

LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD EN EL CONTEXTO DE PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL: LA ESTRATEGIA 55 Y MÁS

Helena Ysàs Molinero

Investigadora Postdoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Autònoma de Barcelona

Comunicación presentada a la Ponencia “Jubilación y políticas de empleo”

1- Sobre la necesidad de adaptación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de más edad: experiencias comparadas

Según los datos manejados por los interlocutores sociales, la tasa de empleo de los trabajadores entre 55 y 64 años es en España del 43,7%, lo que supone diecinueve puntos por debajo de la tasa general de empleo (62,8%) y cinco puntos por debajo de la tasa de empleo de los trabajadores de dicha franja de edad en la UE-15¹.

Lo cierto es que las políticas en relación a los trabajadores de edad han sido en España especialmente contradictorias: a la vez que se proclamaba la necesidad de prolongar la vida laboral se articulaban medidas que facilitaban el abandono – frecuentemente como resultado de la expulsión- prematuro del mercado de trabajo del colectivo de trabajadores más cercano a la jubilación. La política de muchas empresas consistente en deshacerse de forma sistemática de los trabajadores de mayor edad, sustituyéndolos por trabajadores más jóvenes², así como su selección prioritaria para abandonar la empresa en caso de necesidad de reducción de plantilla han generado a lo largo de los años una espiral en la que se adoptaban medidas para dar una salida a dichos trabajadores –singularmente la jubilación anticipada y el subsidio de desempleo para mayores de 52 años, altamente facilitador de las prejubilaciones-, medidas que, una vez articuladas, contribuían a la salida de un mayor número de trabajadores de edad precisamente por existir mecanismos de protección social que lo permitían y por ser una alternativa socialmente menos dañina que el despido de otros trabajadores. Sin embargo, en paralelo, el legislador ha intentado poner freno al uso de tales

¹ Acuerdo de Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral (que forma parte del Acuerdo Social y Económico, de 2 de febrero de 2011), pág. 23.

² En palabras de Carrero y Moreno, “*la clave en esa gestión de la edad ha sido la de prescindir de estos trabajadores maduros*”, sin intentar adoptar soluciones específicas para mantener a estos trabajadores en activo en condiciones laborales óptimas. CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y MORENO MÁRQUEZ, A.: “Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros” en MERCADER UGUINA, J.R.: *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*. Lex Nova. Valladolid, 2009.

alternativas endureciendo sus condiciones o penalizando su utilización, lo que a su vez redundaría en un perjuicio grave para los trabajadores que se ven abocados al abandono prematuro del mercado de trabajo. Dichas contradicciones han alcanzado también la política sobre la edad de jubilación, y se manifiestan particularmente en la tensión entre prolongar y anticipar; el cuadro se completa con dos elementos adicionales: oscilación legislativa y una cierta improvisación³.

Es cierto que algunos poderosos elementos influyen en una excesiva salida prematura de los trabajadores a partir de los 55 años del mercado de trabajo. Entre estos factores destacan particularmente la construcción social de la imagen del trabajador mayor y de la relación entre el envejecimiento y el trabajo⁴, construcción que atribuye a los trabajadores de más edad una serie de aptitudes y actitudes con incidencia negativa sobre el rendimiento y la productividad⁵. Un segundo elemento especialmente relevante y al que ya se ha hecho referencia lo constituyen las prácticas desarrolladas por las empresas, en las que la discriminación por razones de edad es frecuente en la contratación y en el acceso a la formación y donde los trabajadores de más edad son los primeros afectados en despidos colectivos o reestructuraciones. Pero siendo todo lo anterior cierto, no puede obviarse que también las condiciones de trabajo son un elemento altamente determinante del mantenimiento o la salida de los trabajadores de mayor edad del mercado de trabajo.

Es evidente que la edad tiene una relación directa con la salud del trabajador; a ello se suma que las condiciones laborales afectan de forma negativa en mayor medida a los trabajadores de edad que al resto de trabajadores. Dicha afirmación, aunque de sentido común, ha sido confirmada por investigaciones, que han determinado que los trabajadores mayores de 55 años tienen un riesgo 24,4 veces mayor de sufrir una incapacidad permanente por accidente o enfermedad común, siendo este riesgo 5,6 veces mayor en relación a la incapacidad permanente por accidente o enfermedad

³ MONEREO PÉREZ, J.L.: *La reforma concertada de las pensiones: el acuerdo social y económico de 2011 y su desarrollo legislativo*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 25 de 2011.

⁴ SUSO ARAICO, A.: *La relación con el empleo de los trabajadores mayores*. Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 2 de 2006.

⁵ Entre las que se contarían estereotipos como que los mayores oponen más resistencia al cambio, que les falta creatividad, que tienen una capacidad física menor, que no están interesados por el cambio tecnológico, que no están dispuestos a seguir procesos de formación, que son más lentos a la hora de tomar decisiones, que tienen más probabilidades de sufrir un accidente o que están menos motivados. Además, sus cualificaciones tienden a considerarse obsoletas.

profesional⁶. Se afirma que, si no se adoptan las medidas preventivas oportunas, el problema del incremento de la incapacidad permanente irá en aumento, como consecuencia del progresivo envejecimiento de la población ocupada y la consiguiente prevalencia de problemas de salud crónicos⁷. Indudablemente estas medidas preventivas pasan por la incidencia sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de más edad⁸.

En el ámbito de la salud laboral, estrechamente relacionada con la actividad de los trabajadores de más edad, se ha apuntado a que “*el reto de la salud laboral es con la población trabajadora que vivirán más que las generaciones precedentes y por eso, hoy más que nunca la prioridad es garantizar mayor seguridad, mayor confort, más tranquilidad y en definitiva mejores condiciones de trabajo que aseguren mejores condiciones de vida*”⁹. Una idea destaca en este contexto: es necesario garantizar la calidad de vida y la productividad de los trabajadores de más edad¹⁰.

La cuestión de la necesidad de adaptación de las condiciones de trabajo a la edad de los trabajadores se ha planteado desde hace ya tiempo en otros países europeos. Es particularmente significativo el ejemplo de Francia¹¹, donde hace una década se constataba por la doctrina que había sido necesario “*consagrar a las edades “extremas” medidas específicas para compensar y/o prevenir ciertas fragilidades*”¹²; aunque los dispositivos legales con el objetivo de compensar la “*creciente fragilidad*” del trabajador que envejece para permitirle mantenerse en el mercado de trabajo eran todavía escasos¹³, con el tiempo se ha ido imponiendo la idea de que para elevar la

⁶ BENAVIDES, F.G.; DURÁN, X.; MARTÍNEZ, J.M.; JÓDAR, P.; BOIX, P. y AMABLE, M.: *Incidencia de la incapacidad permanente en una cohorte de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, 2004-2007*. Gaceta Sanitaria, núm. 24 de 2010.

⁷ BENAVIDES, F.G.; DURÁN, X.; MARTÍNEZ, J.M.; JÓDAR, P.; BOIX, P. y AMABLE, M.: *op. cit.* Asimismo, los autores de otros estudios en la materia apuntan que si el envejecimiento aumenta y no se logra el control de los factores de riesgo laboral posiblemente aumentarán los accidentes de trabajo graves y mortales. GARCÍA BARREIRO, A.; GALLEGO, I. y MAQUEDA, J.: *Siniestralidad laboral y envejecimiento de la población trabajadora. España 1997-2002*. Revista de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo, núm. 1 de 2005.

⁸ No sólo para alcanzar tasas más altas de actividad de los trabajadores de más edad y para evitar su expulsión del mercado de trabajo como consecuencia de sus problemas de salud y de la falta de adaptación de su actividad laboral a sus condiciones físicas sino también para evitar que las condiciones de salud de la población trabajadora de más edad se vean afectadas por la accidentalidad laboral. GARCÍA BARREIRO, A.; GALLEGO, I. y MAQUEDA, J.: *op. cit.*

⁹ *Ibid.*, pág. 86.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Sobre la situación de los trabajadores mayores en Francia *vid.* QUINTERO LIMA, M.G.: “Discriminación por edad y protección de los seniors (trabajadores maduros) en Derecho social francés” en MERCADER UGUINA, J.R.: *op. cit.*

¹² *Vid.* DESBARATS, I. y REYNÈS, B.: *Âge et conditions du travail*. Droit Social, núm. 12 de 2003, pág. 1067.

¹³ *Ibid.*

tasa de empleo de los mayores resulta imprescindible actuar sobre la calidad del empleo de dicho colectivo de trabajadores, y en la calidad del empleo juegan un papel esencial las condiciones de trabajo, que necesitan de adaptaciones en aspectos como la duración y organización del tiempo de trabajo o las condiciones físicas y psicológicas en que se desarrolla la actividad¹⁴. Es bien cierto que Francia tomó más tempranamente medidas en parte debido a una situación de abandono/ exclusión del mercado de trabajo de los mayores de 55 años considerablemente más acentuada que en España, debido a unas prácticas de empresa bastante generalizadas y a la orientación de las políticas públicas que han tenido consecuencias nefastas para el empleo de los trabajadores de más edad¹⁵. Si bien es cierto que la tendencia era mucho más acusada en el país vecino, también lo es que las prácticas que están en la base de esta situación son esencialmente coincidentes en ambos países.

Es perfectamente aplicable a España el diagnóstico de Desbarats y Reynès, según el cual en el corazón del problema se encuentra un salto entre las políticas que a largo plazo retrasan la edad de jubilación y las decisiones empresariales que, a corto plazo, avanzan la edad de finalización de la vida profesional en el marco de un consenso social y sindical generalizado¹⁶, a lo que sin embargo cabe apuntar que cada vez el consenso social es menor y que ha disminuido sensiblemente en los últimos años.

No hay duda de que, en materia de empleo de trabajadores mayores, en Francia se empezaron a tomar medidas más tempranamente, en parte porque la necesidad de actuación era allí más imperiosa. En materia de duración del tiempo de trabajo, se apunta a la necesidad de facilitar las adaptaciones en forma de disminución del tiempo de trabajo en edades próximas a la jubilación, permitiendo la jubilación progresiva (posibilidad consolidada en Francia a través de la Ley nº 2010-1330, de 9 de noviembre, sobre la reforma de la jubilación) y facilitando para ello la conversión de contratos a tiempo completo a contratos a tiempo parcial (que, si bien se facilita, no se reconoce como derecho de los trabajadores; ello no obstante, un número creciente de convenios y acuerdos de empresa lo preven)¹⁷. Al margen del tiempo de trabajo se apunta también como elemento interesante incorporado por algunas empresas a la

¹⁴ AMAUGER-LATTES, M.C. y DESBARATS, I.: *L' "emploi durable" des seniors : effet de langage ou pratique d'entreprise ? Approche juridique*. Semaine Sociale Lamy Supplément, núm. 1523, 30 de enero de 2012.

¹⁵ DESBARATS, I. y REYNÈS, B.: *op. cit.*

¹⁶ *Vid.* DESBARATS, I. y REYNÈS, B.: *op. cit.*

¹⁷ AMAUGER-LATTES, M.C. y DESBARATS, I.: *L' "emploi durable" ...op. cit.*

diversificación de tareas de los trabajadores mayores, con la finalidad de mantener la motivación y el dinamismo del trabajador¹⁸.

Los interlocutores sociales franceses empezaron a afrontar el problema mediante el Acuerdo Nacional Interprofesional de 13 de octubre de 2005 relativo al empleo de los trabajadores de edad (*seniors*) en vistas de promover su mantenimiento y su retorno al empleo. En dicho acuerdo se afirma que *“La mejora de las condiciones de trabajo reviste una real importancia para mejorar la tasa de empleo de los trabajadores mayores teniendo en cuenta los efectos del envejecimiento, de las exigencias de competitividad y de las transformaciones tecnológicas”*. Dicha mejora de las condiciones de trabajo, consistente en buscar la mayor compatibilidad entre el puesto de trabajo y la evolución de las capacidades de cada trabajador, se considera por los firmantes particularmente necesaria para atajar el abandono prematuro del mercado de trabajo. Dicha mejora se debe traducir en adaptaciones en los ámbitos de ergonomía, de la organización del trabajo con especial atención al tiempo de trabajo y en las competencias. En materia de tiempo de trabajo la legislación francesa ampara como se ha apuntado en mayor medida que la española el paso de un trabajador de edad de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial; sin embargo, este paso no se configura como un derecho del trabajador y no queda resuelta la cuestión de la pérdida de ingresos que sufrirá el trabajador en tal circunstancia¹⁹. Otro instrumento susceptible de ser utilizado en estos casos es la jubilación progresiva, a la que se puede acceder una vez se ha cumplido la edad ordinaria de jubilación y que se dirige principalmente a trabajadores cuyas cotizaciones son insuficientes para acceder a una pensión de cuantía suficiente.

También son particularmente interesantes las evoluciones del país vecino en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido puede destacarse el desarrollo en los últimos años de un concepto –el de *“penibilité”*– que no afecta de forma exclusiva a los trabajadores de más edad pero que incide particularmente en ellos; tal concepto se ha definido como *“una situación de trabajo que influye, a corto o a largo plazo, sobre la esperanza de vida del trabajador y sobre su calidad de vida durante la vejez; constreñimiento potencialmente invalidante o patógeno a largo plazo”*²⁰ y se incorpora

¹⁸ AMAUGER-LATTES, M.C. y DESBARATS, I.: *L’“emploi durable”...op. cit.*

¹⁹ Más allá de permitirse la utilización del denominado *“compte épargé-temps”* en el que, en caso de que un acuerdo de empresa haya implantado tal instrumento, los trabajadores pueden acumular días de descanso no disfrutados o determinados conceptos retributivos.

²⁰ Definición recogida por el Informe núm. 733 del Senado francés, sobre la ley de reforma de la jubilación, de 29 de septiembre de 2010. *Vid.* AMAUGER-LATTES, M.C. y DESBARATS, I.: *L’emploi des seniors*. Lamy. París, 2011.

a la legislación positiva como la exposición del trabajador a “*uno o más factores de riesgo profesional determinados por decreto y vinculados a condicionamientos físicos acentuados, a un entorno físico agresivo o a cierto ritmo de trabajo susceptible de dejar huellas duraderas, identificables e irreversibles sobre su salud*” (artículo L. 4121-3-1 del Código de trabajo). La incorporación a la norma de la noción de penibilidad acarrea un conjunto de obligaciones para el empresario tales como la realización de una ficha individual de seguimiento de factores de penibilidad, cuya aplicación debería tener un impacto positivo sobre la salud de todos los trabajadores, pero de forma muy particular sobre la salud de los trabajadores de mayor edad.

En definitiva, el incremento de la edad de jubilación pone sobre la mesa la necesidad imperiosa de iniciar políticas serias de fomento de la permanencia en el empleo de los trabajadores de más edad para evitar una reducción adicional de las pensiones de los trabajadores que se vean imposibilitados para trabajar a partir de una cierta edad²¹. Pero tales políticas no pueden limitarse a la incentivación económica de la permanencia en el empleo a través de bonificaciones a los empresarios o de mejora de las pensiones de los trabajadores sino que deben atajar de forma mucho más contundente las discriminaciones por razones de edad y deben incidir de forma urgente en las condiciones de trabajo a lo largo de la carrera profesional de los trabajadores y muy especialmente a partir de aquellas edades en que el deterioro físico o intelectual puede tener una incidencia en la prestación laboral, mucho más allá de plantear ampliar los colectivos que pueden beneficiarse de la reducción de la edad de jubilación por estar sometidos a condiciones de trabajo penosas o peligrosas. Se trata, en resumen, de preservar la salud física y mental de los trabajadores a medida que envejecen a través de condiciones de trabajo adaptadas y de tomar en consideración el envejecimiento en la organización del trabajo desarrollando lo que en Francia se ha venido a denominar “adaptaciones de fin de carrera”²².

2- La Estrategia 55 y más como instrumento para favorecer el empleo de los trabajadores de más edad

Como se ha dicho, en España los poderes públicos han dedicado poca atención a las necesidades de los trabajadores de más edad con el fin de que éstos encuentren las condiciones adecuadas que les permitan mantenerse activos. Así, más allá de reiteradas menciones en documentos de naturaleza variada sobre la ineludible

²¹ MONEREO PÉREZ, J.L.: *op. cit.*

²² *Vid.* AMAUGER-LATTES, M.C. y DESBARATS, I.: *Droit de l'emploi des seniors, op. cit.*

prolongación de la vida laboral²³, no se había adoptado hasta el momento una perspectiva de conjunto sobre la cuestión ni se había planteado la adopción de medidas globales que, más allá de normas como el retraso de la edad de jubilación, favorezcan de forma efectiva que los trabajadores de mayor edad puedan permanecer en el mercado de trabajo.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su Exposición de Motivos, hace una breve mención a la baja participación laboral de las personas mayores de 50 años, de la que se afirma que sigue siendo insuficiente, por lo que se prevé la adopción de una Estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad, con el objetivo de favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y promover la reincorporación de quien pierde su empleo en los últimos años de su vida laboral. Dicha previsión proviene de la voluntad de los interlocutores sociales manifestada en el Acuerdo de Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral, que forma parte del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, firmado el 2 de febrero de 2011 por los sindicatos CC.OO. y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. En el texto del Acuerdo se afirma que *“Para mejorar la situación del empleo de los trabajadores con más edad, resulta necesario adoptar una visión más integral de las políticas públicas a desarrollar que, junto a los incentivos económicos hasta ahora utilizados, integre los valores positivos que presenta el mantenimiento de estos trabajadores en la empresa”*. Los firmantes piden al Gobierno que elabore, antes del 30 de septiembre de 2011 y previa consulta y negociación con los interlocutores sociales, una Estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad. Dicha Estrategia debía incluir, en opinión de los agentes sociales, medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo, con los objetivos de favorecer el mantenimiento de los trabajadores de edad en el mercado de trabajo y promover la reincorporación de quienes pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral. Posteriormente el Gobierno se comprometería a la adopción de la Estrategia a través del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas

²³ Vid. por ejemplo, Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, emitido por la Comisión permanente de seguimiento y evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo de 29 de diciembre de 2010, donde se afirma que *“La Comisión considera la prolongación de la vida laboral de los ciudadanos como un objetivo necesario y deseable”*; vid. también el Preámbulo de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social o de la propia Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Son innumerables los documentos emanados de las instituciones comunitarias con referencias a la necesidad de prolongación de la vida laboral: se puede citar por su importancia la Estrategia 2020 (Comunicación de la Comisión Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador COM (2010) 2020, de 3 de marzo de 2010.

urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Aunque superando los plazos fijados por los interlocutores sociales, el Gobierno aprobó, mediante Resolución de 14 de noviembre de 2011 de la Secretaría de Estado de Empleo por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, la Estrategia Global de Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y Más). La Estrategia se presenta como la hoja de ruta que debe orientar la actuación de las Administraciones Públicas respecto a las medidas dirigidas al colectivo de trabajadores de más de 55 años y el documento destaca que la Estrategia incluye medidas de gran relevancia social y económica, cuya finalidad última es elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los mayores de 55 años, favorecer el mantenimiento en el empleo para contribuir a la prolongación de la vida laboral, mejorar las condiciones de trabajo, especialmente en lo referente a la seguridad y a la salud laboral, y promover su reincorporación al mercado de trabajo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo.

Así la Estrategia afirma constituir el instrumento para establecer el marco general de las políticas que se dirijan a favorecer el empleo de las personas mayores de 55 años, además de ser el marco general de actuación de las Administraciones Públicas en la materia. El período de vigencia de la Estrategia (2012-2014) se hace coincidir con el de la Estrategia Española de Empleo. En este sentido, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 señala a los mayores de 55 años, junto con otros, como colectivo prioritario para el empleo en relación al ámbito de oportunidades de empleo y fomento de la contratación.

En primer lugar la Estrategia 55 y Más realiza un diagnóstico de la situación y de las perspectivas de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo en España, en el que se constata que los mayores de 55 años presentan unos niveles de actividad y de empleo bajos, particularmente a partir de los 60 años, así como una tasa de paro inferior al conjunto de la población activa, aunque el paro de larga duración tiene una mayor incidencia²⁴, de lo que se deduce que se trata de un colectivo con menor riesgo de sufrir desempleo pero con mayor riesgo de permanecer de forma prolongada fuera del mercado de trabajo.

Por otra parte, en el documento de la Estrategia se indica que en el contexto europeo de envejecimiento de la población se tiende, sobretodo en los países del norte del

²⁴ Representan el 12% de la población ocupada y el 8% de los desempleados. La tasa de paro es del 14'5% pero la incidencia del desempleo de larga duración es del 65'3%.

continente, a promover el empleo y la formación, en contra de las políticas de carácter más asistencial, como pueden ser las salidas tempranas hacia la prejubilación, la discapacidad, el desempleo o la asistencia social, con el objetivo de elevar la tasa de empleo de los trabajadores mayores y aumentar la edad media de salida del mercado de trabajo, que el documento sitúa en los 61'4 años. Sin embargo, en España las políticas que se han seguido en los últimos años se han articulado primordialmente en torno a dos ejes: en primer lugar, la subvención a la contratación o al mantenimiento en el empleo de los colectivos de más edad tanto antes como después de la edad ordinaria de jubilación, a través de la reducción o la bonificación de las cotizaciones sociales y, en segundo lugar, las medidas dirigidas a garantizar unos ingresos suficientes a quienes se hayan visto forzados a abandonar prematuramente el mercado de trabajo, aunque también existen medidas de jubilación gradual y flexible.

La Estrategia fija cuatro objetivos básicos para el período 2012-2014: en primer lugar, elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores mayores de 55 años; en segundo lugar, favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores mayores de 55 años para contribuir a la prolongación de la vida laboral y a la existencia de carreras de cotización a la Seguridad Social más largas; en tercer lugar, mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores de 55 años, con particular atención a la mejora de su seguridad y salud en el trabajo; y, finalmente, promover la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de más edad que pierden su empleo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo. Para conseguir dichos objetivos la Estrategia establece un conjunto de líneas de actuación, de las que se afirma que *“han de servir para potenciar un tratamiento específico por parte de las Administraciones Públicas y de los interlocutores sociales de la situación laboral de las personas mayores de 55 años, situando sus necesidades de empleo en idéntico nivel de importancia al de otros colectivos de personas desempleadas que permitan el acceso al empleo o, en su caso, el mantenimiento en el mismo”*.

Las líneas de actuación planteadas por la Estrategia se articulan alrededor de tres grandes ejes: las relacionadas con el mantenimiento del empleo de los trabajadores mayores de 55 años (eje 1), las relacionadas con las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores de 55 años, con particular atención a la seguridad y a la salud en el trabajo (eje 2), y las relacionadas con la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de más edad que pierden su empleo y con la protección social de la situación de desempleo (eje 3).

Los ejes 1 y 3 de las líneas de actuación suponen en términos generales un compendio y actualización de las medidas ya existentes para favorecer el empleo de los trabajadores de más edad, encontrándose los elementos más novedosos sistematizados en el eje 2. De esta forma, en el eje 1, dedicado a las políticas de mantenimiento del empleo de los mayores de 55 años aparecen como elementos destacados la jubilación parcial y el contrato de relevo –que, con las modificaciones operadas por la Ley 27/2011 parecen condenados a una futura marginalidad- o los incentivos generales para el mantenimiento del empleo –que, por una parte, la Estrategia Española de Empleo se propone ampliar pero cuya eficacia es discutible y que la Estrategia 55 y Más quiere examinar para determinar en qué medida están realmente contribuyendo al mantenimiento en el empleo de los trabajadores de más edad-. Más novedosas son las medidas propuestas para favorecer el mantenimiento en el empleo de los trabajadores autónomos mayores de 60 años; a este respecto se afirma que los trabajadores autónomos cercanos a la edad de jubilación y con actividades económicas que requieren de adaptación a los cambios en el mercado no llevan a cabo los necesarios procesos de reconversión, lo que redundaría negativamente en las posibilidades de creación de empleo e incluso en el mantenimiento del suyo, por lo que se propone llevar a cabo políticas de apoyo sectorial a los procesos de reconversión para el mantenimiento de los negocios –la Estrategia cita de forma particular al sector del comercio minorista- mediante, por una parte, campañas de información, asesoramiento, formación y apoyo y, por otra parte, mediante la reducción de costes y estímulos a la contratación, así como la inclusión del colectivo en medidas de apoyo financiero a inversiones. La Estrategia valora como particularmente interesante el trabajo por cuenta propia en los últimos años de la vida laboral, por lo que el Gobierno se compromete a estudiar la aplicación de las medidas mencionadas u otras similares, así como si se implantan con carácter general o si se limitan a un determinado ámbito sectorial.

Otro elemento al que se hace referencia son las cláusulas de los convenios colectivos referidas a la edad ordinaria de jubilación. A este respecto se afirma que el objetivo del mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad, junto con la nueva regulación por la que se retrasa la edad de jubilación *“aconsejan que durante el periodo de vigencia de la Estrategia 55 y Más los interlocutores sociales, en ejercicio de su autonomía colectiva, analicen conjuntamente la legalidad, acierto y oportunidad de mantener ese tipo de cláusulas en los convenios colectivos”*, instándolos de esta forma a revisar la práctica consolidada de incluir en numerosos convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa. En esta misma línea se insta a los interlocutores

sociales a que analicen la mejor forma de promover que los convenios colectivos incluyan cláusulas que favorezcan de manera real y efectiva la no discriminación por razón de edad en el acceso y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de más edad.

El documento hace referencia a dos conjuntos más de medidas en relación al mantenimiento del empleo de los mayores de 55 años: la formación a lo largo de la vida laboral, para evitar que se llegue a situaciones de ineptitud sobrevenida²⁵ y la sensibilización social sobre los valores positivos del trabajo de los trabajadores de más edad.

Pero la Estrategia no incluye sólo líneas de actuación relacionadas con el mantenimiento del empleo de los mayores de 55 años sino también medidas para mejorar los niveles de reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de más edad que pierden su empleo y también medidas en relación a la protección social durante la situación de desempleo. Para conseguirlo se apuesta por la orientación profesional y la activación hacia el empleo, por ejemplo a través de la revisión y adaptación de la regulación actual de los trabajos temporales de colaboración social compatibles con las prestaciones y subsidios de desempleo; se apuesta también por la formación para el empleo, la recualificación profesional y la acreditación de competencias profesionales, con particular atención a las mujeres mayores de 55 años²⁶, por modificar los incentivos para la reincorporación al mercado de trabajo ante la constatación de la pobreza de los resultados de las bonificaciones actuales²⁷ y por

²⁵ Se propone el otorgamiento de ayudas a las empresas que tengan un plan específico de formación de los mayores de 55 años, la posibilidad de mejorar la cuantía de dichas ayudas en los supuestos en que la empresa disponga de la figura de un “tutor” que se dedique a detectar las necesidades de formación del colectivo y a cubrirlas, o en aquellos casos en que las empresas fomenten los grupos de trabajo intergeneracionales para aprovechar tanto la capacidad de adaptación de los más jóvenes como la experiencia de los mayores, y la aprobación de un plan de formación específico que asegure e incremente sustancialmente el número de personas de más edad que reciben formación.

²⁶ En esta materia se propone promover la acreditación de competencias profesionales adquiridas por medios no formales e informales, identificando las actividades y ocupaciones en las que los mayores con baja cualificación estén presentes en mayor medida y darles prioridad en los procesos de acreditación, realizando convocatorias de acreditación de la experiencia laboral específicas para este grupo de edad que permitan el reconocimiento de su cualificación actual para orientar su recualificación en el mismo o en sectores próximos de actividad productiva que favorezca su reinserción en el mercado de trabajo y dando prioridad a los trabajadores de mayor edad en la participación en la formación en el empleo. Asimismo se pretende elevar la formación para el empleo del colectivo de mujeres de 55 y más años con nivel de estudios bajos y medios en cualificaciones relacionadas con servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

²⁷ Se propone estudiar la posibilidad de graduar, según la edad y el nivel de cualificación, los incentivos para la contratación indefinida de los trabajadores de más edad, así como el estudio de incentivos a la aceptación de trabajos de menor cualificación que impliquen un salario inferior a la cuantía que eventualmente percibe el trabajador durante el cobro de la prestación por desempleo y que supongan

tomar medidas para favorecer el trabajo autónomo y las empresas de economía social²⁸. Asimismo se plantea la mejora de la protección por desempleo para los desempleados de más edad, tanto a través del subsidio de mayores de 52 años como de la renta activa de inserción; se propone asimismo revisar las cláusulas que con frecuencia se incluyen en los EREs acordados con los representantes de los trabajadores y que incluyen pactos de no competencia y de incompatibilidad posterior a la extinción del contrato de trabajo porque desincentivan la recolocación del trabajador; y, finalmente, se apunta a la necesidad de reorientar las ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en situación de especial desprotección social hacia la reincorporación de dichos trabajadores al mercado de trabajo, asociándolas a políticas activas de empleo.

3- Las condiciones de trabajo como condicionante de la actividad de los trabajadores de más edad: principales líneas de actuación de la Estrategia 55 y Más

Como se ha destacado, la línea de actuaciones que presenta los elementos más novedosos de la Estrategia es la que se refiere a las condiciones de trabajo de los

una mejora en términos de cotización para la contingencia de jubilación. En la Estrategia se proponen algunas medidas concretas en este sentido y que son las siguientes: que el Servicio Público de Empleo Estatal completara la cotización durante al menos dos años y, si es necesario hasta el 125% de la base mínima y, en caso de que el trabajador aceptara el empleo estando ya percibiendo el subsidio, le correspondería el complemento hasta llegar al 125% del subsidio durante como mínimo dos años; se plantea que los trabajadores que acepten un empleo con menor remuneración durante el período de cobro de la prestación contributiva podrían ver complementado el salario hasta una cuantía equivalente al 125% de esta prestación; se propone asimismo mejorar, adaptar e impulsar la medida ya vigente de posibilitar la compatibilización voluntaria para las personas mayores de 52 años del trabajo por cuenta ajena con los subsidios por desempleo para garantizar mejores ingresos y cotización al trabajador, así como un mayor incentivo para su contratación; finalmente se plantea analizar la posibilidad de adoptar otras medidas de estímulo para la reincorporación al mercado de trabajo inspiradas en las adoptadas en los planes de apoyo a los sectores afectados por la globalización, como las ayudas a la movilidad geográfica sobre la base de su voluntariedad y un tratamiento integral del conjunto de factores que intervienen y principalmente de la situación personal y familiar y de la vivienda.

²⁸ Con el objetivo de fomentar el trabajo autónomo de los mayores se propone el estudio de las siguientes posibles medidas: establecimiento de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social para los autónomos de más de 55 años que se constituyan como tales por primera vez; que las cooperativas de trabajo asociado que incorporen como socios a mayores de 55 años tengan el mismo trato en materia de bonificaciones que las empresas que contraten o tengan trabajadores mayores de dicha edad, posibilidad de elevar la cuantía máxima del pago único de la prestación por desempleo para financiar las inversiones necesarias para autoemplearse como autónomos, creación de un grupo de trabajo que estudie toda la normativa laboral y de seguridad social que pueda suponer una traba para el establecimiento de los trabajadores por cuenta propia y colaboración voluntaria de personas desempleadas de mayor edad que dispongan de amplia experiencia profesional con los Servicios Públicos de Empleo como asesores y tutores de nuevos proyectos empresariales promovidos por jóvenes.

mayores de 55 años. En este ámbito se identifican dos grandes ejes de actuación que se centran en cuestiones vinculadas a la jornada de trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo: y es que se ha constatado a nivel europeo que la enfermedad o la incapacidad es el segundo motivo más frecuente de abandono prematuro del mercado de trabajo en la población entre 55 y 64 años de edad, siendo el primero la jubilación anticipada, hacia la que también pueden derivarse situaciones de enfermedad o de incapacidad²⁹. La Comunicación de la Comisión “Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo”, COM (2004) 146 final atribuye a las condiciones de higiene y seguridad un papel crucial para el bienestar de los trabajadores de más edad así como un rol central en sus posibilidades de seguir en el mercado de trabajo. Pero dicho documento pone también el acento en las formas flexibles de organización del trabajo como componente de las condiciones de trabajo que puede favorecer el mantenimiento en activo de los trabajadores de más edad; por ello afirma la Comisión que la jubilación a tiempo parcial es una opción que merece más atención que la que actualmente se le presta.

En opinión de la Comisión Europea, los trabajadores, a medida que tienen más edad, deben tener la oportunidad de ocupar los puestos más acordes con sus aptitudes intelectuales y físicas y debe dárseles la opción a elegir un trabajo a tiempo parcial o, al menos, una reducción de su horario de trabajo. En este marco se insta a los Estados miembros a que fomenten condiciones de trabajo que estimulen la conservación del empleo, reconociendo la importancia de la higiene y la seguridad en el trabajo y de formas innovadoras y flexibles de organización del trabajo a lo largo de toda la vida laboral, que incluyan posibles períodos de actividad a tiempo parcial o interrupciones de actividad. Es evidente que factores como la prolongación de la jornada fruto de su distribución irregular, el trabajo nocturno o el trabajo a turnos tienen una mayor incidencia en la salud y en el desempeño laboral de los trabajadores mayores respecto a los más jóvenes. En ninguna de estas materias la legislación española contempla particularidades para este colectivo de trabajadores; sí lo hace en cambio respecto a los menores de edad³⁰.

²⁹ Encuesta de población activa de Eurostat, recogida por la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones “Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo” COM (2004) 146 final.

³⁰ Vid. CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y MORENO MÁRQUEZ, A.: “Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros” en MERCADER UGUINA, J.R.: *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*. Lex Nova. Valladolid, 2009.

En concreto, la Comisión Europea, hizo ya en 2005 suyas las conclusiones del Grupo Europeo de Empleo³¹ y propuso, por una parte, un incremento de los esfuerzos para ofrecer contratos de trabajo adaptados a tiempo parcial y, por otra parte, adaptar la carga de trabajo, mejorar las condiciones de trabajo, y adaptar las medidas de higiene y seguridad a las necesidades de los trabajadores de más edad, facilitando el paso a otras actividades dentro y fuera de la empresa.

De forma evidente, la flexibilización de la organización del trabajo de los trabajadores mayores (que se puede producir a través del trabajo a tiempo parcial, de la reducción de jornada, del teletrabajo, etc.) junto con la formación es un elemento absolutamente imprescindible para preservar la salud de dicho colectivo y adaptar la actividad laboral a sus condiciones intelectuales y físicas, lo que a su vez debería permitir aumentar su permanencia en el mercado de trabajo.

Hasta el momento dichas medidas no han estado presentes en la legislación ni en la negociación colectiva en España³², como tampoco lo han estado medidas específicas para preservar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores de más edad³³. En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no regula el factor envejecimiento de los trabajadores, a pesar de que los trabajadores mayores “*constituyen un grupo más sensibilizado a los riesgos cuando se enfrentan a su prestación de servicios*”, sensibilización generada no tanto por su puesto de trabajo como por su propia situación física y psicológica³⁴.

3.1- Propuestas en materia de jornada

En materia de jornada de trabajo la Estrategia parte de la constatación de la necesidad de que los trabajadores mayores de 55 años puedan tener mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo y de forma específica mayores facilidades para reducir la jornada con el objetivo de que la salud del trabajador (tanto la influencia del trabajo en la salud como de la salud en el trabajo) no le empuje al cese completo de su actividad laboral.

³¹ Informe “*Jobs, jobs, jobs, Creating more employment in Europe*”, noviembre de 2003.

³² LÓPEZ CUMBRE, L.: *Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. Comentario a la Comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2004*. Revista del MTAS, núm. 52 de 2004.

³³ CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y MORENO MÁRQUEZ, A.: *op. cit.*

³⁴ *Ibid.*, pág. 219.

La Estrategia se fija por tanto como objetivo que los trabajadores mayores de 55 años puedan reducir progresivamente su jornada laboral. Para ello no existen en la actualidad instrumentos en la normativa laboral española, al margen de la jubilación parcial. Precisamente la jubilación parcial adolece según el documento de la Estrategia de *“una serie de rigideces, así como una cierta dificultad jurídica para su realización”*, como consecuencia de la necesidad de suscribir un contrato de relevo. Paradójicamente las dificultades apuntadas por la Estrategia se acentuarán en el futuro como consecuencia de las modificaciones que la Ley 27/2011 introduce en dicho instrumento³⁵.

En atención a esta falta de instrumentos para poder lograr el mencionado objetivo la Estrategia propone estudiar la viabilidad jurídica, económica y social de establecer en la legislación laboral un derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción proporcional del salario, así como estudiar las medidas de protección social que podrían acompañar dicha medida.

Se trata, sin duda, de la “propuesta estrella” de la Estrategia, pero no por ello otras propuestas pueden tener una menor incidencia sobre el trabajo de quienes se acercan a la edad de jubilación, como son el impulso de estrategias organizativas que adapten los ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones físicas del trabajador mayor y medidas que aborden cambios en la actividad de los trabajadores. Esta última propuesta es de gran calado y permitiría una mucho mayor adaptación de las exigencias de la actividad laboral a las condiciones físicas y a la salud de los trabajadores durante los últimos años de su vida laboral. Son de forma clara y evidente medidas que supondrían una flexibilización que posibilitaría la permanencia en la vida activa a muchos trabajadores que en la actualidad se sienten incapaces de mantener el ritmo de respuesta a las exigencias empresariales como consecuencia del deterioro de sus condiciones físicas y en ocasiones mentales y que por ello se ven abocados a la salida del mercado de trabajo.

³⁵ El artículo 6 uno de la Ley 27/2011 modifica la redacción del artículo 166 LGSS de forma que se exigirá que exista en todo caso una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los últimos 6 meses del período de base reguladora de la pensión del jubilado parcial. Dicha exigencia se restringía, con anterioridad a la Ley 27/2011, a los supuestos en que el puesto de trabajo del relevista no pudiera ser el mismo o uno similar al del jubilado parcial debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial. Esta exigencia conducirá con toda probabilidad al progresivo abandono por parte de las empresas de las jubilaciones parciales, conforme se vaya aumentando entre 2013 y 2020 la exigencia de correspondencia (nueva DT 22 de la LGSS).

Dicha medida se acompaña de otras como las acciones para desarrollar nuevas competencias y destrezas en el trabajo, a través de la rotación de tareas o del enriquecimiento del puesto o la implantación de programas complementarios encaminados a mantener actualizados los conocimientos técnicos a nivel profesional.

3.2- Propuestas en materia de seguridad y salud en el trabajo

Si bien hasta este momento se ha podido afirmar que las normas que regulan la prevención de riesgos laborales reflejan “*la escasa, por no decir nula, preocupación que para el legislador tiene este tipo de trabajadores*”³⁶, la Estrategia 55 y Más recoge, como se ha avanzado, algunas medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que se centran en la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y la formación e información para la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de más edad, regulación específica para el colectivo de trabajadores mayores que había sido reclamada por la doctrina³⁷.

En primer lugar la Estrategia propone incidir en la importancia de contemplar en las evaluaciones de riesgo los factores inherentes a la edad y a la antigüedad³⁸. En segundo lugar, en base a los resultados de la anterior evaluación se considera necesario proceder a una adecuada planificación de la actividad preventiva que

³⁶ CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y MORENO MÁRQUEZ, A.: *op. cit.*, pág. 220.

³⁷ *Ibid.*

Las autoras destacan como particularmente relevantes las siguientes medidas concretas:

- rediseñar los puestos de trabajo con objeto de adaptarlos a las características de los trabajadores maduros. En caso de que ello no sea posible, optar por el cambio de puesto de trabajo. Adaptaciones concretas en materia de tiempo de trabajo serían modificar los horarios, reducir la jornada, introducir mayor número de pausas para disminuir la carga física y mental del trabajador, o eximir al trabajador mayor de realizar determinadas tareas que implican una prolongación de la jornada o disponibilidad para la incorporación inmediata al puesto de trabajo en el momento en que se le avise.
- analizar la posibilidad de reducir las rotaciones en el régimen de trabajo a turnos y eliminar la prestación de servicios de los trabajadores mayores en horario nocturno.
- efectuar un seguimiento específico del trabajador desde el punto de vista de vigilancia de la salud antes de que el trabajador sea considerado maduro y con mayor frecuencia cuando se le considere como tal.
- dotar a los trabajadores de una formación específica, adaptada y preventiva ante la posible disminución futura de sus capacidades.
- definir itinerarios profesionales que tengan en cuenta tanto el progreso profesional como la necesaria adaptación de los puestos a las personas y a sus capacidades, con planes específicos para los trabajadores mayores.

³⁸ Partiendo de las constataciones de la Encuesta Nacional de la Salud según la cual a partir de los 55 años la población es más vulnerable a una serie de procesos patológicos directamente relacionados con el propio envejecimiento y las patologías degenerativas consustanciales con aquél, así como al efecto acumulado de los estilos de vida poco saludables. Por otra parte se constata que la realización de las mismas funciones durante mucho tiempo puede tener consecuencias negativas en la salud del trabajador.

incluya un programa adecuado de vigilancia de la salud específica en función de los riesgos y adaptada a la edad del trabajador en la que se tengan en cuenta determinados factores vinculados al envejecimiento y a las patologías derivadas de éste³⁹. El programa debería comprender actividades formativas e informativas, entre las que se citan, a título ejemplificativo, la formación de los trabajadores sobre cómo pueden mantener y promover su propio rendimiento físico y psicológico (gestión del estrés y prevención del agotamiento) o la información sobre cómo conseguir un buen mantenimiento físico. Finalmente, la Estrategia especifica que las evaluaciones de riesgo y la planificación y programación de la actividad preventiva tendrán en cuenta los riesgos específicos que afecten a las mujeres de más edad.

Al margen de las medidas comentadas, se pretende que, en caso de que *“la edad pudiera comenzar a ser un handicap para que el trabajador o la trabajadora desempeñe determinados puestos de trabajo, deberán plantearse todas las opciones posibles, antes de su salida del mercado de trabajo”*. Se hace mención a medidas preventivas de movilidad funcional, junto con otras estrategias dirigidas a la adaptación del puesto de trabajo con el fin de garantizar la seguridad y salud del trabajador mayor.

En materia de protección social el Gobierno, en del documento de la Estrategia, se compromete a que a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se impulse la realización de investigaciones específicas en materia de condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores mayores con el fin de detectar perfiles de morbilidad asociados con la edad que ayuden al diseño de intervenciones concretas, así como de estudios epidemiológicos que determinen aquellas ocupaciones potencialmente más peligrosas en función de la siniestralidad y definan el impacto que ejerce la edad sobre la misma. En base a los resultados de dichos estudios, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo analizará y discutirá posibles estrategias que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores de más edad. El compromiso alcanza también el análisis y determinación de medidas, por parte de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, para la aplicación de coeficientes reductores a la edad ordinaria de jubilación para que los trabajadores que realicen determinadas actividades que supongan un riesgo para su seguridad y salud puedan acceder de forma anticipada a la jubilación.

³⁹ La Estrategia concreta determinados factores que deberían necesariamente incluirse en dicho programa y que son la movilidad limitada de las articulaciones, la disminución de la fuerza, la reducción de la capacidad funcional física, la reducción de la percepción y de la capacidad para tomar decisiones, la reducción de la capacidad visual, la reducción de la capacidad auditiva y la capacidad de reacción ralentizada.

Es preciso señalar finalmente que algunos convenios colectivos han empezado a recoger, en los últimos años, cláusulas que tienen en cuenta la edad del trabajador y realizan adaptaciones a los puestos de trabajo⁴⁰.

4- Conclusiones

La flexibilización del tiempo de trabajo, junto con la adaptación de las medidas de seguridad y salud y la movilidad funcional vinculada a las exigencias de salud y a las capacidades del trabajador, son medidas necesarias para evitar la salida temprana del mercado de trabajo de los trabajadores de más edad. Sin embargo, el éxito de este objetivo pasa también por un cambio en las actitudes empresariales que eviten excluir a los trabajadores de más edad de las acciones formativas que les deben permitir adaptarse a los cambios y que valore la aportación de dichos trabajadores y no vea en ellos sólo un mayor coste salarial o un menor resultado productivo.

Las medidas apuntadas por la Estrategia 55 y Más en materia de condiciones de trabajo, que se traducen tanto en propuestas de adaptación del tiempo de trabajo como en materia de seguridad y salud laboral, van en la línea del giro conceptual operado en los últimos años en Francia⁴¹, incorporando la edad como un elemento central de la seguridad y la salud en el trabajo, realizando análisis específicos de la penosidad laboral en los trabajadores mayores debida a elementos como el medio ambiente de trabajo (trabajo a la intemperie, temperaturas extremas), horarios atípicos, duración de las jornadas, o contenidos de la prestación laboral⁴². También las medidas propuestas en materia de flexibilización del tiempo de trabajo contribuirían, en caso de adoptarse, a una mejora sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores de más edad.

En definitiva, el conjunto de medidas contenidas en el eje 2 de la Estrategia 55 y Más son imprescindibles para que en un futuro los trabajadores de más edad no se vean con excesiva frecuencia forzados al abandono del mercado de trabajo por verse sometidos a las mismas exigencias y ritmos de trabajo que los trabajadores jóvenes. De esta forma se permitiría una prolongación efectiva de la vida laboral que además sería mayoritariamente satisfactoria para quienes se acercan pero todavía no han

⁴⁰ Vid. CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y MORENO MÁRQUEZ, A.: *op. cit.*

⁴¹ Vid. QUINTERO LIMA, M.G.: *op. cit.*

⁴² *Ibid.*

alcanzado la edad de jubilación, puesto que podrían seguir laboralmente activos viendo respetadas sus necesidades derivadas del proceso de envejecimiento.