

## **PARO, EMPLEO Y JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD EN ESPAÑA: ¿UN TRABAJO DECENTE?**

**Dr. H.C. FRANCISCO PÉREZ AMORÓS**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona (España). Y, Vocal Internacional de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad "Dr. Guillermo Cabanellas" (AIJDTSSGC).

*El trabajo decente dignifica a la persona; el que no lo es atenta contra la dignidad humana.*

### **I.INTRODUCCIÓN**

**1.** Plantearemos en estas páginas unas reflexiones generales sobre un tema que tiene tanta actualidad como futuro, y que a nivel introductorio lo podemos resumir así: las características del elevado y largo paro, y las desfavorables condiciones de empleo de los trabajadores de edad, condicionan la futura jubilación de los mismos; y, de forma paralela, nos preguntaremos en voz alta, si el trabajo que prestan los mismos es siempre decente en el sentido acuñado al respecto.

**2.** Para contextualizar dicha doble línea del objeto de reflexión valga la transcripción literal de las dos siguientes citas:

1ª) Según algunos estudios: *"La proporción de trabajadores de edad avanzada en la Unión Europea aumentará en las próximas décadas. Las tendencias de la población activa en la UE-27 apuntan a que el grupo de edades de 55 a 64 años aumentará en un 16,2 % (9,9 millones) entre 2010 y 2030. Todos los demás grupos de edades muestran una tendencia a la baja, que va del 5,4 % (40-54 años) al 14,9 % (25-39 años). Este acusado cambio demográfico se debe al aumento de la esperanza de vida y a la disminución de las tasas de fecundidad. Como consecuencia, la edad media de los trabajadores europeos será más alta que nunca. En muchos países, los trabajadores de edad avanzada representarán el 30 % o más de la población activa. Las tasas de empleo de estos trabajadores (55-64 años) en la UE-27 no llegan en la actualidad al 50 %. Sólo en 15 países en todo el mundo se supera esa cifra. Más de la mitad de estas personas dejan el trabajo antes de la edad de jubilación obligatoria, por una u otra razón"*<sup>1</sup>.

2ª) A partir del "Programa de Trabajo Decente"<sup>2</sup> de la OIT -sede en la que definitivamente se acuñó y dio contenido a la expresión "trabajo decente" en 1999-, se ha precisado que "El trabajo decente" es "el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la

---

<sup>1</sup> IIMARINEN, J.: *Promoción del envejecimiento activo en el trabajo*. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012.  
<https://osha.europa.eu/es/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>

<sup>2</sup> OIT: *El Programa de Trabajo Decente* [<http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>].

---

*protección social y el diálogo social”<sup>3</sup>.*

<sup>3</sup> Memoria del Director General de la OIT. Conferencia Internacional del OIT, en su 87ª reunión, realizada en Ginebra en junio 1999. Memoria en la que de forma más extensa se expone que el trabajo decente “es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores. Tanto el tripartismo como el diálogo social son objetivos por derecho propio, que garantizan la participación y la democracia y que contribuyen a la consecución de los demás objetivos estratégicos de la OIT”; y que según el Programa de Trabajo Decente de la propia OIT, dicho trabajo tiene los siguientes objetivos: 1) “Crear Trabajo (una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles)”; 2) “Garantizar los derechos de los trabajadores (para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan...”; 3) “Extender la protección social (para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada)” y, 4) “Promover el diálogo social (la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes...) [<http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>]. Sobre la constante renovación del sentido del Trabajo decente, y la concreción de su contenido, ver la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra 10 de junio de 2008.

Esta amplia configuración del trabajo decente debe calificarse de programática tanto por su origen como contenido, hecho que ya deja traslucir que su alcance material es muy amplio –de lo laboral a la protección social; y de lo individual a lo colectivo- y que medir su cumplimiento es una labor ardua<sup>4</sup>, y más que lo es si tenemos presente que existen programas de trabajo decente elaborados para cada país<sup>5</sup>. En todo caso, somos de la opinión que siendo cierto que el sentido del trabajo decente puede considerarse desde diferentes perspectivas como la sociológica<sup>6</sup>, conviene aquí hacerlo desde la óptica jurídica, es decir partiendo de la idea que es aquel que respeta la dignidad de la persona entendida como un crisol de derechos fundamentales individuales y colectivos reconocidos en las normas laborales básicas: el trabajo decente es el trabajo digno; el trabajo dignifica a la persona; el trabajo (in)decente por (in)digno atenta contra la dignidad de la persona.

---

<sup>4</sup> A modo de simple *v.gr.* ilustrativo, conviene rememorar que la OIT en México decidió formar un grupo de trabajo con la Universidad Nacional Autónoma de México para establecer una metodología de medición del trabajo decente a nivel nacional y regional a partir de la constatación del grado de cumplimiento de cada uno de los referidos y citados cuatro ejes que lo configuran. Los resultados de la labor de tal grupo de expertos se han materializado en el siguiente estudio: OIT (Oficina de Países de la OIT para México y Cuba): *Situación del Trabajo Decente en México*. Boletín Semestral, Año I, núm. 1, septiembre 2013.

<sup>5</sup> OIT: *Programas de Trabajo Decente por País, de la OIT. Guía Práctica*. Ginebra, 2011 (versión 3). Ver un listado de países con programas de trabajo decente -entre ellos: Argentina, Chile, República Dominicana, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay y Nicaragua- en: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/countries/index.htm>.

En concreto, digamos que en **Guatemala**, con fecha de 10 de octubre de 2012, se firmó el “*Memorando de Entendimiento para la puesta en marcha del Marco de Cooperación Técnica de la OIT: Programa de Trabajo Decente para la República de Guatemala 2012-2015*”, cuyo texto de copia de original puede consultarse en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/genericdocument/wcms\\_191254.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_191254.pdf) En dicho Memorando, sus firmantes, se comprometen al logro de varias prioridades, y en concreto en la “*Prioridad 2*” convienen “*Crear las oportunidades y propiciar las condiciones, para que tanto los hombres como las mujeres dispongan de ingresos y empleos decentes*”, y hacerlo “*con énfasis en grupos vulnerables*”.

<sup>6</sup> PRIETO RODRÍGUEZ, C.: “<<Por un empleo seguro, estable y con derechos>> para todos y todas o el sentido del conflicto social (por un trabajo decente) en la sociedad española actual”. Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 2/2004.

El contexto que hemos descrito, no sólo acredita la notabilidad del tema objeto de debate -al que ya hemos dedicado algunas consideraciones en otra ocasión<sup>7</sup>-, y pone al descubierto situaciones delicadas<sup>8</sup>, sino que también clarifica ciertas opiniones doctrinales, avala determinadas decisiones, justifica ciertas reivindicaciones sindicales, y explica el verdadero sentido de agudos interrogantes planteados al respecto. Se ha defendido, con acierto, que *“Quizás la edad es uno de los ejes diferenciadores más significativos en la polarización del mercado de trabajo actual...el eje <<edad>> (es) como un eje típico de desigualdad...<sup>9</sup>”*; se ha adoptado que *“El año 2012 será declarado <<Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional>>”, enfatizando que “Promover el envejecimiento activo (también) consiste en crear mejores oportunidades para que las mujeres y los hombres de más edad puedan participar en el mercado laboral”<sup>10</sup>*; desde el año 2007, cada 7 de octubre, se celebra la *“Jornada Mundial por el Trabajo Decente”* convocada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)<sup>11</sup>; y, un organismo internacional de primer orden en materia de trabajo se ha formulado un reclamo del siguiente tenor: *¿no es tiempo de comenzar a pensar en los trabajadores de edad como una categoría que merece atención particular?<sup>12</sup>*

---

<sup>7</sup> Para elaborar estas páginas hemos tomado en consideración algunos de los planteamientos formulados en nuestro Prólogo al libro *“AMAUGUER-LATTES, MC. y ESTEBAN LEGARRETA, R. (Directores): La protección del empleo de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española”*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013

<sup>8</sup> *“...es una verdad innegable que el llamado trabajo decente, el que la OIT ha procurado vanamente consolidar a lo largo de este siglo, declina y se extingue abrumado por la dura realidad de la segunda década del siglo XXI”, según opinión de RUIZ MORENO, AG: Las tendencias del empleo en el siglo XXI. Tareas pendientes por acometer”. Análisis Laboral. Taller Manzanilla*

<sup>9</sup> CARRASQUER OTO, P. *Los colectivos más débiles del mercado: ¿La excepción como norma?* Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales del Institut d’Estudis del Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona. Anuario de 2012 “Les reformes y l’ocupació” UAB. Barcelona, 2013.

<sup>10</sup> Decisión n° 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de septiembre de 2011, sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012). (DO L 246 de 23.9.2011).

<sup>11</sup> <http://2013.wddw.org/> y <http://www.ituc-csi.org/>

<sup>12</sup> OIT: *Trabajadores jóvenes y mayores, dos caras de la misma moneda*. Ginebra, 2012.

3. Al legislador, a los jueces y tribunales y a las inspecciones de trabajo les corresponde –y más si cabe en tiempos de crisis económica- garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades de todos los trabajadores sea cual sea la edad de los mismos evitando tratos desfavorables y toda práctica discriminatoria al respecto; y a los empresarios, trabajadores, sindicatos y patronales, también les corresponde negociar colectivamente, y adoptar unas guías prácticas para programar una gestión de la edad en los centros de trabajo acorde con los criterios de la responsabilidad social de la empresas, todo ello en aras al respeto debido del trabajo decente<sup>13</sup>.

## **II. LA EDAD DEL TRABAJADOR COMO REFERENTE NOTABLE Y EJE TRANSVERSAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

### 1. *SU IMPORTANCIA*

4. De la importancia que tiene el factor edad del trabajador para el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social da cuenta que sea un referente ligado tanto a su proceso de formación histórica como a su propia función. La primera ley laboral española- la Ley (Benot) de 24 de julio 1873- ya cuidó de regular la edad mínima para trabajar prohibiendo el trabajo infantil; y, las primeras normas del organismo laboral internacional por excelencia –la OIT- prohibieron el trabajo infantil y regularon el trabajo de menores<sup>14</sup>. Y el temprano Real Decreto de 11 de marzo de 1919, por el que se estableció el Régimen

---

<sup>13</sup> Por todos, ver, FERNÁNDEZ AMOR, JA. y GALA DURÁN, C. (Coords.): *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*. Marcial Pons. Madrid, 2009; y, JAVILLIER, JC.: *La responsabilidad social de las empresas y la edad de los trabajadores*, en “CAMAS RODA, F. (Coord.): *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*”. Edit. Bosch, S.A. Barcelona 2009.

<sup>14</sup> Por todos, ver, OIT: *Convenio 138/1973 sobre la edad mínima de admisión al empleo*.

de intensificación de Retiros Obreros<sup>15</sup>, fijó la edad de jubilación –otra edad clave en el trabajo- en los 65 años.

**5.** Las dos edades laborales claves son la mínima de admisión al trabajo y la de jubilación, pues la primera inicia un período laboral y la segunda lo cierra: aquélla condiciona el inicio del ciclo vital del contrato de trabajo y ésta lo finiquita por extinción del mismo a la vez que afecta la jubilación del trabajador. Pero como que ambas edades responden a razones muy dispares, la fijación de cada una de las mismas ha seguido pautas y procesos muy dispares: la concreción del umbral de la primera –a los 16 y años<sup>16</sup>- es más pacífica, mientras que la del tope de la segunda –formal y teóricamente fijada a efectos pensionables con carácter ordinario en los 65 años<sup>17</sup> (dicho sea en términos generales que concretaremos posteriormente) ha estado y está sujeta a un constante y profundo debate especialmente vivo en la actualidad; la edad mínima de admisión al trabajo es una cuestión menos controvertida por ser un tema *orden público laboral* dicho sea con la brevedad propia del caso<sup>18</sup>, mientras que

---

<sup>15</sup> Gaceta del 12 de marzo del dicho año

<sup>16</sup> En el caso español, la edad mínima de admisión al trabajo es de 16 años, salvo casos excepcionales que por tales evitamos detallar (*ex art. 6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores –TRLET, en adelante- aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo publicado en el BOE de 29 de marzo*).

<sup>17</sup> En el caso español y Según se previene en el pasaje 49.1f del TRLET, la jubilación del trabajador es causa de extinción del contrato de trabajo.

En el caso español, y según el art. 161 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social -TRLGSS, en adelante- aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 29 de junio y publicado en BOE de 29 de junio se previene que: “1. *Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, reúnan las siguientes condiciones: a) Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias...*”. Reiteramos que esta breve observación sobre la edad de jubilación la formulamos con todas las limitaciones y reservas citadas, pues un mayor detalle al respecto excedería del objetivo de estas páginas, aunque en el último apartado de este estudio aportaremos algún detalle más.

<sup>18</sup> SÀVIO ZAINAHI, D.: “Proteção ao direito fundamental ao trabalho dos menores e das mulheres no direito”. Revista Mestrado em Direito. Direitos Humanos Fundamentais, num. 1/2007. UNIFIEO. Centro Universitário FIEO (Brasil); y, ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA, L.: “A *proteção jurídica intencional e brasileira do trabalho infante-juvenil*”. Revista de Direito do Trabalho, Ano 37, Vol. 141/2011.

la fijación de la edad de jubilación es mucho más problemática por muchas razones –incluidas las demográficas– pero especialmente por factores económicos y financieros fáciles de adivinar, panorama y complejidades que son mayores si también anticipamos que la jubilación admite varias modalidades.

## 2. SU TRANSVERSALIDAD

**6.** La edad del trabajador –como también lo podría ser, *v. gr.*, el género y la nacionalidad– es un factor transversal de tal importancia que el ordenamiento laboral incluso lo utiliza para identificar y singularizar al colectivo de “trabajadores de edad”, y para calificarlo de vulnerable –como en otras ocasiones hace lo propio con los “trabajadores jóvenes”– y, consecuentemente, lo distingue con una especial atención para que sus integrantes superen las dificultades que tienen para disponer de un trabajo decente desde una triple óptica: para acceder a un empleo en y con todas las condiciones debidas; para sortear los riesgos propios del paro; y, en consecuencia, para beneficiarse de algunas prestaciones de la protección social. Al respecto, y según opiniones compartidas, puntualizamos lo que sigue<sup>19</sup>:

10) La edad del trabajador es una variable que las normas que tratan de las políticas activas y pasivas de empleo contemplan de manera expresa. Es por ello que en los correspondientes programas

---

<sup>19</sup> CABEZA PEREIRO, J.; BALLESTER PASTOR, MA.; y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Directores): *La relevancia de la edad de la relación laboral y de Seguridad Social*. Edit. Aranzadi. Cizur Menor (Pamplona), 2009; CAMAS RODA, F. (Coord.): *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*. Edit. Bosch, S.A. Barcelona, 2009; SEMPERE NAVARRO, VA.: *Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada*. Edit. Consejo Social y Económico. Madrid, 2009, UGUINA MERCADER (Director): *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinario de la repercusión de la edad en el trabajo*. Edit. Lex Nova. Valladolid, 2009; CAMAS RODA, F. (Coord.): *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*. Edit. Bosch, S.A. Barcelona 2009; y AMAUGUER-LATTES, MC. y ESTEBAN LEGARRETA, R.: *La protección del empleo de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013.



y acciones establecidas para el buen fin de tales políticas públicas se incluyen –a modo y manera de acciones o discriminaciones positivas por razón de edad- preferencias, exclusiones, reservas y/o ayudas económicas para fomentar el empleo de los trabajadores de edad.

2º) Las sucesivas edades del trabajador modulan ciertas circunstancias y condiciones laborales dimanantes del contrato de trabajo desde su constitución (edad mínima de admisión al trabajo y el correspondiente régimen de condiciones del trabajo de los menores) hasta su fin (v. gr. edad jubilatoria como causa extintiva y pensionable), de la misma manera que el factor edad tiene su reflejo en varias las vicisitudes intermedias del contrato y que aquí damos como conocidas, todo ello sin quebrar la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores de edad siempre debida.

3º) Y así mismo, la edad del trabajador, también puede comprometer –directa o indirectamente- el reconocimiento y cuantía de algunas de las prestaciones del sistema público de la seguridad o protección social. Condicionante que es mucho más evidente cuando el hecho causante que actualiza la situación de necesidad a proteger es, precisa y de forma directa, una edad determinada, así ocurre, por ejemplo, en el caso de la jubilación de los trabajadores (v. gr. edad jubilatoria *versus* edad pensionable) en general y de los trabajadores de edad en particular.

Podemos convenir y resumir que la edad persigue a todos los trabajadores durante toda su vida laboral y a muchos pensionistas desde buen principio; y que la edad, además, es un criterio que conforma colectivos desfavorecidos o vulnerables de trabajadores a los que el ordenamiento laboral atiende con especial atención, así ocurre con los trabajadores de edad a los que, de manera especial,

dedicamos estas páginas.

### III. PARO Y TRABAJO

#### 1. ¿JÓVENES A LOS 30 AÑOS Y MAYORES A LOS 50 AÑOS?

7. Se observa desde hace unos años<sup>20</sup> que el colectivo de los denominados trabajadores de edad concita un gran interés en los foros de debate –jurídico, económico y sociológico– sobre empleo, trabajo, y protección social, debido a las particularidades que lo caracterizan y a la problemática que conlleva, y buena prueba de todo ello es la preocupación que desde hace buen tiempo manifiestan al respecto ciertos organismos internacionales<sup>21</sup> y la propia Unión Europea<sup>22</sup>, y también la inquietud manifiesta en muchos países en particular. En el caso español, conviene recordar la *“Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores de Más Edad 2012-2014*

---

<sup>20</sup> Por todos, OIT: Conferencia Internacional del Trabajo. *Memoria del Director general. Parte I: Trabajadores de edad. Problemas de empleo y de retiro*. O. I. T., Ginebra, 1962; UCELAI DE MONTERO, JA.: *“Régimen laboral especial de los trabajadores de edad madura”*. Revista de Política Social, núm. 88/1979; CASAS BAAMONDE, ME.: *“Dos importantes sentencias en la protección por desempleo de los trabajadores de edad avanzada”*. Relaciones Laborales, núm. 6/1987; y, LÓPEZ CUMBRE, L.: *“Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo”*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Núm. 52/2004.

<sup>21</sup> V. gr.: Recomendación núm. 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad, 1980, adoptada en su Conferencia de de 23 de junio de dicho año.

<sup>22</sup> Por todos, UNIÓN EUROPEA (COMITÉ DE LAS REGIONES): *“Las personas de edad avanzada en la vida laboral”*. CDR Estudios 2/2003. Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas. Luxemburgo, 2003.

*(Estrategia 55 y más)*<sup>23</sup>, texto que programa “medidas de gran relevancia social y económica destinadas a elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de este colectivo, 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 la salud laboral, y promover su reincorporación al mercado de trabajo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo...”; unas previsiones programáticas que, hasta la fecha, no se han podido cumplir de manera totalmente satisfactoria.

**8.** La edad de referencia para pertenecer a este colectivo no es una y sólo una, pues son distintas según sea el caso o circunstancia considerada (v. gr.: empleo, paro y jubilación). En todo caso, resulta ilustrativo por dialéctico, constatar y valorar un hecho probado del siguiente tenor: cada vez más se tienen como trabajadores de edad a trabajadores más jóvenes, a la par que el grupo de trabajadores jóvenes cada vez más incluye a trabajadores de mayor edad, resultando así que entre uno y otro colectivo ya sólo queda un corto – e ilógico por insensato- trecho; en definitiva, cada vez son más los trabajadores vulnerables por la simple razón de edad. Panorama que todavía resulta más confuso –o sintomático, según se considere- si se constata que en la pequeña franja de edad que existe entre dichos “jóvenes” y tales “mayores” todavía se acostumbra a distinguir, en varios casos, otro (sub)colectivo intermedio de asalariados agrupados

---

<sup>23</sup> Texto aprobado por el Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, y publicado por la Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, en el BOE, 24 de noviembre de 2011. Esta “Estrategia+55”, tiene su origen en el Acuerdo Social y Económico (ASE) para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones suscrito el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno, las organizaciones sindicales (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores) y las organizaciones empresariales (Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas), compromiso que se materializó por medio del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

por razón de edad -*v. gr.*, el de 45 a 50 años- al que el ordenamiento jurídico también le otorga ciertos apoyos debido a su vulnerabilidad frente a ciertas circunstancias laborales.

Eufemismos aparte, tales clasificaciones por razón de edad – *contranatura* en algunos casos- son una evidencia más de la relevancia y transversalidad del factor edad en el trabajo, a la vez que ponen de manifiesto que el empleo/paro de jóvenes/mayores son dos desafíos con características propias, pero interdependientes entre sí a modo de las dos caras de una misma moneda, aunque no a manera de vasos comunicantes, pues no está probado que, por ejemplo, el trabajado liberado por la jubilación de trabajadores de edad repercuta realmente en favor del empleo juvenil.

**9.** Varios y diversos son los referentes –incluidos los demográficos que dibujan un modelo de población regresiva a modo de pirámide invertida- a tener en cuenta para discurrir sobre el trabajo decente del colectivo de trabajadores de edad, pero unos merecen cita propia por su alcance y actualidad: el paro y la discriminación. Y dicho sea todo ello sin introducir en el discurso otros factores citados a modo de *v.gr.* y como los siguientes que sólo podemos pergeñar: 1º) el factor de género, que sin duda ofrecería más reflexiones sobre las dificultades de las trabajadoras de edad para acceder a un empleo, para asegurar la estabilidad del mismo y el respeto de ciertas condiciones laborales; y, 2º) la formación permanente de los trabajadores de edad como una circunstancia especialmente condicionante de la empleabilidad de los mismos, tanto cuando disfrutan de empleo (formación del trabajador de edad para favorecer su estabilidad en el empleo) como cuando sufren el paro, incluso de larga duración (formación del trabajador de edad en paro para facilitar su reingreso al empleo), un factor cuyo coste es elevado

y cuyos resultados no siempre son positivos desde la óptica de la reducción del paro<sup>24</sup>.

## 2. EL PARO: CON TASAS ELEVADAS Y DE LARGA DURACIÓN

**10.** En términos generales y en punto al paro de los trabajadores de edad cabe señalar, desde un primer momento, que se trata de una problemática caracterizada por dos hechos objetivos y paralelos: su tasa ha crecido hasta alcanzar cotas muy elevadas; y, su duración cada vez es más larga. Es una combinación letal que en España viene adquiriendo, desde hace años<sup>25</sup>, unos ribetes muy preocupantes que hasta la fecha no se han podido corregir, y que pasamos a comentar.

Ni podemos ni debemos aportar datos estadísticos detallados sobre cada uno de los dos referentes –tasa y duración– que explican la trascendencia del paro de los trabajadores de edad en la realidad española, pero resulta ineludible pergeñar los siguientes.

**11.** En punto al número de parados entre los trabajadores de edad conviene precisar que ha venido creciendo durante los últimos tiempos hasta alcanzar unas cotas muy altas, incremento y dimensiones que además son más pronunciadas a medida que la edad del trabajador de edad es mayor. A finales del segundo trimestre de 2013 y según los datos oficiales, existen en total 5.977.500 parados, lo que representa una tasa de paro del

---

<sup>24</sup> TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO. “¿Se han establecido instrumentos para controlar la eficacia de los gastos del Fondo Social Europeo en los trabajadores de edad avanzada?”. Informe especial 25/2012. Luxemburgo, 2012.

<sup>25</sup> CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL (OBSERVATORIO DE RELACIONES LABORALES): “Envejecimiento activo: el empleo de los trabajadores de edad avanzada”. Revista Cauces (Cuadernos del CES), núm. 9/2009, págs. 28 a 39.

26.60 %<sup>26</sup>, una de las más elevadas de la Europa comunitaria<sup>27</sup>. Y en particular, y por lo que aquí y ahora más interesa, debemos puntualizar que del referido total de parados, 567.300 tienen 55 o más años de edad<sup>28</sup>, cifra que, aproximadamente, se duplica si nos referimos a parados de 50 años o más, y que, aproximadamente, se triplica si tratamos de parados partir de 45 años<sup>29</sup>, parámetros que permiten advertir que el porcentaje de parados de edad en referencia al total de parados es preocupante.

**12.** Sobre la duración del paro del colectivo que nos ocupa digamos que durante los últimos tiempos ha aumentando de forma paulatina<sup>30</sup> y de tal manera que es un buen ejemplo del denominado “paro de larga duración” porque se prolonga como mínimo un año, evolución que además es más pronunciada a medida que la edad de los parados de edad es mayor. Si subdividimos o clasificamos los parados de larga duración por grupos de edad resulta que a mayor edad más son los que en porcentaje sufren tal paro: sobre el 61% de los parados de 40 a 44 años; sobre el 63% de los de 45 a 49 años; sobre el 66% de los de 50 a 54 años; sobre el 71% de los de 55 a 59 años sobre el 71%; y, también sobre el 71% de los de 60 a 64 años<sup>31</sup>.

---

<sup>26</sup> Datos según la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) correspondiente al segundo trimestre de 2013. Para tener un mejor panorama del dato, la misma fuente estadística oficial diseña el siguiente escenario: la población de 16 años y más alcanza las 38.226.300 personas, de las que se tienen como activas a 22.761.300 y como inactivas a los restantes 15.465.000; y, entre la activas, 16.783.00 están ocupadas, y como hemos referido, 5.977.500 están en paro.

<sup>27</sup> A fecha de noviembre de 2013, EUROSTAT (Agencia estadística de la Unión Europea), cifra la tasa de paro española en el 26.70 % -la más alta de todos los estados de la UE- y mucho más que la media de los estados comunitarios (UE 27 países) que se sitúa en el 10.80 %.

<sup>28</sup> Datos de la precitada EPA elaborada por el INE correspondiente al segundo trimestre de 2013.

<sup>29</sup> Según la EPA segundo trimestre 2013, y apreciaciones de GÓMEZ, MV.: “El doble castigo de los parados de mayor edad”. El País de 10 septiembre de 2013.

<sup>30</sup> Según la EPA final de 2012, “El número de parados que dejó su empleo hace tres años o más aumentó –en 2012- un 48,6% hasta alcanzar 1.047.300. Suponen el 19,8% del total de parados con experiencia laboral, 4,4 puntos más que en 2011. En variación anual esta es también la categoría que más ha aumentado, con 342.400 parados más”

<sup>31</sup> Valoraciones a partir del EPA del segundo semestre de 2013 presentadas por ALONSO, A.: “Parados de larga duración” ( El País de 2 de agosto de 2013)

[[http://elpais.com/elpais/2013/08/02/media/1375472516\\_502505.html](http://elpais.com/elpais/2013/08/02/media/1375472516_502505.html)]

O dicho en otras palabras y desde distintas perspectivas siempre aproximativas: del total de los referidos 5.977.500 parados, 2.099.200 lo son por más de 2 años, y 1.393.700, lo son entre 1 y 2 años, resultando así que entre ambos supuestos alcanzan el 58.43 % del total de los parados, tasas y cifras que por su entidad nos exime de mayores comentarios<sup>32</sup>. El paro de larga duración es sin duda el problema más preocupante personal y socialmente, y para los parados de edad podría llegar a ser cuasi un estigma laboral.

Á modo de conclusión parcial podemos resumir la cuestión: la tasa de paro del colectivo de trabajadores que nos ocupa es alta, y la duración del mismo es significativamente larga. Ya lo hemos adelantado y ahora comprobado, la suma de los dos referentes es una combinación que produce efectos negativos de amplio alcance y que estimamos no se desactivará en un plazo breve, una situación que también se sufre, aunque con menor gravedad, en otros países de la Europa comunitaria<sup>33</sup>.

### 3. EMPLEO: CONDICIONES MENOS FAVORABLES Y DISCRIMINACIONES. LA EDAD COMO VARIABLE DE AJUSTE.

---

<sup>32</sup> Según la EPA del segundo trimestre de 2013, y las apreciaciones de ALONSO, A. "Parados de larga duración" (el País de 2 de agosto de 2013) [[http://elpais.com/elpais/2013/08/02/media/1375472516\\_502505.html](http://elpais.com/elpais/2013/08/02/media/1375472516_502505.html)]

Recordamos que los datos sobre el paro que hemos utilizado corresponden al segundo trimestre de 2013, y apuntamos que terminado este estudio ya se habían publicado datos oficiales posteriores, de los que no se desprenden cambios sustanciales en punto al objeto de estudio en este ensayo

<sup>33</sup> A modo simplemente ilustrativo, sirvan los siguientes datos sobre Francia: existen **3.2** millones de desempleados, y se observa que "La hausse du chômage en France au cours du premier trimestre 2013 s'est élevée à 0,3% pour atteindre 10,4%,... Les résultats de ce premier trimestre constituent un pic non atteint depuis 1998. Le chômage est constante évolution depuis mi-2011» (INSEE, junio 2013) ; y, « L'ancienneté dans le chômage est en conséquence plus élevée pour les seniors: 60 % des chômeurs âgés de 55 à 64 ans sont au chômage depuis plus d'un an en 2011 (chômeurs de longue durée). La part du chômage de longue durée n'est que de 43 % pour les 30-49 ans. Fin 2011, 13 % des chômeurs de longue durée sont âgés de 55 ans ou plus, contre 10 % début 2008 et 8 % début 2003" (DARES. Ministère du Travail, d'Emploi, 2012).

---

**13.** Resulta pacífico aseverar que los trabajadores, sufren, en ocasiones, un trato desfavorable en el trabajo por razones de edad, e incluso se denuncia que la inveterada -aunque prohibida<sup>34</sup>- discriminación por motivos de edad en el trabajo continua siendo hoy día una triste realidad<sup>35</sup>. Teóricamente, es la manifestación de la discriminación laboral que potencialmente puede afectar a todos los trabajadores en casi cualquier momento de su vida laboral sean cuales sean el resto de sus condiciones o circunstancias personales; aunque claro está que ciertas edades son más permeables que otras a los tratos desfavorables o discriminaciones en el trabajo<sup>36</sup>.

**14.** No se requiere un largo discurso para afirmar que estas prácticas indebidas o discriminatorias aquejan, desde hace tiempo<sup>37</sup>, con especial intensidad a los trabajadores de más edad: *“es la forma más frecuente de...discriminación”,* pues *“1 de cada 20 personas ha experimentado discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo (6 %) y 1 de cada 7 (15 %) ha sido testigo de este tipo de discriminación”*<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> Partiendo del mandato contemplado en el pasaje 14 de la Constitución española, los artículos 4.2c y 17 el TRLET prohíben toda discriminación laboral por razón de edad. Y el artículo 16.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y sanciones en el orden laboral, califica de “infracción muy grave”, la discriminación por edad para el acceso al empleo. Recordar que DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Diario Oficial de las Comunidades Europeas L. 303/12, de 2.12.200), en la que se prohíbe la discriminación por razones de edad en el trabajo (art. 1 de dicha Directiva).

<sup>35</sup> GUILLEMARD, AM. : *Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraite, perspectives internationales*. Edit. Armand Colin. Paris, 2010.

<sup>36</sup> MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: *La cuestión de la edad en las relaciones laborales a la luz del principio de no discriminación por razón de edad*, en: “CABEZA PEREIRO, J.; BALLESTER PASTOR, MA.; y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Directores): *La relevancia de la edad de la relación laboral y de Seguridad Social*”, *op. cit.*

<sup>37</sup> APARICIO TOVAR, J y OLMO GASCÓN, AM.: *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*. Edit. Bomarzo. Albacete, 2007.

<sup>38</sup> Según AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2013) ([https://osha.europa.eu/es/priority\\_groups/ageingworkers](https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers)), citando el EUROBARÓMETRO de la Comisión Europea (EUROBAROMETER. ESPECIAL EUROBAROMETER 378, sobre “Active Ageing”, (publicado en junio de 2012), ver en especial págs. 31 a 35) ([http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf))



Interesa concretar que muchas de dichas irregularidades o ilegalidades e incluso discriminaciones que afectan a los trabajadores de edad coinciden, en la mayoría de casos, con el acceso al empleo o/y con la extinción del contrato de trabajo y en particular con el despido de los mismos.

**15.** Dando por seguras ciertas dificultades que tiene los trabajadores de edad para acceder a un empleo<sup>39</sup>, cabe enfatizar que más problemas tienen cuando se trata de parados de edad y más todavía cuando el paro es de larga duración: una realidad tan viva que en muchas ocasiones ni siquiera se oculta lo más mínimo, tal y como se puede comprobar con la sencilla consulta de anuncios de ofertas de empleo publicados en prensa escrita o digital en las que se exige una edad determinada –generalmente *joven*-sin razones objetivas que lo justifique. Así mismo ocurre que la estabilidad en el empleo de los asalariados de edad es muy inestable en estos tiempos de crisis económica y consiguiente destrucción de puestos de trabajo como lo son los actuales, pues no en pocas ocasiones suelen ser de los primeros que –*voluntaria* o involuntariamente- sufren las consecuencias, especialmente en los casos de despidos objetivos y colectivos por razones económicas, productivas, organizativas o técnicas. En ambos casos, aunque con las diferencias propias del caso, las (mal)razones que imperan para explicar tal dificultad para acceder a un empleo o para conservarlo, son, *v.gr.*, la supuesta falta de formación y adaptación a las nuevas formas de trabajar; un supuesto absentismo laboral por motivos de salud; una pretendida baja de rendimiento; y, los supuesto elevados costes salariales por antigüedad o categoría profesional, dicho sea todo ello sin más consideraciones y a simple modo ejemplificativo.

---

<sup>39</sup> OLARTE ENCABO, S.: *Edad y empleo. Colectivos desfavorecidos*, en “CABEZA PEREIRO, J.; BALLESTER PASTOR, MA.; y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Directores): *La relevancia de la edad de la relación laboral y de Seguridad Social*”, *op. cit.*

En definitiva, si primero hemos comprobado que el paro afecta con especial gran intensidad a los trabajadores de edad españoles, ahora hemos de añadir que, en ciertos supuestos, también sobrellevan algunos tratos desfavorables o incluso discriminatorios cuando trabajan, panorama que se puede complementar con la siguiente reflexión.

**16.** Comparar, sin más, colectivos entre sí (*v.gr.*, y por lo que aquí interesa: paro juvenil *versus* paro de trabajadores de edad) para dilucidar cuál puede ser el más vulnerable en materia de paro y condiciones de empleo, no es la labor más importante: lo más preocupante es que la tasa de paro global sea tan elevada independientemente de la edad de los trabajadores y que las condiciones de trabajo de los mismos sean cada vez más precarias. Pero a efectos simplemente discursivos y dialécticos, es necesario tener presente que cada vez son más las opiniones que estiman que el paro del colectivo de los trabajadores de edad es el más grave de todos –incluso que el paro juvenil que hoy alcanza una tasa aproximada del 51%– porque el efecto combinado de tres factores concurrentes (su tasa paro, duración del mismo, y, precisamente, la edad de los afectados) provoca –a modo de un *triángulo de las Bermudas*– la denominada *espiral del paro* que hace que a medida que transcurre el tiempo, cada vez sea más difícil acceder a un nuevo empleo y mucho más a un trabajo con condiciones laborales adecuadas por decentes, panorama que todavía podría ser más crítico cuando al trabajador de edad le espera una –inminente– jubilación con condiciones desfavorables porque ha estado o está en situación de paro de larga duración. Y para valorar la significación que adquiere el paro y la precariedad laboral de dichos trabajadores de edad también debemos tener presente, siempre y en todo caso, que el número de hogares con todos sus miembros en paro se eleva a más

de 1.800.000<sup>40</sup>.

#### 4. APORTACIONES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

**17.** Las últimas reformas laborales españolas, y de forma especial la de 2012<sup>41</sup>, rebajan de tal manera algunos derechos laborales individuales y colectivos de primer orden<sup>42</sup>, que bien pudiera decirse que en algunos casos no son siempre complacientes con el trabajo decente de los trabajadores de edad<sup>43</sup>; por estas y otras razones más concretas, la citada norma que ha dispuesto la reforma laboral de 2012 ha sido objeto de varios recursos de inconstitucionalidad presentados ante nuestro Tribunal constitucional, litigios que están pendientes de sentencia.

Desde una perspectiva general, la citada reforma de 2012 es un ejemplo ejemplar de legislación impuesta sin acuerdo alguno con los sindicatos y organizaciones empresariales<sup>44</sup>, unilateralidad que

---

<sup>40</sup> EPA 2º semestre 2013.

<sup>41</sup> Implantada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo (BOE, 7 de julio 2012); Ley reformadora que modifica varias normas laborales básicas, y entre tales el referido Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).

Por todos los comentarios doctrinales sobre tal reforma: CASAS BAAMONDE, ME., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La nueva reforma laboral*. Relaciones Laborales, quincena del 1 al 15 de marzo 2012, año 28, tomo I; y, LÓPEZ LÓPEZ, J., CHACARTEGUI JÁVEGA, C., y GONZÁLEZ CANTÓN, C.: LÓPEZ LÓPEZ, J.: *Social Rights in Changing Labor Markets: Caring for Caregivers in the European Union*, en "AA.VV. (dir. STONE, K., and ARTHURS, H.), *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*" 2013, New York, Russel Sage Foundation.

<sup>42</sup> Una línea de flexibilización, desregulación, y auge de la contratación temporal en detrimento de la estabilidad en el empleo también apreciable en otros países iberoamericanos, vid. por todos: PALOMINO, TA.: *"Las relaciones laborales en la nueva sociedad"*. Revista de Direito do Trabalho, Ano 37, Vol. 141/2011; MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ, A.: *Principios y derechos fundamentales del Derecho del Trabajo en Iberoamérica: teoría y práctica*. México, 2004; MANSUETI, HR.: *Derecho del Trabajo en el Mercosur*. Ciudad Argentina Editorial de Ciencia y Cultura. Buenos Aires, 1999; MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ, A.: *Flexibilização de normas e os Novos Rumos do Direito do Trabalho*; en "SÁVIO ZAINAGHI, D. y FREDIANI, Y.: *Novos rumos do Direito do Trabalho na América Latina*". LTR Editorial Ltda. Sao Paulo, 2004; GAMARRA VILCHEZ, L. y ALEMÁN PAEZ, F.: *Dos modelos de Reforma Laboral: Perú - España*", Ed. Edial. Lima, 1998.

<sup>43</sup> ROCHA SÁNCHEZ, F., y otros: *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*". Colección Estudios, núm. 71, octubre 2013. Fundación 1º Mayo.

<sup>44</sup> PÉREZ AMORÓS, F.: *La contrareforma laboral de 2012*. Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales del Institut d'Estudis del Treball de la Universidad Autónoma de Barcelona. Anuario de 2012 "Les reformes y l'ocupació" UAB. Barcelona, 2013.

contraría uno –el “diálogo social”– de los cuatro referentes que en opinión de la OIT configuran el trabajo decente según hemos relatado. Y en el mismo sentido, pero desde una óptica más concreta, la reforma laboral de referencia contraría aspectos del trabajo decente porque facilita los despidos en general, y los objetivos y colectivos en particular<sup>45</sup> de todos los asalariados, y en particular el de los trabajadores de más edad –y con mayor antigüedad en la empresa y mejor categoría profesional– porque rebaja la cuantía de la indemnización que reciben, y asimismo los facilita porque no establece criterios precisos y objetivos de selección para evitar que dichos asalariados resulten ser los primeros afectados por tales extinciones contractuales sin razón objetiva que lo justifique, operaciones todas estas que liberan al empresario del pago de futuros costes fijos y de cierto volumen como lo podrían ser los salarios de tales trabajadores de edad<sup>46</sup>. Esta gestión de la edad podría desmerecer el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo; casa mal con las acciones o discriminaciones positivas por razón de edad– preferencias, exclusiones, reservas y/o ayudas económicas– que prevén las políticas activas y pasivas de empleo para fomentar el empleo de los trabajadores de edad<sup>47</sup>; y asimismo, es una práctica que puede complicar la –cercana– jubilación de los trabajadores de edad despedidos porque muchos de ellos estarán en situación de paro (incluso de larga duración) en el momento de hacerlo, cuestión que trataremos en el cuarto apartado de este

---

<sup>45</sup> Al respecto, valga la simple cita del TRLET, básicamente, sus arts. 49 a 56, y normativa complementaria (de desarrollo, sancionatoria y procesal).

<sup>46</sup> Ver, “AMAUGUER-LATTES, MC. y ESTEBAN LEGARRETA, R. (Directores): *La protección del empleo de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española*”. *op. cit.*, en especial su Capítulo III de la Parte I sobre “*El caso de las reestructuraciones: las medidas de protección de los trabajadores de edad afectados por un despido por causas económicas*” (Autoría de este Capítulo III: AMAUGER-LATTES, MC., FUSTÉ MIQUELA, JM., PASTOR MARTÍNEZ, A. y, REYNÈS, B.).

<sup>47</sup> Ver al respecto, y en el caso español, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE, 17 diciembre de 2003), en la que como su nombre sugiere, se contemplan las pautas básicas de las políticas de empleo, pautas que, lógicamente, se detallan en otras normas dictadas en desarrollo de la precitada.

estudio.

**18.** Aprovechando que la reforma laboral de 2012 no aporta medidas eficaces para asegurar que todas las condiciones laborales de los trabajadores de edad se ajusten totalmente a todos los parámetros del trabajo decente, retomaremos aquí una cuestión que hemos dejado apuntada a nivel introductorio. Si las leyes no regulan satisfactoriamente el factor edad de los trabajadores referidos a pesar de los esfuerzos realizados<sup>48</sup>, se debería recurrir a la negociación colectiva (desde la concertación o dialogo social hasta el convenio colectivo), o/y a implantar medidas de responsabilidad social en la empresa para evitar hacer de la edad una pura y dura variable de ajuste<sup>49</sup>. Existe un convencimiento muy extendido que los trabajadores de edad son de los primeros que *-voluntaria o involuntariamente-* sufren las consecuencias de los despidos objetivos y/o colectivos sin una causa real que lo explique total y satisfactoriamente, y buena prueba de ello es que, ya hace tiempo, un organismo público de referencia mostró la siguiente preocupación: *“Hasta ahora una de las formas de hacer frente a diversos problemas de las empresas ha ido encaminada hacia la amortización de puestos de trabajo. Las plantillas sobredimensionadas, los costes de estructura altos, la tendencia al decremento de costes fijos, la introducción de nuevas tecnologías, han sido y son problemas a los que empresarios y gestores han tenido y tienen que dar respuesta. Y una de éstas ha sido la reducción de plantillas. Esta ha afectado a trabajadores de todas las edades, si bien han sido los colectivos de trabajadores más jóvenes y los de más edad quienes han soportado especialmente esta medida. La tasa de recesión que vive Europa va*

---

<sup>48</sup> V.gr., Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo” (BOE, 16 marzo 2013)

<sup>49</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. y ROJO TORRECILLA, E.: *Responsabilidad social empresarial y colectivos desfavorecidos*, en “FERNÁNDEZ AMOR, JA. y GALA DURÁN, C. (Coords.): *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*”, op.cit.

*generando tasas de desempleo cada vez más altas. Los empresarios, guiados por criterios económicos y ante la necesidad de reducir plantillas, comienzan por los trabajadores de más edad con salarios más altos y que suponen un mayor costo para la empresa”*<sup>50</sup>.

#### **IV. JUBILACIÓN: UN FUTURO PREOCUPANTE**

**19.** La edad del trabajador también es un factor determinante de los derechos de protección social. La jubilación -la *última* ocasión en la que el trabajo y la edad se cruzan en la vida laboral- es el ejemplo más ilustrativo y convincente al respecto, pues tanto su reconocimiento como el cálculo de la cuantía de la pensión es - directa o indirectamente- el resultante de un florido ramillete de múltiples y concurrentes edades de muy distinta condición (edad de jubilación, período mínimo de carencia exigido, y período de años cotizados elegido para el cálculo de la base reguladora que determinará la cuantía de la pensión).

La jubilación es pues un punto de encuentro crítico por excelencia debido a muchas razones<sup>51</sup>; y más que lo ha sido, es y - posiblemente- será cuando el trabajador que se jubila -un trabajador de edad por definición- ha estado o está en paro desde hace un buen tiempo<sup>52</sup>, pues tales circunstancias pueden comprometer el reconocimiento de la situación y/o afectar a la cuantía de la pensión correspondiente contrariando, y en no pocos casos, lesionar el

---

<sup>50</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Nota Técnica de Prevención (NTP) 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*. [[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_367.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf)]

<sup>51</sup> ALARCÓN CARACUEL, MR.: *Edad y trabajo: cuatro momentos críticos*, en: “CAMAS RODA, F.: La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración”, *op. cit.* págs. 353 a 373.

<sup>52</sup> ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA “Módulo de transición de la vida laboral a la jubilación. Año 2012”. Instituto Nacional de Estadística, 18 de junio de 2013.

principio rector de política social recocado de forma explícita en nuestra Ley de Leyes que previene que las prestaciones del sistema público de la Seguridad Social –v. gr. la pensión de jubilación– serán “suficientes”<sup>53</sup>; y de así ocurrir, se estaría olvidando que uno de los cuatro factores que definen el trabajo decente es el buen funcionamiento de un sistema de “protección social”<sup>54</sup>.

**20.** Y asimismo, en estos tiempos de crisis económica y elevado paro en los que resurgen dudas y problemas sobre el futuro de la jubilación de los trabajadores en general y de los de edad en particular, ha reaparecido una vez más y como no podía ser de otra manera –la crisis y la reforma a la baja de la pensión de jubilación nunca han formado una extraña pareja–, un *nuevo* hecho a tener presente. Ciertos foros públicos y privados han reiterado y e insisten sobre los supuestos peligros que acechan la sostenibilidad del sistema público de pensiones y proponen –y han conseguido, en los términos que comprobaremos– que para sortearlos, definitiva o temporalmente, es necesario contener o rebajar la cuantía de la pensión retrasando la edad de jubilación ordinaria a la vez que modificando a la baja la cuantía de la consiguiente pensión<sup>55</sup>. En nuestra opinión, que sometemos a mejor consideración, se trata de una macro operación tan interesante, como a veces interesada por no pocas razones, y planteada con criterios economicistas financieros cortoplacistas que –en el fondo– también pretende reducir el sistema público de pensiones a un régimen de mínimos para favorecer los planes de pensiones privados<sup>56</sup>.

<sup>53</sup> Artículo 41 Constitución española de 27 de diciembre de 1978 (BOE, 29 diciembre de 1978).

<sup>54</sup> MONSALVE, ME.: *Trabajo decente y Seguridad Social*. Universidad Nacional de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad del Estado de Morelos. 2012.

<sup>55</sup> “Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones”, de 7 de junio de 2013, elaborado a instancias gubernamentales [<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/Informe-factor-de-sostenibilidad-addenda.pdf>].

<sup>56</sup> Por todos, OCDE: *Perspectivas de las Pensiones 2012*. OCDE, 2012; y, FMI: *Informe sobre la estabilidad financiera mundial* (GFRS) de 2013, y en especial su Capítulo 4, sobre “El impacto financiero del riesgo de longevidad”, sugiriendo una mayor edad para la jubilación, la contención de la cuantía de las pensiones de jubilación y la activación de planes de pensiones privadas.

**21.** En este escenario y panorama, el régimen jurídico de jubilación español ha sufrido en los últimos años un proceso de profundas reformas<sup>57</sup> que tienen por objetivo el endurecimiento de las condiciones para devengar el derecho a pensión de jubilación y así contener y reducir la cuantía de la misma, y dicho sea con la concisión obligada, han dispuesto, entre otras, las siguientes medidas: retrasar la edad de jubilación ordinaria de 65 a 67 años a implementar de forma progresiva desde el 1 de enero de 2013 hasta el año 2027; ampliar el período mínimo de previa cotización (período de carencia) a materializar también de forma progresiva desde el 1 de enero de 2013 hasta el año 2027; y, cuantificar, a partir de 2022, la pensión de jubilación, tomando como base reguladora los últimos 25 años de cotización del trabajador<sup>58</sup>. Reiteramos pues que estas reformas, mermarán la cuantía de la pensión de jubilación de los trabajadores de edad, muchos de ellos en paro incluso de larga duración, y más que es y será así si además tenemos presentes cuatro precisiones más: las rebajas salariales producidas en los dos últimos años en aplicación de diversas medidas introducidas por la reforma laboral de 2012, y que también afectan a los trabajadores de

---

<sup>57</sup> Tener presente, entre otras, las siguientes normas reformadoras: Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social; Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo” (BOE, 16 marzo 2013); y, Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social (BOE, 26 diciembre 2013).

Al respecto de estos cambios, ver: “*El envejecimiento activo y los ajustes en el marco jurídico y económico de las pensiones (y muchos cambios más). Análisis del Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo (I)*” y <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/03/el-envejecimiento-activo-y-los-ajustes.html>-, y otros varios comentarios todos ellos en el blog de EDUARDO ROJO <http://www.eduardorojotorrecilla.es>; GALA DURÁN, C.: *La reforma de la pensión de jubilación en las leyes 27/2011 y 3/2012: avances hacia un nuevo modelo*. Revista Internacional de Organizaciones, núm. 8/2012 [[http://www.revista-rio.org/index.php/revista\\_rio/article/view/98/0](http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/98/0)]; y, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *Trabajadores de edad avanzada: Jubilación y Trabajo. Cuestiones prácticas tras la Reforma 2013* [<http://eprints.ucm.es/22137/>].

<sup>58</sup> Recordar aquí el artículo 161 TRLGG parcialmente transcrito en nota a pié de página en el segundo apartado de este estudio; y así mismo, ver los pasajes 161 a 163 del mismo cuerpo legal y normas complementarias.



edad, generan bases reguladoras de más escaso montante y por ende pensiones de jubilación de menor cuantía; los trabajadores de edad en situación de paro de larga duración también generan bases reguladoras de menos montante y por ende sus pensiones de jubilación también serán de menor cuantía; los parados de edad que acceden a un nuevo empleo, la mayoría, lo hacen a un trabajo temporal o precario, generando bases reguladoras de menos consideración a efectos pensionable; y además, cabe recordar que se ha establecido un nuevo índice de revalorización de las pensiones de jubilación que no tiene en cuenta las variaciones del índice de precios al consumo<sup>59</sup>, pudiendo así ocurrir que tales prestaciones pierdan poder adquisitivo.

Es una operación reformadora –que no reformista en un sentido político social de progreso- que si la traemos a colación no es para valorar su contenido con detalle pues excedería los objetivos de este estudio, sino para comprobar una vez más el relieve que tiene la edad del trabajador como condicionante de derechos laborales y de la seguridad social, para insistir sobre su particular repercusión negativa entre los trabajadores y parados de edad de larga duración, y para valorar si el trabajo de los mismos es, sin fisura alguna, un trabajo decente. Al respecto, manifestamos nuestras serias dudas sobre que el referido retraso de la edad de jubilación y la comentada contención o rebaje de la cuantía de la pensión correspondiente favorezca el trabajo decente de los trabajadores de edad en activo y/o ayude a reducir la tasa de paro de los mismos, y tenemos para nosotros que tales reformas en materia de jubilación no facilitan una transición adecuada de tales trabajadores y/o parados de larga duración a una

---

<sup>59</sup> Real Decreto 1045/2013, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2014 (BOE, 30 de diciembre de 2013). Como regla general, se establece una subida general de las pensiones del 0,25% para 2014

jubilación decente, todo ello en un contexto de crisis económica y de elevado paro el actual<sup>60</sup>.

Si la elevada tasa de paro de los trabajadores de edad y la larga duración del mismo, es, como hemos apuntado, una combinación letal, deberemos añadir que la reforma de la jubilación es un nuevo castigo –no el último- que sobrelleva dicho colectivo de trabajadores, circunstancia que, repetimos, también ofrece más reflexiones sobre si el trabajo del trabajador de edad es o no plenamente decente.

**22.** Al respecto de todo ello, también conviene añadir la cita de unas precisiones que aportan nuevos argumentos para debatir el tema que nos ocupa:

1ª) Según las encuestas, la mayoría de los trabajadores de edad y de los parados de la misma condición, no aceptarían voluntariamente el retraso de la edad de jubilación en un contexto laboral como el actual<sup>61</sup>.

2ª) Dejamos negro sobre blanco que la jubilación admite ciertas modalidades –“anticipada”, “parcial”, “voluntaria”, dicho sea a nuestros efectos y sin mayor precisión-, que en ocasiones, cuando se ponen en práctica son objeto de justificado rechazo o crítica por razones sociales o, incluso, declaradas discriminatorias como ha ocurrido con ciertas cláusulas de jubilación *forzosa* incluidas en

---

<sup>60</sup> Ver, “AMAUGUER-LATTES, MC. y ESTEBAN LEGARRETA, R. (Directores): *La protección del empleo de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española*”. *op. cit.*, en especial su Capítulo I (“Dispositivos de protección social que incentivan el mantenimiento en actividad de los trabajadores maduros...” [Autoría: DESBARATS, I. y ESTEBAN LEGARRETA, R.] de la Parte II; y su Capítulo II (“Dispositivos de protección social que incentivan la salida o facilitan las salidas anticipadas...” [Autoría: DESBARATS, I. y ESTEBAN LEGARRETA, R.] de la Parte II.

<sup>61</sup> COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) *La situación de las personas de 55 a 64 años en relación al mercado de trabajo y sus trayectorias laborales*. Madrid, 2009; y, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT): *2º Informe sobre trabajadores de más edad*. Madrid, 2012.

algunos convenios colectivos<sup>62</sup>.

3ª) En un escenario en el que se han reducido los gastos públicos en prestaciones por desempleo y se han rebajado los subsidios por tal situación cabe añadir una precisión más<sup>63</sup>. La *tasa de cobertura de desempleo o tasa de protección de parados* ha disminuido progresivamente en los últimos años/meses en unos porcentajes cuya cuantificación resulta muy controvertida, pues las fuentes oficiales ministeriales sitúan la actual cobertura en una aproximado 62 % (64 % en 2012, y 79 % en 2010)<sup>64</sup> mientras que otras fuentes, especialmente las sindicales<sup>65</sup>, la cifran en un aproximado 35 a 40 %, una disparidad que deriva, entre otras razones, del método de cálculo utilizado al respecto<sup>66</sup>. Unas discrepancias que no impiden concluir afirmando que a pesar que cada vez hay más parados cada vez son menos los que perciben la protección correspondiente, una protección que, además, ahora es de menor cuantía debido a las sucesivas y últimas reformas legales del subsidio por desempleo; una incongruencia y una depreciación que merecen especial consideración si nos referimos al colectivo de trabajadores de edad en situación de paro de larga duración, pues siendo cierto que, algunos, pueden

---

<sup>62</sup> BARRIOS BAUDOR, GL.: *Incidencia de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en el régimen jurídico de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa*, en: "GORRELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (Coordinadores): El nuevo derecho a la negociación colectiva". Edit. Tecnos. Madrid, 2013.

<sup>63</sup> NEGUERUELA, E.: *Prestaciones justas para tiempos de crisis*. Colección Estudios, núm. 68 de julio 2013. Fundación 1º de Mayo.

<sup>64</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE): "Prestaciones por desempleo". Boletines de Estadísticas Laborales) [<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/BEL/PRD/indice.htm>].

<sup>65</sup> NEGUERUELA, E.: *Encuesta de Población Activa (2º TRIMESTRE 2013), Tasa de protección por paro según Comunidad Autónoma, sexo y edad*. (Colección Informes, núm. 62). Fundación 1º de Mayo. Madrid 2013 [<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe66.pdf>]; y, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES –UGT– (Secretaría de Acción Sindical-Coordinación Área Externa. Gabinete Técnico): *2º Informe trabajadores de más edad (2012)*. [[http://www.ugt.es/actualidad/2012/mayo/007\\_Informe\\_Trabajadores\\_edad.pdf](http://www.ugt.es/actualidad/2012/mayo/007_Informe_Trabajadores_edad.pdf)].

<sup>66</sup> No es este el lugar para referirnos a las discrepancias sobre los sistemas para calcular las denominadas tasas de cobertura del paro o desempleo, pero debemos dejar apuntado –con la brevedad del caso– que no ofrece los mismos resultados si se parte de los desempleados registrados como tales en los servicios públicos de empleo (así lo hacen las fuentes ministeriales) que los que resultan de las EPAs (Encuestas de Población Activa) realizadas por el Instituto Nacional de Empleo (INE), pues en el primer caso, el número total de parados es bastante inferior al que resulta de la segunda opción.

tener más probabilidades de tener cubierto el período de previa cotización exigido, también lo es que muchos agotan la duración máxima del subsidio por desempleo (nivel contributivo) sin haber logrado acceder a un nuevo empleo, hecho que represente una nueva afrenta –y vamos por la cuarta y última- para el colectivo de trabajadores de edad y una nueva referencia para valorar la decencia del trabajo de los mismos, dicho sea sin desconocer que en ciertos casos se han dispuesto medidas excepcionales para evitar tales vacíos de protección.

**23.** Cierto es que se podría aceptarse la bondad de redefinir –y retrasar, si cabe- la edad ordinaria de jubilación para favorecer la actividad de los trabajadores de edad como alternativa de progreso personal y social, pero tenemos para nosotros que no es de recibo intentar hacerlo con falsos tópicos ni con planteamientos hipócritas, ni mucho menos hacerlo desvirtuando el interés general al que responde el sistema de pensiones público<sup>67</sup>. En este punto de nuestra exposición, apuntamos que retrasar la edad de jubilación ordinaria por mandato legal y a la vez facultar ciertas jubilaciones *ante tempus* no es una práctica correcta: repugna al sentido común y al de la justicia social que ciertas empresas, por ejemplo, financieras y algunas que otras *semipúblicas*, hayan promocionado determinadas jubilaciones anticipadas de trabajadores, incluso, a la pronta edad de 50 y pocos más años con un elevado coste público; como tampoco parece adecuado que el legislador español, después de muchos y dudosos vaivenes al respecto, flexibilice hoy día la jubilación anticipada a trabajadores mayores de 50 años de las empresas de multinacionales porque tengan pérdidas económicas en España aunque obtengan beneficios a nivel de grupo empresarial.

---

<sup>67</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *Envejecimiento activo: política social y derecho*. Revista española de Derecho del Trabajo, núm. 160/2013.

**24.** La deficientes condiciones laborales y jubilatorias de los trabajadores y parados de edad acentuadas por las últimas reformas en materia laboral y de protección social, generan, como hemos apuntado, efectos negativos de variada condición y largo alcance; pues bien, no queremos concluir estas páginas sin dejar anotada otra cuestión. Dichas deficiencias también son, según los datos obrantes al respecto, un referente básico que explica en parte, aunque no justifica, el auge del trabajo informal o en economía sumergida –un trabajo (in)decente por excelencia y definición<sup>68</sup>–; y, son un factor que provocando desigualdades en perjuicio de la cohesión social, fomenta la exclusión social y la pobreza<sup>69</sup>. Estas situaciones que cada vez afectan a más personas –reiteramos: incluidos no pocos trabajadores/parados de edad- tienen hoy día un abasto internacional aunque con diferentes intensidades, desbordan el ordenamiento laboral y el de la seguridad social y son una (ir) responsabilidad moral y una falta de compromiso ético, tal y como han puesto de manifestó estudiosos del sistema público de protección social<sup>70</sup>.

#### **IV. A MODO DE CIERRE**

**25.** En definitiva, si se pretende que el trabajo de los trabajadores de edad cumpla cabalmente todos y cada uno de parámetros y objetivos estratégicos del trabajo decente, se deben mejorar

---

<sup>68</sup> Sobre las interrelaciones entre desempleo y trabajo informal, en el caso de Venezuela, ver, HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O. y ROMERO MILANO, A.: *“Temas relevantes de las relaciones laborales contemporáneas en Venezuela”*. Gaceta Laboral Vol. 14. Núm.3/2008.

<sup>69</sup> CRUCES AGUILERA, J, y DE LA FUENTE, L.: *“Más pobres y menos derechos: un diagnóstico de la pobreza en España”*. Colección Estudios, núm. 73 de octubre 2013. Fundación 1º de Mayo.

<sup>70</sup> RUÍZ MORENO, AG.: *Seguridad social para migrantes y trabajadores informales*. Universidad de Guadalajara (México), 2006. Y, RUIZ MORENO, AG.: *“La Seguridad Social y el incremento de la informalidad laboral”*. Ponencia presentada al «XIX CONGRESO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL» (Buenos Aires, Argentina, 30 de octubre a 1 de noviembre de 2013), organizado por Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AIDTSS). [<http://www.aidtss.info/disertaciones/25.pdf>].

algunas de sus condiciones laborales (evitar tratos de desfavor y corregir discriminaciones), es indispensable fomentar su ocupación (reducción de un paro elevado y de larga duración), y, conviene readecuar ciertas circunstancias de su jubilación (edad jubilatoria y cálculo cuantía de la pensión); y para alcanzar dichos objetivos el legislador debe intervenir para señalar unos mínimos suficientes, los interlocutores sociales deben negociar colectivamente para mejorar las condiciones, y todos deben fomentar la responsabilidad social de las empresas: la edad de los trabajadores de edad continúa siendo, en algunos aspectos sustanciales, un eje típico de desigualdad personal y social; el año 2012 (ni el 2013) no ha hecho plena gala de ser, precisamente, el *"Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional"*; y, así pues, la OIT –que como se sabe, *"milita por un trabajo decente"*– tiene toda la razón del mundo cuando sugiere que es tiempo de comenzar a pensar en los trabajadores de edad como una categoría que merece atención particular.-----  
-----