



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo:
**El envejecimiento de la Población Laboral y la
Prevención de Riesgos Laborales**

Autor

Fernando Murillo Laviña

Directora

Prof. Dra. Dña. Ruth Vallejo Da Costa

Facultad de CIENCIAS SOCIALES y del TRABAJO
Grado en RELACIONES LABORALES y RECURSOS HUMANOS

Año

2015

INDICE

1. JUSTIFICACIÓN, METODOLOGIA Y ESTRUCTURA	1
A. JUSTIFICACIÓN	1
B. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA	5
2. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL.....	5
3. MARCO NORMATIVO	9
4. ALARGAMIENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN	11
5. DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE EDAD.....	13
A. CUESTIONES GENERALES	13
B. ACOSO POR RAZÓN DE EDAD	14
C. INEPTITUD SOBREVENIDA DEL TRABAJADOR	16
6. EL ENVEJECIMIENTO SOCIAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	17
AGENCIA EUROPEA	17
TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES	18
ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	20
7. CONCLUSIONES.....	21
8. BIBLIOGRAFÍA	23

1. JUSTIFICACIÓN, METODOLOGIA Y ESTRUCTURA

A. JUSTIFICACIÓN

En los últimos años, en la Unión Europea, o por lo menos en la mayoría de sus países miembros, se aprecia la existencia de dos situaciones *a priori* contrarias. Por un lado tengo que hacer referencia al envejecimiento continuo de la población, especialmente al aumento de la esperanza de vida y de la media de edad de la población activa; y por otro he de hacer referencia, de igual modo al hecho de que los trabajadores cuya edad es elevada, en lugar de continuar con su labor profesional, y por ende cotizando al sistema de pensiones, deciden reducir su vida laboral y abandonan el mercado de trabajo antes de la edad prevista en el ordenamiento jurídico para su acceso a unas cotizaciones, consideradas dignas por estos mismos ordenamientos jurídicos.

Debido al envejecimiento de la población activa hay que prestar especial interés a las acciones de las que pueden ser objeto los trabajadores de edad avanzada, para lo cual en primer lugar he de establecer que trabajadores engloba este colectivo, para ello vamos a estudiar diferentes realidades.

Primero habrá que establecer qué edad es la considerada para empezar a hablar de integrantes de este colectivo, algunos autores (Sánchez-Urán, 2001, 33)¹, establecen una clasificación, en la que se consideran a los mayores de 45 años, como trabajadores maduros, y a los de más de 55 como trabajadores de edad avanzada; otros exponen que se han “*utilizado con un valor similar expresiones como trabajadores maduros (ya en el antiguo Decreto 2431/1966, de 13 de agosto, sobre ese colectivo), trabajadores de edad —o de edad avanzada— (Recomendación 162 OIT) o trabajadores veteranos (Acuerdo Económico y Social de 2011)*” (URRUTIKOETXEA BARRUTIA, 2011)², si bien es cierto que esta no deja de ser una clasificación teórica, establecida por los autores citados para el desarrollo de sus trabajos, puesto que no se identifica en norma jurídica alguna, ni hay unanimidad doctrinal al respecto.

Además, de estas clasificaciones teóricas realizadas por los autores, están los destinatarios de las políticas de empleo, considerados como colectivo de riesgo, los que

¹ SANCHEZ-URAN, Y.: Trabajadores de «edad avanzada» empleo y protección social, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 33, 2001 pg. 215-250

² URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Envejecimiento y prevención de riesgos laborales*. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 2011, pg 17-54.

son los trabajadores que se encuentran en la franja de edad comprendida entre los 45 años y la edad de jubilación.

De igual manera la Organización Internacional del Trabajo (en adelante nos referiremos a dicho organismo internacional mediante las siglas OIT), en la Recomendación número 162 (1980)³, entiende como trabajador de edad avanzada “*a aquellos trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación*”.

Igualmente, el Consejo Económico y Social⁴, engloba en el mismo colectivo a los mayores de 45, hasta la edad legal de jubilación, aunque después los subdivide en franjas de edad menores.⁵

De todas estas clasificaciones en el presente estudio se va a optar por la establecida en la Ley de Empleo⁶, de 16 de diciembre, que establece como colectivo prioritario para la recepción de políticas de acceso al empleo a los trabajadores mayores de 45 años. Por tanto para el presente estudio voy a tomar como referencia los trabajadores integrantes de este colectivo los de más de 45 años, hasta los 64, que a su vez delimita el Consejo Económico y Social español en su estudio de las situaciones socioeconómicas y laborales para el año 2014⁷.

Tras el envejecimiento de la población y la retirada prematura del mercado de trabajo está la preocupación generada por el mantenimiento del sistema de pensiones, y la tendencia generada por esta preocupación, que en definitiva se traduce en el aumento de la vida laboral y el retraso de jubilación.

Esto hace que aparezcan una serie de cuestiones a tener en cuenta ante la implementación de las políticas dirigidas a la consecución de esos objetivos. Estas cuestiones son: la necesidad de asegurar una salud laboral óptima, ofrecer condiciones adecuadas para el desarrollo de la actividad profesional y ofrecer oportunidades de acceso a empleos de calidad, adecuados a trabajadores de una cierta edad.

³Recomendación núm. 162, *sobre los trabajadores de edad*, de la OIT , 1980

⁴CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA. *LA situación socio laboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. CES, 2014. p13

⁵ De 45 a 54 años y de 55 a 64 años

⁶ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo. artículo 19 *octies*. Colectivos Prioritarios.

⁷ Informe CES.: “*LA situación sociolaboral...cit.*”pg.15-27

Para evitar que este colectivo sea discriminado por la mera cuestión de la edad, no se ha de olvidar que los ordenamientos jurídicos, tanto español, como de la Unión Europea, prohíben de manera expresa la discriminación por razón de la edad

En el ordenamiento jurídico europeo se cuenta con la Directiva 2000/78/CE, modificada por la Directiva 2006/54 de 5 de julio, que refunde las principales disposiciones normativas europeas en materia de igualdad, y la incorporación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, que regula el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, aprobada para desarrollar lo recogido en el artículo 6 del Tratado Fundacional de la Unión Europea, y recogiendo la prohibición de discriminación en el empleo que establece el Convenio número 111 de la OIT, de 1958.

En el ordenamiento jurídico de España se puede perder de vista que hay mecanismos legales para despedir a los trabajadores de mayor edad, no por la edad, sino por cuestiones que indudablemente son consecuencia de esa edad del trabajador, como es el despedir por ineptitud sobrevenida del trabajador, según el artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁸.

Si bien, y para no tener que llegar a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, que bien pudiera constituir una forma de discriminación indirecta por razón de la edad del trabajador, considero que hay que apostar por las empresas saludables, y por el fomento de la recolocación y adaptación de los puestos de trabajo, mediante programas de subvenciones fomentados y desarrollados desde las administraciones públicas.

En este sentido no se puede perder de vista que la protección de la salud de los trabajadores es un deber empresarial, que se concreta en el deber de vigilancia de la salud del trabajador de forma periódica⁹. Dicho control, será llevado a cabo por personal sanitario con formación adecuada para ello, y con competencias técnicas¹⁰, que puede llevar a proponer la adaptación del puesto de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

⁸ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

⁹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención De Riesgos Laborales. Artículo 22, apartado 1

¹⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención De Riesgos Laborales. Artículo 22, apartado 6

Una perspectiva que deriva del marco de actuaciones que se marca la Estrategia Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo, planteada desde el año 2014 hasta el año 2020, al establecer como uno de los objetivos estratégicos clave “*la gestión del envejecimiento de la mano de obra. Los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo*”¹¹. Ello unido a uno de los retos principales de la Estrategia Europea 2014-2020, en concreto en el tercero de sus retos, que establece que hay que combatir el cambio demográfico, que está suponiendo el envejecimiento de la población y por tanto, el abordar todos los cambios que esto puede suponer para la sociedad europea en general, y más concretamente, para el mercado laboral.

A partir de todos estos antecedentes encuentro la justificación jurídica para proceder al presente estudio, cuyo objeto no es otro que el análisis de cuál es la realidad socio laboral de los trabajadores comprendidos entre los 45 y los 64 años de edad, así como cuál es la situación en la que se encuentran en relación con la discriminación por razón de esa edad, y de cuál es la tutela ejercida contra la misma.

Ahora bien no se examinara con detalle ni los efectos del cumplimiento de la edad en el ordenamiento laboral, ni en el ordenamiento de la seguridad social, ni siquiera en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, ya que se dirige a examinar cómo se produce una difícil situación para los trabajadores de edad avanzada, y por tanto se va a estudiar el envejecimiento de la población activa.

Por ello el objeto del presente estudio es la legislación relativa a la prevención de riesgos laborales, y a la tutela de la discriminación en el ámbito laboral, de carácter tanto nacional como alguna disposición internacional que pueda ser de aplicación en nuestro país, tales como los convenios de OIT y directivas europeas; así como de jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia Europeo; es decir, adaptar a la estrategia europea el aumento de la edad que tras las últimas reformas tienen los trabajadores, y que implican una disminución de las condiciones psicofísicas que no son las adecuadas, lo que es más, nos lleva a replantear la tutela antidiscriminatoria por razón de edad, y el despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

¹¹ Estrategia Europea 2014-2020 en materia de salud y seguridad en el trabajo

B. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

La metodología utilizada para la elaboración del presente documento ha sido jurídica, estudiándose la doctrina, las normas jurídicas y los pronunciamientos judiciales, relativos a la prevención de riesgos laborales, la tutela de la discriminación en el ámbito laboral y del despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador.

Sin embargo al ir desarrollando el estudio se evidencia que las normas jurídicas no siempre ofrecen una respuesta clara para solventar la situación de los y las trabajadoras de edad avanzada. Por ello en mi estudio es importante, que junto con el análisis de la doctrina se examine los pronunciamientos judiciales, porque incluso concluir que no abordan esta cuestión específica, supone entender que es un problema de momento olvidado por todas las instancias jurídicas.

Para el desarrollo del tema que he escogido, básicamente, voy a seguir la siguiente estructura: una introducción que se relaciona con el contexto socioeconómico y laboral, un examen normativo, un análisis del envejecimiento, de la discriminación por razón de edad y específicamente de la normativa de prevención de riesgos laborales; y unas conclusiones.

2. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL

En el presente apartado se va a reflejar, de manera clara y concisa, cual es la situación en la que el colectivo objeto de estudio se encuentra en el ámbito laboral, y por ende, en el contexto económico y social.

Si bien el estudio realizado gira en torno al colectivo de trabajadores de entre 45 y 64 años, para poder establecer el contexto socioeconómico de estos trabajadores, me he de centrar en el total de población en esa franja de edad, y es por ello que en el presente apartado no me circunscribo exclusivamente a los trabajadores, como si ocurre en los apartados siguientes.

Este colectivo de personas entre 45 y 64 años, ya en 2013, se encontraba en una situación de especial dificultad, ya que suponía, a finales de dicho año, un 31% del desempleo español. Pero al profundizar en esta realidad nos encontramos con que los desempleados de larga duración de este colectivo (trabajadores que durante 2 años o más han estado desempleados en búsqueda activa de empleo) suponen un 39% del total

de componentes de la población activa que se encuentran en esta situación de desempleo.

Situación que se ve agravada por el nivel de formación de los integrantes de este colectivo, puesto que en nuestro país, a finales del año 2013, un 59,5 % solo tenían un nivel de formación similar al de la formación secundaria obligatoria, y tan solo un 5,7 poseía algún tipo de titulación universitaria.

Por otro lado, he de recordar que en todos los países de la Unión Europea se está produciendo desde hace muchos años una evolución de las pirámides de población que señalan un cambio demográfico considerable, consistente en un envejecimiento progresivo de la población, y por consiguiente de los trabajadores. Cambio demográfico que, en España, es particularmente drástico, porque implica la llegada a estas franjas de edad de los nacidos durante los años del *baby-boom* que, a día de hoy, son generaciones que ya están alcanzando la franja de edad de los trabajadores que estamos estudiando. Franja de edad, la de los 45 a los 64 años que suponía en 2013 un 26 % de la población total española, y un 27% de la población europea.

Situación de envejecimiento de la población activa que, además, se ve agravada por la disminución de las tasas de natalidad, fundamentalmente originadas por tres factores: el envejecimiento progresivo de la población de origen español, como ya se ha señalado anteriormente; la emigración de los jóvenes nacidos en nuestro país en busca de un futuro que les permita formar una vida, no por afán aventurero ni por deseos de movilidad exterior, sino simplemente porque aquí no ven futuro alguno para nosotros, y muchísimo menos para poder llevar una vida que sea nuestra, con todo lo que esto conlleva, y en tercer lugar, a la disminución de los inmigrantes residentes en España, llegados en épocas de bonanza, y que en la actualidad se están repatriando, o vuelven a emigrar hacia otros países de Europa en busca de una posibilidad de salir adelante.

Además, los integrantes del colectivo comprendido entre 45 y 64 años de edad, suelen tener cargas familiares importantes, motivadas por la evolución de la edad de maternidad, que se situaba hace unos 25 años, entre los 25 y 34 años para las madres y entre los 30 y 35 para los padres, lo que supone que los hijos, en 2013, estaban entre los 15 y los 25 años.

Según la EPA de 2013, el 55,6% de los integrantes de este colectivo eran la persona principal del hogar.

Tampoco se puede perder de vista que es un colectivo que por razón de edad, en muchos casos, además de tener cargas familiares relacionadas con los hijos, también las tienen con sus progenitores, que tienen por lo general, edades comprendidas entre los 70 y los 90 años de edad, de los que un 50 %, tienen alguna discapacidad que les impide vivir de forma independiente.

A todo ello he de añadir la situación laboral de este colectivo, donde se refleja una tasa de desempleo del 55,5% en 2013, así como una retirada del mercado de trabajo. Esto se manifiesta en un “*descenso de su implicación laboral*”¹², siendo, además, estas salidas del mercado laboral prematuras, sin retorno, y generadas en gran medida por el fenómeno denominado en el Informe del Consejo Económico y Social, como “desanimo”, concepto que viene a definir al conjunto de personas que estando desempleados no están en búsqueda activa de empleo, por encontrarse convencidos de que no van a conseguir empleo alguno, son los también denominados “*activos potenciales*”.

Estos activos potenciales son un colectivo que en el año 2013, triplicaban el número de trabajadores en esa situación del año 2007 siendo sensiblemente superior los comprendidos en el rango de edad objeto de estudio, a los comprendidos en otras franjas de edad inferiores, debido, seguramente, a que en estos los niveles de emigración son superiores.

De todo ello se desprende que hay distintos grupos dentro del colectivo de personas comprendido entre los 45 y los 64 años de edad, en los que a la situación laboral se refiere; pues hay desempleados, empleados en empleos sin cualificación, y los que, a pesar de estar trabajando tienen sobre ellos la presión que ejerce la amenaza de una precarización laboral derivada de la edad, y en relación al puesto de trabajo que ocupan; así como del desgaste producido por el mero paso del tiempo, o la amenaza de que si quedan desempleados pueden, y seguramente lo harán, pasar a engrosar las listas de los parados de larga duración, lo que supondrá en muchos casos que según la edad en la que queden desempleados, enlacen el desempleo con la jubilación, en el mejor de los casos.

Por nivel formativo, se observa que en esta franja de edad que nos ocupa, los parados, en 2013, poseen en un 59,5% un nivel formativo bajo, equivalente a la

¹² CES.: “*La situación socilaboral...cit.*” pg.33

Educación Secundaria Obligatoria, lo que supone un 0,6 más que en el año 2012; un 9,6 % con una Formación Profesional, y un 5.7 % con algún tipo de estudios universitarios. Pero no se puede perder de vista que la tendencia de estos datos, previsiblemente, se ira invirtiendo conforme los años vayan pasando, por el mero hecho de que en nuestro país, cada vez somos más los que poseemos el título de graduado escolar, que se otorga con la superación de la educación secundaria obligatoria, así como los poseedores de titulaciones de educación superior, bien sean de educación universitaria, o de formación profesional superior, tendencia que es de suponer que se verá reflejada en todos los datos laborales.

En 2013, un 28% de los parados pedía empleos no cualificados, un 19% en construcción o industria, y un 8.5% como operadores de maquinaria e instalaciones, es decir, que un 55,5 % buscaba trabajos “a priori” susceptibles de un alto riesgo, más si cabe, al tratarse de puestos que pueden suponer la realización de tareas pesadas, que implican un alto grado de esfuerzo físico, o permanecer en una misma posición durante mucho tiempo seguido, teniendo en cuenta que son trabajadores de edades avanzadas.

Lo que se puede ver, por el tipo de tareas a realizar, pues el 50 % de las contrataciones realizadas son para ocupaciones elementales, y no llegan al tercio, las contrataciones para directores o gerentes.

Todo ello, sin entrar a ver la situación de la mujer dentro de este colectivo, pues se encuentra en la misma situación que los hombres y la problemática general de las mujeres en esta franja de edad no varía en relación a la de los varones al ser por motivos de la edad. Así todos los datos que recoge el Informe del CES hacen pensar que se encuentra en peores situaciones, aun si cabe, que los varones, pero en el presente estudio nos vamos a centrar en el colectivo con carácter general.

Además, tampoco se puede olvidar que en España, debido a la coyuntura actual de crisis económica se ha producido un aumento de los niveles de pobreza y de exclusión social. Según AROPE¹³, en 2013, el 27,3% del total de la población se encontraba en riesgo de pobreza o de exclusión social, de los cuales un 28,9% de esa tasa, eran integrantes del colectivo objeto de estudio, dato que durante estos años de crisis se ha incrementado en más de 6 puntos porcentuales.

¹³ Tasa de pobreza y exclusión social, armonizada a nivel europeo, que combina factores monetarios y de exclusión social

3. MARCO NORMATIVO

En el presenta apartado voy a centrar normativamente el trabajo, para ello hemos procedido a establecer una división consistente en esclarecer que se entiende por discriminación por razón de edad, en que consiste el despido por causas objetivas, y la vinculación existente con la prevención de riesgos laborales.

En primer lugar, voy a hacer referencia a la discriminación por razón de edad, en el ámbito laboral, si bien más adelante, en el apartado 5 sobre discriminación laboral por razón de edad, se realiza un análisis más pormenorizado de esta situación, pero dejando constancia en este apartado solo de la normativa que le sería de aplicación, y en la que me he basado para la elaboración del presente estudio.

Para el tema de la discriminación por razón de edad, me he basado en la Directiva Europea 2000/78, y en la Directiva 2006/56 de 5 de julio, en la que refunde las materias de igualdad de trato¹⁴, que regula el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, aprobada para desarrollar lo recogido en el artículo 6 del tratado fundacional de la unión, y recogiendo la prohibición de discriminación en el empleo que aparece en el Convenio número 111 de la OIT, de 1958.

Además de esta Directiva Europea en el ámbito de la discriminación, no se puede perder de vista que el ordenamiento jurídico español, ya en su Carta Magna establece un mandato constitucional dirigido a los poderes públicos, los cuales según el mismo, deberán *“promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*¹⁵, así como la **prohibición de cualquier discriminación**, y aunque no lo regula expresamente, se puede entender que la edad, es uno de los motivos a los que hace referencia dicho artículo cuando habla de *“cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*¹⁶.

Junto a la Constitución Española de 1978, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, incorpora en su artículo 4.2.c¹⁷ el reconocimiento expreso del derecho de los trabajadores a no ser discriminados de

¹⁴ Directiva 2006/56 de 5 de julio

¹⁵ Constitución Española artículo 9.2

¹⁶ Constitución Española artículo 14

¹⁷ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social

forma directa o indirecta por razón de edad dentro de los límites que la propia Ley establezca, dando cumplimiento a la Directiva Comunitaria 2000/78¹⁸, en el artículo 6.

En segundo lugar voy a tratar el despido por causas objetivas, que en nuestro ordenamiento jurídico se regula en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores¹⁹, y de que entre todas las causas que dicho precepto reconoce como extintivas del contrato de trabajo, y por tanto de la relación laboral, me he centrado en la establecida en el apartado 1.a, *la ineptitud del trabajador sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.*

En tercer lugar, en lo que a materia preventiva se refiere, me he basado en la Directiva Europea 89/391/CEE, aprobada por el Consejo de la Unión Europea, el 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la cual se pretende promover la prevención de los riesgos que resultan derivados de la acción productiva, además de proceder a detectar las fuentes que puedan poner en peligro la salud de los trabajadores, así como su seguridad e integridad física, es decir, procede al señalamiento de las obligaciones empresariales para poder garantizar eficazmente la seguridad y salud de los trabajadores a los que den empleo en el desarrollo de las actividades productivas para las que se les contrato.

Como resultado de esta directiva, y en trasposición de la misma, en el ordenamiento jurídico español, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 25.1 hace referencia a *“trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.”*²⁰, aunque no los menciona de manera expresa, por razón de edad estaría englobado dentro de las *“características personales o estado biológico conocido”*.

¹⁸ Directiva Comunitaria 2000/78

¹⁹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

²⁰ Ley de prevención art 25.1

4. ALARGAMIENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

El motivo del presente apartado es el establecer la evolución que se está dando en el mercado de trabajo, tanto español como europeo, en lo que a aumento de la edad necesaria para poder jubilarse con dignidad.

Dicho alargamiento, supone un vuelco en las prácticas que se venían realizando en el mercado laboral español, ya que desde finales del siglo XX y principios del siglo XXI, las cuales en muchos casos se utilizaban, para desembarazarse de los trabajadores de edad avanzada, eran las jubilaciones anticipadas.

Este tipo de jubilación permitía a las empresas eliminar a trabajadores con muchos años de antigüedad consolidada, así como otros muchos derechos laborales, de una manera en la que simplemente tenía que aportar una asignación económica.

En este momento, y en relación con el aumento de la esperanza de vida, que para el año 2060, se prevé en los 80 años, se ha puesto encima de la mesa por parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), una recomendación a los Estados para que implementen sistemas, de forma progresiva, para alcanzar como edad de jubilación los 70 años. Además ello implica el establecimiento, en dichos sistemas, de algún tipo de vinculación con la esperanza de vida, que posibilite que a medida que se incremente la esperanza de vida, lo haga de forma automática la edad de jubilación, sin tener que modificar el sistema continuamente.

No puedo perder esto de vista en nuestro estudio que no se ha quedado en una mera recomendación de la OCDE, pues ya hay países de la Unión Europea que están implementando medidas para la consecución de dicho objetivo. Países como España, que ya desde la reforma del sistema de pensiones y seguridad social llevado a cabo a través de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su artículo 4 apartado 2, por el que se introduce la inclusión en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de la Disposición Transitoria vigésima, que regula el progresivo alargamiento de la edad de jubilación hasta situarla en 67 años, para el año 2027.

Pero la OCDE, no es el único organismo internacional que viene abogando por este alargamiento, pues ya desde la década de los noventa, la Organización Mundial de

la Salud, a través del concepto de “envejecimiento activo”²¹, viene tratando el tema del alargamiento de la edad de los trabajadores.

Es más, desde la **EUROPEAN NETWORK FOR WORKPLACE HEALTH PROMOTION**²² no solo hablan de envejecimiento activo, sino también saludable, y establece que hay que realizar un análisis en las empresas sobre cuál es su situación inicial y así poder identificar las medidas que puedan ser necesarias de tomar.

Este alargamiento también se plasma en otras disposiciones de la legislación española, pues ya en el año 2001 se establecen bonificaciones para fomentar la contratación indefinida de los mayores de 45 años, en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 25/2010 de 17 de septiembre, y por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Esto nos muestra que el hecho de que estos trabajadores se encuentren desempleados, constituye un problema que no es de ahora, sino que se viene planteando desde hace ya unos cuantos años.

Esto se concreta en casos específicos, pues por ejemplo, la Ley 3/2012, de 6 de julio, establece una bonificación en las cuotas a la seguridad social, para fomentar la contratación indefinida de personas mayores de 45 años que estén inscritos en las oficinas de empleo, durante 3 años, de 1300 euros anuales, (1500 si son mujeres desempleadas), para empresas de menos de 50 trabajadores, hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15 %; o en el caso de trabajadores desempleados de más de 52 años, que además sean beneficiarios de los subsidios que regula el artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social, (en adelante LGSS), según el artículo 228.4 de la LGSS y la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, en su disposición transitoria 5 y la Ley 46/2006, de 29 de diciembre, percibirán la bonificación que en cada momento este vigente según el programa de fomento de empleo.

Otro ejemplo serían las bonificaciones, encaminadas al mantenimiento del empleo de las personas mayores de 65 años, con 38 años y 6 meses de cotización efectiva a la Seguridad Social, y contrato indefinido; o de 67 años, con 37 años de cotización de una reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias

²¹ Es el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen

²² plataforma europea que engloba partes interesadas en la mejora de la salud en el trabajo y el compromiso de trabajar hacia empleados saludables en las organizaciones saludables

comunes, salvo la incapacidad temporal, hasta que se retire el trabajador, según el artículo 112 bis, de la LGSS y de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Con todo ello se pone de manifiesto que la recomendación de la OCDE de alargar la vida laboral de la población es un hecho consumado, y al que se está tendiendo desde hace ya varios años, por lo tanto, como es un hecho, hay que establecer salvaguardas para que este alargamiento de la edad de trabajo no sea en perjuicio de los trabajadores más veteranos.

5. DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE EDAD

A. CUESTIONES GENERALES

Durante años se han venido ejerciendo medidas de acción positiva para los integrantes de este colectivo, sobre todo para lo comprendido entre los mayores, consistente en prejubilaciones y en incentivos en las cuotas a la seguridad social por la contratación de estos trabajadores.

Pero a pesar de ello, a día de hoy este colectivo sigue ostentando unos tasas de desempleo de larga duración preocupantes, tal y como se ha puesto de manifiesto en el contexto socioeconómico y laboral del presente estudio.

De esta manera las prejubilaciones son una medida que probablemente caiga en desuso, primero por la situación de crisis actual; segundo, porque los trabajadores con mayores complementos por antigüedad ya han sido, en gran medida, eliminados del mercado laboral, y tercero, porque se tiende cada vez más hacia el alargamiento de la vida laboral de los trabajadores, como ya se ha expuesto en el apartado anterior. Por tanto si se mantienen las edades de jubilación actuales, o las prejubilaciones, son muchos años los que tiene que pagar el erario público las pensiones a cada trabajador jubilado. Razón por la cual harían falta más trabajadores en activo y cotizando, para poder hacer frente a las pensiones de jubilación, cosa imposible por otro lado, si se cumplen los pronósticos y tendencias demográficas que ya se atisban, las cuales establecen que somos un país que envejece a marchas forzadas, debido, entre otras razones, a la baja natalidad, la emigración de nuestros jóvenes, y el retorno de los inmigrantes, que durante estos últimos años habían sostenido las tasa de natalidad, a sus países de origen, o a otros países en los que los niveles de desempleo no son tan altos.

Aun así, y pese a todas las medidas de acción positiva de las que se ha podido beneficiar, es un colectivo que es objeto de discriminación en el empleo por razón de edad. Según datos del Euro barómetro de 2012²³, este tipo de discriminación era la forma más habitual de discriminación laboral, suponiendo que de cada 20 trabajadores 1 ha sido discriminado en algún momento por razones de edad, lo que supone en torno al 6% del total de la población activa. Además, en torno a un 15% de los trabajadores ha sido testigo de algún caso de esta discriminación a compañeros por razón de edad en el ámbito laboral.

He de recordar que este tipo de discriminación está prohibida en la unión europea de manera explícita desde la aprobación de la Directiva Europea 2000/78/CE.

En cualquier caso, no se puede dejar de tener en cuenta, *“que la discriminación por razón de la edad es utilizada principalmente para impedir el acceso al trabajo y la consiguiente realización de una contratación laboral, o para impedir la continuidad en el trabajo debido a la edad cumplida por la persona en cuestión”* (SERRANO ARGÜELLO, 2011)²⁴.

B. ACOSO POR RAZÓN DE EDAD

Por razón de la edad se generan situaciones de acoso, que no deja de ser un riesgo psicosocial, que persiguen provocar el abandono, en la mayoría de los casos, del puesto de trabajo, y por tanto, del empleo.

Si bien, hay que perseguir la eliminación de estas prácticas en el ámbito laboral, no puedo dejar de llamar la atención de que esto está revestido de una especial dificultad, puesto que en muchos de los casos este acoso se da de una manera encubierta, con lo que aún es más difícil de demostrar ante un tribunal.

Por otro lado, y como una de las medidas que a mi juicio podrían revestir una discriminación hacia los trabajadores mayores, pero que está legalmente permitida, e incluso reconocida en algunos casos es la jubilación forzosa.

El concepto de jubilación forzosa, por otro lado, implica que al llegar a una edad determinada, independientemente de la situación, económica, física o personal en la que el trabajador se encuentre, y siempre que cumpla los demás requisitos necesarios para la

²³ Según la AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

²⁴ SERRANO ARGÜELLO, N.: *“LA edad como factor de discriminación en el empleo”*. Revista universitaria de Ciencias del Trabajo, 2011.p. 1-35.

jubilación, la empresa impone la jubilación, pero a día de hoy solo es posible para aquellos que se encuentren bajo el ámbito de aplicación de convenios colectivos que estuviesen ya en vigor cuando se aprobó la Ley 3/ 2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por lo tanto, conforme estos convenios van dejando de estar en vigor, la medida va desapareciendo. Por tanto, en la actualidad, se entienden como nulas todas aquellas cláusulas establecidas por convenio colectivo que impliquen la extinción del contrato por alcanzar al edad de jubilación ordinaria.

Este concepto implicaría que en muchos casos, trabajadores cuya única limitación aparente sea la edad, deben dejar el mercado laboral y pasar obligatoriamente, de contribuir con sus cotizaciones a percibir las pensiones generadas, y a las que por otro lado tienen todo el derecho del mundo de percibir, puesto que se les considera que ya no están en condiciones óptimas de desempeñar su actividad laboral.

Este tipo de jubilación ha sido tradicionalmente, utilizada entre los funcionarios públicos, pero no como medida de dar entrada a la función pública a trabajadores jóvenes que así se puedan reducir las tasas de desempleo juvenil, y a la vez retener a nuestros jóvenes con la opción de poder optar a un empleo en el sector público, sino que en muchos casos se ha usado para proceder a la amortización de puestos dentro de las administraciones, y así reducir los costes del personal al no tener que hacer frente a los salarios. Pero, por otro lado, se ha de pagar la pensión y dejar de percibir las cotizaciones que esos trabajadores hacían hasta la fecha de jubilación forzosa; cuando en la mayoría de los casos, esos trabajadores están en sus mejores momentos labores, cuyas únicas limitaciones son los achaques propios de la edad. Limitaciones que se podrían neutralizar, o disminuir, mediante una apuesta decidida por la adaptación de los puestos de trabajo a los trabajadores que los ocupan, y por una reducción de la jornada laboral de estos trabajadores más veteranos.

Además, cuando estos trabajadores decidan jubilarse, con algo de anticipación se pueden celebrar contratos de relevo²⁵, para poder permitirles formar a sus sucesores y así aprovechar la experiencia de toda una vida de trabajo.

²⁵ “el contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la oficina de Empleo, o contratado temporalmente por la empresa, para sustituir a un trabajador de la misma que acceda a la jubilación (artículo 166 LGSS), simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacta con este último. En el mismo, hay un reparto actual de empleo entre dos contratos de trabajo: el del jubilado que cede parte de su trabajo a cambio de una parte de la jubilación y el de su sustituto que comienza a trabajar” Mercader Urquina, Jesús R, “Lecciones de Derecho del Trabajo”. Tirant Le Blanch, 2014, pg 312-314.

Pero, además de esto, la idea de que el trabajador mayor es menos productivo que el joven, es otro de los errores de percepción, puesto que en muchos casos la experiencia acumulada supone un saber hacer del que las nuevas generaciones en el momento del acceso al empleo carecemos, y en muchos trabajos, sobre todo en los de menos contenido de tareas que requieran un esfuerzo físico considerable, no tienen mayor problema que el no entender, o no saber utilizar, las innovaciones tecnológicas que la empresa implanta. Esto enlaza con otra de las ideas erróneas respecto a este colectivo, el hecho de que por ser mayores tienen mayores problemas de aprendizaje cuando son sometidos a cursos de formación.

C. INEPTITUD SOBREVENIDA DEL TRABAJADOR

Puede darse una ineptitud sobrevenida para el desempeño de las funciones que el puesto requiere por parte del trabajador, y si bien la edad no puede ser tomada como causa detonante de este despido, sí puede ser la causa determinante de esta ineptitud sobrevenida, que posibilita el despido por causas objetivas; pues de todos es sabido que con el paso de los años hay determinadas características o sentidos del ser humano que se deterioran de manera inevitable, tales como la vista, el oído, la fuerza física o los reflejos en general.

El alegar esta causa como motivo de despido es totalmente legal, y está amparada por el propio Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 52, pero en este sentido ya se pronunciaron los tribunales que matizan que *el concepto de ineptitud se refiere, de acuerdo con la doctrina científica y la jurisprudencia, y siguiendo también el uso del lenguaje ordinario, a una inhabilitación o carencia de facultades profesionales que tienen su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.*²⁶

Esta ineptitud siempre ha de ser porque en el trabajador haya una ausencia de las condiciones que este necesite para el desarrollo de la actividad productiva que desempeña, como consecuencia de una pérdida de habilidades, o un deterioro manifiesto de personales vinculadas al trabajo, como pueden ser la rapidez, o la destreza, pero siempre por causas distintas de un incumplimiento laboral.

²⁶ STS de 2 de mayo de 1990 (RJ 1990/3937)

Según algunas sentencias españolas²⁷, la extinción del contrato por esta causa no es discriminatoria ya que no trae causa en la minusvalía del trabajador sino en la repercusión de sus lesiones en la aptitud física para poder trabajar, pero por otro lado hay una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de abril de 2013 que equipara los casos de enfermedad prolongada y minusvalía, por lo que también podría equipararse con los casos de disminuciones físicas del trabajador por causa de la edad que no puedan llegar a considerarse como minusvalía.

Tras lo tratado en el presente apartado, considero que, a pesar de ser legal el despido por vía de artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores derivado de una ineptitud sobrevenida de las condiciones del trabajador habría que encaminarse a la adaptación de los puestos de trabajo para suplir estas posibles ineptitudes, antes que proceder a la extinción de la relación laboral.

6. EL ENVEJECIMIENTO SOCIAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En este apartado, voy a abordar el envejecimiento de la población en edad de trabajar, pues el que la sociedad está envejeciendo, en términos generales, es un hecho consumado, que se irá acrecentando en los próximos años, tal y como pronostican todas las estimaciones demográficas, como ya he explicado anteriormente. Ahora bien el cómo se entienda este envejecimiento es una de las cuestiones relacionadas con este envejecimiento social, que todavía está por ver. Si bien en el ámbito laboral una de las cuestiones a vigilar en los próximos años es cómo evoluciona la prevención de los riesgos derivados del trabajo, para dar respuesta a esta nueva realidad.

Para ello voy a dividir el presente apartado en tres bloques

A. AGENCIA EUROPEA

Hay que desterrar la idea de que los trabajadores al envejecer, por el mero hecho de hacerlo, causan un inmediato descenso tanto del rendimiento laboral como de la productividad, ya que esta relación entre productividad y edad depende de muchos otros factores, tales como por ejemplo la experiencia o el conocimiento de las tareas a desarrollar en el puesto de trabajo, además en lo referente a que pueden tener una mayor accidentalidad debido a la pérdida de capacidades físicas que todo envejecimiento lleva

²⁷ STSJ Cataluña 10-3-2014

emparejadas, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, los estudios desvelan que en cuanto a accidentalidad se refiere los trabajadores sufren un menor número que los trabajadores menos experimentados, y según dicha Agencia en lo referente a datos de absentismo, este colectivo se encuentra en una horquilla similar a la otros grupos, siendo en torno al 41%, los que a pesar de padecer algún problema de salud laboral no cogieron la incapacidad temporal, y lo que es más, las Incapacidades Temporales de más de un día se ven reducidas hasta alcanzar el 36%, si bien las de duraciones de más de un mes aumentan, respecto a otros colectivos, hasta el 23%.

Además la Agencia Europea, establece que uno de los riesgos de este colectivo es el estrés originado por la incertidumbre generada por la carencia de opciones de acceso profesional y formación, así como por las dificultades generadas por los cambios tecnológicos y el no ser, capaces en muchos casos de asumirlos.

También, en el entorno laboral, se ha de tener en consideración que los integrantes de este colectivo, pueden verse afectado por riesgos generados por cambios en su estado físico, cambios tales como disminución de su capacidad visual o auditiva. Razón por la cual las empresas deben tener en cuenta lo que estos trabajadores con mayor veteranía en la empresa, pueden aportar (sabiduría, por ejemplo).

Por todo ello, las evaluaciones de riesgos que se lleven a cabo han de tener en cuenta la edad de los trabajadores que ocupan los puestos de trabajo, para así poder contemplar la mayoría de los riesgos existentes el puesto de trabajo.

B. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El principio de adaptación del trabajo a la persona que aparece en el artículo 15 de la LPRL, como uno de los principios de la acción preventiva, dentro del deber general del empresario de proteger de manera eficaz a los trabajadores, y que se manifiesta en el artículo 25 LPRL «de la protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos»²⁸. De manera que, a través de este principio, se activa el principio de igualdad en el ámbito preventivo y logra que el empresario implemente las medidas adecuadas para que el trabajador realice sus funciones laborales en unas condiciones saludables sean cuales seas el lugar y las circunstancias.

²⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V; GARCÍA BLASCO, J; GONZÁLEZ LABRADA, M y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, 1996, 1º edición, pg 226

Pues los riesgos que provienen de las actividades empresariales tienen un carácter relativo, lo que se desprende de que de un mismo riesgo puede tener distintas incidencias sobre la persona, de ahí que existan determinados grupos de trabajadores cuya sensibilidad a los riesgos es mayor y, por tanto, se les debe de garantizar una protección específica.

Con carácter general, la sensibilidad a los riesgos se da por la incidencia que tiene sobre el trabajador singularmente considerado y no por la consideración del riesgo. No obstante el artículo 25 LPRL, cuando habla de «protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos», establece una regulación genérica y básica, en la que la especial sensibilidad se basa en el establecimiento de aspectos o características personales que, si se dan, determinan la protección del trabajador. Opción que ha tomado el legislador, en lugar de la no la pertenencia al grupo, ya que el artículo 25 LPRL refiere a las características personales de los trabajadores, incluidos aquellos que tengan una discapacidad, física, psíquica o sensorial reconocida. Ahora bien, la edad avanzada, al igual que la juventud, como característica personal, estaría englobada dentro del grupo de trabajadores con una especial sensibilidad a los riesgos, aunque sin una regulación específica. Puesto que pueden existir más trabajadores sensibles de los mencionados en los artículos 25, 26 y 27, ya que no estamos ante una lista tasada²⁹. Es más, la utilización del término *personales* para hacer referencia a las características relevantes a efectos de la prevención hace que la predeterminación del ámbito subjetivo del artículo 25 resulte imposible³⁰.

Tras lo expuesto, puede concluirse que el principio de adaptación del trabajo a la persona se erige en guía de todo el sistema preventivo empresarial pues va a «dulcificar las condiciones en que el trabajo es realizado y reducir los efectos que puedan incidir sobre la salud de los trabajadores»³¹ y, además, va a condicionar los procesos de decisión que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores -desde el punto de vista físico, psíquico y social- en la medida en que, como señala el propio artículo 15 de la

²⁹ Este principio también se concreta en los artículos 36.4 y 5 del ET, referido al trabajo nocturno, a turnos y ritmo de trabajo, para los que, por suponer riesgos añadidos a la salud del trabajador, se prevén medidas de adaptabilidad.

³⁰ BALLESTER PASTOR, M.A; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F y THIBAUT ARANDA, J.: “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con Jurisprudencia*, Editorial la Ley, 2008 (<http://la.leydigital.laley.es>, páginas 1 de 18). ., página 2, en cita de Sagardoy de Simón

³¹ GONZÁLEZ LABRADA, M.: *La responsabilidad contractual del empresario por incumplimiento de la obligación de seguridad e higiene*. Tesis Doctoral, Zaragoza, 1995, p 266.

LPRL, va a estar presente en «*la concepción de los puestos de trabajo y en la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a atenuar los efectos del mismo sobre la salud*». De ahí, la importancia de que los empresarios tengan en cuenta en su aplicación la perspectiva de la edad.

C. ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

El empresario tiene un deber legal, y moral, que se desprende del derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, es decir, el deber de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales. De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se desprende que uno de los principios que consagra, ya en el artículo 15, es la acción preventiva, que supone la adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo va a desempeñar, por lo que si este puesto es ocupado por una persona de edad avanzada, sus condiciones particulares, también las que se deriven de la edad, tendrán que ser tenidas en consideración.

No hay que olvidar que a día de hoy, como ya se ha dicho anteriormente, los trabajadores de edad avanzada, son miembros de un colectivo que no está protegido de forma específica en ninguna norma legal, como es el caso de otros colectivos especialmente sensibles que si la poseen, como pueden ser los menores o los trabajadores discapacitados.

Pero ateniéndome a la regulación genérica que se establece en el artículo 25 de la LPRL , y a la evolución de las condiciones físicas, e incluso psíquicas, del trabajador, los puestos de trabajo deben ser sometidos a evaluaciones continuas que tengan en consideración esta evolución, aunque el propio puesto no sufra modificación alguna, pues el trabajador puede verse afectado de nuevas situaciones de riesgo derivadas más de su propia evolución que del trabajo por sí mismo, pues estos trabajadores han de mantener su capacidad de trabajo, que se podría entender como “*el equilibrio entre el trabajo y los recursos individuales. Solo cuando el trabajo y los recursos individuales encajan bien, la capacidad de trabajo es buena.*” (FERNANDEZ GARCIA, R,2012)³²

Es decir, que los trabajadores de edad avanzada han de tener una previsión más específica dentro de los planes de prevención de riesgos laborales, ya que este colectivo

³² FERNANDEZ GARCIA, R.: *El incremento en la edad de jubilación y la prevención de riesgos laborales*, Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, núm. 98, 2012, pg 38-45

puede resultar un colectivo más vulnerable a la aparición de nuevos riesgos específicos, sin que existan elementos que alteren el propio puesto, riesgos que previsiblemente serán distintos, en muchos de los casos que los que puedan estar sometidos el resto de trabajadores, ya que son riesgos derivados de la degradación de las habilidades físicas de los propios trabajadores por el paso del tiempo.

Por todo ello, pienso que se debería de apostar de manera decidida por planes de fomento de la adaptación de los puestos de trabajo para los trabajadores que se incluyan dentro de este colectivo, que estén debidamente subvencionadas por las administraciones públicas, para que las empresas cuenten con un aliciente más, a la hora de proceder a dicha adaptación, pues si con dichas subvenciones se consigue que una parte de la inversión que pueda suponer para la empresa, sea financiada por la Administración, previsiblemente las empresas procederán a dichas adaptaciones antes que a la extinción de los contratos de trabajo de estos trabajadores de edad avanzada, lo cual ayudaría a cumplir con los retos que se están marcando las instituciones respecto a la disminución de las tasas de desempleo de este colectivo, si bien de manera indirecta, pues no se reduciría esta tasa , pero sí que se dejaría de aumentar.

7. CONCLUSIONES

Tras la realización del presente estudio he llegado a las conclusiones que siguientes.

En primer lugar, en la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, para el periodo de tiempo comprendido entre los años 2014 y 2020, se estable, entre otros objetivos, la necesidad de abordar la gestión del envejecimiento de la mano de obra, para lo que se propone promocionar medidas de rehabilitación y reintegración de los trabajadores de edad avanzada en el puesto de trabajo y la identificación y difusión de buenas prácticas en las empresas (campana trabajos saludables prevista para 2016-2017).

En segundo lugar, la situación socioeconómica y laboral de parte de los integrantes de este colectivo de trabajadores de entre 45 y 64 años de edad, en nuestro país, es la de personas en exclusión social o, en riesgo de estarlo, según los datos analizados en este estudio. Por lo que en la actualidad, el objetivo que prevé la Estrategia europea está lejos de alcanzarse.

En tercer lugar, este colectivo de trabajadores es objeto de expulsión del mercado de trabajo, unas veces como consecuencia de una discriminación por razón de edad, y las más de las ocasiones como consecuencia de un despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida.

En cuarto lugar, la perspectiva prevencionista que nos plantea la Estrategia Europea, lleva a replantear cuando se producen situaciones de discriminación por razón de edad o cuando procede, en su caso, el despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida. La perspectiva que nos introduce la Estrategia Europea exige poner el acento en la prevención de riesgos laborales en la empresa, a través de la adaptación de los puestos de trabajo y de la consideración de los integrantes de este colectivo como trabajadores especialmente sensibles, al igual que las personas discapacitadas, por ejemplo.

Pero dado que este colectivo de trabajadores no tiene la especial protección que se contempla en el artículo 25 LPRL, para otros colectivos especialmente protegidos, resulta fundamental que las Administraciones Públicas establezcan programas para incentivar la adaptación de los puestos de trabajo, a través de subvenciones para aquellas empresas que puedan tener dificultades económicas a la hora de realizar las inversiones necesarias para tal adaptación. Pudiendo así beneficiarse de ellas, más si cabe teniendo en consideración que la mayoría de las empresas españolas son pequeña o mediana empresa.

Por todo ello creo que hay que hacer un replanteamiento de la discriminación por razón de edad y del despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador para dar cobertura a los integrantes de este colectivo.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ALMARCHA BARBADO, M. A., HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, G., MARTÍN PALMERO, F.: *Envejecimiento laboral y prejubilación: dilemas y problemas socioeconomicos*. Servicio de Publicacións. Universidade Da Coruña, 2010
- ALZAGA RUIZ, I.: *La eficacia de las directivas comunitarias en el ambito laboral*, Aranzadi, 2009.
- BALLESTER PASTOR, M.A; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F Y THIBAUT ARANDA, J.: *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con Jurisprudencia*, Editorial la Ley, 2008 (<http://la.leydigital.laley.es>, páginas 1de 18).
- GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*, Tirant Lo Blanch, 2ªEdición, 2012
- HORSCHHÄUSER, M; SÖCHERT, R.: *Trabajo saludable en una Europa que envejece: estrategias e instrumentos para proteger la vida laboral*, BKKB Bundesverband, 2006
- GONZÁLEZ LABRADA, M.: *La responsabilidad contractual del empresario por incumplimiento de la obligación de seguridad e higiene*. Tesis doctoral, Zaragoza, 1995
- MERCADER URQUINA, J.R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 7ª Edición, 2014
- OLARTE ENCABO, S.: *Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades*. Aranzadi, 2008.
- REMÓN GARCIA, B; OLIVAR DE JULIAN, J.M.: *Buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales. Guía de edad*, Confederación de Empresarios de Navarra, 2013.
- SEMPERE NAVARRO, A.V; GARCÍA BLASCO, J; GONZÁLEZ LABRADA, M Y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Civitas, 1º edición, 1996
- SEMPERE NAVARRO, A. V., & QUINTILLANA NAVARRO, R.: *Empleo y proteccion social de Iso trabajadores de edad avanzada*. CES, 2009

- TOMAS JIMENEZ, N.: *Discriminación por razón de edad y derecho al trabajo*. 2013.
<http://www3.uah.es/congresoreps2013/paneles/panel3/nataliat@ugr.es/tcnatalia.pdf>
- VALLEJO DA COSTA, R., & LAFUENTE PASTOR, V.P.: *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. Servicio de publicaciones, Universidad de Zaragoza, 2ª Edición, 2013.
- VALLEJO DA COSTA, R (Coord.): *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*, Universidad de Zaragoza. 1ª Edición, 2013
- BALLESTER PASTOR , M. A.: *La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria*. Lan Harremanak, núm. 25, Revista de Relaciones Raborales, núm: 25, 2011, pg. 53-77.
- BLASCO PELLICER, Á.: *La jubilación forzosa en la negociación colectiva*. Revista jurídica de la Comunidad Valenciana: jurisprudencia seleccionada de la Comunidad valenciana, núm 1, 2002, pg 63-78.
- FERNANDEZ GARCIA, R.: *El incremento en la edad de jubilación y la prevención de riesgos laborales*. Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención, núm. 98, 2012, pg 38-45.
- GÓMEZ CABALLERO, P.: *Los límites a la negociación colectiva para regular la extinción del contrato de trabajo por razón de edad*. Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 77, 2004, pg 11-34.
- LOPEZ CUMBRE, L.: *Prestaciones complementarias de prejubilación: un debate sobre su naturaleza retributiva o de protección social*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 32, 2001, pg 183-199.
- PORRET GELABERT, M.: *La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos*. Revista Técnico Laboral, Vol. 32, núm 126, 2010, pg 513-568.
- SANCHEZ-URAN, Y.: *Trabajadores de «edad avanzada» empleo y protección social*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 33, 2001 págs. 215-250

- SERRANO ARGÜELLO, N.: *La edad como factor de discriminación en el empleo*. Revista universitaria de Ciencias del Trabajo, 2014, pg 1-35. obtenido de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/5704>
- TORTUERO PLAZA, J. L.: *La jubilación forzosa en las políticas de empleo*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 33, 2001, pg 251-262.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Envejecimiento y prevención de riesgos laborales*. Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales, núm: 24, 2011, pg 17-54.
- Directiva Europea 89/391/cee de 12 de junio de 1989 *relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*. Diario Oficial de las Comunidades Europeas 29 de junio de 1989.
- Directiva Europea 2000/78/ce, 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 de 2 de diciembre de 2000.
- COMISIÓN EUROPEA. : *Comunicado de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020*. Comisión Europea, 2014
- Consejo Económico y Social de España.: *Informe sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. CES, 2014.
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm: 111, *sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958.
- Convenio Organización Internacional del Trabajo núm 155 , *sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo*. 1981
- Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo núm. 162, *sobre los trabajadores de edad*. 1980
- Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, «BOE» núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención De Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. «BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2001, páginas 24890 a 24902

Ley 45/2002 Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. «BOE» núm. 298, de 13 de diciembre de 2002, páginas 43327 a 43347

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. «BOE» núm. 301, de 17 de diciembre de 2003

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. «BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 2003

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE núm. 312 de 30 de Diciembre de 2006

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. «BOE» núm. 227, de 18 de septiembre de 2010, páginas 79278 a 79326

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. BOE núm. 184 de 2 de agosto de 2011

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012, páginas 49113 a 49191

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, páginas 95635 a 95673

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 154, de 29 de junio de 1994

CASO ÖBB PERSONENVERKEHR AG contra GOTTHARD STARJAKOB, de 28 de enero de 2015 (TJCE\2015\28148)

CASO GEORG FELBER contra BUNDESMINISTERIN FÜR UNTERRICHT, KUNST UND KULTUR, de 21 de enero de 2015 (TJCE\2015\19136)

CASO HÖRNFELDT contra POSTEN MEDDELANDE AB, de 5 de julio de 2012 (TJCE\2012\177)

CASO TYROLEAN AIRWAYS TIROLER LUFERFAHAT GESELLSCHAFT MBH contra BETRIEBSRAT BORD DER TYROLEAN AIRWAYS TIROLER LUFTFACHARTS GESELLSCHAFT MBH de 7 de junio de 2012 (TJCE\2012\132)

CASO SIEGFRIED POHL contra INFRASTRUCKUR AG de 16 de enero de 2014 (TJCE\2014\11)

CASO GERHARD FUCHS Y OTROS contra LAND HESSEN de 21 de julio de 2011 (TJCE\2011\227)

CASO VASIL IVANOV GEORGIEN contra SOFIA, FILIAL PLAUFIR de 18 de noviembre de 2010 (TJCE\2010\350)

STS núm. 8969/2011, de 5 de diciembre

STS núm. 4894/2013, de 17 de septiembre

STSJ de Castilla y León núm. 2262/2010, de 9 de febrero

STSJ de Castilla La Mancha, núm. 1190/2012 de 28 de octubre

STSJ de las Islas Canarias, núm. 988/ 2012 de 20 de junio

STSJ de Madrid, núm. 496/2012 de 17 de julio

STSJ de Madrid núm.778/2012 de 7 de noviembre

STSJ de Castilla La Mancha núm. 1412/2014 de 12 de diciembre

STSJ de Galicia núm. 30/2014 de 17 de diciembre

STSJ de Madrid núm. 437/ 2012 de 7 de mayo

STSJ de Andalucía núm.1093/2012 de 29 de marzo

STSJ de Galicia núm. 390/2011 de 22 de noviembre

STS de 2 de mayo de 1990 (RJ 1990/3937)

http://europa.eu/eu-law/decision-making/legal-acts/index_es.htm (fecha de consulta:31 de mayo de 2015)

https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers/index_html (fecha de consulta:31 de mayo de 2015)

https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers/index_html (fecha de consulta:31 de mayo de 2015)

<http://www.ilo.org/madrid/oit-en-espa%c3%b1a/lang--es/index.htm> (fecha de consulta:31 de mayo de 2015)

<http://www.ilo.org/madrid/espa%c3%b1ay-los-convenios/lang--es/index.htm> (fecha de consulta:31 de mayo de 2015)