



Confederación Española de Organizaciones de Mayores

"EL TRABAJO MÁS ALLÁ DE LOS 50"

DIFICULTADES Y POSIBILIDADES

Alberto Fernández Caveda
Confederación Española de Organizaciones de Mayores

INDICE

	Pág.
Resumen ejecutivo	2
Introducción	4
I. Marco normativo	5
1. Normas fundamentales	5
2. Normas laborales de rango legal	6
3. Normas de Seguridad Social	9
II. Marco convencional y contractual	13
1. Los trabajadores de más edad en el AENC 2010-2012	13
2. La mayor edad en la negociación colectiva	14
3. La prejubilación	18
III. La opinión de los expertos	21
1. Estudio de opinión dirigido a los responsables de recursos humanos de la Comunidad de Madrid sobre situación actual y medidas posibles para los trabajadores Mayores de 50 años	21
2. Estudio de opinión dirigido a agencias de empleo y consultoras de selección de la Comunidad de Madrid sobre la prolongación de la vida activa	24
IV. La realidad de la empresa	26
1. Datos básicos	26
2. La gestión de la diversidad en la empresa	27
3. La situación de los Mayores	28
V. Conclusiones y recomendaciones	30
1. Una profunda contradicción	30
2. Un enfoque integrado. El ciclo de vida	32
3. Propuesta de medidas	36
Anexo 1: Datos estadísticos	42
Anexo 2: Convenios Colectivos tratados	49
Bibliografía	52



**Biblioteca
virtual**

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



www.madrid.org/publicamadrid

RESUMEN EJECUTIVO

"El trabajo más allá de los 50. Dificultades y Posibilidades" se inscribe en el proyecto de colaboración del **Libro Blanco sobre la Prolongación de la Vida Activa** en la Comunidad de Madrid, promovido por la Confederación Española de Organizaciones de Mayores (**CEOMA**) y que ha contado con la colaboración y el apoyo de la Comunidad de Madrid a través de la Dirección General de Empleo de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración.

En línea con los antes realizados, -en especial el que sirvió de base al proyecto general, "**El trabajo más allá de los 50. Estudio básico**" y los Estudios de Opinión dirigidos a directores de recursos humanos, líderes de opinión y agencias de empleo y consultores de selección de personal- éste trabajo analiza y sintetiza las principales dificultades u obstáculos con que topa el trabajador de más edad para continuar su vida laboral activa. Para ello se estudian cuatro marcos de referencia: (1) el marco normativo vigente, tanto laboral como de seguridad social; (2) el marco convencional que resulta de la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales; (3) el estado de opinión de los agentes que participan directamente en la gestión de recursos humanos; y (4) las prácticas organizativas y de dirección de empresas. A partir de aquí se han elaborado las conclusiones pertinentes de ámbito general en forma de directrices, criterios o guías de conducta del pensamiento y de la acción. Y, en un ámbito más concreto, se recoge un repertorio de sugerencias que podrían incorporarse a los planes de acción que la Comunidad de Madrid desarrolla en el ámbito de sus competencias.

Respecto al marco normativo, el Estudio constata la brecha que para el Trabajo de los Mayores ha abierto la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, que cuenta con la cobertura de la norma comunitaria (Directiva 2000/78), en la confusa interpretación hecha por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (S. 16.10.07). Pero la habilitación conferida por esta norma a la negociación colectiva para regular la jubilación "forzosa" (mejor, la extinción del contrato por cumplimiento de una edad de acceso a una pensión de Jubilación, en aras de una Política de mejora del empleo), ha devenido en una forma no traumática de regulación de empleo, con el incumplimiento palmario de los requisitos legales para su aplicación. Esta deriva es posible porque ha prevalecido el interés inmediato y la salvaguarda de la paz social, que ha llegado a considerarse disparatadamente un objetivo en sí misma, frente a una disposición decidida de ajuste basada de forma equitativa en la disminución del incremento salarial o el cambio sustancial en las condiciones de trabajo. La Jubilación "forzosa" vía Convenio Colectivo es un agujero negro en el sistema de derechos y libertades fundamentales.

La actitud respecto a los Mayores en el trabajo se refleja muy bien, pese a su esquematismo, en la opinión de los agentes de empleo y de gestión de los recursos humanos que se resumen en este análisis. En efecto, a los Mayores se les reconoce y respeta en las manifestaciones públicas y, si acaso, en el discurso oficial sobre "nuestro" capital humano. Pero la actitud práctica va en la dirección contraria: hacia un rejuvenecimiento -o abaratamiento- de la plantilla.

La Gestión Empresarial -por lo demás- no es sensible a la necesidad de modalización en función de la variedad de grupos e individuos que integran el colectivo laboral, -Mujeres, Mayores, Inmigrantes y otros colectivos en riesgo de exclusión-, y orientan la gestión de recursos humanos de una manera diversificada. En lo que concierne a los Mayores, a los principales hitos de la gestión de recursos humanos hay que añadirles la dimensión de la edad si queremos desarrollar unas relaciones laborales equitativas de dar a cada uno lo suyo.

En las **conclusiones y recomendaciones** aparecen dos grandes campos: el de las directrices o guías de acción de carácter abstracto y universal, que tratan de la necesidad de contemplar el ciclo de vida total como una línea continua, sin ruptura o etapas preclusivas entre formación, producción y contemplación, y de la necesidad, también de cubrir la brecha entre los principios -favorables a los mayores y las prácticas de desvalorización y utilización como moneda de cambio en el mercado de empleo-. Y -por fin- la sugerencia de prolongar voluntariamente, sin cortes bruscos en el ciclo vital, la vida activa, que es la proposición más coherente con las necesidades de mano de obra futuras. Por último, se añade un repertorio de sugerencias a la Comunidad de Madrid para incorporar a su plan de acción, añadiendo la dimensión de la edad en sus funciones de formación para el empleo, mejora de la vida laboral y de la empleabilidad de los Mayores y de promoción de los emprendedores.

En resumen, como ya constató el Eurobarómetro de 2008, la discriminación por edad es una barrera importante a la que tienen que hacer frente los Trabajadores Mayores en todos los mercados de trabajo de la Unión Europea en el ámbito laboral los Mayores tienen dificultades en el campo de la formación y de la promoción, las expectativas profesionales desaparecen antes de tiempo. Respecto a la búsqueda de nuevo empleo los datos desfavorables son aún mayores. En este trabajo hemos resumido los datos más significativos de esta discriminación en materia de empleo, con especial énfasis en el ámbito de la Comunidad de Madrid corresponde a todos los actores de la vida laboral actuar de forma positiva en este campo. Pero a la vista de las actitudes de las partes sociales y de la realidad de la vida laboral en la empresa debieran ser los poderes públicos los que promoviesen activamente el Trabajo de los Mayores.

INTRODUCCIÓN

“El trabajo más allá de los 50. Dificultades y Posibilidades” se inscribe en el proyecto de colaboración del Libro Blanco sobre la Prolongación de la Vida Activa en la Comunidad de Madrid, promovido por la Confederación Española de Organizaciones de Mayores (**CEOMA**) y que ha contado con la colaboración y el apoyo de la Comunidad de Madrid a través de la Dirección General de Empleo de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración.

En línea con los antes realizados, -en especial el que sirvió de base al proyecto general, “El trabajo más allá de los 50. Estudio básico” y los Estudios de Opinión dirigidos a directores de recursos humanos, líderes de opinión y agencias de empleo y consultores de selección de personal- éste trabajo analiza y sintetiza las principales dificultades u obstáculos con que topa el trabajador de más edad para continuar su vida laboral activa. Para ello se estudian cuatro marcos de referencia: (1) el marco normativo vigente, tanto laboral como de Seguridad Social; (2) el marco convencional que resulta de la negociación colectiva entre Organizaciones Empresariales y Sindicales; (3) el estado de opinión de los agentes que participan directamente en la gestión de recursos humanos; y (4) las prácticas organizativas y de Dirección de Empresas. A partir de aquí se han elaborado las conclusiones pertinentes de ámbito general en forma de directrices, criterios o guías de conducta del pensamiento y de la acción. Y, en un ámbito más concreto, se recoge un repertorio de sugerencias que podrían incorporarse a los planes de acción que la Comunidad de Madrid desarrolla en el ámbito de sus competencias.

Todo ello siguiendo el hilo rector de este proyecto compartido, de crear un mercado de trabajo para todos, socialmente solidario y económicamente útil, en el que la persona pueda desarrollar en interés propio y general, su actividad laboral en igualdad de oportunidades de empleo y condiciones. Aunque los tiempos no son fáciles, no debemos perder de vista los objetivos cualitativos últimos. Las dificultades de hoy no deben difuminar el paisaje de oportunidades de mañana.

CAPITULO I

MARCO NORMATIVO

INTRODUCCIÓN

El Trabajo de los Mayores se inserta en un marco jurídico que hace referencia, en primer lugar, a los derechos fundamentales, que no son principios de naturaleza moral o abstracta, sino normas de aplicación y exigencia directa, y que configuran el orden Jurídico General. Así, el principio de igualdad y, su otra cara, de no discriminación y el derecho al trabajo son el telón de fondo del Trabajo de los Mayores. A partir de aquí es la norma de rango legal la que desarrolla el orden laboral y de Seguridad Social concreto. En este capítulo se presenta el esquema de normas vigentes en materia laboral, de empleo, de formación para el empleo y de seguridad social. Así como, en un caso concreto, de notoria importancia para nuestro propósito, la doctrina interpretativa del Tribunal Supremo.

1. NORMAS FUNDAMENTALES

1.1. El principio de igualdad

Es uno de los grandes principios reconocidos en los tratados Internacionales y constituido en derecho fundamental en la Constitución Española.

Es bien conocida la formulación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948, artículo 1): *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"*.

El principio aparece también en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966, artículo 26); en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (Consejo de Europa, 1950, artículo 14 y Protocolo 12); el Tratado de la Unión Europea (versión actualizada de 23.4.08, artículo 6) que a su vez se remite a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Estrasburgo, 12.12.07, artículo 21).

La Constitución Española (1978) lo reconoce cumplidamente, tanto por su remisión a los Tratados Internacionales (artículo 10.2) como por su afirmación expresa y contundente (artículos 1.1, 9.2 y 14).

1.2. La no discriminación por circunstancias personales y sociales, entre ellas la edad, en materia de empleo y ocupación, es un corolario del principio de igualdad, también formalmente reconocido. Trata del mismo el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958). La no discriminación por edad la desarrolla con detalle una disposición excelente, aunque no tenga fuerza vinculante, la Recomendación nº 162 de la misma Organización Internacional del Trabajo (1980).

La disposición europea que trata expresamente de la edad es la Directiva Comunitaria 2000/78 que reconoce -como no podía ser menos- tal derecho, pero que, como todo en los usos comunitarios, deja una rendija a la diferenciación por edad. El artículo 6.1 de esta norma permite a los Estados miembros que puedan

regular diferencias de trato siempre que estén justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. Se citan -a título de ejemplo- como fines legítimos los correspondientes a políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional.

1.3. El derecho al trabajo

La igualdad, o no discriminación, en el empleo y la ocupación, debe completarse con el reconocimiento del derecho al trabajo, que también tiene rango de derecho fundamental.

Así figura en la Declaración Universal de los Derechos Humanos ya citada (artículo 23); en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 15); y en la Constitución Española (artículo 35.1, en la sección de Derechos y deberes de los ciudadanos, no en la de Derechos fundamentales y Libertades públicas).

2. NORMAS LABORALES DE RANGO LEGAL

2.1. Que conceptúan como no discriminatorias determinadas diferencias.

Por la rendija del artículo 6.1. de la Directiva 2000/78, han penetrado algunas normas legales. El Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 62/2003 afirma que los trabajadores tienen como derecho laboral básico el de "no ser discriminados directa o indirectamente (...) por razones de (...) edad dentro de los límites marcados por esta ley (artículo 4.2.c). Y aquí aparece, tras la tacha de nulidad de cualquier pacto o acción discriminatoria (artículo 17.1), que, "podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente" (artículo 17.2) y "el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo (...) de otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo (...)" (artículo 17.3). En esta línea la ley, por razones de protección, prohíbe la admisión al trabajo de los menores de 16 años (artículo 6.1, Estatuto de los Trabajadores). También el legislador pretendió excluir a los Mayores de 69 años (Disposición Adicional 5ª del texto aprobado el 10.3.80), pero el Tribunal Constitucional lo declaró inconstitucional (Sentencia 22/1981).

2.2. La habilitación a la negociación colectiva para regular el cese de la relación al alcanzar el trabajador la edad de jubilación ("jubilación forzosa")

El Tribunal Constitucional declaró abierta esta posibilidad en el marco de una política de empleo y siempre que se garanticen los derechos del Trabajador a la Pensión. Tras una azarosa historia en su aplicación, debida a la derogación de la disposición habilitante (por Real Decreto de Ley 5/2001), que dio lugar a una situación confusa con resoluciones judiciales contradictorias, resuelta finalmente por el Tribunal Supremo que consideró nulas las cláusulas pactadas sin la cobertura legal (Sentencia 9.3.04), las partes sociales acordaron la rehabilitación de dicha cláusula que el Gobierno formalizó en la Ley 14/2005 (típico ejemplo de legislación "concordada") y hoy Disposición Adicional 10ª, Estatuto de los Trabajadores. La norma exige como contrapartida a la jubilación "forzosa", "que la medida se vincule

a objetivos coherentes de políticas de empleo expresadas en el mismo convenio colectivo tales como la mejora de la estabilidad del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo, haber alcanzado la edad ordinaria de Jubilación y cumplir con los demás requisitos legales establecidos en el sistema de Seguridad Social para tener derecho a la Pensión de Jubilación Contributiva”.

Esta norma ha pasado en principio el test del Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Europeas (Sentencia 16.10.07). En el fondo, sin embargo, la cuestión sigue abierta porque la disposición citada ha realizado una transformación de enorme calado: la Jubilación ha pasado de ser un derecho individual del trabajador a un derecho colectivo de las organizaciones representativas. La Doctrina del Tribunal Supremo sobre esta materia es la que sigue.

- Síntesis de la doctrina

“La enumeración que hace la norma sobre las medidas de política de empleo no es cerrada, sino simplemente ejemplificativa, de manera que la expresión referida a la vinculación entre la jubilación y la política de empleo, no ha de entenderse limitada a la ocupación de la vacante dejada por el cesado, sino que ha de serlo en el sentido más amplio de mantenimiento o mejora del empleo, que se concreta en los tres apartados de estabilidad en el empleo, sostenimiento del empleo e incremento de la calidad del empleo. Es necesario que en el texto convencional y en el acto del despido se haga una referencia expresa a la vinculación entre el cese por edad y las medidas de empleo” (Sentencia del Tribunal Supremo 22.11.08).

Una posterior Sentencia del Tribunal Supremo añade: “No basta para cumplir estos objetivos (de política de empleo que establece la Disposición Adicional 10ª, Estatuto de los Trabajadores) la previsión de que se procederá a la cobertura de la vacante producida por el cese del trabajador jubilado, pues con ello no se mejora, ni se aumenta el empleo, sino que simplemente se sustituyen unos trabajadores por otros, posiblemente con una reducción del coste final para el empleador” (del Tribunal Supremo 14.10.09).

- Desarrollo interpretativo

(1) Estabilidad en el empleo: conversión de contratos temporales en indefinidos.

(2) Sostenimiento del empleo: contratación de nuevos trabajadores.

(3) Incremento de la calidad del empleo: medidas de variada naturaleza, tal como promoción profesional, conciliación de la vida familiar y laboral, implantación de innovaciones tecnológicas, etc., que repercutan en bondad del empleo.

(4) Vinculación entre el cese y las medidas: no basta con la concreción de cualquier objetivo de los que la norma enumera, ni tampoco es suficiente que se haga una mera reproducción de su abstracta expresión legal, sin una concreta especificación alejada de hueca retórica. Entre el sacrificio (individual) que comporta el cese forzoso y la explicitada contrapartida (colectiva) de una beneficiosa política de empleo, ha de mediar un razonable y proporcionado equilibrio justificativo.

- (5) Referencia expresa en el texto del convenio: las medidas deben estar expresamente referidas en el texto del convenio, sin que quepa una justificación "ad extra" de ellas. Debe haber un expreso enlace entre cese y metas explicitadas, siempre de forma inequívoca, sea en la cláusula que dispone la extinción del contrato o en otro precepto.

2.3. El peso de la edad en la relación laboral

La edad, siempre de forma indirecta, aparece en la normativa básica de la relación laboral:

- La promoción económica en función del trabajo desarrollado, antes complemento por antigüedad, ahora lo que las partes acuerden en la negociación colectiva (artículo 25.1, Estatuto de los Trabajadores)
- La antigüedad como criterio a aplicar en el régimen de ascensos (artículo 24.1, Estatuto de los Trabajadores)
- Los años de servicio como criterio multiplicador del salario para el cálculo de la indemnización por despido (artículos 51.8, 53.1.b) y 56.1.a), Estatuto de los Trabajadores)
- La adecuación del trabajo a la persona como obligación empresarial (artículo 36.5, Estatuto de los Trabajadores, artículos 15.1.d) y 25.1, Ley de Prevención Riesgos Laborales y 123.1, Ley General de la Seguridad Social)
- La ineptitud sobrevenida del trabajador o su falta de adaptación a las modificaciones técnicas, como causa del despido objetivo (artículos 52.a) y b), Estatuto de los Trabajadores).

2.4. Las normas de empleo

- "Son objetivos generales de la política de empleo: (1) Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2, Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17, Estatuto de los Trabajadores (...) (4) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración Mayores de 45 años" (artículo 9, Ley 56/2003)
- En desarrollo de estas Políticas de Empleo y, como medidas de acción positiva respecto a los Mayores, están en vigor:
 - (1) La contratación de Mayores de 45 años para el fomento de la contratación indefinida, también llamado contrato de 33 días (indemnización por año de servicio en caso de despido objetivo declarado improcedente (Disposición Adicional 1ª, Ley 12/2001)
 - (2) La contratación de Mayores de 52 años beneficiarios de prestación por desempleo, compatible parcialmente con el subsidio por desempleo y con bonificaciones en la cuota de Seguridad Social (Disposición Adicional 5ª, Ley 45/2002)

(3) El Programa de Fomento del Empleo para 2010 establece para contrataciones indefinidas (Ley 43/2006, modelo Ley 27/2009):

- ✓ Mayores de 45 años, bonificación de 1.200 euros al año en las cuotas de empresa a la Seguridad Social durante toda la vida del contrato (artículo 2.1.d))
- ✓ Con 59 ó más años y con una antigüedad en la empresa mínima de cuatro años, bonificación del 40% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante un año (Disposición Adicional 4ª, Ley 26/2009)
- ✓ Con 60 ó más años y con una antigüedad en la empresa mínima de cinco años, bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencia comunes, que se incrementa en un 10% anual hasta el 100% (artículo 4.1)

2.5. Las normas de Formación para el empleo

- Es una finalidad de la Ley: "la oferta de formación sostenida con fondos públicos favorecerá la formación a lo largo de toda la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales" (artículo 1.2, Ley Orgánica 5/2002)
- "La formación profesional estará orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida" (artículo 2.3, Ley Orgánica 5/2002)
- En el ámbito específico de la formación profesional continua dirigida a los trabajadores ocupados, se considera como uno de los colectivos prioritarios el de Mayores de 45 años (artículo 5, Real Decreto 1046/2003)

3. NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1. Jubilación

Es un derecho del trabajador a cesar totalmente en las actividades laborales accediendo a una Pensión de Jubilación. La pensión completa, es decir el 100 % de la base reguladora, se obtiene con 35 años de cotización y 65 años de edad. La base reguladora resulta de la media de cotizaciones de los últimos 180 meses cotizados, actualizados por el IPC los 156 primeros y por su valor nominal los 24 últimos. Con 15 años de cotización sin tener en cuenta la parte proporcional de pagas extras, la mínima establecida, el porcentaje de pensión es del 50%. La edad de 65 años podrá reducirse por Real Decreto en actividades penosas y/o peligrosas y en personas con discapacidad (> 45%), siempre con edad no inferior a 52 años (artículos 160 a 165, Ley General de la Seguridad Social).

3.2. Jubilación anticipada

- Concepto

Jubilación antes de la edad correspondiente a la pensión completa con pensión reducida.

- Supuestos

- ✓ Afecta a los trabajadores que reúnan, además de los requisitos generales, los siguientes:

- a) Tener cumplidos 60 años.
- b) Haber tenido condición de mutualista el 1 de enero de 1967.

Pensión reducida en un 8%, sobre la que le correspondería de tener 65 años, por cada año o fracción de anticipación.

- ✓ Además de los requisitos anteriores, los siguientes:

- c) Tener reconocidos más de 30 años de cotización
- d) Haber cesado en el trabajo por causa no imputable a su voluntad.

Pensión reducida por año de anticipación en un 7,5% si la cotización está entre 31 y 34 años, 7% entre 35 y 37, 6,5% entre 38 y 39 y 6% si 40 o más.

- ✓ Otro supuesto:

- a) Tener cumplidos 61 años de edad real sin coeficientes reductores.
- b) Estar inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo al menos con seis meses de antelación a la solicitud de jubilación.
- c) Tener reconocido un período mínimo de cotización efectiva de 30 años sin contar las pagas extras.
- d) Haber cesado en el trabajo por causa no imputable a su voluntad.

Los requisitos c) y d) no serán exigibles si la empresa por convenio colectivo ha abonado en los dos años anteriores una cantidad no inferior a la suma de la prestación por desempleo y a la cuota del convenio especial.

Pensión reducida en un 7,5% entre 30 y 34 años de cotización, 7% entre 35 y 37, 6,5% entre 38 y 39 y 6% entre 40 o más.

(Artículo 161.bis y Disposición Transitoria 3ª, Ley General de la Seguridad Social)

3.3. Jubilación parcial

- Concepto

Situación de jubilación parcial con reducción de entre el 25 y el 75% de la jornada y del salario ordinarios, o del 85% si se contrata un relevista a jornada completa y por tiempo indefinido.

- Requisitos

- ✓ Reunir las condiciones exigidas para la jubilación contributiva

- ✓ 60 años, de edad física o de jubilación, cumplidos, en caso de haber estado de alta en el Mutualismo Laboral antes del 1 de enero de 1967, o 61 años en los demás casos.
 - ✓ Antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores.
 - ✓ Si la edad real es inferior a 65 años, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador desempleado o con contrato de duración determinada con la empresa, con una jornada no inferior a la dejada vacante por el Jubilado Parcial.
 - ✓ Acreditar un período de cotización mínimo de 30 años sin parte proporcional de pagas extras
- Pensión

Calculada de acuerdo con los años de cotización y las reglas generales y reducida en el porcentaje de reducción de jornada, y sin la aplicación del coeficiente adicional del 2% a que se refiere el artículo 163.2 - Ley General de la Seguridad Social, y de los coeficientes reductores de la Jubilación anticipada (epígrafe 2).

El trabajador Jubilado parcial podrá pasar a Jubilación plena, ordinaria o anticipada, de acuerdo con las modalidades legalmente previstas, completándose hasta el cien % las bases de cotización del período a tiempo parcial siempre que se hubiese concertado simultáneamente un contrato de relevo (subepígrafe 3.2.c).

(Artículo 12.1 y 6 - Ley Estatutos Trabajadores; artículo 166 - Ley General de la Seguridad Social; Real Decreto 1131/2002).

3.4. Jubilación flexible

- Concepto

Paso de una situación de jubilación completa a la de jubilación parcial (en los términos resumidos en el epígrafe 4 en cuanto a la duración de la jornada a tiempo parcial y a la reducción de la Pensión de Jubilación).

- Mejora de la pensión

Las cotizaciones hechas en esta situación computarán tras el cese en el trabajo para el cálculo de la nueva pensión, manteniéndose en todo caso como mínimo el importe reconocido anteriormente.

(Artículo 12.1 y 6 - Ley Estatutos Trabajadores)

3.5. Jubilación diferida

- Concepto

Acceso a la situación de Jubilación a una edad superior a 65 años, reales o equivalentes por bonificaciones.

- Mejora de la pensión

En un 2% adicional por cada año completo de cotización desde el cumplimiento de los 65 años siempre que en dicho momento se hayan acreditado 35 años de cotización o 3% con 40 años de cotización (si alcanza el tope máximo de pensión, el exceso se percibe una vez al año).

(Artículo 163.2 – Ley General de la Seguridad Social)

- Exención de cuotas

Con 65 o más años de edad, contrato indefinido y al menos 35 años cotizados, quedan exentos de cotizar por contingencias comunes, salvo por Incapacidad Temporal derivada de las mismas.

(Artículo 112 bis – Ley General de la Seguridad Social)

3.6. Jubilación anticipada especial

- Concepto

Jubilación a los 64 años en las mismas condiciones que a los 65 en caso de sustitución del Jubilado por otro trabajador desempleado con contrato de al menos un año de duración y a jornada completa.

(Disposición final cuarta de la Ley General de la Seguridad Social, desarrollada por Real Decreto 1194/1985, de 17.7 (Boletín Oficial del Estado 20.7.85))

NOTAS A DESTACAR

A pesar de la aparente fortaleza protectora de los derechos fundamentales, en la normativa vigente se ha introducido un elemento perturbador, que devalúa el orden original, y que constituye una verdadera discriminación legal por razón de edad. En efecto, por la brecha abierta por la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, con el visto bueno del Tribunal Constitucional y del Tribunal Justicia de las Comunidades Europeas, se ha colado una desigualdad odiosa, de difícil justificación desde una perspectiva general. Está apuntando una doctrina del Tribunal Supremo que puede, de consolidarse, establecer algunos límites a los excesos de aplicación práctica.

CAPITULO II

MARCO CONVENCIONAL Y CONTRACTUAL

INTRODUCCIÓN

El Capítulo que sigue tiene por objeto recopilar las cláusulas que afectan al trabajador de edad en la negociación colectiva. Para ello, además de examinar brevemente el contenido del AENC 2010-2012, se ha hecho un análisis de una muestra representativa de convenios colectivos: los cuarenta y cuatro de ámbito sectorial publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid en el último cuatrienio. Se repasan las cláusulas de complemento por antigüedad, las referidas a las distintas modalidades de jubilación -parcial, anticipada y diferida- y, en especial, las cláusulas de extinción o cese contractual forzoso por alcanzar la edad de jubilación, siguiendo la habilitación de la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores.

La prejubilación merece un apartado especial, pese a que se trata de una práctica opaca de la que se desconoce su verdadero peso.

1. LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD EN EL AENC 2010-2012

El ejemplo más expresivo de la consideración de la edad en el empleo en la empresa, aparece en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 de fecha 9 de febrero de 2010 (Boletín Oficial del Estado 22.2.10), suscrito por las "cúpulas" sindicales y empresariales más representativas.

El Acuerdo propugna expresamente el fomento de la contratación de jóvenes y el "rejuvenecimiento" de la plantilla aconsejando el uso de la jubilación anticipada parcial (ver Epígrafe e) y g), Capítulo I). Y de consuno invita a la introducción de cláusulas de extinción de la relación laboral por razón de edad (en el mismo Epígrafe g), citado). Además, más adelante, aprovecha para indicar que la jubilación es un medio útil en la gestión de las reestructuraciones (ver Epígrafe Procesos de reestructuración, Capítulo IV).

La claridad de la intención no admite interpretaciones. La representación máxima de los agentes sociales sigue el camino ya conocido de la discriminación por edad y parte de un supuesto no acreditado y causa de conflicto entre generaciones: la ocupación del empleo de los Mayores por los jóvenes.

2. LA MAYOR EDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. Introducción

Conocido el marco legal que afecta a los trabajadores de más edad, en especial en lo que se refiere el Acuerdo Marco a la Jubilación, es necesario indagar como desarrollan esta materia los convenios colectivos, que son, tras la norma legal, la segunda fuente de derecho de la relación laboral y la que trata en particular de su dimensión colectiva.

La estructura de la negociación colectiva ordinaria, referida principalmente al ámbito funcional de los convenios, es objeto de debate permanente, y uno de los objetivos eternos de la reforma laboral. La distinción básica está entre convenios sectoriales -que a su vez pueden ser de ámbito nacional, de comunidad autónoma o incluso de nivel inferior- y convenios empresariales. Aquellos afectan especialmente a las PYMES. La pequeña empresa se acoge mayoritariamente al convenio sectorial. Y dentro de éste al de ámbito inferior que es el que regula directamente las condiciones laborales básicas.

Se ha optado, en consecuencia con lo dicho, por analizar una muestra representativa de los convenios sectoriales de la Comunidad de Madrid Y en concreto de los 44 publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid entre el 24 de abril de 2006 y el 28 de enero de 2010, que cubren un período de tres años y nueve meses. Todos ellos bajo la vigencia de la última disposición relevante en materia de edad: la posibilidad de pactar la jubilación forzosa en el convenio (Ley 14/2005, hoy Disposición Adicional 10ª, Estatuto de los Trabajadores).

Se han analizado las cláusulas relativas al complemento de antigüedad, por su influencia en el coste salarial, el tratamiento de la jubilación anticipada y de la diferida y, en especial, el tratamiento de la jubilación forzosa. Nada dicen los convenios examinados de la prejubilación.

2.2. Cláusulas relativas a la antigüedad

Como es sabido, el complemento por antigüedad -ligado por tanto a la edad- es objeto de polémica. Desde una perspectiva economicista es un coste debido a una circunstancia personal, sin relación con el rendimiento y los resultados, e improductivo en consecuencia. Desde otra visión, es una contrapartida justificada por la mayor experiencia, conocimiento y madurez que los años de trabajo y de edad física aportan a la empresa. Por fin, en línea con la desventaja principal que se le atribuye al trabajador de edad, el mayor coste, es uno de sus principales causantes (unido al incremento cuasi-automático de los salarios ligado al IPC, y a la conservación de derechos adquiridos históricos).

En la reforma laboral de 1994 la ley dio un paso atrás en este asunto y dejó a la negociación colectiva la regulación de la promoción económica en función de la antigüedad.

En el caso concreto -los cuarenta y cuatro convenios analizados- se dan tres tipos de situaciones:

- 1ª. Se mantiene la cláusula de una cantidad variable por tramos de antigüedad (trienios o quinquenios) en diecinueve convenios (43% del total)

2ª. Ha desaparecido aquella cláusula, consolidándose como complemento ad personam los importes devengados en su momento en doce convenios (27%)

3ª. No hacen mención al complemento por antigüedad, trece convenios (3%)

2.3. Jubilación anticipada

Es constante la alusión de los convenios a las posibilidades que ofrece el marco legal en esta materia. Generalmente para recomendar su aplicación. En la misma línea del AENC 2010-2012 que, recordémoslo, anima a la contratación de jóvenes y al rejuvenecimiento de la plantilla y a la utilización de la jubilación anticipada y de la forzosa como una contrapartida posible y como un medio "no traumático" de extinción contractual.

Pero, además de esta remisión a la ley, hay en once convenios (25% del total) cláusulas específicas para incentivar la jubilación anticipada mediante premios en metálico y en un caso en aumento del tiempo libre. Un solo convenio la desincentiva al exigir la sustitución.

Respecto a la anticipada a tiempo parcial hay dos convenios que la promueven haciéndola de obligada aceptación por la empresa. Pero uno de ellos además falsea la naturaleza de la institución sustituyendo el tiempo de trabajo que resta (15%) por un permiso retribuido.

2.4. Jubilación diferida

A diferencia de la jubilación ante-tempus, la jubilación diferida o retrasada más allá de la edad ordinaria, no la promueve o alienta ningún convenio. Solo indirectamente se puede entender favorecida esta posibilidad, en un caso, al reconocer lo obvio de la voluntariedad-, y en otro la necesidad de prolongar la relación hasta cubrir el período de carencia legal, también obvio porque así lo exige la ley. El caso más favorable reconoce la posibilidad de continuar hasta los 67 años si no se alcanza el 100% de la pensión.

2.5. Jubilación forzosa

La aplicación vía convencional de la jubilación forzosa establecida en la Ley 14/2005 que modificó la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los trabajadores, es el tema estrella de este repaso sobre el papel de la negociación colectiva en el trabajo de los trabajadores de más edad. Es un reflejo fiel de la consideración por parte de empresarios y de sindicatos, y de sus distintas estructuras organizativas, sobre el papel de los trabajadores de más edad en la empresa y en el conjunto social.

Porque, a despecho de las manifestaciones sobre el peso de la experiencia y sobre el sostenimiento y acrecentamiento del capital humano en la empresa, las empresas y los sindicatos utilizan con gran soltura las posibilidades de jubilación forzosa. Con fines diversos –amortización de puestos o sustitución por jóvenes más adaptables- siguiendo la recomendación del AENC 2010-2012, y de los anteriores AINC que vienen de 2003, empresas y sindicatos han encontrado en la jubilación forzosa un elemento de ajuste de plantilla (disminución o pérdida de tamaño), que, al parecer, cuenta con la anuencia de los afectados y de la sociedad en su conjunto.

- La cláusula de jubilación forzosa aparece en veinte de los convenios estudiados (45%). En los demás no se hace uso de la habilitación legal. No se observa ninguna tendencia significativa en cuanto a tipo de actividades

afectadas, ni en cuanto a fechas, dentro del universo de convenios, de negociación.

- Entre los que pactan la jubilación forzosa (o mejor dicho, la extinción de la relación laboral por cumplimiento de años que permita acceder a una pensión de jubilación), aparecen las siguientes concreciones:

(1) Contrapartidas pactadas en materia de empleo

- ✓ No figuran expresamente en el texto en cuatro convenios.
- ✓ Las contrapartidas son de naturaleza genérica o abstracta en cinco casos:
 - Se aconsejan acuerdos a favor del contrato fijo.
 - Se fija un tope general a los contratos eventuales o un mínimo de empleo fijo (2).
 - Se fomenta la contratación de jóvenes.
 - Se asigna una vida máxima de un año a los contratos temporales.
- ✓ Las contrapartidas son de naturaleza concreta en once casos:
 - Obligan a cubrir necesariamente la vacante, o contratar alguien nuevo (5).
 - Añaden a la anterior, otras posibilidades alternativas: mantener el nivel de empleo o convertir contratos temporales en indefinidos (5) (uno de ellos obliga a entregar copia del nuevo contrato al jubilado).
 - Mejoras en el empleo sin nuevas contrataciones: en los contratos de fijo de obra y de formación y en la prevención de riesgos laborales (1).

(2) Ocho convenios de los veinte exigen además un nivel mínimo de base reguladora/pensión, superior al legal:

- ✓ Llegar al 80% (2).
- ✓ Llegar al 100% de la base reguladora/pensión (5) (con tope, en uno de ellos, en los 67 años)
- ✓ Recomienda a la empresa estudiar la solución si no se llega al 100% de la pensión (1)
- De los veinte convenios que regulan la jubilación forzosa, cuatro de ellos dejan a salvo la posibilidad de inaplicación de la cláusula en caso de pacto individual entre empresario y trabajador.
- Solo un convenio del total de 44 analizados reconoce expresamente la voluntariedad de la jubilación.

- Comentario adicional:

Llama la atención del analista la gran variedad de formas de regular los requisitos que la ley exige para la aplicación de la cláusula convencional. En un extremo, de mínimas exigencias, se sitúan cuatro convenios que se han olvidado de establecer algún requisito en materia de política de empleo. En el extremo contrario hay dos convenios que acumulan tres tipos de exigencias:

- (1) La posible exclusión, por pacto individual, de la aplicación de la cláusula de jubilación forzosa.
- (2) La exigencia de un nivel de pensión mínimo (del 80 a 100% de la base reguladora), y
- (3) Los compromisos concretos en materia de empleo.

- Desde la perspectiva del cumplimiento de los requisitos legales tal como han sido interpretados por el Tribunal Supremo la situación sería:

- (1) Los convenios sin contrapartidas no superarían la exigencia normativa (4).
- (2) Los convenios con contrapartidas tácitas y vagas, sin conexión directa con la cláusula de jubilación, tampoco superarían la prueba (5).
- (3) Los convenios con contrapartidas concretas podrían superar los requisitos, tal como los viene interpretando el Tribunal Supremo, siempre que no se limitasen a la mera sustitución o cobertura de la vacante (11).

- Líneas de reforma:

- (1) Derogar la norma vigente que habilita a la negociación colectiva a la jubilación forzosa (Disposición Adicional 10ª, Estatuto de los Trabajadores).
- (2) Endurecer los requisitos o contrapartidas al cese del mayor en la línea seguida por el Tribunal Supremo.
- (3) Ejercer estrictamente el control de legalidad que corresponde a la Autoridad Laboral (artículo 90.5, Estatuto de los Trabajadores y 161 y ss, Ley de Procedimiento Laboral).

3. LA PREJUBILACIÓN

3.1. Las Notas Esenciales de la situación de prejubilación son:

- Cese definitivo en el trabajo por cuenta ajena.
- A partir de la edad en que las posibilidades de recolocación son escasas y antes de la edad de jubilación anticipada u ordinaria.
- Mediante acuerdo, colectivo e individual, entre empresa y representación laboral o trabajador, formalizado por alguna de las causas legales de extinción del contrato (mutuo disenso, dimisión, despido o Expedientes Reguladores de Empleo. artículo 49, Estatuto de los Trabajadores). Las causas alegadas en el Expedientes Reguladores de Empleo son: obsolescencia técnica, dificultad de adaptación, disminución de la productividad y exceso de costes.
- Compensado mediante indemnización por cese, una prestación sustitutiva de parte del salario, y el abono de las cuotas futuras de Seguridad Social.
- Con participación de fondos públicos en caso de formalizarse por Expedientes Reguladores de Empleo (prestación por desempleo y cuotas de Seguridad Social), o íntegramente a cargo de la empresa (Planes de Prejubilación pactados, despidos individuales).
- No existe una regulación legal o convencional de la prejubilación. Se aplican las normas laborales de carácter general. Tiene unos antecedentes en las normas de reconversión industrial (Ley 27/1984 y Real Decreto 1990/1984) y de modernización y competitividad industrial (Ley 21/1992 y Real Decreto 825/1993), y en un programa de ayudas previas a la jubilación en empresas en crisis (Orden 5.10.1994).

3.2. De las notas anteriores se deducen múltiples efectos:

- En principio, el cese y la constitución de la situación son voluntarios, pero las condiciones sociales en que se produce permiten hablar con más propiedad, y ambigüedad, de voluntad forzada o condicionada. El Tribunal Supremo ha distinguido entre la formalización por Expedientes Reguladores de Empleo para asignarle a la extinción de la relación el carácter de forzosa, de las restantes formas.
- A la vista de esta primigenia voluntariedad, o pertenencia al ámbito de la autonomía de las partes negociadoras, la prejubilación ha pasado de ser una medida anticrisis, tal como apareció en los Planes de Reconversión Industrial, a ser una medida de ajuste ordinaria, incluida en el plan de empresa y compatible con cualquier situación económica.
- La intervención sindical ha sido decisiva para el desarrollo de esta institución y para imponer el criterio estricto de la edad, que no suele complementarse con otros criterios de interés empresarial, tal como el nivel profesional, el tipo de ocupación o la calificación profesional. Se ha constituido, por tanto, como un caso paradigmático de discriminación por razón de edad.
- De hecho, no se plantea como medida de fomento del empleo, que requeriría la no amortización del puesto de trabajo, sino como un medio de reducción de costes (el coste del prejubilado es inferior a su coste como

activo, en especial si hay fondos públicos por medio) o, en último extremo, más teórico que real, en un "rejuvenecimiento" de la plantilla que también supone menor coste.

- Por su propia naturaleza y complejidad, la prejubilación es propia de empresas grandes, con capacidad financiera y de gestión suficientes, pero no hay nada que impida su aplicación a cualquier tamaño de empresa que se dote de los medios, internos o externos, para la elaboración y aplicación del plan. El alto coste de la medida es disuasorio para el común de las PYMES.
- No parece haberse computado, hasta ahora, la pérdida de capital humano que representa el cese de los trabajadores de más edad y la necesidad de transmisión del conocimiento a los que se quedan, en especial el conocimiento implícito, no formalizado, que aparece en la literatura de la dirección empresarial como una de las principales ventajas competitivas de la empresa. Tampoco se suele evaluar el impacto del plan en los trabajadores que permanecen, en especial los de edades próximas a los prejubilados.
- En el contexto de la vida laboral, no deja de ser un período anómalo. Es un tiempo de espera, pero también una pasarela por la que transitar del salario a la pensión pública de jubilación. Desde una perspectiva social amplia y pese a las críticas que recibe, basadas en razones serias y bien fundadas, es una situación pacíficamente aceptada e impulsada por las empresas y los trabajadores y sus organizaciones representativas.

3.3. Hay una notable escasez de **datos cuantitativos**. Sin embargo, indagando entre los pocos disponibles hemos elaborado algunas indicaciones.

- Las edades de prejubilación van de los 50 a los 58 años. La edad media se sitúa entre los 53 y los 54 años. (En junio de 1999 hubo una propuesta de una gran empresa de telecomunicaciones de un plan a partir de los 42. Ante la actitud negativa del ministerio la propuesta se retiró).
- A la vista de los datos anteriores y de las edades en que según la ley se sitúan las jubilaciones anticipadas, la permanencia media en la situación de prejubilación estaría en torno a los 7 años (54 a 61).
- Las compensaciones pueden ser, como se ha dicho antes, de tres tipos:
 - (1) Indemnización con motivo de la extinción del contrato, que suele oscilar entre un año y dos del salario vigente, y que se percibe por una sola vez.
 - (2) Una prestación sustitutiva del salario que garantice una renta equivalente al 70 u 80% del último salario. Revalorizable o no según lo que se pacte y de duración determinada (hasta la edad -60/61 años- de jubilación anticipada, hasta la edad -65 años- de jubilación ordinaria, o por fin, de carácter vitalicio).
 - (3) El importe de las cuotas a la Seguridad Social para mantener la cotización en el sistema, bajo la modalidad de convenio especial (pago obligatorio para la empresa en caso de trabajadores de 55 años o más incluidos en Expedientes Reguladores de Empleo).
- Nadie conoce con precisión el número de prejubilados y su evolución. En 2003 el Ministerio lo situaba entre 60 y 70 mil al año. Si la permanencia

media es de 7 años y se mantiene ese flujo, el stock sería de 420 a 490 mil prejubilados.

Los despidos vía Expedientes Reguladores de Empleo, según datos oficiales, han sido:

<u>2000</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>
29.717	37.778	39.975	42.960	31.169	34.911	27.169	25.742	40.572	63.476

(Media anual = 37.347)

(Total = 373.469)

Hay que deducir, por tanto, que la vía del Expedientes Regulación de Empleo se utiliza poco (si la mitad de las extinciones por Expedientes Reguladores de Empleo fuesen prejubilaciones, éstas representarían entre un cuarto y un tercio del total).

Como en las cifras generales de despido las empresas huyen de los procedimientos administrativos y judiciales y buscan el acuerdo interno.

NOTAS A DESTACAR

La negociación colectiva se ha ocupado poco hasta ahora, por no decir nada, de los problemas de gestión en la empresa y, por tanto, de la gestión de la diversidad. En lo que se refiere al trabajo de los Mayores es un factor de primer orden en la aplicación de la discriminación por edad que las leyes vigentes están propiciando. Bajo el amparo de conceptos tan equívocos como el rejuvenecimiento de plantillas o el de ajuste o disminución de estructura, la negociación colectiva está contribuyendo a expulsar del mercado de trabajo a cohortes enteras de mayores de 50 años, e incluso en edad inferior. De esta manera se manifiestan, con toda soltura, las cúpulas empresariales y sindicales. La negociación sectorial en la Comunidad de Madrid presenta un panorama ciertamente confuso y manifiestamente criticable en cuanto al juicio de legalidad que merecen sus cláusulas de cese forzoso por alcanzar la edad de jubilación. La prejubilación es la práctica más odiosa por discriminatoria y tiene, en consecuencia, un contenido simbólico relevante, aunque afecta a un colectivo limitado.

CAPÍTULO III

LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS

INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos del **Libro Blanco sobre la Prolongación de la Vida Activa** era el de crear conocimiento sobre la realidad social, no limitarse a recopilar lo ya conocido por dicho o publicado. En esta línea se inscriben los tres estudios de opinión hasta ahora realizados. En este Capítulo se ha incorporado un resumen adaptado al caso de las principales conclusiones obtenidas en dos de ellos: el dirigido a responsables de recursos humanos de empresas de la Comunidad de Madrid y el referido a agencias de empleo y consultoras de selección de personal. No se analiza el estudio de los líderes de opinión porque sus conclusiones son prácticamente las mismas que las de las agencias de empleo y su inclusión sería redundante. En todo caso, pueden consultarse los estudios completos en la página de www.ceoma.org.

1. ESTUDIO DE OPINIÓN DIRIGIDO A LOS RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID SOBRE SITUACIÓN ACTUAL Y MEDIDAS POSIBLES PARA LOS TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS (50+)

CEOMA y Fundación **ADECCO**, en el marco del Libro Blanco sobre la Prolongación de la Vida Activa

(Encuesta con 28 preguntas. Se han recogido 47 encuestas válidas)

(2º semestre de 2007)

1.1. Principales inconvenientes percibidos. 50+

	<u>%</u>
1ª. <u>Falta de capacidad de adaptación</u> , que se expresa en la resistencia y en las dificultades para la movilidad funcional y geográfica	42
2ª. <u>Pérdida de capacidad</u> de trabajo, tanto física como intelectual, por formación inadecuada	22
3ª. <u>Mayores costes</u> ligados a la antigüedad/edad, concretados en el nivel salarial y en la indemnización por despido	19

Los datos anteriores merecen algún comentario. La dificultad más relevante hay que ponerla en relación también con la segunda. Los trabajadores de más edad no se han beneficiado tanto como los jóvenes de la "revolución" educativa y sanitaria. Tienen, por tanto, más dificultades para mantener la capacidad para el trabajo. Pero en el fondo lo que cuenta es la persona, no la cohorte de edad a la que pertenece. En todo caso, lo que ponen de manifiesto las causas primera y segunda es que el colectivo laboral no es nada homogéneo, ni conviene que lo sea. Que en la empresa deben convivir grupos diferenciados tal como conviven en la sociedad, que todos tienen su papel, que la diversidad es enriquecedora. Y que son

necesarias medidas de conciliación de todo tipo que permitan integrar en la actividad económica a todos.

Respecto a los mayores costes es necesario plantearse el verdadero valor de la experiencia y de la confianza. Porque si valen conviene retribuirlos. Y si no son necesarios porque se da más valor a la espontaneidad y a la viveza, conviene adaptar la estructura y el nivel retributivo en esta dirección. De los estudios hechos se deduce que el efecto de la edad es positivo para el salario, pero pierde intensidad, ganándola la experiencia profesional (medida por la antigüedad en la empresa): en 1995 un año de antigüedad equivalía a un 1% del salario, en 2006 equivalía al 1,8% (ver Subepígrafe 2.2., Capítulo II).

1.2. Ventajas más valoradas

Presentan una mayor dispersión que los inconvenientes. Sin embargo, es posible hacer una agrupación en varios ámbitos.

	%
1ª. Mayor conocimiento, tanto del puesto de trabajo como de la empresa 26
2ª. Mayor experiencia, que hay que interpretar como mayor capacidad de resolver adecuadamente los problemas y de interpretar mejor las situaciones 24
3ª. Mayor madurez emocional, o equilibrio 18
4ª. Compromiso con la empresa 13

El comentario que nos sugieren es muy simple. Gran parte de las ventajas reconocidas van ligadas a la permanencia o continuidad en la relación de trabajo. Solo una, la tercera, se relaciona con la edad. Eso explica, en parte, por qué es tan difícil la recolocación de los trabajadores de más edad. Si la edad se considera como de escasa importancia para la mejora de la reputación ad extra de la empresa o para facilitar mejores relaciones y cooperación ad intra y solo se valora en relación con una experiencia profesional concreta, a la hora de contratar el peso de los inconvenientes de la edad es mayor que el de las ventajas.

1.3. Ocupación de los 50+

En general, no existen planes explícitos para los Mayores. Es decir, no se practica la gestión de la diversidad (la observación podría aplicarse en general a todos los grupos diferenciados).

Solo el 15% de las empresas afirma disponer de una política definida de prejubilaciones o de jubilaciones anticipadas. En todo caso, el número de prejubilaciones y de jubilaciones anticipadas en los últimos cinco años apenas alcanza el 2% del total de la plantilla.

En caso de reestructuración la mayoría opina que la edad es indiferente.

En cuanto al empleo, en los últimos cinco años el número de contratados mayores de 50 años ha supuesto el 2,3% del total de la plantilla. El 70% de las empresas prefiere o prioriza a la gente joven.

Ninguna de las empresas cuenta con estrategias o políticas definidas, escritas o no, para mejorar la empleabilidad de los Mayores de 50 años.

Resulta, en definitiva, que las empresas califican abrumadoramente como neutral o positiva su actitud hacia los Mayores. Pero esa actitud es solo voluntarista porque no va acompañada de medidas *ad hoc*.

1.4. Actitud hacia la jubilación

Menos de un tercio de las empresas están a favor de obligar a los trabajadores a jubilarse a determinada edad. La mayoría opina que tanto el trabajador como la empresa tienen que tener flexibilidad para tomar esa decisión.

Solo un 7% de las empresas afirman con rotundidad que los mayores de 50 años serían favorables a una propuesta de la empresa de prolongar su vida activa más allá de la edad ordinaria de jubilación.

La mayoría de las empresas considera que la edad de jubilación debe plantearse en el rango de 60-65 años. La edad media debería situarse en torno a los 62 años.

1.5. Opinión sobre las medidas de mejora de la empleabilidad aplicables

- 1ª. Incluir medidas pro-edad en la negociación colectiva (incluida la discriminación positiva).
- 2ª. Mejora de las condiciones de trabajo (esfuerzo, monotonía, presión).
- 3ª. Movilidad funcional a puestos adecuados.
- 4ª. Inclusión en equipos con jóvenes (equilibrio generacional).
- 5ª. Adaptación de la jornada-horario (flexibilidad y reducción).

1.6. Otras medidas a favor de la edad

- Incentivos a la contratación
- Formación a los mandos y directivos sobre las ventajas de los 50+
- Estudios comparativos sobre rendimiento y eficacia de los mayores
- Formación continua

2. ESTUDIO DE OPINIÓN DIRIGIDO A AGENCIAS DE EMPLEO Y CONSULTORAS DE SELECCIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA

CEOMA y ASEP, en el marco del Libro Blanco sobre la Prolongación de la Vida Activa

(Cuestionario a 15 empresas)

(25 de marzo de 2009)

2.1. Agencias de empleo y Mayores de 50 años

La población mayor de 50 años que no tiene empleo no utiliza como canal para buscarlo a las agencias de empleo (o no encuentran receptividad por parte de las agencias a su demanda).

Igualmente, las empresas no utilizan a estas agencias para buscar trabajadores de esta edad.

El canal para demandar y ofertar empleos para mayores de 50 años está fuera de las agencias.

2.2. Actividad de los Mayores

La razón principal de la menor tasa de actividad de los 50+ reside en que las personas que quedan en paro a esas edades tienen muchas dificultades para encontrar empleo.

En segundo lugar aparece como causa los estímulos y facilidades que las empresas dan para que estos trabajadores se prejubilén o se jubilen ante-tempus.

También aparece el hecho de que muchas personas de esa edad desean jubilarse cuanto antes.

2.3. Ventajas y desventajas de los 50+

Ventajas:

- 1ª. La mayor experiencia recibe una respuesta mayoritaria.
- 2ª. Más repartidas aparecen el conocimiento de la empresa y del puesto de trabajo, la madurez emocional y el compromiso con la empresa.

Desventajas:

- 1ª. El alto coste salarial ocupa un lugar preferente.
- 2ª. A continuación se citan el alto coste del despido y su resistencia al cambio.

Nota:

Conviene resaltar el contraste que se produce entre la alta valoración de la mayor experiencia y la escasa disposición a retribuir la suficientemente.

2.4. Prejubilación y jubilación

La mayoría de las agencias piensan que los 50+ que trabajan en empresas privadas desean prejubilarse con incentivos y beneficios importantes (esta opinión sobre las preferencias de los trabajadores coincide con otras encuestas nacionales -ASEP- y regionales -SHARE- de toda solvencia).

No obstante, una minoría alta opina que los trabajadores desean un marco en el que la gente se jubile cuando quiera, antes o después de los 65 años.

No se perciben preferencias de los trabajadores por retrasar la edad de jubilación ordinaria.

Las agencias afirman estar en contra de los planes de prejubilación o de jubilación anticipada.

La opinión de las agencias en cuanto a la jubilación es muy variada: voluntariedad garantizada, edad acordada individual o colectivamente, edad obligatoria. Se va, pues, de lo más liberal o lo más regulado.

En todo caso, de haber una edad de referencia para la jubilación las agencias se decantan por la actual de 65 años.

2.5. Paro y empleo

La gran mayoría (sólo hay un discordante) afirma que cuando un 50+ queda en situación de desempleo sus posibilidades de encontrar un nuevo empleo son pocas o muy pocas.

En cuanto a los factores más importantes para la recolocación figura en primer lugar sus relaciones sociales, seguida inmediatamente por sus conocimientos y habilidades laborales. Ni una sola agencia se refiere a los servicios públicos de empleo ni a los servicios privados. Coinciden las agencias otra vez con la opinión pública española.

La opinión sobre las medidas para la mejora de la empleabilidad en orden de mayor a menor mención, son:

- 1ª. Asignación de funciones concretas en las que puedan aprovechar mejor sus capacidades y situación.
- 2ª. Adaptación de la jornada-horario.
- 3ª. Aplicación de planes y programas de formación específica.

NOTAS A DESTACAR

Estos estudios ratifican las profundas contradicciones a que ésta sometido el trabajo de los mayores. Desde una perspectiva institucional, normativa y social de ámbito general todo se expresa en términos positivos: igualdad y no discriminación, consideración del valor laboral de la edad, respeto a la persona mayor. En la realidad del día a día a los mayores, y no tan mayores, se les empuja hacia la puerta de salida, a veces con violencia. Los actores principales de las relaciones laborales se mueven este filo constante entre los principios y las aplicaciones, las grandes palabras y la fea realidad.

CAPÍTULO IV

LA REALIDAD DE LA EMPRESA

INTRODUCCIÓN

En este Capítulo se esboza el panorama empresarial, describiendo dos aspectos de la realidad: la resistencia de la organización tradicional a las medidas conciliatorias, pese a la contundencia de las normas de igualdad, y los sistemas seguidos por el conjunto empresarial para hacer el ajuste, de las que resulta que los mayores son los candidatos prioritarios para el cese de actividad. En un plano más general se constata, y esta constatación proviene ya de los contenidos de la negociación colectiva y de la opinión de los responsables, que las empresas no practican la gestión de la diversidad. El tamaño de las empresas tampoco favorece una gestión adaptada a la diversidad, pese a la notable ventaja relativa de la Comunidad de Madrid, que concentra al 40 por ciento del empleo en centros de más de 250 trabajadores. El último apartado cita los principales aspectos de la gestión de recursos humanos que deben tenerse en cuenta para una gestión del trabajador de más edad.

1. DATOS BÁSICOS

En el análisis del trabajo de los mayores –y en cualquier otro estudio del mercado laboral- hay que referirse necesariamente a la empresa, porque constituye el principal demandante de trabajo. Los asalariados son más del 80% de la población ocupada. De esos asalariados corresponden al sector público, en España, el 19,79% y el resto al sector privado. Emplea pues la empresa privada el 66,65% de los ocupados (el resto lo constituyen los empresarios, 2.281,7). En la Comunidad de Madrid trabajan en el sector privado 2.463 personas.

Las empresas inscritas en la Seguridad Social en febrero 2010 (MTI) eran en España 1.258,0 y ocupaban a 13.105,7 trabajadores. A la Comunidad de Madrid corresponden 182,8 que representa el 14,5% del total. Las microempresas (hasta 9 trabajadores) son el 86,6% del total. Las PYMES (hasta 249) representan el 99,6% del total. Con 250 o más trabajadores hay 4.545 empresas que representan el 0,4% del total.

El panorama, visto desde la perspectiva del empleo, es distinto. Según la Encuesta de Coyuntura Laboral del MTI del 4º trimestre 2009 resulta:

Efectivos laborales según tamaño del centro (%)

	<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
1 – 10 trabajadores	18.9	28.8
11 – 50 trabajadores	20.0	24.8
51 – 250 trabajadores	20.4	21.2
> 250 trabajadores	40.7	27.2

Es decir, aunque sigue siendo cierto que las PYMES son las grandes creadoras de empleo, en la Comunidad de Madrid esta afirmación hay que empezar a ponerla en duda porque las empresas grandes ocupan ya los dos quintos del empleo total.

Respecto a los sectores de actividad los trabajadores se distribuyen de este modo (%)

	<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
Agrario		0.4
Industria	10.4	15.9
Construcción	8.0	8.6
Servicios	81.6	75.2

Así pues, los hechos diferenciales de la Comunidad de Madrid que merecen ser destacados respecto a las empresas y trabajadores, son:

- La alta tasa de salarización, de trabajadores dependientes (ver Anexo 1: 2. Activos...).
- La alta tasa de concentración del empleo en centros de 250 trabajadores o más.
- La alta tasa de trabajadores del sector Servicios.
- A lo que conviene añadir el valor del capital humano (ver Anexo 1: 6. Capital Humano).

2. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA

2.1. Panorama general

La gestión de la diversidad está llegando a la empresa con lentitud, sin tener en cuenta, por lo demás, las consecuencias, desconocidas a medio y largo plazo, de la situación económica actual. La vía de penetración de la diversidad ha sido, sin duda, la normativa igualitaria por razón de género que ha obligado a la organización a hacer un esfuerzo de adaptación. Sin embargo, en la mente del empresario y en las prácticas empresariales, la adaptación de condiciones de trabajo que requieren las medidas conciliatorias constituyen una especie de estado de excepción, que cuando se supere vuelva a la "normalidad". No ha calado la idea básica de que el cambio es el estado natural de las cosas. Esa visión estática de la organización, que proviene de la ya primitiva "organización científica del trabajo" tayloriana, ha atravesado incólume las etapas de industrialización y terciarización de la economía y la llegada de la digitalización. Basta citar dos datos para comprender el alcance de esa esclerosis. La tasa de trabajo a tiempo parcial, que es simplemente trabajar menos horas en el cómputo temporal que se tome hasta el año, es la mitad de la media europea, y afecta solo al 13,9% de los contratados (Encuesta de Población Activa, 4º trimestre 2009). Segundo elemento de reflexión, el ajuste laboral a la crisis, a diferencia también de cualquier otro país equiparable, se ha hecho mediante la extinción de contratos (temporales e indefinidos), sin cambios en las condiciones de trabajo de los supervivientes. La conclusión, por cierto nada nueva, es que en España es más fácil despedir que modificar la organización laboral interna. Conviene añadir para una mejor comprensión de la realidad laboral que el 80% de los despidos han seguido la vía del llamado despido "expres" con indemnización de 45 días por año, eludiendo la vía barata del despido objetivo o colectivo que requiere negociación interna y, en caso de desacuerdo, intervención de terceros dirimientes (jueces o autoridad laboral). Tal es la desconfianza del empleador hacia la representación laboral y hacia los

procedimientos formales. Vivimos de espaldas a la realidad. El legislador laboral y los sindicatos y organizaciones empresariales deberían replantearse seriamente estas disonancias.

2.2. El tamaño de las empresas

El menor tamaño de la empresa, y del centro de trabajo, constituye una dificultad añadida. Pero aquí se trata de una dificultad de origen natural, no social. En efecto, el 18,9% de efectivos laborales en microempresas de la Comunidad de Madrid, de las que más de la mitad tiene 1 ó 2 trabajadores, tienen pocas posibilidades de adaptación y menos, en todo caso, que una organización de mayor tamaño. Sin embargo, las características propias de la pequeña empresa le permiten también la adaptación. Lo que no se consigue por el camino técnico de los cambios organizativos, para lo que falta capacidad de gestión y medios financieros y materiales, se puede conseguir de un modo más informal mediante transacciones personales basadas en la colaboración y en el compromiso compartido. La pequeña empresa necesita asistencia directa para ayudarla a decidir las medidas apropiadas y su aplicación práctica.

Las grandes empresas deben entrar decididamente en la fase de la organización con orientación social, lo que siempre se ha predicado de la empresa humanista, y hacer efectiva la máxima de que las personas son nuestro verdadero capital. Porque de ser así pondrían en primer plano una verdadera conciliación, de naturaleza permanente y de ámbito general, que abarcase la diversidad de situaciones que se da en el conjunto social. Pero, mientras ese cambio de valores y de comportamientos no acaba de cuajar, es conveniente el desarrollo de iniciativas demostrativas y de incentivos positivos.

3. LA SITUACIÓN DE LOS MAYORES

En correspondencia con el panorama general citado, la gestión de la edad no ha entrado en la empresa. Así lo confirman los Estudios de Opinión realizados (ver Capítulo III). Del amplio repertorio de medidas de gestión adaptadas, citadas por la literatura sobre el trabajo de los mayores, conviene señalar las más relevantes.

3.1. Conservar la capacidad de trabajo

- Es necesario en primer lugar un sistema de evaluación de la capacidad en función de las necesidades de competencias previsibles, previo al plan de formación.
- Un plan de formación adaptado. El retorno de la inversión en formación de los Mayores está asegurado por la mayor probabilidad que tienen de seguir en la empresa. La formación permanente, en todo caso, es la única garantía de adaptación a los cambios en los trabajos.
- Centrarse siempre en las ventajas y minimizar los inconvenientes. Aprovechar al máximo la experiencia profesional, los conocimientos concretos, la madurez y el compromiso, en la asignación de funciones y la participación en equipos.
- Creación y desarrollo de programas de ayuda: salud preventiva, anti-estrés, rediseño de puestos de trabajo, consejo.

3.2. Apoyar la conciliación de la vida privada y laboral

- Mediante la ordenación flexible del tiempo de trabajo: reducción y nuevas formas de distribución.
- Mediante la movilidad funcional y profesional: cambio de puesto o de funciones, facilitar la transición a otros trabajos remunerados (autónomos, p.e.)
- Mediante el asesoramiento y la asistencia.
- Extendiendo el ámbito de autonomía personal.

3.3. Modalizar la gestión de recursos humanos

- Reclutamiento y selección que garantice la verdadera igualdad de oportunidades, integrando a los mayores (ver el Estudio de Opinión de Agencias de Empleo, en Epígrafe 2, Capítulo III).
- Condiciones de empleo y de trabajo que faciliten la calidad de vida laboral.
- Asignaciones y promociones que evalúen adecuadamente los factores de experiencia, compromiso, capital relacional.
- Sistema de compensaciones equilibrado, que premie los resultados y la sostenibilidad.
- Plan de desarrollo que mantenga las expectativas profesionales.
- Planes de ajuste no discriminatorios por edad.
- Formar y sensibilizar a los directivos y mandos en la gestión de la edad.
- Elaborar indicadores y sistemas de control para un seguimiento adecuado del equilibrio generacional y de la marcha de la productividad.

NOTAS A DESTACAR

La gestión de la edad es un aspecto inédito para la empresa. El cambio demográfico no ha suscitado todavía la preocupación empresarial. Estamos ante un enfoque a corto plazo. Habrá pues que empezar a sensibilizar al planeta empresarial desde instancias académicas y políticas más alejadas de la inercia del día de día.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

INTRODUCCIÓN

El Capítulo se divide en dos partes: las recomendaciones generales, o, si se quiere, en un terreno más teórico y académico, y las recomendaciones concretas dentro del ámbito de las competencias de la Comunidad de Madrid aquellas, a su vez, se dividen en dos partes: la profunda contradicción entre los principios aplicables al trabajo de los mayores, tal como se ponen de manifiesto no solo en las normas de derechos fundamentales sino en las directrices y recomendaciones de los organismos internacionales (véase a este propósito un resumen elemental en **"El Trabajo más allá de los 50. Estudio Básico"** en www.ceoma.org), y la discriminatoria realidad cotidiana, exacerbada en estos últimos años por la acuciante crisis económica. Las recomendaciones concretas dirigidas a la Comunidad de Madrid ocupan la segunda parte del Capítulo. Tienen un carácter de meras sugerencias y no pretenden agotar el repertorio de posibilidades.

1. UNA PROFUNDA CONTRADICCIÓN

1.1. Principios y prácticas

Hay una brecha profunda entre lo que dice la opinión ilustrada y los voceros de lo políticamente correcto y la realidad de la vida laboral de los trabajadores de edad.

En efecto, el principio de igualdad y de no discriminación por razón de edad se reconoce con rotundidad en el marco normativo y en los foros académicos. Incluso, más allá del ámbito formal e institucional, se afirma el respeto a la edad como una señal de identidad de una sociedad justa y solidaria. Y, en un plano menos elevado, se reconoce el conocimiento y la experiencia como el componente principal del capital humano, hasta tal punto que el perfil salarial de los trabajadores sugiere que la experiencia en el trabajo, vinculada a la edad, tiene aquí una prima tanto o más importante que la formación inicial ¹. El capital humano, en la sociedad del conocimiento, se le reconoce como el elemento constitutivo de la riqueza social. Según esta imagen, bienvenida sea la madurez porque en ella se cumplen nuestras expectativas como sociedad integrada y próspera.

Pero, por debajo de este brillo superficial, se descubre que hay otras realidades más turbias, que hay corrientes de fondo que condicionan la realidad social y laboral. La propia sociedad, en su conjunto, participa del paradigma de la consideración de la mayor edad como causa de pérdida de capacidad, de obsolescencia de conocimientos y de dificultades adaptativas. Figura que se contraponen a la del joven bien preparado y más capaz. Si a esta idea general se añade un enfoque empresarial y sindical orientado a corto plazo, -con los sindicatos dedicados a mejorar el nivel adquisitivo y las condiciones de trabajo de los ocupados y los empresarios a ajustar los costes vía empleo-, el panorama que resulta es lamentable para los trabajadores de edad, pero también desde una perspectiva general. El peso de la reestructuración -incluidos en este término todos los cambios organizativos y productivos con consecuencias en el empleo- cae sobre las espaldas de los trabajadores de edad. La influencia de esta corriente de fondo

¹ L. Tortella, "Para comprender la crisis" (Gadir - 2010)

ha llegado hasta el propio legislador que se mueve en una zona de nadie, entre impulsos contrarios. Así, si de un lado el Pacto de Toledo recomienda la prolongación de la vida activa, y así se ha legislado tímidamente, de otro lado se da carta de naturaleza a la jubilación forzosa vía convenio colectivo, o a las prejubilaciones financiadas en parte con fondos públicos.

En éste, y en otros aspectos de la vida social, el núcleo de la contradicción reside en la dificultad de coherencia los principios, que se remiten a un ámbito general y permanente, y las prácticas, que se adaptan a las necesidades particulares e inmediatas. La práctica actual se podría expresar de este modo: "el empleo es un bien, y la conservación del empleo de los mayores es beneficiosa para la persona y para la organización y el conjunto social, pero ahora lo prioritario es la supervivencia de la empresa. Si la expulsión de los mayores es una vía posible y útil para este fin debe aplicarse". Pues bien, este razonamiento necesita corregirse en dos aspectos:

- (1) Los principios deben mantenerse por encima de la coyuntura. El fin no justifica los medios. La expulsión del mercado de trabajo de los mayores no es un medio idóneo ni justo para soluciones de urgencia. En todo caso, deben aplicarse las tesis del "sacrificio compartido", que se refiere a quiénes y en qué medida deben contribuir a la salida de la crisis.
- (2) No puede seguirse el camino que resulte más cómodo de transitar, bien porque es socialmente más pacífico o porque cuenta con el acuerdo de la otra representación. No es así como deben enfocarse los problemas de la reestructuración. Las soluciones pacíficas y sencillas no son las más eficaces. No puede plantearse una reforma significativa sin enfrentarse a los intereses en juego y sin romper los equilibrios establecidos.

Así pues, el tratamiento peyorativo de los trabajadores de edad no es justo ni resuelve realmente el problema.

Los medios necesarios para empezar a acercar las prácticas a los principios, son:

- (1) Unas normas que desincentiven la salida prioritaria de los Mayores y que concreten los términos de la prohibición de discriminación peyorativa por razón de edad.
- (2) Un cambio del paradigma social sobre la capacidad de los mayores y de su comparación negativa con los jóvenes, mediante campañas de influencia en los líderes de opinión, los agentes sociales, los medios de comunicación.
- (3) Una atención permanente a las apariciones de la discriminación por razón de edad: estudios académicos, investigaciones sociales, líderes de opinión, medios de comunicación, procesos judiciales, trabajos de la inspección laboral.

1.2. La propensión al anticipo de la edad de jubilación

El panorama se complica además porque en las sociedades del sur de Europa está instalado el deseo de jubilarse cuanto antes. Así, el porcentaje de personas que lo desean es del 68% en España, 61% en Italia y 58% en Grecia frente al 31% en los Países Bajos, el 33% en Suiza y 43% en Suecia ². Lo que se atribuye en general al mayor nivel de vida y unos mayores ingresos, que posibilitan e incentivan a dejar de trabajar antes para disfrutar de tiempo libre.

² "The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE-2005)

Nueva contradicción, sobre las ya citadas, porque el cese en la actividad repercute en la autoestima del trabajador, aparte de sus efectos en la economía y sociedad globales. El que seamos líderes en la propensión a la jubilación temprana pone asimismo de manifiesto la existencia de un déficit en la calidad de vida laboral. Es evidente, que no se ha logrado una conciliación satisfactoria entre el trabajo y la vida personal, familiar y social. No se ha logrado que sean complementarias, como debieran serlo. Al dato anterior hay que añadir la influencia del estado de salud, que además interrelaciona con la satisfacción. Estar satisfecho con el trabajo reduce 14 puntos la probabilidad de querer cesar cuanto antes. El temor a estar limitado por un problema de salud aumenta en 15 puntos esta misma probabilidad. El tener pocas expectativas de desarrollo aumenta la probabilidad de cese en 9,6 puntos.

1.3. Actitud de los agentes sociales

A partir de lo dicho más arriba, hay que cambiar la actitud de los líderes y de las estructuras empresariales y sindicales. Poner a cuidar de los mayores, en la situación actual, a las organizaciones empresariales y sindicales es como confiar el gallinero al zorro. Proseguirá la labor de expulsión de la actividad de los mayores. Así se viene haciendo, hasta tal punto que hay sectores enteros en que no queda en activo ningún trabajador de 50 o más años. El ciclo vital se dividiría en tres fases: 25 años de maduración, 25 años de actividad y más de 30 años de contemplación. Menudo panorama. Tamaña perspectiva, nada utópica, sería la consecuencia de dejar a los agentes sociales el manejo libérrimo de la situación. Es necesaria, por tanto, la intervención del Estado. La legislación laboral es conveniente que sea concordada, pero el Estado no puede transigir en la defensa de los principios básicos de la vida económica y social.

Además, en la centralización del ajuste en los de más edad hay una desviación de la ratio legis en materia de regulación de empleo, que habla de la extinción de contratos de trabajo. La extinción, se entiende, que mejor contribuya a superar una situación económica negativa o a asegurar la viabilidad futura de la empresa. Lo que no va ligado a la edad sino a otras implicaciones.

El cambio de actitud de los agentes sociales respecto a los mayores, no se producirá por sí mismo. Ahora mismo, carecen de incentivos para hacerlo. Sería necesaria una acción sostenida del Estado, creando incentivos negativos al cese anticipado de la actividad laboral, y un cambio de las ideas sociales sobre la materia.

2. UN ENFOQUE INTEGRADO. EL CICLO DE VIDA

2.1. El ciclo de vida

Desde una perspectiva general y simplificadora, el ciclo de vida al que se tiende se compone de tres fases de duración equivalente. Los primeros 30 años son de maduración y de formación. Los 30 siguientes son de producción o de plena actividad. Y los 30 restantes son de contemplación. Es evidente que estas fases no son preclusivas y que se solapan e influyen mutuamente. La tendencia, en todo caso, debería ir en un sentido de mayor complementariedad y fusión. Vamos hacia una organización social, en general, y productiva o laboral, en particular, de geometría variable. Hace años se hablaba, en el mundo empresarial, de la organización "ad hoc" o adhocrática, adaptada permanentemente a la situación concreta. También se llamaba la organización contingente. Pues bien, las formas de

vida y de actividad también deben incorporar este principio de adaptación como elemento de supervivencia y de desarrollo. Este enfoque del ciclo vital y de sus fases, es especialmente apropiado para el estudio de la situación laboral de los Mayores.

2.2. Edad y formación para el empleo

- Las fases del proceso de educación-formación

- (1) La educación básica y general

Las consecuencias de que la formación sea un proceso continuo impide establecer fases preclusivas, aunque en el desarrollo normal de la vida formativa se presenten así. La educación básica tradicionalmente se asigna a la fase vital de escolar o de estudiante, la fase llamada de preparación para la vida adulta. Sin embargo, en algunos casos esta fase no se cumple porque las condiciones sociales no la hicieron posible en su momento. Estos casos no deben quedar excluidos del sistema. Es el ejemplo de las universidades de mayores que están permitiendo facilitar la reinserción de muchas personas en un entorno distinto al de su juventud y experiencia profesional. No olvidemos que estamos en el terreno de la cultura, que debe entenderse como la capacidad de comprender y de relacionarse con el mundo alrededor.

Esa acepción que hemos utilizado de la cultura pone de manifiesto que la educación básica y general no se termina nunca. Nunca estaremos suficientemente "escolarizados" porque el mundo cambia, y las creencias, las ideas, los saberes y las habilidades lo hacen también. Basta pensar en la internacionalización, en el papel de las técnicas, - especialmente las TIC-, en el cambio de la estructura social y económica.

Otro fenómeno que hay que tener en cuenta es la sucesiva ampliación del concepto de educación básica y general. Hasta hace poco consistía en una educación "primaria", la de leer y escribir. A estas alturas es obvio que para desenvolverse en la vida activa hacen falta muchas cosas más, tanto en el campo de las ciencias de la naturaleza y de la técnica, como en el de las ciencias sociales.

- (2) La formación especializada y profesional

En el proceso de educación-formación con vistas a la vida activa es necesaria la especialización, que puede alcanzar grados extremos de diferenciación, como ya se observa en los hospitales generales, los grandes despachos profesionales o cualquier otra organización compleja. No hay especialización sin partir de conocimientos generales y cuanto más amplios y asentados estén éstos más capacidad de especialización y de diversificación se mantiene. En la vida activa y en el armario de casa hay que tener cajones y perchas para poner las cosas.

En el sistema español, trasunto por lo demás de las sociedades tradicionales de nuestro entorno, se atribuye una importancia decisiva al título. Hasta tal punto que la llamada burbuja de la "titulitis", donde los títulos tienen un valor oficial muy superior al real, el título no solo es la llave de acceso a la profesión, y ahora al oficio o "familia" profesional, sino que "garantiza" formalmente la calidad de la actividad de que se ocupa. Tal consideración del título no es propia de los tiempos que corren. El profesional o el trabajador de cualquier nivel es lo que es su obra.

Respecto al cambio y la innovación, a estas alturas no hay que hacer gran esfuerzo para saber que obliga a una formación permanente o continua. Formación que incluye la noción de actualización y perfeccionamiento, que se refiere al propio trabajo o actividad concreta, pero también las de diversificación o multifuncionalidad y de reconversión, que hacen mención al cambio sustancial de conocimientos y de habilidades o incluso al cambio de profesión u oficio.

(3) La formación para el empleo

La formación profesional, en definitiva, tiene por objetivo último la ocupación de un puesto de trabajo concreto, que por tal se tiene la verdadera inserción profesional. Atañe, principalmente, por tanto, a los jóvenes, que aspiran a incorporarse a la cohorte laboral tras su período de estudiantes. Pero también afecta, y cada vez en mayor grado, a los trabajadores en riesgo de exclusión del planeta laboral por razones de falta de capacidad o de exceso de coste por pérdida de productividad, situación que puede afectar en especial a los mayores.

La formación para el empleo formalmente se divide en dos modalidades: formación para los parados con vistas a la inclusión, y formación para los empleados con vistas al mantenimiento de las capacidades y a la mejora de la empleabilidad. Es una formación continua, que se ocupa de la competencia profesional y de la empleabilidad pero también de la mejora de la productividad y competitividad de la empresa.

Pero, como se ha visto más arriba, las condiciones sociales, económicas y laborales no permiten atribuir a ninguna fase de la educación-formación el carácter de conclusa o acabada, porque todo está en cambio. No existe un estado natural de calma, no hay un depósito cerrado de conocimientos. Ahora y siempre el estado natural es de cambio.

■ Los tipos de formación

La formación, además de ser un proceso continuo, para toda la vida, es un proceso que está presente en todas las actividades personales. No se puede aislar la formación en las horas de aula o de estudio, como no se puede limitar el cuidado de la salud a tomarse unas pastillas. La formación está presente en las horas de clase, en las de trabajo, pero también en las de lectura o viaje, o en las de tertulia. Nuestras esquemáticas ideas al uso han hecho compartimentos estancos en la distribución del tiempo. Las vacaciones, los fines de semana, las bajas por enfermedad, los períodos de maternidad, se consideran tiempo perdido para la carrera laboral. No se piensa normalmente que una buena carrera laboral se enriquece con la experiencia de la vida familiar y social. Porque realmente nadie piensa en la persona como tal, como si la prestación laboral en horas de trabajo equivaliese a la de una máquina expendedora que funcionara con la moneda de la ficha de control.

(1) Formal

Es la que se mide en las encuestas y la que es objeto de subvenciones. En un sentido amplio comprende todas las acciones de formación organizadas y realizadas fuera del trabajo: cursos, seminarios, mesas, conferencias. Pueden responder a un plan general, -el de formación anual de la empresa-, o particular por ser debido a una necesidad concreta de ámbito individual o plural.

(2) No formal

Es un tipo de formación buscada, pero no organizada. En el fondo, comprende toda la llamada autoformación. La que la persona busca conscientemente fuera del trabajo por medio de lecturas u observaciones prácticas, y la que recibe y decide aprovechar con motivo del trabajo, en especial mediante experiencias nuevas con origen en la delegación de funciones, la oportunidad de cambiar de puesto o la participación en proyectos.

(3) Informal

Es la llamada formación difusa, no buscada a propósito. El ejemplo clásico de formación difusa se remite a la imitación de modelos, que no se limita a los años de la niñez, sino que abarca toda la vida. Pero también las referencias o mensajes de elogio o de crítica recibidos en el trabajo refuerzan el desempeño profesional y mejoran la motivación. La integración en un equipo influye asimismo en los valores y actitudes a seguir.

2.3. Trabajo y jubilación

La Jubilación no debería ser un hecho repentino. No debería pasarse de la producción a la contemplación de un día para otro. La persona debería tener oportunidad de contribuir al conjunto social más allá de la entrada en el estado de Jubilado. El problema podría plantearse en los siguientes términos bidireccionales: la jubilación debe prepararse antes de su llegada y la actividad laboral debe seguir siendo posible tras la jubilación. En este sentido está orientada la normativa sobre la flexibilidad y gradualidad de la jubilación. Las líneas directrices que pueden seguirse son los siguientes:

- La organización laboral debe acometer cambios más profundos, orientados a distintos balances entre tiempo de trabajo y tiempo libre, a la mejora de la conciliación de la vida laboral y privada y a la modulación del trabajo desde una perspectiva del ciclo laboral completo. Estamos hablando, en consecuencia, de flexibilidad del tiempo de trabajo en todas sus dimensiones y de trabajo a tiempo parcial. Con ello se facilitaría la alternancia entre distintas actividades y un mayor peso del tiempo libre en las fases finales del ciclo laboral.
- La transición entre trabajo y jubilación debe enfocarse como un proceso. En este sentido conviene desarrollar debidamente las modalidades de jubilación parcial flexible (de ida y vuelta) y diferida. Una prueba más de las actitudes oportunistas de los agentes sociales es la utilización de la jubilación parcial como una jubilación anticipada, configurando el tiempo de trabajo restante (ahora un mínimo legal del 25%) como una especie de permiso retribuido renunciando a la prestación debida por el trabajador. La jubilación diferida

debe incentivarse en mucho mayor grado que ahora. El balance de costes entre las distintas situaciones deja amplio margen para hacerlo.

- Deben ampliarse los escasos y residuales casos en que es posible la compatibilidad entre el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia y la pensión de jubilación, más allá del caso a tiempo parcial de los trabajadores laboralizados. No se trata de la suspensión de la prestación, que, en todo caso, es un caso anómalo por escaso, sino de la compatibilidad, por ejemplo, de la pensión con un máximo de horas de actividad en cómputo anual.

2.4. Nota adicional

Este enfoque del ciclo de vida desde la perspectiva de la persona como un todo, no desde la articulación social impuesta, es de universal aplicación, pero encaja como anillo al dedo con la consideración del trabajador de edad no solo como elemento activo, sino como depositario principal de la riqueza de la sociedad, tal como se patrocina en este trabajo. Porque antes y más allá que las medidas concretas a favor del colectivo de más edad, que también son necesarias, es imprescindible un enfoque general y humanista.

En resumen, la consideración de la persona como tal, y de su evolución vital en un entorno natural de cambio, obliga a mantener una actividad de educación-formación de naturaleza permanente. Con distinta dedicación e intensidad y variedad de medios, pero continua. Las necesidades de la vida individual, familiar y social obligan a una conciliación también permanente con la vida laboral. La organización laboral no puede ser como el lecho de Procusto, una sociedad integrada, humanizada y con una economía sostenible no puede prescindir de las aportaciones de sus miembros. Por fin, la jubilación no debe ser igual a inactividad, de vuelta a entretenimientos infantiles como ir a comprar el pan o hacer gimnasia en chándal. Ha de ser un período de actividad y dependencia atenuadas pero socialmente útil y personalmente satisfactorio, acomodado a la edad funcional de la persona.

3. PROPUESTA DE MEDIDAS

3.1. Planteamiento general

Las grandes líneas de configuración del trabajo de los mayores vienen establecidas por un marco normativo competencia del Estado, tanto en el aspecto laboral como en el de Seguridad social, sobre el que influyan ideas y valores sociales de ámbito general y grupos de intereses económicos y laborales también generales. Sería pertinente, por tanto, dudar del papel de una comunidad autónoma en el cambio de orientación de la situación general. Sin embargo, la capacidad de influencia en la conformación de la realidad no es solo un problema de poder formal, de tener conferidos poderes bastantes, sino de autoridad, de tener una voz autorizada en los medios políticos y sociales. En este sentido la Comunidad de Madrid tiene y tendrá mucho que aportar en la reforma social y laboral. Por su peso demográfico y económico, por la calidad de sus instituciones públicas y privadas y por los medios académicos y prácticos de que dispone.

Desde esta perspectiva, el papel efectivo puede ser muy amplio y requeriría ser objeto de otros trabajos que exceden las limitadas posibilidades de éste. Baste con citar a título de ejemplos la posibilidad de implicar al sistema educativo en la promoción de una educación-formación para toda la vida; al sistema de salud en la prevención de la enfermedad como causa de incapacidad laboral y en el fomento de

una vida sana; a los servicios sociales en la tarea de facilitar la conciliación de la vida privada y la laboral; o la introducción en los planes acordados en relación con el empleo y la actividad económica en general del elemento de la prolongación de la vida activa. En todo caso, es necesario plantear en términos concretos las posibilidades de la Comunidad de Madrid en el terreno que venimos tratando.

3.2. Ideas básicas compartidas

Antes de la acción, es necesario el pensamiento. Por eso es ineludible partir de unas ideas básicas compartidas, en especial, en una sociedad "líquida" como la actual, de perfiles difusos. Las ideas, en este caso, se refieren a los principios, valores y fines a tener en cuenta en relación con la edad y el trabajo. Deben ser básicas en el sentido de relevantes, de significativas, de esenciales, y, en consecuencia deben ser pocas. Deben ser compartidas porque las apoye una masa crítica suficiente, capaz de impulsar el cambio al conjunto. No estamos en el terreno de la conformación formal de la decisión política, en el que entra en juego de las mayorías-minorías, sino en el de las transformaciones sociales, en las que debe predominar el convencimiento reflexivo, la deliberación.

Estas ideas básicas podrían formularse en estos o parecidos términos:

- El derecho a la igualdad y a la no discriminación por edad es un derecho fundamental de la persona que obliga a todos a su reconocimiento y protección.
- El acceso y el mantenimiento del empleo u ocupación (a una actividad remunerada) y el disfrute de unas condiciones de trabajo equitativas, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental.
- La jubilación es un derecho individual del trabajador, no un derecho colectivo de los agentes sociales.
- Para la conservación de la actividad de trabajo y de sus expectativas es necesario crear condiciones que hagan posible la educación-formación continua, la conciliación en términos razonables de la vida privada con la laboral, la adaptación de las condiciones organizativas y del puesto de trabajo, en su caso, y la prevención de la pérdida de capacidad de trabajo.

3.3. El papel de la Comunidad de Madrid

- Ámbitos de intervención

A tenor de lo antes dicho, cabe distinguir dos ámbitos de intervención separados. Aquel en que la Comunidad de Madrid carece de competencias formales y su intervención, en consecuencia, se sitúa en el campo de la influencia o de la autoridad moral, y aquel otro más concreto propio de sus competencias en el que cabe formular propuestas concretas. Conviene aclarar, antes de entrar en lo concreto, que las propuestas, o, mejor, la indicación de intervenciones posibles, es un ejercicio teórico hecho desde el conocimiento general del asunto, pero no de los presupuestos vigentes de la organización comunitaria.

- Elementos concretos

- (1) Formación para el Empleo

En el orden lógico, y tal como se ha dicho repetidamente, lo primero es la educación-formación. Porque ella es la determinante de la aptitud y capacidad profesional. Del nivel y de los contenidos básicos profesionales. Todo ello se traduce, en las técnicas de gestión, en las competencias profesionales. La formación de adultos tiene sus propias reglas, ya conocidas en el mundo del aprendizaje. La edad no supone una disminución de la capacidad de aprender, pero sí lo puede hacer la motivación. Por eso es esencial mantener las expectativas. Hay que cuidar la comunicación formador-formado y deja a éste un amplio campo de autotutela y autonomía. Hay que ligar el aprendizaje a la experiencia y el entorno de trabajo. Hay que machacar sobre las capacidades, no sobre las lagunas. La acción de formación debe tener ciclos cortos y en grupos pequeños. Por fin, deberíamos añadir, debe ensancharse el horizonte de la formación, en el sentido de integrar la formal, la no formal y la informal, darse más importancia a las redes sociales formadas a lo largo de la vida y que son un componente esencial del capital social y del relacional, y favorecer las comunidades o grupos de prácticas que ayudan a mantener el nivel profesional.

La aplicación en concreto de estas ideas indica que la formación para el empleo de los trabajadores de más edad no solo debe asegurarse sino que tiene ciertas connotaciones propias a la hora de elaborar e impartir la acción de formación. Y como tal debe tener su reconocimiento y aplicación el Plan de Formación para el Empleo de la Comunidad de Madrid

- (2) Creación de emprendedores

Entre los contenidos de los planes de formación profesional no figura la formación para emprender o aprender a emprender ("emprendizaje"). La Comunidad de Madrid tiene un Plan Emprendedores. Esta orientación de la formación es especialmente adecuada para mayores. Porque con la edad aumenta la necesidad y la capacidad de autonomía. Esto es fácilmente comprobable en el caso del trabajo por cuenta ajena, que debe tener un régimen de dependencia atenuada o de semiautonomía, tal como ocurre ahora mismo con los autónomos económicamente dependientes. Los trabajadores de edad tienen un campo de actividad adecuado como autónomos o empresarios, sean o no empleadores. Véase a título de ejemplo la experiencia de los seniors para la cooperación. La capacidad potencial de muchos profesionales expulsados del mercado laboral para mejorar el tejido organizativo y productivo de las pymes es un campo insuficientemente desarrollado. Como lo es la capacidad de los seniors para ocupar los intersticios entre elefantes para desarrollar grupos de prestación de servicios profesionales especializados y de alta cualificación.

Hay un claro horizonte de posibilidades para el trabajador de edad en el trabajo autónomo. El marco institucional puede hacer mucho tanto en formación específica como en ayuda para la aplicación.

(3) Vida sana y prevención de falta de capacidad física y mental

El problema no es la edad cronológica, sino la pérdida de la capacidad de trabajo. Por capacidad de trabajo se entiende un balance equilibrado entre los requerimientos del trabajo y los recursos disponibles por la persona. La falta de capacidad no es un hecho natural sino histórico o social. Puede, por tanto, corregirse. La capacidad de trabajo se presenta como un edificio de cuatro plantas: el primero lo ocupan la salud y las capacidades funcionales (físicas, psicológicas y sociales), después siguen las competencias, las actitudes y los factores del trabajo concreto. La creación de hábitos de vida sana, los planes de prevención de la salud, deben ser objeto de promoción y ayuda por parte de los sistemas públicos de salud.

Un caso especial, es el de la prevención de riesgos laborales. La adecuación del trabajo a la persona, tal como se esboza en la norma (ver Subepígrafe 2.3., Capítulo I), es un elemento relevante de los sistemas de prevención. En el marco del Plan Comunitario de Prevención de Riesgos Laborales debería analizarse del caso de los trabajadores de edad y deducir las medidas específicas que procedan.

(4) Reintegración en el mercado de trabajo

Estamos tocando uno de los aspectos clave del trabajo de los mayores. Es el verdadero test de su empleabilidad. Es obvio que requiere alguna modalización. No es lo mismo los 50 años –o los 45 en que el MTI sitúan la "madurez"- que los 60 ó 65. No nos referimos al nivel de protección social de cada uno de esos grupos sino a sus posibilidades de reincorporación a una actividad remunerada. En el tramo de edad de desocupación entre los 45 y los 55 las medidas prioritarias deben ir dirigidas a la reincorporación. La sociedad no debe acomodarse a un régimen de prestaciones y subsidios públicos favorecedora de la inactividad. Desvaloriza a la persona, crea una sociedad débil y enfermiza, y no es económicamente sostenible.

La reinserción es una operación compleja a la que hay que dotar de enfoques adecuados y de medios idóneos. Requiere actuaciones en el orden de la orientación y el consejo, la formación y la asistencia técnica y psicológica y la colocación e integración en la nueva situación. Un modelo limitado de intervención puede tomarse de las organizaciones o consultorías técnicas de recolocación (que han adoptado el nombre de "outplacement"). Este campo, propio de las tan preteridas políticas activas de empleo, está ahora (mayo 2010) sobre la mesa de la reforma laboral. No parece muy discutible que cualquier mejora de los sistemas de empleo sería beneficioso. Y que la intervención de nuevos agentes de empleo –tal como predicán las Empresas de Trabajo Temporal- puede aportar nueva energía a la actuación, en general ineficaz, de los servicios públicos de empleo.

Habría que estudiar desde la Comunidad de Madrid la viabilidad y conveniencia, las posibilidades y las limitaciones de una Agencia de Empleo para Mayores. La situación actual –véase el Estudio de Opinión a Agencias de Empleo (ver Epígrafe 2, Capítulo III)- parece aconsejarlo, pero el asunto tiene la complejidad suficiente como para no poder opinar sin información y análisis bastante.

En este contexto de medidas para la reinserción habría que evaluar las posibles ayudas en forma de prestaciones económicas. Como estímulo en especial a la aceptación de trabajos de menor nivel retributivo, en forma de complemento salarial. Este aspecto concreto y real de la reinserción de los desocupados mayores, trae de la mano un problema de ámbito más general. En nuestra opinión, un poco a contracorriente, la posibilidad de mantener una vida de trabajo activa, exige replantearse los niveles retributivos alcanzados durante los años de plenitud laboral. Como lo hace el profesional liberal. No están los tiempos para actitudes "esencialistas", ni para rechazar cualquier actividad por mantener un concepto de dignidad propio del antiguo régimen.

La Comunidad de Madrid debería replantear su papel en relación con la colocación de los parados mayores. En forma de Plan propio, incluido el órgano específico de empleo, o mediante un sistema de estímulo a la iniciativa privada.

(5) Difusión de buenas prácticas

Sería conveniente, en línea además con lo que son casos habituales en los proyectos europeos y en los que se aplican a los planes de igualdad por género, instaurar un observatorio u oficina de recopilación, difusión y promoción de buenas prácticas sobre el trabajo de los mayores y de evaluación de experiencias comparadas. Funcionaría como una agencia de referencia para organizaciones de todo tipo y un centro de colaboración con instituciones académicas y sociales que intervengan en la actividad. Debería por empezar a definir el concepto de mayor edad o los criterios taxonómicos a seguir.

(6) Marco organizativo de las medidas

Tal como se han venido presentando constituirían un perfil o aspecto determinado de los Planes especializados actuales o futuros. En efecto, al Plan Emprendedores, al de Formación para el Empleo o al de Prevención de Riesgos Laborales, pueden y deben modalizarse de acuerdo con las características objetivas o subjetivas que presentan. Estos planes son, por tanto, un marco posible para el desarrollo de los problemas propios del trabajo de los mayores.

Pero también podría ser un marco idóneo, y quizá más apropiado para destacar la singularidad del problema, la creación de un Plan "El trabajo de los mayores", que recopilase de forma transversal u horizontal todos los factores que les afectan. Desde la reinserción en el mercado de trabajo hasta las formas y el modo de separación o cese definitiva de una actividad retribuida, pasando por todas las fases y situaciones destacables de la vida laboral activa.

NOTAS A DESTACAR

El trabajo de los Mayores, en el contexto de las perspectivas demográficas, económicas y sociales que se anuncia para este siglo, es un asunto que va a estar en la agenda política con carácter permanente. Y que afecta a todos por su influencia en la actividad económica, el estado de bienestar, el desarrollo del capital humano y la vida personal de cada uno. Es preciso intervenir, en primer lugar, en el terreno de las ideas, y en especial en el de los estereotipos sociales. Para ello es necesario salvar la profunda contradicción entre los principios y las prácticas y recuperar el valor de la edad, y un humanismo, hoy perdido, acorde con la civilización recibida y el marco constitucional vigente. Hay que recuperar el enfoque de la persona en su integridad, rompiendo las barreras entre la educación-formación, el tiempo de trabajo y la jubilación. Hay que fortalecer unos cimientos hechos de ideas básicas compartidas. Sobre esta base, y de forma coetánea, deben empezar a elaborarse y aplicarse medidas concretas que promuevan la igualdad efectiva de los mayores y que vayan removiendo los obstáculos al mantenimiento y prolongación de la vida activa.

ANEXO 1

DATOS ESTADÍSTICOS

1. ACTIVOS, OCUPADOS, ASALARIADOS Y PARADOS – POBLACIÓN TOTAL

(Fte.: EPA – 4º trimestre 2009)

	<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
Población	5.252.7	38.443.2
Activos (16 y más)	3.396.3	22.972.4
Tasa de actividad	64.66	59.76
Ocupados (16 y más)	2.897.8	18.645.9
Tasa de empleo (16-64)	66.46	59.87
Asalariados	2.552.3	15.492.6
Tasa de temporalidad	19.18	25.08
Parados (16 y más)	498.5	4.326.5
Tasa de paro	14.68	18.83

Notas:

- La tasa de actividad de la Comunidad de Madrid queda cinco puntos por encima de la de España.
- La Comunidad de Madrid lidera el empleo con la tasa máxima de todas las CC.AA. y se sitúa cerca de siete puntos por encima de la de España. Queda a más de tres puntos del Objetivo europeo de Lisboa de 70%, aunque la media nacional queda a más de diez puntos.
- La tasa de temporalidad es la segunda mejor tasa de todas las CC.AA. y casi seis puntos más baja que la media de España.
- La tasa de paro queda a poco más de cuatro puntos por debajo de la de España.
- La Comunidad de Madrid representa sobre el total nacional: el 13,66% de la población activa, el 15,54% de los ocupados, el 16,47% de los asalariados y el 11,52% de los parados.

2. ACTIVOS, OCUPADOS, ASALARIADOS Y PARADOS – GRUPO DE 16 A 64 AÑOS

(Fte.: EPA – 4º trimestre 2009)

	<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
Población	4.319.1	30.873.1
Activos	3.367.6	22.803.1
Tasa de actividad	77.97	73.86
Ocupados	2.870.4	18.484.3

Tasa de empleo (16-64)	66.46	59.87
Parados	497.2	4.318.9
Tasa de paro	14.76	18.94
Asalariados	2.538.9	15.426.2
Tasa de salarización	88.45	83.46
Tasa de temporalidad	19.28	25.14

Notas:

- La tasa de salarización de la Comunidad de Madrid es cinco puntos más alta que la de España. Expresa un mayor nivel de integración en empresas u organizaciones colectivas.
- Los restantes índices se comparan en términos similares a los de 16 y más.

3. ACTIVOS, OCUPADOS, ASALARIADOS Y PARADOS – GRUPO DE 55 A 64 AÑOS

(Fte.: EPA – 4º trimestre 2009)

	<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
Población	683.3	4.975.6
Activos	374.0	2.493.6
Tasa de actividad	54.73	50.12
Ocupados	327.6	2.171.3
Tasa de empleo	47.94	43.64
Asalariados	261.5	1.564.4
Tasa de temporalidad	9.96	10.36
Parados	46.4	322.3
Tasa de paro	12.41	12.92

Notas:

- La tasa de actividad de la Comunidad de Madrid es casi cinco puntos superior a la de España y la tercera más alta de las CC.AA. Trece puntos de subida en los últimos diez años. Veinte puntos por debajo de la de 16-65 años.
- La tasa de empleo está más de cuatro puntos por encima de la de España y es la quinta de las CC.AA. Diez puntos en diez años. Menos de ocho puntos sobre la de 16-64 años.
- La tasa de paro queda medio punto por debajo de la de España y refleja a la baja la caída de la actividad.
- La tasa de temporalidad queda más de medio punto por debajo de la de España.

- Respecto a los Objetivos de Lisboa, la tasa de empleo queda a 2,06 puntos por debajo de la fijada (50%). España queda a 6,36 puntos.

4. TASA DE ACTIVIDAD POR EDADES

(Fte.: EPA – 4º trimestre 2009, Eurostat y elaboración propia)

	<u>COMUNIDAD DE MADRID</u>	<u>ESPAÑA</u>	<u>EUROZONA</u>
45 a 49 años		82.8	85.7
40 a 54 años		75.5	80.7
45 a 54 años	84.0	79.4	83.3
55 a 59 años		62.8	64.8
60 a 64 años		36.6	30.1
55 a 64 años	55.4	50.2	48.0
65 a 69 años		5.7	8.0
70 o más años		1.7	4.8

Notas:

- La Comunidad de Madrid conserva un diferencial positivo con la media nacional en los dos tramos de edad comparados, y se compara favorablemente con la Eurozona (en especial en el tramo de 55 a 64 años).
- Obsérvese la caída acentuada a partir de los 50 años y el gran desplome a partir de los 55.

▪ 5. TRABAJADORES POR CENTRO Y SECTOR

5.1. Trabajadores por centro de trabajo

(Fte.: ECL-MTI – 4º trimestre 2009)

	<u>COMUNIDAD DE MADRID</u>	<u>%</u>	<u>ESPAÑA</u>	<u>%</u>
1 a 10 trabajadores	419.6	18.9	3.213.1	26.8
11 a 50 trabajadores	445.9	20.0	2.967.5	24.8
51 a 250 trabajadores	453.4	20.4	2.536.7	21.2
> 250 trabajadores	905.2	40.7	3.258.5	27.2

5.2. Trabajadores por sector de actividad

(Fte.: EMP-MTI – febrero 2010)

	<u>COMUNIDAD DE MADRID</u>	<u>%</u>	<u>ESPAÑA</u>	<u>%</u>
Agrario	----	----	48.4	0.4
Industria	242.4	10.4	2.082.5	15.9
Construcción	185.8	8.0	1.121.4	8.6
Servicios	1.897.1	81.6	9.853.4	75.2

Notas:

- En la Comunidad de Madrid más del 40% del empleo se concentra en centros de más de 250 trabajadores, nada menos que 13,5 puntos por encima de la media nacional.
- Es notable asimismo el grado de terciarización del empleo en la Comunidad de Madrid, 6,5 puntos por encima de la media nacional.

6. CAPITAL HUMANO

6.1. Tasa de formación permanente

(Fte.: PNRE - 2010)

<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
11.7	10.4

6.2. Años de estudios medios

(Fte.: Rev. Economistas nº 124, abril 2010)

<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
11.28	10.21

6.3. Tasa de estudios terciarios
(Fte.: Rev. Economistas nº 124, abril 2010)

<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
40	30

6.4. Tasa de abandono escolar prematuro
(Fte.: PNRE - 2010)

<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
24.9	31.0

6.5. Participantes en formación de demanda
(Fte.: Fundación Tripartita - 2009)

	<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
Ocupados (16 y más)	2.897.8	18.645.9
Participantes	470.5	2.282.1
Tasa participación	16.2	12.2
Ocupados (55-64 años)	327.6	2.171.3
Participantes	27.7	139.6
Tasa de participación	8.5	6.4

Notas:

- (6.1.) Tasa de Formación permanente: porcentajes de población de 25 a 64 años que cursa estudios.
- (6.2.) Años de estudios medios: años dedicados a cursar estudios.
- (6.3.) Tasa de estudios terciarios: porcentaje de la población de 25 a 64 años con estudios terciarios.
- (6.4.) Tasa de abandono: porcentaje de población de 16 a 24 años que no ha completado el nivel de Educación Secundaria 2ª etapa y no sigue ninguna formación.
- (6.5.) Se refiere a la formación para el empleo de demanda regulada. La tasa de participación de los 55+ es la mitad de la general. La Comunidad de Madrid tiene un diferencial favorable respecto a la media nacional.

7. SEGURIDAD SOCIAL

1. Empresas inscritas en la Seguridad Social.

(Fte.: EMP-MTI – febrero 2010)

<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
182.801 (14,5%)	1.258.010 (100%)

2. Afiliación a la Seguridad Social.

(Fte.: Comunidad de Madrid Boletín marzo 2010)

	<u>Comunidad de Madrid</u>	<u>España</u>
Nº afiliados	2.797.3	17.479.4
Régimen General (%)	84.26	75.29
Régimen Autónomos (%)	12.79	17.91

Nota:

- La tasa de afiliación al Régimen General confirma la mayor tasa de salarización de la Comunidad de Madrid.

8. JUBILACIÓN

8.1. Tasa de cobertura de la pensión

(Fte.: OCDE)

<u>España</u>	<u>OCDE</u>
84.0	71.8

8.2. Edad media de jubilación

(Fte.: Eurostat)

<u>España</u>	<u>OCDE</u>
62.6	61.4

8.3. Edad media de salida del trabajo

(Fte.: PNRE (2009))

<u>España</u>
61.2

8.4. Adelanto de la edad de jubilación

(Fte.: INSS)

El 42% de jubilados no llega a los 65 años.

8.5. Jubilación parcial

(Fte.: Prensa diaria)

Afecta a 30.000 trabajadores.

SITUACIÓN EN LA C.M. RESUMEN

- La Comunidad de Madrid es la tercera de mayor población de España (6.445,5 empadronados, en el avance del INE publicado el 29 de abril de 2010, de los que el 16,6% son extranjeros), tras Andalucía (8,3 millones) y Cataluña (7,5) y representa el 13,6% de la población total.
- Es líder en tasa total de empleo (66,46) y mantiene un diferencial favorable de tasa de paro de cerca de cuatro puntos respecto al total nacional.
- La tasa de salarización es alta (88,45) y se corresponde con una alta tasa de afiliación al Régimen General de la Seguridad Social (84,26%) en marzo 2010, nueve puntos por encima de la media nacional.
- Existe una mayor concentración de trabajadores en empresas y centros de 250 o más trabajadores (40,7%) y una notable terciarización (81,6%).
- Respecto al capital humano, la tasa de temporalidad es la segunda más baja (19,18). El nivel de educación, medido por años de estudios es el más alto (11,28 en 2007), y medido por el porcentaje de estudios superiores es el segundo. La tasa de participación de 16 años o más en la formación de demanda regulada supera en cuatro puntos la media nacional.
- En general, los indicadores de cantidad y de calidad del empleo, de desarrollo de capital humano, de concentración empresarial y de terciarización de la actividad económica son equivalentes a la media de la Eurozona.
- Respecto a los trabajadores de más edad podrían hacerse similares reflexiones. Como dato más significativo conviene recordar la tasa de actividad en el grupo de 45 a 54 años que se sitúa en la Comunidad de Madrid en el 84,0, frente a un 79,4 en España y un 83,3 en la Eurozona. En el tramo de edad superior, de 55 a 64, la tasa cae al 55,4 en la Comunidad de Madrid, el 50,2 en España y el 48,4 en la Eurozona (de estos últimos, el 64,8 en el tramo de 55 a 59 y el 30,1 de 60 a 64). La inflexión de la curva de actividad comienza a los 50 años, cinco puntos menos en el tramo 50-54 que en el anterior de 45 a 49. Se acentúa en el tramo 55-59, con 16 puntos menos. Y se precipita en el tramo 60-64, hasta 35 puntos menos que el tramo anterior y 50 que en el tramo 50-54.

ANEXO 2

CONVENIOS COLECTIVOS TRATADOS

(Muestra de 44 convenios vigentes entre abril 2006-enero 2010)

(Fte.: Base de Datos Westlaw)

- (1) Convenio Colectivo de la Industria y Comercio del aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 12/09/2007)
- (2) Convenio Colectivo de Actores (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 13/10/2008)
- (3) Convenio Colectivo de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 21/11/2008)
- (4) Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 22/12/2008)
- (5) Convenio Colectivo de Aparcamientos y Garajes (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 17/01/ 2008)
- (6) Convenio Colectivo de Ayuda a domicilio (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 27/03/2007)
- (7) Convenio Colectivo de Exhibición Cinematográfica (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 20/03/2008)
- (8) Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 24/04/2006)
- (9) Convenio Colectivo del Comercio de la Piel en General (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 23/01/2009)
- (10) Convenio Colectivo del Comercio del Mueble (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 19/03/2007)
- (11) Convenio Colectivo de Mercados de Distrito de Concesión Municipal, Centros Comerciales de Barrio y Galerías de Alimentación (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 23/05/2009)
- (12) Convenio Colectivo del Comercio de Óptica al Detall y Talleres Anejos (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 23/02/2009)
- (13) Convenio Colectivo del Comercio Textil (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 2 /11/2006)
- (14) Convenio Colectivo del Comercio Vario (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 11/03/2009)
- (15) Convenio Colectivo de Confección de Guantes de Piel y Similares (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 25/01/2010)
- (16) Convenio Colectivo de Confección de Peletería fina (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 18/10/2006)

- (17) Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 23/05/2009)
- (18) Convenio Colectivo de Empresas de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 23/05/2009)
- (19) Convenio Colectivo Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 20/06/2006)
- (20) Convenio Colectivo de Garajes, Aparcamientos no Concesionarios, Estaciones de Engrase y Lavado, Mantenimiento y Estaciones Terminales de Autobuses (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 17/01/2008)
- (21) Convenio Colectivo de Fábricas de Pan (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 12/12/2008)
- (22) Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por la Federación Empresarial de Hostelería y Restauración de Madrid (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 5/10/2007)
- (23) Convenio Colectivo de la Industria de la Madera (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 23/05/2008)
- (24) Convenio Colectivo de las Industrias Transformadoras de Plásticos (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 20/03/2008)
- (25) Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal (BOEC 28/01/2010)
- (26) Convenio Colectivo de Intervención Social (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 14/09/2007)
- (27) Convenio Colectivo de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 24/11/2008)
- (28) Convenio Colectivo de Mayoristas y Minoristas de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalo (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 18/05/2007)
- (29) Convenio Colectivo de Limpieza de Contenedores Herméticos (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 20/11/2007)
- (30) Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 23/03/2009)
- (31) Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria de Madrid-Capital (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 11/03/2009)
- (32) Convenio Colectivo de Masas y Patatas Fritas (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 17/01/2008)
- (33) Convenio Colectivo de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 17/01/2008)

- (34) Convenio Colectivo del Mercado de Valores (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 20/11/2008)
- (35) Convenio Colectivo del Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 21/11/2008)
- (36) Convenio Colectivo de Oficinas de Importación y Exportación (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 23/01/2009)
- (37) Convenio Colectivo de Prevención-Extinción de Incendios Forestales (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 19/06/2008)
- (38) Convenio Colectivo de Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 7/06/2007)
- (39) Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 6/06/2007)
- (40) Convenio Colectivo de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 11/12/2008)
- (41) Convenio Colectivo del Campo (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 27/05/2008)
- (42) Convenio Colectivo de Transitarios (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 23/02/2009)
- (43) Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 21/12/2007)
- (44) Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid 19/08/2009)

BIBLIOGRAFÍA

1. ADECCO Inst.: "Estudio sobre adecuación demográfica" (2006)
2. AEIGP ("Ageing and Employment: Identification of Good Practices to Increase Job Opportunities and Maintain Older Workers in Employment"), Warwick Institute (2006)
3. Aparicio, Joaquín y Olmo, Alma Marta: "La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo", Bomarzo (2007)
4. Arce, Enrique y Betés, Francisco: "El Mayor Activo", Almuzara (2007)
5. Cachón, Lorenzo: "Colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo y políticas activas de empleo", MTAS (2004)
6. CEOMA: "El trabajo más allá de los 50" (2007)
7. CEOMA: "Estudio de opinión sobre la PVA de líderes y de agencias de empleo y consultoras de selección", ASEP (2009). "Estudio de opinión de responsables de RR.HH." ADECCO (2008)
8. CEOMA: "IX Congreso: El arte de envejecer" (2009)
9. Dychtwald K., Erikson T.J. y Morison R.: "Workforce crisis", HBSP (2006)
10. Garrido, Luis y Chuliá, Elisa: "Ocupación, formación y futuro de la jubilación en España", CES (2005)
11. Gómez, Sandalio y Martí, Carlos: "Doc. de investigación nº 522, IESE (2003), sobre Prejubilaciones"
12. Gratton, L.: "Mastering Uncertainty", FT Partnership Publ. (2006)
13. Gutiérrez-Domenech, M.: "El empleo a partir de los 55 años", La Caixa (2006)
14. Herrero-Brasas, Juan Antonio: "La discriminación por edad", Rev. Claves nº 196 (2009)
15. López Cumbre, Lourdes: "La prejubilación", UAM-Civitas (1998); "Tratado de jubilación" (coord.), Iustel (2007)
16. Mercader, Jesús R. (Dtor.): "Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social", Lex Nova (2009)
17. Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos (OCDE): "Envejecimiento y políticas de empleo. España", MTAS (2004), "Live longer, work longer" (2006)
18. Pérez, Carmen: "Distribución geográfica del capital humano en España y convergencia", Rev. Economistas nº 124 (2010)
19. Pérez, Víctor: "Los mayores como una voz equilibrada del futuro", ASP Research Paper 58 (a) (2005)
20. P.N.R.E.: "Informe anual de progreso", Mº Presidencia del Gobierno (2009)
21. Sempere, Antonio y Quintanilla, R. Yolanda (Dtores): "Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada", CES (2009)
22. SHARE ("Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe"), Mannheim Research Institute (2005)
23. Tortella, G. y C.E. Núñez: "Para comprender la crisis", Gadir (2009)