiento activo" es el proceso de aprovechar al máximo las oportunidades para tener un bienestar físico, psíquico y social durante toda la vida, siendo el objetivo final extender la calidad y esperanza de vida en personas con edades avanzadas. Para ello establece que el individuo además de permanecer activo físicamente, debe hacerlo a nivel social y mental. (Organización Mundial de la Salud. Campaña de la OMS por un envejecimiento activo. 2001)

2.- ASPECTOS POSITIVOS QUE APORTA A NIVEL DE SALUD EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO ENTENDIDO COMO TAL

Sin olvidar que el individuo es responsable de que su propio envejecimiento sea más o menos satisfactorio y libre de dependencia (Zamarrón, M.D.), son necesarias políticas cuyos objetivos sean lograr el máximo de salud, bienestar, calidad de vida y desarrollo social de los adultos mayores, considerando su potencial físico e intelectual, así como las oportunidades que les brinda la sociedad.

Envejecer activamente es positivo para todos, sin consideración alguna de las facultades psíquicas o físicas ni del estado socioeconómico o ubicación geográfica de la persona. (Organización Mundial de la Salud. Campaña de la OMS por un envejecimiento activo. 2001)

Cabe destacar de su impacto positivo el que tiene lugar a nivel de prevención y promoción de la salud, entendiendo "Salud" como bienestar físico, mental y social (Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la Conferencia internacional sobre Atención Primaria de Salud). El envejecimiento activo como concepto biopsicosocial no se reduce al mantenimiento de una buena salud libre de discapacidad, sino que también implica el mantenimiento óptimo de aspectos psicológicos y sociales.

Podemos destacar entre las aportaciones positivas del envejecimiento activo a la salud de la población mayor de 65 años la mejora de la funcionalidad física, mental y social pero, además, existen evidencias que demuestran que envejecer de una manera activa, implicada y no desvinculada de la realidad (Bermejo, L. y Miguel, J.J.), está relacionada con el bienestar de la persona gracias a:

- Mayor contacto social.
- Posibilidad de mejora de los ingresos económicos.
- Prevención y control de alteraciones derivadas de la inactividad.
- Incremento del bienestar físico.
- Desarrollo de comportamientos saludables.
- Aumento del desarrollo psicosocial.
- Mejora de la autoestima.
- Mejora de la calidad de vida.

3.- ALARGAR LA VIDA LABORAL COMO MODO DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO. ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS SOBRE LA SALUD

Es evidente que trabajo y salud están estrechamente relacionados, ya que el trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades. Desarrollada de un modo adecuado, cabría esperar que la actividad laboral pudiera cubrir los objetivos del envejecimiento activo puesto que permitiría al individuo continuar desarrollando su funcionalidad física, social e intelectual y, por tanto, mejorará calidad de vida, situación social y satisfacción personal. Pero para ello, esta actividad necesitaría ser adaptada a las necesidades individuales del trabajador, sobre todo, en aquellas derivadas de su edad y que permitan la prevención de enfermedades y promoción de la salud.

Las diferentes experiencias vitales producen personas con diferentes perspectivas y, por tanto, dentro de un mismo ambiente laboral, podremos encontrarnos con trabajadores que valoren positivamente su trabajo o no. Sin embargo, alargar la duración de la vida laboral generalmente no es bien acogido, siendo muy pocos los trabajadores que lo contemplan como algo positivo. Este hecho está motivado principalmente por los estereotipos y connotaciones negativas asociados a la población laboral activa de edad más avanzada. En la última etapa laboral nos encontramos en un momento difícil para el trabajador con implicaciones emocionales y físicas, sin embargo este tiene que seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales sin que los cambios típicos de la edad repercutan de manera negativa en su rendimiento (Rubio Pérez, M.J. y Peña Salguero, P.M.).

Es importante finalizar con los falsos mitos que versan sobre los trabajadores de mayor edad y fomentar los aspectos positivos que estos brindan a nuestra sociedad. A nivel laboral, su experiencia representa un valor añadido, siendo los traba-

jadores más séniores piezas clave para la consecución de los objetivos y formación de otros profesionales con menor experiencia. Considerado así, el mantenimiento de estos profesionales en los equipos de trabajo aportará gran satisfacción a la plantilla completa (Rubio Pérez, M.J. y Peña Salguero, P.M.).

Las personas mayores de 65 años que mantienen su vitalidad y capacidad intelectual suponen un sector de población cada vez más extendido, es importante permitirles continuar su desarrollo personal y social y mantenerse activos e integrados plenamente en el entorno que les rodea (Imserso y Ministerio de Sanidad y Política Social). Con la última modificación del marco legal, aparece un incremento de la edad para conseguir la jubilación, por lo que tenemos un aumento directamente proporcional en edad sobre la vida laboral española, esto hace necesario establecer conductas saludables para que este cambio aporte los beneficios típicos del envejecimiento activo.

La permanencia de las personas mayores que lo deseen en el mundo laboral más allá de los 65 años se perfila como un elemento clave para garantizar su actividad y su aportación a la sociedad. Las estadísticas corroboran que aquellos que prolongan su vida laboral están en mejores condiciones de afrontar un envejecimiento saludable (Imserso y Ministerio de Sanidad y Política Social).

Si analizamos las características física típicas del trabajador mayor de 65 años, es cierto que su tolerancia y fuerza se ven mermadas en relación a uno de menor edad, sin embargo son muchos los estudios que demuestran que la actividad física es un factor positivo para la mejora de la salud de las personas mayores. El declive cognitivo que ocurre con el paso de los años es uno de los falsos mitos extendidos sobre este tipo de profesionales, la evidencia existente demuestra que este puede ser compensado con ejercicios (Baltes, P.B. y Schaie, K.W./ Fernández-Ballesteros, R. y Calero, M.D./ y Fernández-Ballesteros, R., Zamarrón, M.D., Tárraga, L., Moya, R. e Iñiguez, J.) y que la actividad intelectual es un factor de protección de la demencia (Zamarrón, M.D.).

No debemos olvidar la influencia negativa que el trabajo puede ejercer sobre la salud, es posible la aparición de daños si el trabajo se realiza en condiciones no adecuadas. Los daños para la salud derivados del entorno laboral es algo que acontece a todos los trabajadores, no es exclusivo de los de mayor edad, sin embargo, por encima de los 65 años hay una serie de riesgos

añadidos que deben ser tenidos en cuenta para que alargar la vida laboral no se convierta en un factor de riesgo para la salud. Es preciso adaptar las condiciones de trabajo individualmente para que estas no supongan un riesgo para la salud de los trabajadores de edad más avanzada, cubriendo las necesidades que hacen que este colectivo pueda ser considerado con características especiales, trabajar más allá de los 65 años no está descrito como factor de riesgo de enfermedades ni discapacidad. Deberían determinarse qué necesidades tiene un trabajador sénior para que este pueda seguir trabajando en condiciones satisfactorias ya que a medida que avanza el ciclo vital, el trabajador atravesará una serie de cambios que requerirán condiciones de trabajo especiales. Al considerar la salud como un proceso en permanente desarrollo dependiente de las condiciones laborales, sólo si se logra la mejora de las condiciones de trabajo se optimizará la salud de los trabajadores. Esto hace que debamos prestar especial atención al colectivo de trabajadores de mayor edad en relación con la prevención de daños para la salud y la seguridad en el trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 367).

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud consideran que la salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas (Sánchez Cuadrado, Y.). Es decir, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. Si trasladamos estas consideraciones a la población de mayor edad, cuatro son las áreas que deben promocionarse desde la salud laboral para promover que los trabajadores envejezcan activamente (Fernández-Ballesteros, R.):

1. Reducir los factores de riesgo asociados a enfermedades e incrementar los de protección de la salud a través de hábitos saludables y ejercicio físico.
2. Promover los factores de protección del funcionamiento cognitivo.
3. Promover las emociones y un afrontamiento positivo.
4. Promover la participación psicosocial.

Favorecer unas condiciones óptimas de trabajo a nivel biológico, social y psicológico posibilita un envejecimiento laboral activo y positivo.

4.- IMPORTANCIA DE LA ADAPTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD LABORAL PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE ESTA NUEVA POBLACIÓN (PACIENTES MAYORES DE 65 AÑOS)

Debido al cambio legislativo, la población activa laboralmente es de una mayor edad, lo que supone un reto para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales: conseguir que estos trabajadores alcancen el mayor grado de seguridad y salud posible en sus puestos. A partir de la modificación de la edad ordinaria de jubilación, nos encontraremos con población laboral de mayor edad; por tanto, las actuaciones y planes de trabajo tendrán que modificarse en este sentido, siendo necesario tener en cuenta las características de esta población especialmente vulnerable (cambios inherentes a la edad, riesgos ambientales y psicosociales) a la hora de planificar actividades y programas preventivos.

Es indispensable que los profesionales que trabajen en estos servicios adquieran formación en lo relativo al diagnóstico y tratamiento de enfermedades con mayor prevalencia en edades avanzadas y patologías crónicas, además de ampliar sus conocimientos sobre los aspectos sociales, psicológicos y antropológicos implicados en el envejecimiento. Es importante un abordaje multidisciplinar que cubra las necesidades biopsicosociales del individuo para poder mejorar:

- Conductas y actitudes.
- Daños para la salud.
- Rendimiento y eficiencia.

Además de la actuación específica sobre el trabajador sénior, los servicios de salud laboral serán encargados de actividades que tengan como objetivo conseguir que se adquiera autoestima y valoración positiva en este colectivo, tanto para ellos mismos como para el resto de población laboral. Es necesario contrarrestar la visión social actual con información positiva de la vejez, pues hasta el momento prevalecen los falsos mitos que favorecen la visión negativa de los trabajadores de mayor edad: exclusión social, pobreza, enfermedad y limitaciones físicas (Rubio Pérez, M.J. y Peña Salguero, P.M.).

Estos retos se podrán lograr mediante la planificación y ejecución de actividades específicas aplicables a partir de una cierta edad o grado de deterioro (trabajadores menores de 65 años, pero en los que se detecte un envejecimiento precoz) cuya finalidad última será mejorar y mantener la salud al más alto nivel posible.

Por todo lo explicado anteriormente, una planificación más cualificada de la atención de salud de los trabajadores a esta edad es imprescindible. Los planes de actuación ya existentes deberán ser adaptados a las características generales de la población mayor de 65 años. Teniendo en cuenta que nos encontramos con la dificultad añadida de que este colectivo (trabajadores mayores de 65 años) será de carácter heterogéneo, ya que no todas las personas envejecen en el mismo momento, al mismo ritmo ni en las mismas condiciones. Por tanto, además de desarrollar y utilizar planes adaptados a los trabajadores séniores, cada una de las actividades deberá de individualizarse tras un estudio inicial de cada trabajador. Sería importante definir la edad funcional del trabajador respecto a su edad real para detectar posibles problemas de envejecimiento prematuro o enfermedades que puedan verse agravadas por el trabajo.

4.1. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud como derecho a la protección frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRL) se garantizarán por el empresario a los trabajadores a su servicio de forma periódica en función de los riesgos inherentes al trabajo en los terminos del art. 22 de l LPR.

En relación a los examenes de salud laboral (Rubio Perez, M.J. y Peña Salgero, P.M.), estos variarán en contenido en función de:

- Puesto de trabajo.
- Historia del trabajador.
- Características personales.

La periodicidad variará en función de la edad, aumentando su frecuencia en el tiempo cuanto mayor sea la edad del trabajador.

Las actividades específicas deberán ir ligadas a los riesgos específicos de esta época:

– Mayor vulnerabilidad a la presencia de enfermedad: será necesario reforzar la prevención de patologías prevenibles y el diagnostico precoz e identificar patologías relacionadas con la edad que puedan interferir en la realización del trabajo o puedan ocasionar algún peligro para la salud de los trabajadores.

– Mayor incidencia de enfermedades crónicas y degenerativas: deberán establecerse programas específicos para detección precoz de patologías producidas (enfermedad de Alzheimer, enfermedad de Parkinson, artrosis, enfermedades degenerativas del sistema osteoarticular, etc.) o agravadas por la edad (hipertensión arterial, presbiacusia, alteraciones visuales, alteraciones cardiovasculares, etc). Aunque estas enfermedades sean posibles en todos los adultos son más frecuentes e invalidantes a estas edades:

- Sintomatología diferente frente a las enfermedades: uso de herramientas diagnosticas específicas para mayores de 65 años.

- Mayor tiempo para la recuperación después de un proceso agudo: considerar tiempos mayores para la reincorporación al trabajos y posibilidad de mayor tasas de bajas a estas edades.

- Cambios en la respuesta a los fármacos: necesidad de adaptación de posólogías y mayor riesgo de aparición de reacciones adversas.

Las diferentes características hacen que la valoración del paciente también tenga que modificarse:

a) Exploración Física. Constará como mínimo de los siguientes apartados:
– Oftalmología: Agudeza visual lejana y cercana y visión cromática.
– Otorrino: Otoscopia y audiometría.
– Neurología: Pruebas de equilibrio y estudio de la marcha.
– Aparato cardiovascular y respiratorio: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, electrocardiograma y auscultación.
– Aparato osteoarticular: Movilidad, fuerza, atrofias y deformidades.
– Piel: Aspecto, elasticidad, coloración e hidratación.

b) Exploración psicológica: deben descartarse insomnio, apatía, olvidos frecuentes, falta de motivación, irritabilidad, falta de concentración, dificultades para la memorización, etc.

4.2.- Promoción para la Salud

En cuanto a este aspecto será necesario realizar actividades individuales o grupales que las necesidades de salud de nuestra población demanda. Con el fin de mejorar su estado de salud actuaremos sobre los puntos más vulnerables:

a) Prevención de patología, por ejemplo:

- Campañas de inmunizaciones: antigripal, difteria, tétanos y antineumococica.
- Campaña preventiva de alteraciones de agudeza visual.
- Programa de detección precoz de hipoacusia.
- Programas de autoayuda para dejar de fumar.
- Detección de incontinencia.
- Valoración del riesgo de caídas.

b) Alimentación. Los cambios del aparato digestivo, pueden llevar a mal nutrición, deshidratación, estreñimiento, disminución de la absorción de vitaminas y nutrientes. Será necesario adoptar pautas de:

- Prevención de la desnutrición.
- Fomento de nutrición adecuada.

c) Actividad física (Universidad Maimónides. Receta para la actividad física saludable). Multitud de estudios demuestran el efecto positivo de la actividad física en los mayores de 65 años y que el sedentarismo provoca en pérdida ósea (factor de riesgo de accidentes y caídas); por lo que hay que fomentar:

- La actividad física adaptada al estado del individuo.
- Prevención del sedentarismo.
- Participación en actividades deportivas.

d) Sueño y descanso. A partir de los 60 años se producen cambios en la cantidad y calidad del sueño, este ítem afecta de manera indirecta en la calidad de vida del trabajador, el riesgo de accidentes y su salud psicológica. Las alteraciones del sueño provocan un síndrome muy parecido a la fatiga nerviosa o astenia psíquica, caracterizado por una sensación de laxitud y dificultad para esfuerzos intelectuales, el individuo se vuelve más propenso a errores. Además, si estas alteraciones se cronifican pueden producir sintomatología de tipo nerviosa como la hiperestesia emocional, la irritabilidad o la depresión (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo NTP 260). Todo esto podría convertirse en agravante del deterioro que el individuo pueda estar sufriendo en relación a su avanzada edad:

- Fomento del sueño saludable.
- Prevención de insomnio y malos hábitos de sueño.

e) Riesgo social. Es preciso promover la autoestima del trabajador y su visión social con:

- Técnicas de psicología positiva.
- Prevención del aislamiento social.
- Prevención de depresión.
- Prevención del alcoholismo.
- Fomento del reconocimiento de los trabajadores sénior.

4.3.- Educación para la salud

No debemos olvidar que envejecer no tiene por qué llevar asociado estado de enfermedad y que el objetivo final es que el trabajador se encuentre en el mejor estado de salud posible; por ello sólo es posible un envejecer laboralmente activo por medio de la educación para la salud en los trabajadores. A diferencia de las anteriores intervenciones, la educación para la salud no tendrá como objetivo los trabajadores mayores de 65 años, si no que será una actividad que debemos iniciar mucho antes. La finalidad de la educación es facilitar la información que demanden los individuos sobre diversos temas relacionados con su salud implicándolos como parte responsable de la misma y propiciando cambios en sus estilos de vida para la adquisición de hábitos saludables que garanticen su mayor independencia y calidad de vida; si iniciamos actividades con esta visión a los 65 años tal vez sea tarde para algunas áreas. Es recomendable iniciar la educación para promover el envejecimiento activo al menos cuando el trabajador cumpla los 60 años.

Es útil utilizar esta herramienta para abordar:

- Autocuidados.
- Hábitos saludables.
- Ejercicio físico.
- Prevención de accidentes y caídas.
- Alimentación.
- Sueño.
- Sexualidad.
- Hábitos higiénicos.
- Uso correcto de medicamentos.
- Bienestar psicológico.
- Ejercicios mentales.
- Bienestar social.

5.- IMPORTANCIA DE LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO PARA QUE DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO APORTE AL TRABAJADOR SÓLO LAS COSAS POSITIVAS PARA SU SALUD

Cuando las causas de las dificultades de adaptación de los trabajadores de edad estén ligadas ante todo a su envejecimiento, deberían tomarse medidas encaminadas a (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 367):

- Corregir aquellas condiciones de trabajo y medioambientales que puedan acelerar el proceso de envejecimiento.
- Modificar la organización del trabajo y horarios que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores.
- Adaptar el puesto de trabajo y las tareas que éste exige al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles y en particular aplicando los principios de la ergonomía, a fin de preservar su salud y prevenir los accidentes.

Existe evidencia sobre cómo afectan los cambios de turno y la jornada de noche en los trabajadores debido a la desincronización del ritmo circadiano natural (Monk, T.H. y Folkard, S.). Los factores que influyen en esta circunstancia han sido ampliamente estudiados, la edad entre ellos. Las alteraciones que poseen como factor de riesgo los horarios de la jornada laboral son más frecuentes en los trabajadores más séniores, la turnicidad/nocturnidad está definida como un factor de riesgo para el envejecimiento prematuro (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo NTP 260). Indirectamente, el horario de la jornada laboral también influye en hábitos alimenticios (STSJ Andalucía/Granada, 9 mayo 2005; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 310) temperatura corporal, ritmo de excreción de adrenalina (Peiró, J.M. y Salvador, A.), trastornos en el sueño (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo NTP 260) y alteración de la vida social ((Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 455), (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 502)) aspectos en los que las personas de edad avanzada son especialmente vulnerables.

El desplazamiento y la movilidad geográfica también conllevan problemas de adaptación para los trabajadores en su última etapa laboral, es frecuente que se produzca como respuesta inestabilidad psicológica y estrés (Barreiro González, G.).

Las modificaciones en la actividad laboral son percibidas por el trabajador de edad avanzada de modo negativo y como una amenaza que puede acabar afectándoles psicológicamente por razones como ((Barreiro González, G.), (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 416)):

- Necesidad de realizar un importante esfuerzo de aprendizaje, ya que a estas edades aparecen mayores dificultades para la adquisición de conocimientos.

- Cuestionamiento de la propia capacidad. Temen que la experiencia, conocimientos y habilidades ya adquiridos se queden obsoletos con el cambio.

- Miedo al fracaso por ser expuestos a una situación de competitividad con gente más joven a la que consideran más capaz o por enfrentarse a métodos pedagógicos no adecuados para ellos.

- Pérdida de control sobre el trabajo. Ante la modificación de hábitos, los trabajadores de edad avanzada suelen reaccionar con resistencia, miedo al ridículo y a la pérdida de la ocupación y a circunstancias conflictivas (McGoldrick, A.F. y Cooper, C.L.).

Las circunstancias que rodean a las personas mayores en su ambiente laboral deben ser tenidas en cuenta. La adaptación de los puestos de trabajo a sus necesidades específicas, la flexibilidad horaria, la formación profesional para adaptarse a los cambios producidos en el mercado laboral, la promoción de la salud y seguridad en el trabajo son factores determinantes a la hora de diseñar las políticas y actuaciones que permitan mantener el desarrollo laboral a partir de los 65 años. (Imserso y Ministerio de Sanidad y Política Social)

Los aspectos psicosociales presentes en una situación laboral concreta y directamente relacionadas con la organización, contenido del trabajo y realización de la tarea, afectan al bienestar o a la salud del trabajador y también al desarrollo del trabajo. El propio proceso de envejecimiento, deterioro en las habilidades físicas y mentales, falta de nuevas oportunidades de promoción, obsolescencia de conocimientos y capacidades, son aspectos psicosociales a tener en cuenta en los trabajadores mayores ya que precisarán de apoyo a la hora de adaptar el ambiente laboral que les rodea (O'Brien, G.E.).

6.- OBLIGACIÓN DE ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO AL TRABAJADOR <<ACTIVO-ENVEJECIDO>>. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 25 DE LA LPRL Y PERSPECTIVA JUDICIAL

A pesar de las políticas de prevención y de cuidado de la salud de los trabajadores de mayor edad, dentro de poco tiempo nos encontraremos con trabajadores en un tramo de 65 a 67 años que queriéndose jubilar no tiene derecho a ello por no tener la edad ordinaria de jubilación o no cumplir con el periodo mínimo de cotización exigido, puesto que el artículo 205 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social impone este nuevo panorama social, a aplicar paulatinamente hasta el año 2027 : *<<Tendrán derecho a la pensión de jubilación, las personas incluidas en el Régimen General que, además de la general exigida en el artículo 165.1, reúnan las siguientes condiciones: a) Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización (…) b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho (…)>>.*

Las políticas sociales europeas de los últimos años han ido encaminadas a promover el conocido como envejecimiento activo que, al contrario de lo que pueda pensarse, nada tiene que ver con el de envejecimiento saludable. En el ámbito laboral se ha conseguido incrementar la participación en el empleo de los trabajadores de entre 55 y 64 años y también la prolongación laboral más allá de los 65 años, así casi todos los países de Europa han modificado sus políticas de jubilación, incrementando la edad de jubilación. Este objetivo posee una justificación ideológica neoliberal, pues más allá de atender realmente al envejecimiento de la población supone una reacción al incremento del coste en la seguridad social que supondría mantener la edad de jubilación como hasta ese momento. No se le da libertad al trabajador para que permanezca en el empleo o no, sino que, lejos de ello, se le impone la continuidad en el trabajando estableciendo edades superiores o disminuyendo la pensión de hacerlo antes.

Teniendo claro, a raíz de lo ya expuesto, que paulatinamente los trabajadores que pretendan aplicar un mayor porcentaje a su base reguladora permanecerán en sus puestos de trabajo hasta la nada exigua edad de los 67 años, independientemente de las políticas preventivas y de fomento de la salud y calidad de

vida que hagan más llevadero el paso de la edad madura a la edad ordinaria de jubilación, nos encontraos con un tramo de edad comprendido entre los 65 y 67 años de lo que vamos a definir como *<<trabajadores activamente envejecidos>>* (término desgarrado del bucólico *envejecimiento activo*) esto es, trabajadores con largos periodos de cotización que se van a ver obligados a seguir trabajando con el propósito de alcanzar la edad ordinaria de cotización o mantener el salario de los últimos años a efectos del cómputo de la base reguladora a aplicar, pues de conformidad con el artículo 209 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para el año 2017, *<< La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses (veinticinco años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante >>*.

El nuevo panorama social que nos deja la reforma del sistema de jubilación implantada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social nos pone en la mesa un nuevo reto en materia preventiva, esto es, la aplicación a los trabajadores *<<activamente envejecidos>>* del principio preventivo regulado en el artículo 25 de la LPRL, la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, teniendo en cuenta que, tal y como se ha puesto de manifiesto antes, esta tipología de trabajador deberá ser objeto de una protección, si cabe, más específica y cuidadosa en relación con los riesgos a los que pudiera estar expuesto en el trabajo. De esta afirmación surgen varias cuestiones: la obligación por parte de las empresas de adaptar el puesto de trabajo de los trabajadores de mayor edad a sus condiciones físicas y psíquicas, qué sucede en el caso de que no sea posible tal adaptación en la empresa y si cabe algún tipo de reacción por parte del trabajador en caso de incumplimiento empresarial.

La primera cuestión, antes de entrar de lleno en el título de este epígrafe, es determinar por qué los trabajadores de mayor edad deben ser calificados como *<<trabajadores especialmente sensibles>>*. ¿Es el trabajador *activamente envejecido* lo que se conoce como *trabajador especialmente sensible* (TES)? Estando de acuerdo con el profesor Molina Navarrete (comentario en esta misma obra, cap. 4, ap. 2, pár. 3º) en el sentido de que el enfoque de "especialmente sensibles" de estas personas, ex art. 25 de la LPRL, puede derivar en un factor de estigmatización de las mismas del que hay que rehuir, la alternativa propuesta por cierto sector

doctrinal de identificación de este colecto dentro del citado art. 25 de la LPRL es un vía aceptable puesto que el factor decisivo de la consideración de sénior es el de su estado biológico y, consecuencia del mismo (de la edad), las necesidades de adaptación de su medio.

Así merecen este calificativo aquellos que, según el artículo 25 de la LPRL, presentan unas circunstancias personales, biológicas, físicas o sensoriales que le hacen ser más sensibles a los riesgos, es decir, más susceptible de sufrir un daño en su salud o integridad que otro trabajador que desempeña el mismo trabajo (Moreno Solana, A.). Pero, para aplicar este término debemos mostrar especial atención al grado de intensidad de afectación del riesgo, esto es, si los niveles de afectación del riesgo son normales bastaría con adecuar el puesto aplicando el principio general del artículo 15. 1 d) de la LPRL -*adaptar el trabajo a la persona*-, pero si tales niveles de afectación superan lo que se entiende por normal, de tal forma que pudieran ser peligrosos, en este caso, sería aplicable en su totalidad el artículo 25 de la LPRL. (González Díaz, F.A.). Así, dentro del artículo 25 de la LPRL podemos distinguir:

1. Trabajadores especialmente sensibles por sus características personales: aquellos que ya presentan tal sensibilidad al momento previo a la contratación o sobrevenida después de la contratación, surgiendo tal sensibilidad como consecuencia del desarrollo de su prestación en un determinado puesto de trabajo. Se incluirían dentro de estas las enfermedades (no necesariamente inhabilitantes para el trabajo) las afectaciones no incluidas como enfermedad profesional y debilidades sociales relacionadas; pudiendo estar comprendidas en este grupo las ya mencionadas patologías para las que el trabajador de edad avanzada posee una especial vulnerabilidad.

2. Especialmente sensibles por su estado biológico conocido: trabajadores que siendo conscientes de su especial sensibilidad ponen en conocimiento del empresario este hecho o el mismo es detectado con posterioridad en el desarrollo de la vigilancia preventiva establecida el artículo 22 de la LPRL.

3. Especialmente sensibles como consecuencia de una discapacidad física psíquica o sensorial: en estos casos la empresa conoce el grado de discapacidad antes de la contratación o al devenir una contingencia determinante de esta con posterioridad, valorando la aptitud del trabajador para el desarrollo del trabajo gracias a un certificado del grado de discapacidad por el órgano competente (STSJ de

Castilla la Mancha 518/2012, de 21 de marzo de 2002). Este tipo de alteraciones, sin ser exclusivas de la edad avanzada, aumentan su frecuencia con el aumento de edad del trabajador, por ejemplo la hipoacusia o sordera profesional.

Teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores de 65 o más año de edad deben ser considerados un colectivo de trabajadores especialmente sensible a determinados riesgos laborales, a ellos les es de aplicación lo dispuesto por el artículo 25 de la LPRL, debiendo así el empresario garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, debiendo tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. De aquí se desprende el derecho de los trabajadores de mayor edad a la adaptación del puesto de trabajo cuando se den las circunstancias en él descritas. Por tanto, si no hay una auténtica adaptación del puesto de trabajo no sólo se está limitando el derecho subjetivo a tal adaptación, sino que se ha incumplido una obligación positiva y clara que pesa sobre el empleador (García Jiménez, M.).

La manera de hacer frente a tales riesgos es mediante su especial consideración en el Plan de Prevención de riesgos laborales de la empresa, que debe incluir la de la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo en aplicación del artículo 25 de la LPRL. Pero, de la lectura de este artículo únicamente podemos sacar una definición (posiblemente incompleta sin apoyo doctrinal) de los trabajadores especialmente sensibles (TES), no debiendo ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro y debiendo tenerse en cuenta la especial sensibilidad en la evaluación de riesgos; sin embargo, no nos dice las medidas específicas a adoptar. Ante esta laguna los Tribunales han hecho una asimilación del artículo 25 de la LPRL al artículo 26, referido a la protección de la maternidad. Así, las actuaciones a tomar por la empresa cuando exista un TES serán las siguientes:

1º. Evaluación de riesgos. Sin perjuicio de la realización de una evaluación general de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo en la empresa, se debe realizar una específica que contenga las sensibilidades especiales de este tipo de trabajadores.

2º. Una vez conocido por el empresario a través de la evaluación la existencia de riesgos a los que están expuestos trabajadores especialmente sensibles, deben eliminarse los mismos adaptando el puesto de trabajo a sus necesidades.

3º. Si la empresa no puede de ninguna manera adaptar el puesto de trabajo a las condiciones necesarias para el TES, de tal forma que no se pueda garantizar la protección de este, debe procederse al cambio de puesto de trabajo exento de riesgo. (STSJ de Cantabria de 27 de julio de 2006)

4º. En caso de que tampoco fuera posible el cambio de puesto (aplicando por analogía lo previsto por el artículo 26 de la LPRL para la maternidad) procedería la suspensión de la relación laboral, no obstante, el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores (ET) no prevé de forma específica, como causa para suspender la relación laboral, la existencia de un riesgo específico. Podríamos pensar que cabría incluirla dentro de la baja por Incapacidad Temporal, reflexión que cae por su propio peso al no poder considerar las contingencias ligadas al envejecimiento como temporales, ya que las sensibilidades a riesgos especiales que pudieran tener los trabajadores a tal edad son de duración indeterminada.

5º. Si no cabe la suspensión de la relación laboral en base a la duración indeterminada del riesgo, ¿cabría extinguir la relación laboral por una causa objetiva como la ineptitud sobrevenida del trabajador? Dicho de otra forma, **¿**puede ser considerado como un supuesto de ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador en la empresa, procediendo la empresa al despido de aquel en base a lo dispuesto por el artículo 52.1.a) del ET? ¿No es contradictoria la finalidad protectora del TES y de salvaguarda de su seguridad y salud que predica el artículo 25 de la LPRL con la posibilidad de despedirle en base a lo dispuesto por el artículo 52.1 a) del ET?

El Tribunal Supremo definió la ineptitud sobrevenida en Sentencia de 2 de mayo de 1990 como la <<*inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador: bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.*>>. Jurisprudencia que los Tribunales Superiores de Justicia han seguido desarrollando exigiendo la concurrencia de seis requisitos para tal ineptitud, los cuales el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid enuncia en Sentencia 6/2013 de 14 de enero (recurso número: 4701/2012). Así, la ineptitud sobrevenida debe ser:

1) Verdadera y no disimulada.

2) General, es decir, referida al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no relativa a alguno de sus aspectos.

3) De cierto grado, esto es, ha de determinar una aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión.

4) Referida al trabajador y no debida a los medios materiales o el medio de trabajo.

5) Permanente y no meramente circunstancial.

6) Y afectante a las tareas propias de la prestación laboral contratada y no a la realización de trabajos distintos.

La manera de aplicar los artículos 25.1 LPRL y 52.1.a) ET por los jueces implica que el paso por las obligaciones preventivas de cara a los trabajadores especialmente sensibles sea requisito para la procedencia del despido objetivo (Bardají Salinas, L.). De esta forma, sólo se limitaría el despido objetivo por ineptitud sobrevenida cuando el informe del médico especialista fuera el de *<<apto con limitaciones>>*. En tal supuesto debería obligarse a la empresa, por imperativo de la LPRL a adaptar el puesto de trabajo antes de proceder al despido. Sólo en el caso de que acreditara aquella la imposibilidad de adaptación procedería el despido por ineptitud sobrevenida. No obstante, cuando existiera informe médico resultando que el trabajador es *<<no apto>>,* el criterio general es que, la ineptitud sobrevenida deviene de forma automática sin necesidad de haber intentado la adaptación del puesto de trabajo.

La segunda pregunta que debemos plantear es la de si el incumplimiento empresarial del artículo 25 de la LPRL puede tener la suficiente entidad para extinguir la relación laboral del trabajador de mayor edad en aplicación del artículo 50 del ET. Recordemos que este establece la posibilidad de que el trabajador solicite la extinción de la relación laboral con derecho a indemnización, como si de despido improcedente se tratara, cuando concurran algunas de las siguientes causas:

- Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado o,

- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

En este caso, se trata de determinar si el incumplimiento de las obligaciones derivadas del artículo 25 del ET podría considerarse como incumplimientos con suficiente entidad para que el trabajador pudiera iniciar la vía del artículo 50 del ET para proceder a la extinción de la relación laboral, con la consecuencia indemnizatoria señalada. No cabe duda, según la doctrina y jurisprudencia que el incumplimiento empresarial al que alude el artículo 50 del ET debe tener la necesaria notoriedad para que una de las partes, en este caso el trabajador, vea gravemente frustrada la expectativa que tenía al concertar la relación laboral, habiendo este cumplido con sus obligaciones contractuales (STS de 3 de Abril de 1997).

BIBLIOGRAFÍA

– BALTES, P.B. Y SCHAIE, K.W.: On the plasticity of intelligence in adulthood and old age: Where Horn and Donaldson fail. American Psychologist, (1976) 31. 710-725.

– BARDAJÍ SALINAS, L.: El choque entre el despido objetivo por ineptitud sobrevenida y la protección del trabajador especialmente sensible. Cómo aplican los tribunales los artículos 25 LPRL y 52.1.a) ET. IUS Labor 3/2014, pag. 9-10.

– BARREIRO GONZÁLEZ, G.: Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

– BERMEJO, L. Y MIGUEL, J.J.: Documento técnico sobre envejecimiento activo. Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales. IMSERSO, 2007.

– FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. Y CALERO, M.D.: Training effects on intelligence of older persons. Archives of Gerontology and Geriatrics, (1995) 20, 135-148.

– FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R., ZAMARRÓN, M.D., TÁRRAGA, L., MOYA, R. E IÑIGUEZ, J.: Cognitive plasticity in healthy, mild cognitive impairment subjets and Alzheimer´s disease patients. A research project in Spain. European Psychologist, (2003) 3, 148-159.

– FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R.: Evaluation of “Vital Aging-M”: A Psychosocial Program for promoting Optimal Aging. European Psychologist,(2005) 10(2): 146-156.
– GARCÍA JIMÉNEZ, M.: El principio ergonómico y el derecho a la adaptación razonable de: Adecuación del puesto de trabajo (turno) por disposición de la capacidad de la empleada pública. En: Aranzadi social. Carrero Domínguez, C. La obligación del empresario de adaptación del puesto de trabajo. (BIB 2013. 2127) Aranzadi social num. 7/2013.
– GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: «La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales». CES, Madrid, 2002, pág. 320.
– IMSERSO Y MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL. Conclusiones de la conferencia envejecimiento activo y saludable. Celebrado en Logroño, 29 y 30 de abril de 2010. Disponible en: http://www.imserso.es/interpresent1/groups/imserso/documents/binario/eaconclusiones.pdf. Último acceso: 24/01/2017.
– INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO NTP 260: Trabajo a turnos: efectos médico-patológicos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España 1989.
– INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. NTP 310: Trabajo nocturno y a turnos: alimentación, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España 1993.
– INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España 1999.
– INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. NTP 416: Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.
– INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. NTP 455: Trabajo a turnos y nocturnos: aspectos organizativos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España 1997.
– INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. NTP 502: Trabajo a turnos: criterios para su análisis. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España 1998.
– JUNTA DE ANDALUCÍA. Examen de Salud para mayores de 65 años. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud. Junta de Andalucía (2008).
– MCGOLDRICK, A.F. Y COOPER, C.L.: Stress at the decline of one’s career: the act of retirement. En: BEEHR TA y BHAGAT .S: Human stress and cognition in organization, Nueva York (John Wiley and Sons), 1985, págs. 177 y ss.
– MONK, T.H. Y FOLKARD, S.: “Circadian rhythms and shiftwork”, En: Stress and fatigue in human performance, Hockey R: Chichester, John Wiley and Sons. 1983.
– MORENO SOLANA, A.: Comunicación a la Ponencia: «Poder de dirección y organización del empresario y riesgo psicosociales presentada al International Congress on Violence, Health and Work in Time of Crisis» 15 - 17 de julio de 2013 (Santiago de Compostela).
– O’BRIEN, G.E.: El estrés laboral como factor determinante de la salud. En AA.VV (BUENDÍA, J., Ed.): Estrés laboral y salud, Madrid (Biblioteca Nueva), 1998, pág. 74.
– ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Campaña de la OMS por un envejecimiento activo. 2001. Disponible en: http://www.who.int/ageing/publications/alc_elmanual.pdf?ua=1. Último acceso: 24/01/2017.

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Informe sobre la Conferencia internacional sobre Atención Primaria de Salud. Alma-Ata. URSS (1978): 6-12.
- PEIRÓ, J.M. Y SALVADOR, A.: Desencadenantes del estrés laboral (Vol. 2). Madrid: Eudema. (1993) pág. 43.
- RUBIO PÉREZ, M.J. Y PEÑA SALGUERO, P.M.: Envejecimiento activo. Santos Posada A, Meneses Monroy A coordinadores. Practica avanzada de Enfermería en la Prevención de Riesgos Laborales. 1ª Ed. Madrid: Fundación para el desarrollo de Enfermería; 2016. Cap. 2.
- SÁNCHEZ CUADRADO, Y.: Salud Laboral. En: Salud Laboral: Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología. 1ª Ed Vigo: Net Biblio SL; 2003. p.1
- UNIVERSIDAD MAIMÓNIDES. Receta para la actividad física saludable. Septiembre 2005. Disponible en: http://weblog.maimonides.edu/gerontologia/archives/2005_08.html.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: «Trabajadores de edad». Tirant On Line (TOL4.137.900), 2014.
- ZAMARRÓN, M.D.: “Envejecimiento activo.” Infocop 34 (2007): 7-9.

Una de las claras encomiendas que tienen las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social es la de impulsar, promover y facilitar la integración de la cultura de la prevención entre las empresas, los trabajadores, los agentes sociales, las administraciones, y cualquier otro miembro de nuestra sociedad. Y ello lo hacen en el contexto de la seguridad y salud, porque la promoción de la salud constituye un escalón más dentro del proceso de atención integral, que viene definido por cuatro niveles: la asistencia (primaria y especializada), la prevención (primaria, secundaria y terciaria), la adaptación social a un problema crónico (rehabilitación, cuidados e integración) y finalmente, la promoción de la salud en cualquier edad (referida a la implicación de los individuos en el desarrollo de su salud). La educación de la salud es un instrumento transversal que afecta a cada uno de los niveles de la atención integral, es un instrumento para la adaptación social, la asistencia, la prevención y la promoción de una vida sana.Según el artículo 82.3 de la LGSS, las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social son prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos

EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Nuevo reto de salud laboral: entre tradición y renovación