



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

**CAMPUS LA YUTERA**

# **TRABAJO FIN DE GRADO**

***“Empleo y trabajadores de más edad”***

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**AÑO 2016**

*Autora: Paola Rodríguez Escobar*

*Tutora: M<sup>a</sup> Inmaculada Mínguez Lara*



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN / JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. TRABAJADORES DE MÁS EDAD EN ESPAÑA .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 SITUACION ACTUAL.....</b>	<b>7</b>
<b>3. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 CONDICIONES DE TRABAJO.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>23</b>
<b>4. ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS ACTIVAS PARA LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA.....</b>	<b>29</b>
<b>5. DESPIDO Y PROTECCIÓN .....</b>	<b>35</b>
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>43</b>

## 1. INTRODUCCIÓN / JUSTIFICACIÓN

En el presente trabajo se va a estudiar a un colectivo específico, los trabajadores de edad avanzada, analizando su situación en el Mercado Laboral para a través del examen de una serie de factores sociales y económicos conocer las condiciones en las que estos se encuentran.

El continuo alargamiento de la esperanza de vida y el buen estado de salud general de la población, unido a las bajas tasas de natalidad, ha llevado, a que en estos últimos años, se esté produciendo un envejecimiento de las sociedades. Esto se une a que cada vez es más habitual que las personas mayores lleguen a la edad de jubilación con unas condiciones de salud favorables, lo que hace que ellos se vean capaces de seguir alargando su carrera profesional, evitando siempre su salida de las empresas.

Actualmente, existe una tardía incorporación al mercado de trabajo, lo que deriva en que la edad de jubilación se retrase, es decir, en unos años, se va a observar claramente el fenómeno de la población envejecida. Esta nueva situación está llevando a prestar especial atención al colectivo de trabajadores de mayor edad. El envejecimiento de los trabajadores, supone adoptar políticas de gestión de la edad y del empleo para mantener a estos en las empresas. Uno de los retos más importantes, es hacer conscientes a las empresas de los verdaderos problemas que el envejecimiento conlleva, problemas que afectan a la capacidad de trabajo, principalmente, a nivel fisiológico. En cambio, en el desempeño de las tareas realizadas por el trabajador se aprecia un nivel alto de experiencia que hace del trabajador un experto en la materia.

Se hace un llamamiento a las empresas, para que pongan en marcha un proceso de rediseño de puestos, con la finalidad de que estos se adapten a las características de los trabajadores de más edad. Dichos trabajadores tienen el mismo derecho a conseguir un empleo digno y de calidad que el resto, por eso deben tener la posibilidad de acceder a cualquier puesto de trabajo sin ser discriminados por sus condiciones. A ello se uno otro gran reto para las

organizaciones, y es el de ofrecer formación a todos los trabajadores pero en especial a los trabajadores de este colectivo, ya que la rapidez con la que se incorporan las nuevas tecnologías al mundo laboral, hace necesario la impartición de una formación continua y, en otros casos, la readaptación y recapacitación de los trabajadores en sus puestos para su desarrollo profesional.

La elección de este tema se debe al aumento en el mercado laboral de trabajadores cada vez con más edad, lo que ha llevado a la creación de diversas normas, estrategias y guías de buenas prácticas que promueven el envejecimiento activo e intentan favorecer la continuidad de la vida laboral de dichos trabajadores, lo que me hace pensar que el tema escogido es una buena opción para conocer en profundidad las condiciones, necesidades y adaptaciones que precisan estos trabajadores en el Mercado de Trabajo.

Dado que mi itinerario escogido dentro del Grado ha sido el itinerario económico, es un tema de interés para el enriquecimiento de mis conocimientos ya obtenidos durante estos cuatro años de Grado, aportándome más motivación que otros temas propuestos.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera: en primer lugar realizaré un estudio de la situación actual, daré a conocer datos relativos a las cifras de ocupados y parados y explicaré quienes son considerados “trabajadores de mayor edad”.

Continuaré, analizando las condiciones de Trabajo, estudiaré temas como el tiempo de trabajo, el horario flexible, la reducción de jornada, las retribuciones económicas, la formación profesional y la contratación y daré a conocer los diferentes riesgos laborales a los que pueden estar expuestos.

Avanzaré con un apartado dedicado a explicar y estudiar las distintas estrategias y políticas activas para los trabajadores de más edad.

El último apartado contiene información relativa al despido y la protección, analizando las diferentes prestaciones a las que tienen derecho cuando no ha sido posible la incorporación a un nuevo empleo.

Finalmente, pondré fin a mi Trabajo con las conclusiones y la referencia bibliográfica.

Durante los cuatro años de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, he ido adquiriendo una serie de competencias que me forman para desarrollar este trabajo. Las competencias adquiridas vinculan el “Trabajo Fin de Grado” con el Grado estudiado, estas competencias son las siguientes:

- *Competencias genéricas:*

- *Instrumentales:*

- **CG1.** Capacidad de análisis y síntesis.
    - **CG.2** Capacidad de organización y planificación.
    - **CG.6** Capacidad de gestión de la información.

- *Sistemáticas:*

- **CG.16** Aprendizaje autónomo

- *Competencias específicas:*

- *Disciplinares:*

- **CE.2** Marco Normativo regulador de la Seguridad Social y de la Protección Social complementaria.
    - **CE.8** Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
    - **CE.10** Economía y Mercado de Trabajo.
    - **CE.11** Políticas Socio laborales.

- *Profesionales:*

- **CE.13** Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- **CE.15** Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- **CE.26** Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- **CE.27** Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

➤ Académicas:

- **CE. 35** Aplicar los conocimientos a la práctica.

## 2. TRABAJADORES DE MÁS EDAD EN ESPAÑA

### 2.1 SITUACION ACTUAL

Se está produciendo una evolución demográfica marcada por el envejecimiento de la población, debido principalmente a las bajas tasas de natalidad y al incremento de la esperanza de vida, lo que hace que la población adulta esté aumentando.

En España, estamos viviendo una tardía incorporación de los jóvenes al mundo laboral, y un retraso en la edad de jubilación, por lo que se aumenta el número de trabajadores de más edad. Esta situación, hace que sea necesaria una atención al colectivo de los trabajadores de más edad. Es necesario determinar las necesidades que tienen estos trabajadores para así conseguir las adaptaciones oportunas en sus puestos de trabajo.

Las personas, a medida que vamos cumpliendo años, vamos pasando por distintas etapas del ciclo vital, etapas que se caracterizan por unas particularidades psíquicas, fisiológicas, y sociales. Es difícil establecer límites a cada una de estas etapas, porque, a cada persona la edad le va a afectar de diferente manera, no solo van a contribuir aspectos genéticos si no también los hábitos, el estilo de vida, el lugar de residencia, el tipo de trabajo que desempeña...

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su Recomendación N°162, menciona a los trabajadores de más edad, pero no especifica a qué edad son considerados pertenecientes a este colectivo, si no que argumenta, que estas personas serán consideradas así, cuando *“ por causa del avance de la edad pudieran encontrar dificultades en el trabajo”* indicando que *“ cada país podrá definir con mayor precisión a que trabajadores se aplica la Recomendación , siempre de conformidad con la legislación y la práctica nacional y en forma apropiada a las condiciones locales”*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> OIT , Recomendación sobre los trabajadores de edad,1980 (núm.162)

Lo que se promueve continuamente es la igualdad en el empleo de todas las personas, pero concretamente de los grupos desfavorecidos. A ello se hace referencia en el artículo 25 de La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que señala *“la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a tener una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural”*<sup>2</sup>.

Por otro lado, la Constitución Española, en su artículo 9.2, hace un llamamiento *“a todos los poderes públicos a promover condiciones de igualdad y eliminar todos los impedimentos que dificultan la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, política, social y cultural.”*<sup>3</sup> Se trata de un fundamento que pretende apoyar la acción positiva hacia grupos que sufren discriminación.

Voy a considerar, para el estudio de este colectivo, a las personas de 45 a 65 años, porque nos van a ofrecer una perspectiva mayor de diferentes situaciones laborales.

Desde 2008 nuestro país está inmerso en una crisis económica. El siguiente gráfico, muestra la evolución de la tasa de actividad en el primer trimestre de cada año, desde el 2006 hasta el año en curso. Se puede observar que esta tasa alcanzó sus mayores valores entre el año 2009 (60,39) y 2013 (60,18), en esos años la tasa superaba el 60%. Es a partir del 2013 cuando cae por debajo de esas cifras y se mantiene con similar porcentaje hoy en día, situándose en torno al 59%.

En estos años, ha sido difícil la inserción en general de trabajadores al mercado laboral, pero más difícil se torna la inserción de trabajadores de 45 o más años. Muchos de ellos tienen dificultad para mantener el empleo o para volver a encontrar trabajo, si lo han perdido. Las empresas que contraten a

---

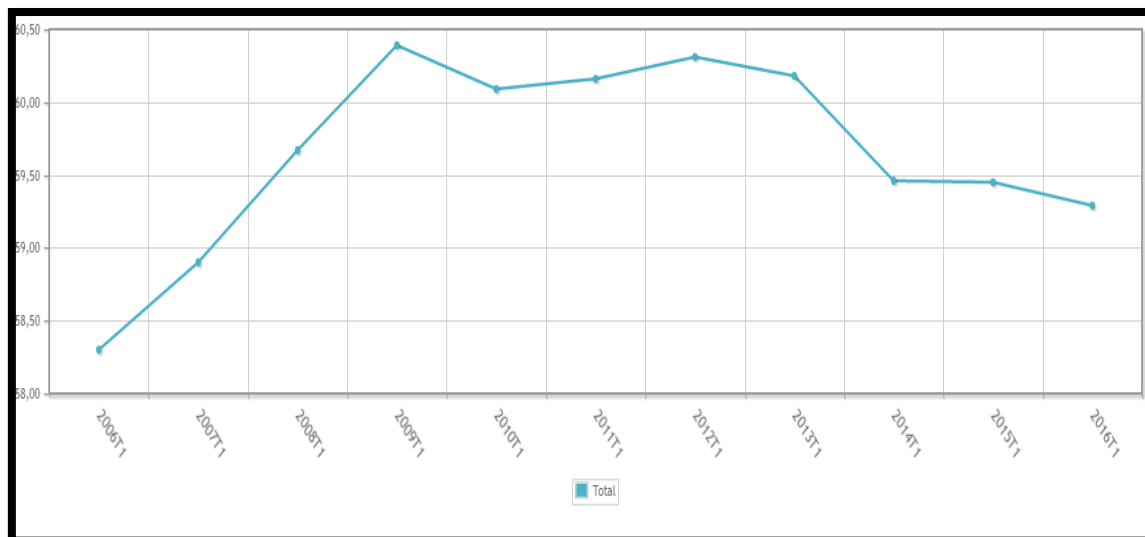
<sup>2</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, (2007) Artículo 25: “Derechos de las personas mayores”

<sup>3</sup> Boletín Oficial del Estado Nº 311 de 29 de Diciembre de 1978 por el que se aprueba la Constitución española; Título Preliminar, Artículo 9.



este colectivo van a ser receptoras de ayudas económicas, con el objetivo de favorecer la inserción y facilitar la entrada de los mismos al mercado de trabajo.

### **Gráfico N°1 - EVOLUCIÓN TASA DE ACTIVIDAD**



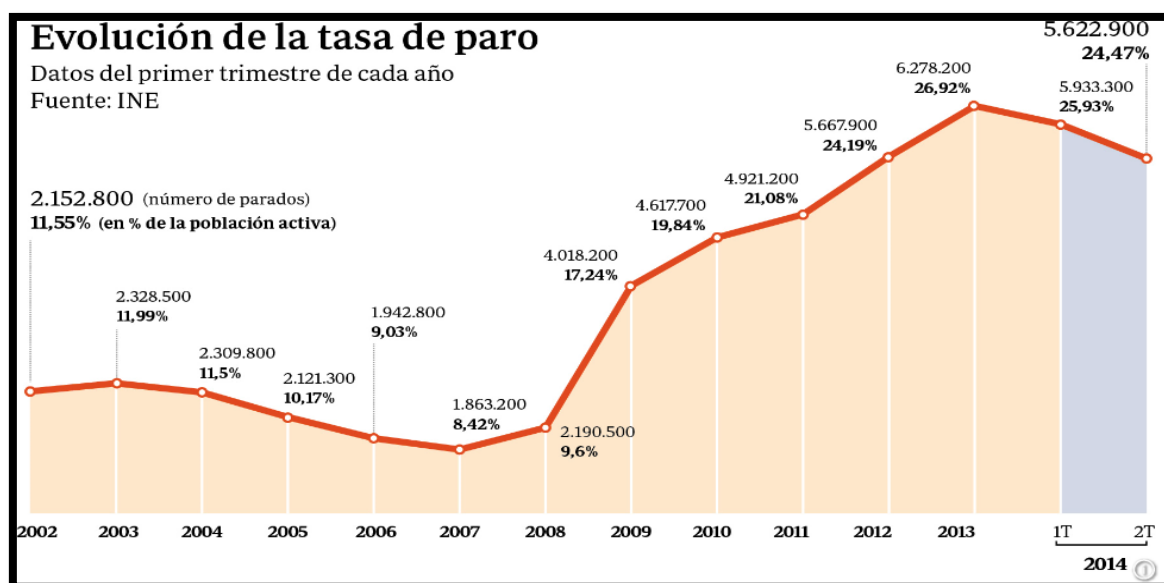
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En relación con la tasa de paro, es en el primer trimestre de 2013 donde dicha tasa alcanza su pico máximo con un 27%, y seis millones de parados. A partir de aquí, la cifra de parados empieza a disminuir.

“El número de activos, en el cuarto trimestre de 2012, disminuye en 176.000 personas, principalmente entre los menores de 25 años. La tasa de actividad se sitúa en torno al 60%.”<sup>4</sup>

En el gráfico n° 2, se muestra la evolución de esta tasa, con datos del primer trimestre de cada año desde 2003.

<sup>4</sup> Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, Cuarto Trimestre de 2012.

**Gráfico N°2 - EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa<sup>5</sup>, el número de parados en el *cuarto trimestre de 2015* era de 18.094.200 y la tasa de empleo de 47,01%.

- En el *primer trimestre de 2016*, el número de **ocupados** se redujo en 64.000 personas respecto al último trimestre de 2015, situándose en 18.029.600 personas.

La tasa de empleo de este trimestre fue del 46,84%, lo que supone un descenso con respecto a la tasa de empleo de 2015.

- El número de **parados** en el *primer trimestre de 2016*, aumenta en 11.900 personas con respecto al último trimestre del año anterior y se sitúa en 4.791.400.

La tasa de paro se ubica en el 21% lo que supone una décima más que en el trimestre anterior.

<sup>5</sup> Encuesta de Población Activa, realizada por el Instituto Nacional de Estadística, es un estudio estadístico destinado a recopilar datos sobre el mercado de trabajo. Es de periodicidad trimestral.

- **Por edad**, se observan incrementos en los mayores de 54 años ,39.800 ocupados más este trimestre, y en el grupo de 40-49 años con 30.700 personas ocupadas a mayores.

La bajada más significativa se observa en el grupo de 35-39 años con 40.600 ocupados menos.

Se produce un descenso del desempleo entre las personas menores de 25 años (17.400 parados menos) y entre los de 55 años y más (7.700).

Por el contrario, el paro aumenta en el grupo de edad de 25-54 años, con 37.000 parados más.

A pesar, de que los datos nos muestran una evolución favorable del colectivo, sí que es conveniente decir que ha sido uno de los más castigados por el paro durante toda la crisis económica. Durante los años en los que estos trabajadores han sufrido más fuertemente los efectos de dicha crisis, se les ha apoyado con una renta económica mínima y con un asesoramiento para incentivar su contratación.

### 3. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### 3.1 CONDICIONES DE TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo, en su Recomendación N° 162, ha desarrollado su herramienta más completa sobre los trabajadores de más edad en el que se estudian condiciones de trabajo, de formación, etc.

Para conseguir que estos trabajadores sean eficientes en su trabajo, cuenten con la máxima seguridad y su adecuación al puesto de trabajo sea la más satisfactoria, es necesario primero conocer cuáles son sus características y como afecta el proceso de envejecimiento.

El declive de las capacidades funcionales de los trabajadores de edad avanzada no lleva implícito el que estos realicen sus tareas peor que los jóvenes. Estudios han demostrado, que en determinados aspectos, los resultados obtenidos por estos trabajadores son tan buenos como los obtenidos por grupos de trabajadores de menor edad. Los índices en aspectos como rotación, absentismo y accidentes que presentan los trabajadores de más edad son más bajos que los que presentan los trabajadores jóvenes.<sup>6</sup>

El desempeño en tareas que requieren un alto nivel de experiencia, destreza de toma de decisiones, la edad no es un obstáculo, pudiendo mejorar a medida que esta avanza. Por el contrario, el desempeño de tareas que demandan una gran movilización de facultades físicas, que exigen un alto nivel de rapidez y destreza manual en la emisión de respuestas, tienden a declinar a medida que la edad avanza.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: NTP367 “Envejecimiento y Trabajo: la Gestión de La Edad” (Redactores: Pérez Bilbao Jesús, Nogareda Cuixart Clotilde) en Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<sup>7</sup> MTAASS, INSHT, NTP 367...Ob. cit. pág.3

“Para el análisis de las condiciones de trabajo de los trabajadores de edad avanzada, tomaremos como referencia dos objetivos fundamentales: primero mantener el nivel de empleo y segundo la posibilidad de acceder a un nuevo empleo cuando se parte de una situación previa de desempleo.

Desde el punto de vista del acceso al empleo, este colectivo, tiene más dificultades, propias de sus características personales y profesionales. Hoy en día, son muchos los puestos de trabajo que requieren habilidades o conocimientos técnicos que una gran parte de trabajadores de edad avanzada no poseen o no han podido alcanzar a lo largo de su carrera profesional, es por ello, que los programas de formación profesional deben tener presente esta realidad y facilitar acciones formativas específicas para estos.”<sup>8</sup>

La continuación de estos trabajadores en el mercado de trabajo exige el acceso a una formación continua que les permita afrontar los nuevos cambios, que aparecen principalmente en el entorno tecnológico.

#### A. Tiempo de Trabajo

“El tiempo de trabajo es considerado como uno de los ejes claves de las relaciones laborales y un objetivo primordial de la negociación colectiva. Esto es así porque la distribución del mismo tiene importantes consecuencias en la conciliación de la vida personal y laboral y en la salud.

El tiempo de trabajo se puede definir como el tiempo al que una persona se dedica al desarrollo de una actividad profesional. Normalmente se identifica el tiempo de trabajo con la jornada laboral. La jornada laboral viene regulada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y es definida como el tiempo trabajado por el trabajador a lo largo del día.

---

<sup>8</sup>CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL ESPAÑA, “Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro” (Dir. Sempere Navarro Antonio, Quintanilla Navarro R.Yolanda).Estudios 223.2013

El tiempo de trabajo va a contemplar diferentes ámbitos, es por ello, que lejos de ser un concepto que designa un ámbito concreto y específico de la realidad, es un concepto multidimensional. Se han de tener en cuenta cuatro dimensiones a la hora de estudiar el tiempo de trabajo, que se pueden sintetizar en cuatro preguntas:

- ¿Quién trabaja?
- ¿Cuánto se trabaja?
- ¿Cuándo se trabaja?
- ¿Cómo se trabaja?

Habitualmente, la capacidad física y/ psíquica del trabajador se resiente a medida que la edad avanza. Es importante, por lo tanto, que los trabajadores de más edad desarrollen su actividad profesional con normalidad, dándoles la facilidad de un trabajo más flexible.”<sup>9</sup>

#### ➤ *Horario flexible*

Para que el rendimiento del trabajador sea lo suficientemente óptimo, una de las medidas que mejor podrían favorecerlo será evitar las jornadas continuas e intensivas. Entendemos por jornada continua, aquella en que las horas diarias de trabajo se cumplen en una unidad de acto, ininterrumpidamente, salvo los periodos de descanso mínimos establecidos legalmente, y jornada intensiva es aquella que consiste en la realización de una jornada inferior a la habitual pero de forma continuada.

El establecimiento de un horario rígido, en el cual los trabajadores se vean obligados a prestar su trabajo dentro de un módulo temporal invariable y ya determinado, supone una condición laboral que no beneficia a los trabajadores de más edad, de ahí que una de las propuestas más favorable sea fijar un horario flexible, con un cómputo mensual o semanal de horas de trabajo, de manera que el trabajador, dependiendo de su condición física, pueda desarrollar más o menos cantidad de trabajo diaria, es decir, que el trabajador sea quien determine, dentro de unos límites, el momento inicial y final de su

---

<sup>9</sup> ARAGON MEDINA J., CRUCES AGUILERA J., MARTINEZ POZA A., ROCHA SANCHEZ F.,” El tiempo de trabajo y la Jornada laboral en España” en Colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

jornada diaria, para ayudar a mantener su rendimiento y favorecer la vida personal del trabajador. El horario flexible favorece al trabajador en cuanto puede este disponer sobre las horas de trabajo efectivo.

La máxima expresión de la flexibilidad de horarios de trabajo es el “horario libre”, no existe hora de comienzo ni hora de fin de la jornada diaria, sino que es el propio trabajador el que fija a su manera su horario laboral. Por el contrario, el “horario fijo variable” va a limitar la decisión del trabajador, nos encontramos ante una forma de horario rígido que otorga al trabajador la facultad inicial de optar entre dos o más horarios de trabajo.

Si bien es cierto, que en determinadas ocasiones, la adopción de medidas flexibilizadoras del horario de trabajo son difíciles de establecer dependiendo de la naturaleza y características de la actividad productiva, pero cuando sea posible, la negociación colectiva es el instrumento adecuado para introducir las en las empresas. No hay que olvidar, que si el Convenio Colectivo, que sea de aplicación en cada caso, no establece nada sobre el horario, será el empresario quien fije el horario de trabajo, como expresión de su poder de dirección. Una vez impuesto, su modificación unilateral por parte del empresario requiere una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y por lo tanto deberá acudir al procedimiento que para ello establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.<sup>10</sup>

#### ➤ *Reducción de jornada*

Otra posibilidad que se ofrece a los trabajadores de mayor edad es seguir trabajando a tiempo parcial, lo que consecuentemente lleva aparejado una minoración salarial, en proporción a la jornada de trabajo reducida. El inconveniente que presenta el obtener un contrato a tiempo parcial, es que aparte de que su salario se ve reducido proporcionalmente, también se ve reducida su base de cotización. Para que esta transformación no resulte dolorosa para el trabajador que va a disfrutar de ella, se podría articular un sistema especial de cotización, que aunque reduzca la retribución, permitiera

---

<sup>10</sup> CES...Ob.cit.pag.109

mantener la misma base de cotización, aunque corriera a su cargo la diferencia entre la base de cotización reducida por el trabajo parcial y la base de cotización equivalente a la de su trabajo a tiempo completo.

Dado que el objetivo es la reducción de la jornada de trabajo de los empleados de más edad, se debería limitar la posibilidad legal de realizar horas complementarias. Según la legislación vigente, la realización de horas complementarias debe estar pactada entre el empresario y el trabajador a tiempo parcial. Si está pactado expresamente, el empresario puede exigir la realización de dichas horas, resultando obligatorias para el trabajador y el incumplimiento injustificado por su parte constituye una conducta laboral sancionable.

Los trabajadores que estén a tiempo parcial, tiene prohibido la realización de horas extraordinarias, salvo, las necesarias para reparar siniestros u otros daños urgentes y extraordinarios.<sup>11</sup>

#### B. Retribuciones económicas

La estructura salarial va a ser determinada mediante la negociación colectiva, o en su defecto, por el contrato individual. El salario va a estar compuesto, por un lado, del salario base, que va a ser la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y por otro lado, los complementos salariales, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de cada trabajador, al trabajo realizado y a los resultados de la empresa. El más común de estos elementos es el complemento de antigüedad, que ha de estar previsto en el convenio colectivo aplicable en cada caso o en el contrato individual. Esta retribución, que es complementaria, se justifica por la permanencia del trabajador en la plantilla de la empresa, de ahí que sean los trabajadores de más edad y que pertenecen a la empresa desde hace tiempo los más beneficiados por este tipo de complementos.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> RAMIREZ MARTINEZ, J.M , GARCIA ORTEGA, J., “Curso básico de derecho del trabajo (para titulaciones no jurídicas)”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013

<sup>12</sup> RAMIREZ MARTINEZ, J.M , GARCIA ORTEGA, J,.. Ob. cit.pag.243-246.

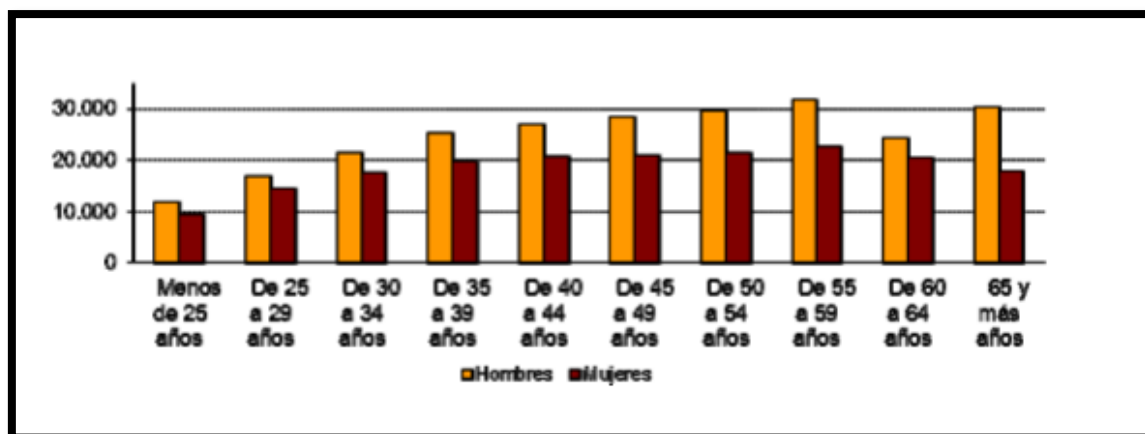


Según los datos disponibles, correspondientes al año 2013, la ganancia media anual por trabajador fue de 22.697 Euros. La ganancia media anual de las mujeres fue de 19.514 € mientras que el de los hombres correspondía a 25.675 €.

Se aprecian desigualdades en la distribución salarial entre hombres y mujeres. Así, el 18.6 % de las mujeres tuvo ingresos menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional, frente al 8.3% de los hombres.<sup>13</sup>

Como a continuación muestra el gráfico, el salario de los hombres va a estar siempre por encima del de las mujeres, sea cual sea su edad. Va a ser el grupo de los hombres con edades comprendidas entre los 55-59 y los 65 o más años, los que cuentan con un ganancia anual igual o superior a 30.000 €, frente a la ganancia de las mujeres, en esos mismos tramos de edad, que obtienen una ganancia, que apenas supera los 20.000€. Claramente, se puede observar, desigualdades en la distribución salarial.

### **Gráfico Nº 3 – COMPARACIÓN DE LA GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y GRUPO DE EDAD**



Fuente: INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial, Año 2013

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Anual de Estructura Salarial, Año 2013

### C. Formación Profesional

Para los trabajadores de edad avanzada la formación continua es igual o más importante que la formación inicial, puesto que así, se facilita la readaptación profesional de estos trabajadores, permitiéndoles renovar sus aptitudes y seguir obteniendo un buen rendimiento laboral. A su vez este tipo de formación es una garantía más para mantener el empleo, debido a que la empresa estará en mejores condiciones para adaptarse a los avances técnicos, y su ventaja competitiva será mayor. En conclusión, la formación continua, favorece la promoción profesional del trabajador.

“La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de diversas tareas, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, económica y cultural. Este tipo de acciones se presentan en distintos momentos: primero la formación inicial, que se imparte por el sistema educativo, las acciones de inserción o reinserción, las cuales forman parte de la política activa de empleo y por último las acciones formativas orientadas a la formación continua en las empresas, que van a permitir al trabajador actualizar continuamente sus competencias y aptitudes profesionales.”<sup>14</sup>

La Formación Profesional en España está integrada por dos sistemas:

- Sistema de Formación Profesional Reglada o inicial, que depende del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y de las Comunidades Autónomas.
- Sistema de Formación para el Empleo, vinculado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a las Comunidades Autónomas.

En el mes de Septiembre del pasado año, se publicó en el Boletín Oficial del Estado, la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de

---

<sup>14</sup> CES...Ob.cit.pag.116

Formación profesional para el Empleo en el ámbito Laboral. Esta Ley modifica la anterior legislación, el RD 395/2007, de 23 de marzo, del Subsistema de Formación Profesional para el empleo.

“El Sistema de Formación para el Empleo tiene la misión de formar y capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional”.

Los fines de este Sistema son los siguientes:

Para el Trabajador:

- Mejora de las competencias profesionales e itinerarios de empleo y formación
- Mejora de la empleabilidad de trabajadores con mayores dificultades
- Acreditación de competencias adquiridas por formación o experiencia
- Promover la disminución de la brecha digital existente y garantizar la accesibilidad a las tecnologías de la información y comunicación

Para la Empresa:

- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

Para el mercado de trabajo:

- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

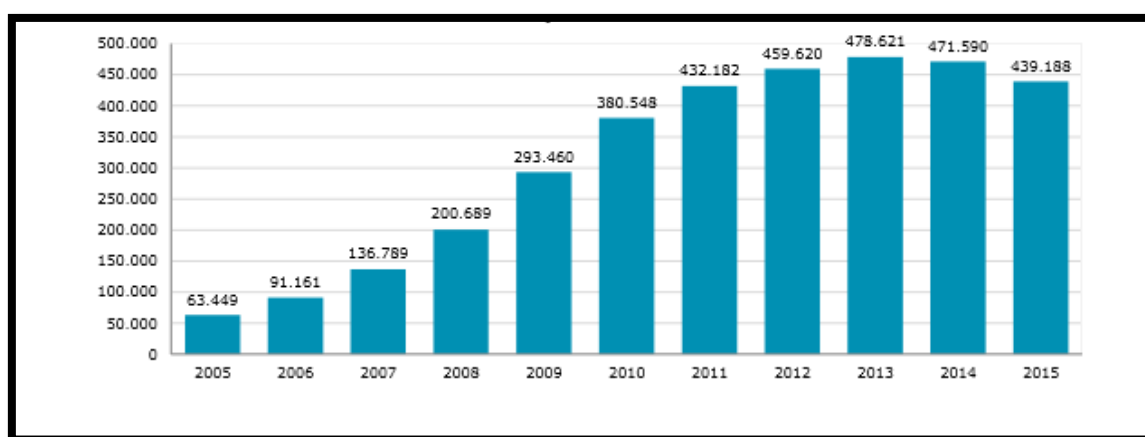
Este sistema está financiado principalmente con los recursos procedentes de la recaudación de la cuota de formación profesional, que empresas y trabajadores aportan a la Seguridad Social (0,7% sobre la base de cotización por contingencias comunes del que el 0,6% lo aporta la empresa y el 0,1% restante el trabajador). A ello se suman otros recursos procedentes del Fondo

Social Europeo y aportaciones que realiza el Estado a través de los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal”<sup>15</sup>

En necesario por tanto, dado la presencia cada vez mayor de trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo, la potenciación de sus recursos, lo que implica, como se ha dicho, el acceso a una formación continua de calidad que les permita asimilar las novedades y afrontar todos los cambios que se producen en el entorno tecnológico y organizativo.

En 2015 las empresas que impartieron formación a sus trabajadores fueron 439.00 empresas.

#### **Gráfico Nº 4 - TOTAL DE EMPRESAS QUE REALIZAN FORMACIÓN**



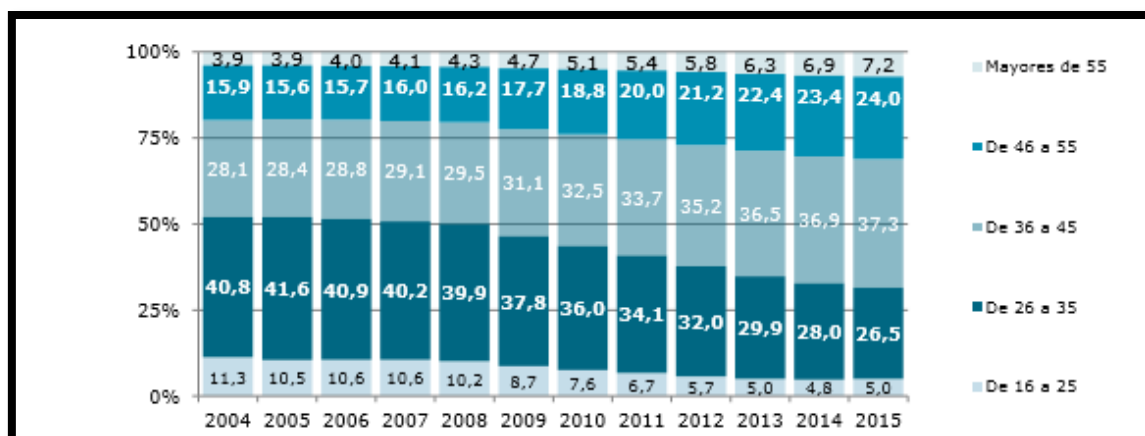
Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, Balance de Resultados 2015

El 30,3% de los asalariados ha participado en acciones formativas organizadas por las empresas. En cuanto a la edad, la proporción de los participantes formados, es muy similar a la estructura de la población asalariada. El grupo de edad de 26 a 35 años, de 36 a 45 y el de 46 a 55 años, son los que en mayor medida participan en acciones formativas organizadas por las empresas (26,5%, 37,3%, 24,00% de formados respectivamente). En cambio los más jóvenes (16 a 25 años) y los mayores de 55 años son los que en menor medida participan en acciones formativas organizadas por las empresas, (5% y 7,2% de formados respectivamente). No obstante, desde hace más de 10 años el

<sup>15</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Formación Profesional y medidas de apoyo al empleo, Formación Profesional para el empleo, Fundación Tripartita

segmento de más de 55 años presenta un crecimiento sostenido de participantes.<sup>16</sup>

### Gráfico Nº 5 - DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES SEGÚN EDAD



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, Balance de Resultados 2015

#### D. Contratación

“En cuanto a la contratación registrada en Abril de 2016, el número total de contratos ha experimentado un aumento sobre el mismo mes del año anterior, 2015, con 101.348 contratos más. De esta forma el número de contratos registrados en abril ha sido de 1.541.729.

Se registraron 145.896 contratos indefinidos, lo que supone un 9,46% del total de los registrados. De los contratos indefinidos firmados por trabajadores mayores de 45 años el número de estos ascendió a 254.756 en 2015. En total el año pasado, 2015, se efectuaron un 12% más de contratos indefinidos con mayores de 45 años que en 2014, y un 27,6% más que hace una década.

De todos los contratos indefinidos que se registraron en 2015, los suscritos con mayores de 45 años representan casi el 25%, lo que significa que uno de cada cuatro contratos fijos realizados se firmó con trabajadores de más de 45 años.

<sup>16</sup> Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Balance de resultados 2015.

Estos datos ponen de manifiesto que se avanza en una tendencia favorable a la estabilidad en el empleo. A ello ha podido contribuir favorablemente la exención de 500 Euros en la cotización de contratos indefinidos.

Atendiendo a la jornada contratada, los datos nos muestran que los contratos indefinidos a tiempo parcial, 47.199, han aumentado un 18,78% respecto al mes de abril del año anterior, en que se registraron 39.737.

Por su parte los contratos temporales a tiempo parcial, 498.147, han aumentado menos que los indefinidos a tiempo parcial, un 8,49%, respecto al mismo mes de 2015, en que se formalizaron 459.145.”<sup>17</sup>

Para finalizar, las condiciones de trabajo estudiadas anteriormente, nos ayudan a entender cómo afectan a cada trabajador y porque en algunos casos es necesario cambiarlas, evitando así, la aparición de un gran número de riesgos para la salud de los empleados y por tanto, de esta manera ayudar a reducir el envejecimiento que dichas condiciones pueden producir.

El nacimiento de las nuevas tecnologías, y consecuentemente, la introducción de estas en todas las empresas, tienen como objetivo reducir todas aquellas tareas consideradas repetitivas y monótonas y debe poder ofrecer entre otras cosas, la polivalencia, aprender a trabajar en equipo, ampliación de tareas...etc.

En definitiva, una buena gestión preventiva de la edad, cuidando y estudiando todas las posibles condiciones que afectan o pueden afectar a estos trabajadores, va a consistir en aplicar medidas a todos los que forman parte de una organización desde la perspectiva del envejecimiento de personal.

---

<sup>17</sup> Observatorio del Mercado Laboral “ Análisis de paro registrado, contratación y afiliación” en Confederación Española de Organizaciones Empresariales , Mayo 2016

### **3.2 RIESGOS LABORALES.**

Uno de los principios de la acción preventiva, es adaptar el trabajo a la persona, por ello, las condiciones personales y profesionales de estos trabajadores han de ser siempre tenidas en cuenta.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), establece la obligación del empresario de garantizar la protección de los trabajadores, que por sus características personales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, no haciendo una mención específica a los trabajadores de más edad, aunque la mayoría de estos deban incluirse en el grupo de trabajadores que, por sus características personales, son especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales que puedan existir exige una doble actuación: por un lado, la actuación de la propia empresa, lo cual va a implicar la adopción de todas las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los empleados y por otro, la actuación del propio trabajador, a los que les corresponde velar por su seguridad y salud, así como, por la de todas aquellas personas a las que pueda afectar la realización de su actividad profesional.

En estos últimos años, se ha observado una débil disminución del número de accidentes laborales, lo que nos lleva a pensar que las empresas progresivamente van integrando la prevención de riesgos laborales, pero aun así, el nivel de protección se debe elevar aún más, identificando aquellos riesgos que siguen estando presentes, como por ejemplo, los derivados de los trabajadores de más edad, a los cuales, las condiciones físicas o cognitivas empleadas durante años y por lo tanto ya bastante desgastadas, los hace a muchos de ellos, dignos de una atención más específica, como colectivos principalmente sensibles a los riesgos laborales.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> NINET GARCIA, J.I, BARCELO FERNANDEZ, J., ...Ob.cit.Pág.10

Están descendiendo las tasas de natalidad y aumentado las de mortalidad. Esto va a provocar que la población total se vea reducida salvo que se incremente la inmigración. Por esto, las empresas van a tener que hacer frente a dos situaciones nuevas: primero, un aumento de los trabajadores de más edad y segundo, un incremento de los trabajadores inmigrantes. Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, esto va a suponer que las empresas tengan en cuenta las circunstancias específicas que se derivan de la contratación de trabajadores extranjeros, porque al provenir de otros países con culturas diferentes los conocimientos en prevención de riesgos laborales pueden ser completamente distintos a los exigidos en nuestro país.<sup>19</sup>

“Muchos de los problemas del envejecimiento están estrechamente ligados a los de la salud. Se debe actuar en un doble nivel:

- En el nivel primario, es responsabilidad de cada trabajador velar por el cuidado de su salud, es decir, que cada uno debería de preservar sus capacidades en el mejor estado posible.
- En el nivel secundario, se vigilaría el estado de salud de aquellos trabajadores que están expuestos a trabajos que requieren altas demandas físicas y mentales y de aquellos que tienen 45 o más años. Se pretende así detectar ciertas enfermedades con tiempo suficiente para actuar en consecuencia.

Las medidas más comunes que llevan a cabo las empresas en materia de salud y prevención son las siguientes:

- Informar y formar a los trabajadores en materia de salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.
- Reconocimientos médicos regulares, normalmente cada 6 meses, a los trabajadores con más de 45 años.

---

<sup>19</sup> NINET GARCIA, J.I, BARCELO FERNANDEZ, J.,... Ob.cit. Pág.14



- Flexibilizar los horarios y el tiempo de trabajo, así como, la edad de jubilación.
- Reducción de horarios trabajo, aumento de las vacaciones o establecimiento de semanas laborales más cortas para los que cuenten con más de 60 años.
- Adaptar los puestos y las condiciones de trabajo a las características personales del trabajador.”<sup>20</sup>

Generalmente, existe el estereotipo de que los trabajadores de más edad son los que más enfermedades padecen y que estas son mayor gravedad.

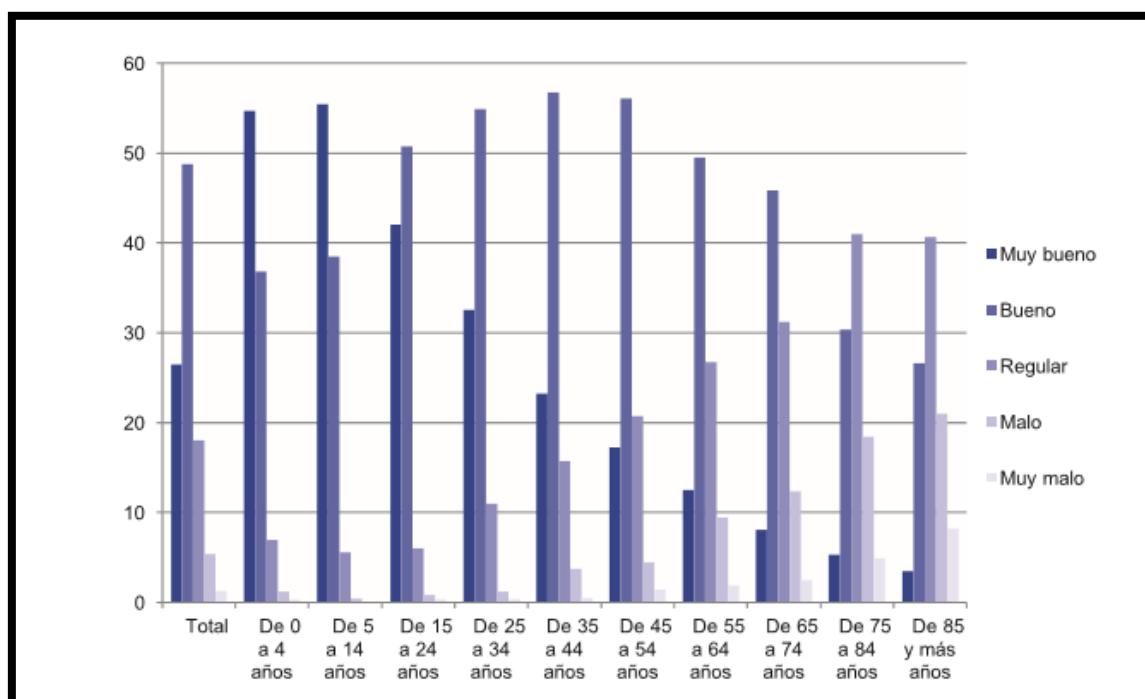
Los últimos datos disponibles relacionados con el estado de salud según el grupo de edad, corresponden a la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012, que realiza el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Como muestra el gráfico N°6, a medida que aumenta la edad, tenemos una percepción de que nuestro estado de salud empeora. Son los grupos de edad de 0 a 24 años, los que dicen tener un estado de salud muy bueno. En cambio, es a partir de los 55 años, donde empiezan a percibir que su estado de salud cada vez es menos bueno.

---

<sup>20</sup> MTAASS, INSHT, NTP367... Ob. cit. pág.4

### Gráfico Nº 6 - VALORACIÓN DEL ESTADO DE SALUD SEGÚN GRUPO DE EDAD



Fuente: NINET GARCIA, J.I, BARCELO FERNANDEZ, J., "Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de más edad" en Confederación Española de Organizaciones Empresariales a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012

Cualquier patología que se padezca puede tener como consecuencia restricciones en el desempeño habitual de las tareas de los trabajadores, lo que puede suponer limitaciones tanto en la vida cotidiana como en la profesional. Estas limitaciones pueden ser físicas o mentales. Se van a producir sobre todo a partir de los 65 años. Las patologías más diagnosticadas a este colectivo son: hipertensión artrosis, artritis, varices en las piernas y diabetes.

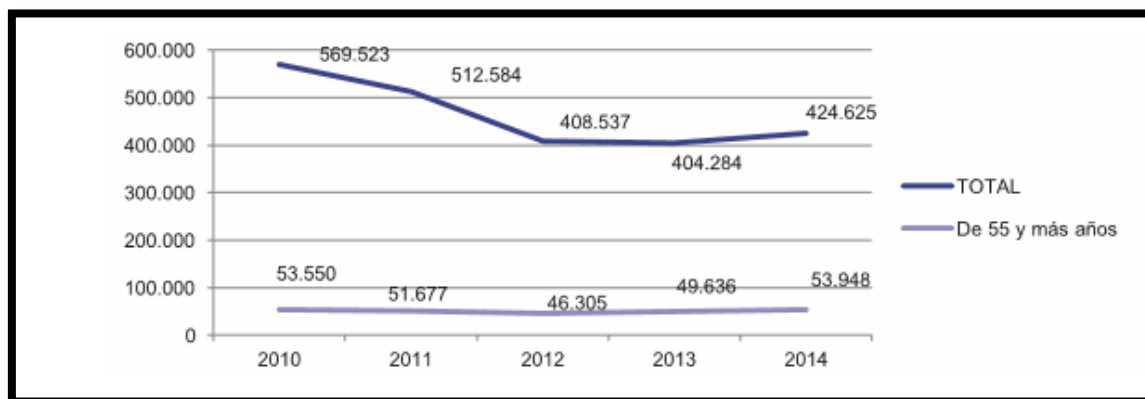
Los problemas de salud de los trabajadores de más edad, van a ser en general, dolores de espalda, cuello, rodillas, extremidades, manos y pies. Así, el 80,8% de los trabajadores de 55 y más años dicen tener algún problema de salud. Dichos problemas de salud, pueden tener como consecuencia la ausencia en el trabajo, por lo tanto se puede pensar que si son los trabajadores de más edad los que más problemas de salud tienen y como consecuencia mayor número de absentismo en el trabajo, tienen que ser estos los que falten al trabajo por tales causas, sin embargo, estudios demuestran

que a mayor edad, menor número de ausencias en el trabajo por problemas de salud. De esos estudios, se extraen los siguientes datos: en el periodo de un año, los trabajadores mayores de 65 años fueron los que menos ausencias en el trabajo tuvieron (17%) frente al grupo de edad de trabajadores más jóvenes (16-24 años) que fueron los que más faltaron al trabajo (31,45%).<sup>21</sup>

“En cuanto a los accidentes de trabajo, que afectan a los trabajadores de 55 o más años, han evolucionado, con un descenso progresivo hasta el 2012, incrementándose en el periodo 2013-2014. El total de los trabajadores que sufrieron un accidente aumentó entre el 2013 y 2014, en un 3.11% y concretamente el número de trabajadores accidentados de 55 o más años se incrementó por encima de la media, un 14.7%.

En 2014, los accidentes de trabajo afectaron a un total de 424.000 trabajadores, de los cuales 53.948 tenían una edad de más de 55 años”<sup>22</sup>

### **Gráfico Nº 7 - ACCIDENTES DE TRABAJO POR EDAD DEL TRABAJADOR**



Fuente: NINET GARCIA, J.I, BARCELO FERNANDEZ, J.,...Ob.Cit.

Aunque en el 2014, los accidentes de trabajo hayan aumentado, los datos ponen de manifiesto, que las empresas han ido mejorando la seguridad en el trabajo. De todos los accidentes producidos, el 99% son leves, un 0,86% grave y el restante 0,21% son mortales. Los accidentes producidos están causados, principalmente, por distracciones, despistes o falta de atención a lo que se está llevando a cabo.

<sup>21</sup> NINET GARCIA, J.I, BARCELO FERNANDEZ, J.,...Ob. cit. pág. 34

<sup>22</sup> NINET GARCIA, J.I, BARCELO FERNANDEZ, J.,... Ob. cit. pág. 38

Para la prevención de accidentes de trabajo es conveniente tener en cuenta las principales causas por las que estos se derivan, por lo tanto es necesario extremar las precauciones para evitar descuidos.<sup>23</sup>

Las normas en materia de prevención de riesgos laborales son de derecho necesario mínimo, lo cual no impide que la negociación colectiva las pueda mejorar. Por lo tanto, para promover la prolongación de la vida laboral, es necesario crear entornos de trabajo seguros y saludables a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores, y si fuera necesario, adaptar el lugar de trabajo y su organización a las características específicas de los trabajadores de edad avanzada.

---

<sup>23</sup> NINET GARCIA, J.I., BARCELO FERNANDEZ, J.,... Ob. cit. págs 44-46

## 4. ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS ACTIVAS PARA LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, define política de empleo como: “el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, la calidad en el empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección en las situaciones de desempleo”

La política de empleo persigue los siguientes retos:

- El pleno empleo de calidad. La consecución del pleno empleo de calidad es la meta esencial de la política de empleo. Los poderes públicos han de llevar a cabo una política que esté orientada al pleno empleo, como presupuesto imprescindible para la efectividad del derecho al trabajo.

La política de empleo tiene que procurar que además de que quien quiera trabajar pueda hacerlo, que ese trabajo que va a realizar satisfaga las necesidades sociales y personales del propio trabajador.<sup>24</sup>

- El equilibrio cualitativo y cuantitativo entre oferta y demanda de trabajo. Se pretende que quien quiera y pueda trabajar lo consiga, y que todo aquel que demande los servicios de un trabajador pueda contratarlo. El equilibrio del que se habla, es el aquel que procure que el puesto de trabajo encontrado se adapte a las características de quien lo ocupa, y que el empresario que busca un perfil concreto de empleado pueda contar con demandantes de empleo que cumplan dicho perfil. Para que esto se pueda lograr, se necesita que la gestión del equilibrio sea eficaz, de tal modo que la política de empleo ha de integrar tanto programas y medidas relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo en

---

<sup>24</sup> CES...Ob. cit. págs. 76-77

su conjunto como mecanismos de puesta en contacto entre oferta y demanda de servicios.<sup>25</sup>

- La reducción y protección frente a situaciones de desempleo. Se deben ejecutar cuantas acciones formativas sean necesarias para el mantenimiento del empleo, se trata de propiciar la permanencia en el mercado laboral mediante acciones que se anticipen a los cambios que puedan producirse, acciones que mejoren la cualificación profesional de los trabajadores y acciones de adaptación a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo.<sup>26</sup>

El progreso de la integración europea hace que no solo se pueda actuar en el ámbito nacional sino que es necesario tener siempre presente el marco que brinda la Unión Europea, con las directrices generales y las recomendaciones específicas. Se pretende conseguir una política de empleo europea que sea unitaria y esté coordinada. Una vez que se tienen en cuenta los aspectos internacionales, cada país, introduce matices y singularidades en las instituciones que regulan los mercados de trabajo. Es por esto último, que la responsabilidad en materia de empleo recae sobre los Estados miembros, aunque la estrategia este planificada por la Unión Europea.

En relación a la población con edades comprendidas entre los 45 y 55 años, cabe señalar que no se han articulado medidas de relevancia dirigidas a ellos, habiéndose integrado entre los objetivos de carácter general de fomento del empleo y calidad del mismo. Para la población de más edad, esto es, entre 55 y 65 años, en cambio, sí puede hablarse de una política de empleo específica y de calado.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> CES..., Ob. cit. Pág. 78

<sup>26</sup> CES..., Ob. cit. págs.80-81

<sup>27</sup> Consejo Económico y Social España, "Informe 2/2014: La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad" en Departamento de Publicaciones.

Las medidas que se han puesto en marcha orientadas a mejorar la situación socio laboral de las personas entre 45 y 65 años se han ido aprobando de manera progresiva sin que se haya llegado a una estrategia homogénea, si no que se han visto expuestas a retrocesos en diferentes etapas.

“Antes del inicio de la crisis económica, se adoptaron medidas urgentes de políticas activas entre las cuales cabe destacar las dirigidas a favorecer la regulación temporal de empleo como alternativa a la extinción de contratos. Esta reforma de medidas, se acometería con el propósito de mejorar las Políticas Activas de Empleo (PAE) y adaptarlas a la realidad del mercado laboral, aludiendo otorgar prioridad de ejecución de las PAE para los colectivos que más la requieren, entre ellos el que se está estudiando, el de los mayores de 45 años.

En el año 2013 se da inicio al desarrollo de una nueva estrategia para las políticas activas de empleo, consistiendo en un nuevo modelo de programación, evaluación y financiación de las Políticas Activas de Empleo, entre cuyas novedades incluía un nuevo marco de distribución entre las Comunidades Autónomas de los fondos destinados a las políticas activas.”<sup>28</sup>

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo:

- La Estrategia Española de Activación para el Empleo, regulada en el artículo 10.
- Los Planes Anuales de Política de Empleo, regulados en el artículo 11.
- El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, que se configura como un sistema de información común que se organizara en una estructura informática compatible en todo el territorio del Estado.

---

<sup>28</sup> CES España, “Informe 2/2014...Ob. Cit. págs 70-71.

La Estrategia Española de Empleo, aparece como un instrumento de coordinación para establecer objetivos comunes y garantizar el acceso a las Políticas Activas de Empleo, en igualdad de condiciones. La finalidad última será articular el Sistema Nacional de Empleo como un sistema integrado, siempre con el propósito de conseguir los grandes objetivos de la política de empleo en coherencia con la Estrategia Europea 2020 y Directrices Estratégicas en materia de empleo.<sup>29</sup>

“La primera estrategia de estas características es la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. Se aprueba en torno a un objetivo central: fomentar el empleo de la población activa y aumentar la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, mejorando la productividad y la calidad en el empleo en un mercado de trabajo basado en la igualdad de oportunidades y la cohesión social. Concretó diez ámbitos de las PAE enumerados en la Ley de Empleo, relacionándolos con las directrices de empleo de la Estrategia EU 2020. La planificación y aplicación de políticas para el empleo dirigidas para las personas de 45 a 65 años vienen contempladas en la concreción de los ámbitos de las políticas activas de empleo.

Así mismo, orientará la actuación de las Administraciones Públicas incluyendo medidas de relevancia social y económica destinadas a elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de este colectivo, favoreciendo el mantenimiento en el empleo para contribuir a la prolongación de la vida laboral, mejorando las condiciones de trabajo, etc.,.

Las líneas de actuación que contiene son las siguientes:

- Mantenimiento en el empleo de los trabajadores autónomos.
- Sensibilización de los valores positivos del trabajo de los trabajadores de más edad.
- Fomento del trabajo autónomo.

---

<sup>29</sup> CES España, “Informe 2/2014...Ob. Cit. págs 71-74.



Se propone el estudio de la adopción de medidas en los siguientes ámbitos:

- Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social para los autónomos de más de 55 años que se constituyan como tales por primera vez.
- Bonificaciones en las cuotas para las cooperativas de trabajo asociado que incorporen como socios a trabajadores mayores de 55 años.
- Elevar la cuantía máxima del pago único de la prestación por desempleo de las personas mayores de 55 años para auto emplearse.
- Creación de un grupo de trabajo que estudie toda la normativa laboral y de seguridad social que pueda suponer una traba para el establecimiento de los trabajadores por cuenta propia
- Los Servicios Públicos de Empleo pudieren contar con la colaboración voluntaria y compensada de personas desempleadas de mayor edad que dispongan de amplia experiencia profesional, como asesores y tutores de nuevos proyectos empresariales promovidos por jóvenes.”<sup>30</sup>

El Plan Anual de la Política de Empleo (PAPE) 2013, desarrolló todo lo anterior fijando los objetivos de empleo a alcanzar en el conjunto del territorio y en cada una de las Comunidades Autónomas en el año 2013 junto con los indicadores para evaluar su grado de consecución. Dicho Plan condensó los ámbitos de las PAE en 6 ejes; se ordenan en 4 objetivos estratégicos y 29 objetivos estructurales y dan cabida al conjunto de acciones y medidas a llevar a cabo por los Servicios Públicos de Empleo Estatal dentro de su ámbito de gestión.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Boletín Oficial del Estado, 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).

<sup>31</sup> Consejo Económico y Social España, “Informe 2/2014: La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años...cit.pág 75.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 constituye el nuevo escenario plurianual para organizar las actuaciones de los distintos Servicios Públicos de Empleo. Dicha estrategia diferencia conceptualmente entre programas y servicios y a su vez, entre aquellos que son de aplicación para todo el Estado y los que son propios de cada Comunidad Autónoma y del Servicio Público de Empleo Estatal.

Los servicios son las actuaciones que se tienen que dar de forma continuada en el tiempo mientras que los programas son actuaciones específicas que focalizan el esfuerzo en objetivos concretos durante un periodo de tiempo determinado. El elemento más novedoso de la estrategia reside en una clara orientación de las políticas en función de sus resultados.

Para reforzar la capacidad de los Servicios Públicos de alcanzar sus objetivos sobre la base de la coordinación, la Estrategia de Activación se dota de una serie de instrumentos comunes, entre ellos, tres reglamentos: uno en materia de servicios, otro de programas de empleo y otro de formación profesional para el empleo.<sup>32</sup>

El Plan Anual de Política de Empleo 2015 es la concreción anual de la Estrategia de Activación para el Empleo. Es el instrumento de coordinación y programación de las Políticas Activas de Empleo que llevan a cabo el Servicio Público de Empleo y los servicios públicos de empleo de cada Comunidad Autónoma.

El Plan fijó 5 objetivos estratégicos: la empleabilidad de los jóvenes; favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en especial los mayores de 45 años; mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo; reforzar la vinculación entre las políticas activas y las pasivas de empleo e impulsar el enriquecimiento.

El presupuesto que se asignó fue de casi cinco mil millones de euros. De ese total, mil quinientos millones tenían previsto ser objeto de distribución para su

---

<sup>32</sup> Servicio Público de Empleo Estatal, “Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016”, 2013

gestión por las Comunidades. Dentro de estos mil quinientos millones que deberían haber recibido las Comunidades Autónomas se incluyen ciento treinta millones dedicados exclusivamente para la aplicación de las medidas contenidas en el Programa de Activación para el Empleo en 2015. Se trata de las medidas que las Comunidades Autónomas desarrollan en el ámbito de sus competencias en políticas activas y, en concreto para la atención personalizada de los desempleados por parte de los servicios públicos de empleo.<sup>33</sup>

### **Cuadro Nº1 – REFORMAS EN EL MARCO DE LAS PAE**

AÑO	PRINCIPALES MEDIDAS
2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforma Marco de las PAE.</li> <li>• Previsión de elaborar la Estrategia Española de Empleo.</li> <li>• Aprobación de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014</li> <li>• Aprobación de la Estrategia Global para el Empleo de los trabajadores de más Edad 2012-2014.</li> </ul>
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del Plan Anual Política de Empleo 2012.</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del Plan Anual Política de Empleo 2013.</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Anual Política de Empleo 2014</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014/2016</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Anual de Política de Empleo 2015</li> <li>• Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Consejo Económico y Social España, "Informe 2/2014: La situación socio laboral de las personas de 45 a 64 años de edad" en Departamento de Publicaciones.

<sup>33</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, "Diagnostico mercado laboral. Plan Anual de Política de Empleo 2015", 24 de Julio de 2015

La Constitución española, en sus artículos 40 y 50, establece la “exigencia a todos los poderes públicos a otorgar una atención prioritaria a los sujetos de edad avanzada así como el establecimiento de políticas encaminadas al pleno empleo.”

La protección de este colectivo, engloba, el siguiente programa:

- “*Plan Nacional de Inclusión Social (PNAIN)*. El más reciente fue elaborado para el periodo 2013-2016, aprobado en Diciembre de 2013. El Plan consta de un conjunto de propuestas que afectan a la población con edades entre los 45 y 65 años y que se van a pronunciar en torno a tres objetivos estratégicos principales: 1. Políticas activas para un mercado laboral más inclusivo, 2. Acceso a unos servicios públicos de calidad y 3. Asistencia mediante unas políticas de rentas mínimas para asegurar la cobertura de las necesidades básicas.

El Plan se centra en adoptar las políticas activas a las necesidades específicas de las personas mayores de 45 años que presentan dificultades de empleabilidad y por otra parte está dirigido a fomentar e implementar programas específicos dirigidos a mujeres mayores de 45 años.

Es conveniente resaltar, que este Plan no lleva a cabo medidas concretas si no que establece líneas de actuación generales, sin compromisos, plazos ni dotación presupuestaria para su realización.”<sup>34</sup>

Además, los trabajadores pueden ser beneficiarios de distintas prestaciones por desempleo, para las cuales es necesario el cumplimiento de ciertos requisitos. Para el colectivo que se estudia en el presente trabajo, son las siguientes:

---

<sup>34</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Informes, estudios e investigación 2014:” Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016”.

- Subsidio especial para trabajadores mayores de 45 años que hayan agotado prestación por desempleo:

Este subsidio está destinado a quienes acaban de agotar su prestación contributiva, cuentan con más de 45 años de edad, carencia de rentas y no tienen responsabilidades familiares.

Tiene una duración de seis meses a contar desde que se haya agotado la prestación por desempleo.

La cuantía económica variara en función de las cargas familiares: con uno o ningún familiar a cargo, el 75 % del SMI (Salario Mínimo Interprofesional); con dos familiares a cargo el 100% del SMI y con tres o más familiares el 125% del SMI.

- Ayuda para mayores de 45 años parados de larga duración, RAI:

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), gestiona un programa denominado “Renta Activa de Inserción, (RAI)”, en el cual colaboran los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, para facilitar la inserción laboral de colectivos que presentan dificultades para incorporarse al mercado de trabajo. Podrán ser beneficiarios de la misma, “los trabajadores desempleados menores de 65 años y que a la fecha de la solicitud de percepción cumplan una serie de requisitos obligatorios, entre ellos:

- Haber cumplido cuarenta y cinco años
- Ser demandante de empleo y estar inscrito en la oficina del SEPE
- Haber extinguido la prestación por desempleo y / o subsidio por desempleo.<sup>35</sup>
- Carecer de rentas superiores en cómputo mensual del 75 % del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

---

<sup>35</sup> La prestación por desempleo se recibe cuando se ha extinguido una relación laboral que el trabajador mantenía con una empresa y se debe estar dado de baja en la Seguridad Social (SS) como trabajador en activo. En cambio el subsidio por desempleo es la ayuda económica que se concede a los trabajadores parados que no tienen derecho a la prestación por desempleo. Para ser beneficiario de ambas, se deben cumplir una serie de requisitos indispensables.

- No haber sido beneficiario de la renta activa de inserción en los 365 días naturales anteriores a la fecha de solicitud del derecho a la admisión al programa, salvo en el caso de los que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33% o la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica.

La cuantía es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento, este año está fijado en 532.51 €.<sup>36</sup>

- Rentas de Integración de las Comunidades Autónomas:

Las Comunidades Autónomas, tienen competencias en materia de servicios sociales, disponen de ciertas ayudas para casos en los que existe riesgo de exclusión social.

Son las llamadas rentas de inserción autonómicas. Es una ayuda asistencial que facilitan las Administraciones Públicas para personas con dificultades de integración, bien porque han perdido su empleo o porque carecen de ingresos. En Castilla y León se conoce con el nombre de “renta garantizada de ciudadanía”. Cada una con sus propios requisitos y todas de duración limitada.<sup>37</sup>

- Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 55 años:

Como requisitos para ser beneficiario se exige:

- Estar desempleado
- Tener cumplidos 55 años en el momento de la solicitud.
- Estar inscrito como demandante de empleo, carecer de rentas superiores al 75 % del SMI.
- Haber cotizado por desempleo un mínimo de seis años a lo largo de la vida laboral.

---

<sup>36</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público De Empleo Estatal; *Renta Activa de Inserción*, Enero 2016.

<sup>37</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público De Empleo Estatal; *Rentas de Integración de las Comunidades Autónomas*.

- Cumplir los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión contributiva de jubilación.

La duración del subsidio se va a extender hasta que el trabajador cumpla la edad ordinaria que le permita acceder a la pensión de jubilación, en cualquiera de sus modalidades.

La cuantía económica percibida será, el 80% del IPREM (426 € / mes).<sup>38</sup>

- Jubilación:

La jubilación engloba el acto administrativo por el cual, los trabajadores en activo ya sea por cuenta propia o ajena, pasan a una situación pasiva o de inactividad laboral al alcanzar la edad máxima legal para trabajar o aquella a partir de la cual se permite abandonar la vida laboral y obtener una retribución vitalicia. La jubilación es un derecho y se encuentra establecido y reglado por el Sistema de Seguridad Social de cada país.

El marco jurídico Español queda definido a través del *Real Decreto Legislativo 1/1994*, de 20 de junio, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. El cual en su *Título II*, sienta la base del Régimen General de la Seguridad Social y engloba a “todos los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, con excepción de los que incurran en servicios amistosos, benévoloos o de buena vecindad, y a los que den lugar a inclusión en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social; así los Regímenes Especiales correspondientes a los trabajadores del mar y al grupo de funcionarios públicos, civiles y militares, que se regirán por las leyes específicas que se dicten al efecto.”

La edad de acceso a la pensión de jubilación va a depender de la edad del beneficiario y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral. Se requiere haber cumplido 67 años o 65 años cuando se acredite 38 años y 6 meses de cotización.

---

<sup>38</sup> Ministerio de Empleo Y Seguridad Social, Guía Laboral, *Prestaciones por Desempleo de Nivel Asistencial*.

Van a existir distintas modalidades de jubilación:

- Jubilación anticipada: las empresas durante estos últimos años adoptan estrategias de jubilación anticipada como vía alternativa a la reestructuración industrial. Se da este tipo de jubilación cuando la misma se produce antes de la edad correspondiente a la pensión completa. Afecta a los trabajadores que hayan cumplido 60 años y sean mutualistas con anterioridad al 1/01/1967.
- Jubilación anticipada “actual”: podrán ser beneficiarios los mayores de 61 años, despedidos, desempleados con al menos 6 meses de inscripción en oficinas de empleo y 30 años de cotización efectiva.
- Jubilación parcial: serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena que estén integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social o los socios trabajadores que tengan cumplidos 60 años y reúnan los demás requisitos que se exigen para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva.
- Jubilación flexible, otorga la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación, cuando esta ya este causada, con un contrato a tiempo parcial dentro de los límites de jornada que refleja el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social; *Prestaciones / Pensiones de trabajadores, Jubilación*



## 6. CONCLUSIONES

Los datos ponen de manifiesto que la composición de la población activa en España está influida por el envejecimiento de la población. Las personas con edades comprendidas entre los 45 y 65 años, que es el colectivo estudiado, son un grupo central en la sociedad española principalmente porque son muchos y cuentan con una alta tasa de ocupación.

Estamos ante un colectivo que cada vez comprende a un mayor número de personas, y por lo tanto, un colectivo que debe ser atendido con respecto a su influencia en el mercado de trabajo. El que se haya decidido alargar la edad de jubilación para obtener derecho a cobrar la pensión de jubilación así como impulsar políticas de fomento de prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, está argumentado por los cambios demográficos que se suceden en los países.

Podemos pensar que la permanencia de esos trabajadores afecta negativamente al colectivo de personas que presentan menores edades, pero la experiencia adquirida durante toda la carrera profesional por parte de los trabajadores de edad avanzada, les supone motivación a nivel personal, porque se sienten capaces, motivados a aprender el uso de las nuevas tecnologías y adaptarse a los cambios que en estas últimas décadas continuamente se producen, principalmente, en el ámbito tecnológico, pero, además, a las empresas les supone una ventaja: por un lado, estos trabajadores cuentan con suficientes capacidades para realizar bien sus funciones y por otro lado, les interesa mantenerlos porque de este modo van a ser beneficiarias de distintas ayudas, al entender los Organismos Públicos, que son empresas que apoyan el alargamiento de la vida laboral y evitan la discriminación de los trabajadores “menos útiles” por tener mayores edades.

Pese a estas proyecciones, el fenómeno del paro también se aprecia en el colectivo de personas entre 45 y 65 años. En las salidas del empleo la causa más frecuente de salida para estas personas no es, como en los grupos de edad más jóvenes, el fin de un contrato temporal que termina la relación laboral, sino el despido, siendo el despido individual el de mayor peso.

Para las empresas, un despido le supone desembolsar cierta cantidad de dinero, pero la cultura de empresa de hoy en día, está basada en la contratación temporal de jóvenes, porque es más barata, y los costes, en caso de despido son prácticamente nulos.

Este aumento de empleados con edades avanzadas, ha llevado a que se pongan en marcha estrategias y políticas activas y pasivas que les protejan. Resulta muy beneficioso aplicar políticas que permitan garantizar unos niveles mínimos de ingresos a los desempleados de larga duración y a los colectivos más vulnerables y a su vez conectar este tipo de ayudas con políticas que favorezcan siempre la formación y la recualificación.

Es un colectivo que da para estudiar y profundizar mucho más, debido a la cantidad de información disponible para poder plasmar, pero en términos generales, he intentado dar a conocer los datos más relevantes, para poder tener una idea clara y concisa sobre ello.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Aragón Medina J., Cruces Aguilera J., Martínez Poza A., Rocha Sánchez F., “*El tiempo de trabajo y la Jornada laboral en España*” en Colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Bernal Ovejero, A (2006) *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Biblioteca Nueva.
- Cambell R. McConnell, S.L (2007) *Economía Laboral*. Mc Graw Hill.
- Consejo Económico y Social España, “*Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro*” (Dir. Sempere Navarro Antonio, Quintanilla Navarro R.Yolanda).Estudios 223.
- Consejo Económico y Social España, “*Informe 2/2014: La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*” en Departamento de Publicaciones.
- Consejo Económico y Social España, “*Informe 3/2015: Competencias profesionales y empleabilidad*” en Departamento de Publicaciones.
- European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2002). *Promoción del Envejecimiento Activo en el Trabajo*. Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro de Investigación en Gerontología de la Universidad de Jyväskylä, Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia (1970-2008)
- González Sánchez, E. *Estudio de las Condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el colectivo de Trabajadores de Edad Avanzada, “Mayores de 55 años”*. Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León. Junta de Castilla y León.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *NTP367 “Envejecimiento y Trabajo: la Gestión de La Edad”* (Redactores: Pérez Bilbao Jesús, Nogareda Cuixart Clotilde)
- Ninet García, J.I, Barceló Fernández, J., “*Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de más edad*” en Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- Organización Internacional del Trabajo, *Recomendación sobre los trabajadores de edad*, 1980 (núm.162)

- Sánchez - Urán Azaña, Y. *Trabajadores de Edad Avanzada: Empleo y Protección Social*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Sanglas, L.F. (2001). *El reto del Empleo*. Mc Graw Hill.
- Santos M. Ruesga, J.M (2014). *Economía del trabajo y política laboral*. Pirámide.

## **SITIOS WEBS**

- <https://www.boe.es/>
- <http://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>
- <http://www.ceoe.es/>
- <http://www.ces.es/>
- <http://www.ine.es/>
- <http://www.insht.es/>
- <http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- <http://www.citapreviainem.es/rentas-de-integracion/>
- [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_9/contenidos/guia\\_9\\_20\\_2.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_9/contenidos/guia_9_20_2.htm)
- [http://www.segsocial.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/index.htm](http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/index.htm)
- <http://www.insht.es/>
- <http://www.msssi.gob.es/>
- <http://www.ilo.org/>
- <https://www.sepe.es/>