

ENVEJECIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

MIKEL URRUTIKOETXEA BARRUTIA

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

■ *En este trabajo pretendemos reflexionar sobre el influjo del envejecimiento de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales. Para ello se comienza precisando el contexto demográfico y la relación entre el envejecimiento con la generación de riesgos laborales.*

Seguidamente abordamos una primera manifestación normativa, reactiva y no preventiva, del influjo de la peligrosidad y del carácter excesivamente penoso de ciertas actividades; la reducción de la edad de jubilación ordinaria del art. 161 bis de la LGSS.

Por último analizamos la normativa expresamente preventiva que puede comprender el envejecimiento tanto a nivel internacional como interno, en este caso a través de la regulación de los trabajadores sensibles del art. 25.1 de la LPRL. Y finalizamos aludiendo a las posibilidades de la negociación colectiva en esta materia.

Palabras clave: Prevención de riesgos laborales. Envejecimiento. Trabajadores sensibles. Trabajadores veteranos.

■ *Langileen zahartzeak lan-arriskuen prebentzioan duen eraginaz gogoeta egin nahi dugu lan honetan. Horretarako, lehenik eta behin, testuinguru demografikoa zehazten dugu, baita zahartzearen eta lan-arriskuen arteko lotura ere.*

Ondoren, zenbait jarduerak duten arriskugarritasunaren eta izaera guztiz nekagarriaren gaineko lehen arauzko adierazpena aztertuko dugu, erreaktiboa eta ez-prebentiboa; GSLOren 161 bi artikulua erretiro-adin arruntaren murrizpena.

Azkenik, espresuki prebentiboa den araudia aztertuko dugu, zahartzea nazioarte mailan nahiz barrualde mailan bil dezakeena, kasu honetan, LAPLren 25.1 artikulua mende dauden langileak arautuz. Eta azkenik, auzi honetan negoziazio kolektiboak dituen aukerak aipatuko ditugu.

Gako-hitzak: Lan-arriskuen prebentzioa. Zahartzea. Langile beteteranoak.

■ *In this work we try to reflect on the influence of workers' ageing on the prevention of risks at work. The article starts by pinpointing the demographic context and the relationship existing between ageing and the generation of risks at work.*

We then go on to deal with the first manifestation of this in the form of reactive, non-preventive regulations, the influence of riskiness and the excessively arduous nature of certain activities; the reduction in ordinary retirement age pursuant to section 161 bis of the General Law governing Social Security (LGSS).

Lastly, we analyse the expressly preventive regulations that can govern ageing both on an international and internal level, in this case via the regulation of sensitive workers in accordance with section 25.1 of the Law governing Risks at Work (LPRL). And we finish by referring to the possibilities for collective bargaining on this issue.

Key words: prevention of risks at work, ageing, sensitive workers, veteran workers

1. Introducción

Las perspectivas de abordar la edad madura en las relaciones laborales pueden ser variadas: como reacción a la discriminación por ese rasgo (etarismo o *ageism*)¹, como factor en las medidas de fomento de empleo²... En este trabajo, reflexionaremos sobre un aspecto concreto: el influjo de la edad avanzada, del envejecimiento por expresarlo con mayor corrección, en la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores.

Para comenzar subrayaremos que los términos empleados en las normas, intervenciones técnicas y reflexiones doctrinales resultan ambiguos y los límites temporales difusos. Así, por ejemplo, se han utilizado con un valor similar expresiones como trabajadores maduros (ya en antiguo Decreto 2431/1966, de 13 de agosto, sobre ese colectivo), trabajadores de edad³ —o de edad avanzada⁴— (Recomendación 162 OIT) o trabajadores veteranos (Acuerdo Económico y social de 2011)⁵. Por otro lado, ¿cuándo se supone que comienza esa edad madura o avanzada? ¿A los 40,45, 50, 52, 55, 60⁶...?

¹ Aunque la discriminación por edad no sólo afecta a las personas de una determinada edad, perjudica de manera especial a los extremos de la clasificación por edad, esto es, a los jóvenes y maduros. Las manifestaciones expresas (limitaciones en la promoción y en la contratación estableciendo límites de edad) como las sutiles (disminución de las responsabilidades con la edad o la preferencia en la extinción de los contratos por cuestiones económicas) de esta discriminación con respecto a los trabajadores maduros ayudan a sostener el estereotipo de estos trabajadores como el grupo más prescindible de la fuerza laboral, que a su vez sirve de refuerzo a esas medidas discriminatorias (Vilosio *et al.*, 2008,27).

² Aun cuando no vamos a incidir en esa perspectiva no podemos dejar de enunciar que la pervivencia de las medidas de fomento de empleo que tipifican a los mayores de 45 años como un grupo problemático evidencian su poca eficacia o, lo que es aún peor, que su función latente, más allá de lo manifestado expresamente, es justificar un canal de dinero público a las empresas para que éstas reduzcan su aportación a la protección social.

³ La NTP 367 utiliza como sinónimo trabajadores adultos.

⁴ Esta expresión también fue utilizada en el art. 17.3 del texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

⁵ También las normas internacionales se constata esta variación en la terminología: personas mayores, personas de edad avanzada, personas de más edad, tercera edad, ancianos y cuarta edad para los mayores de 80 años (ONU, 1995, punto 9).

⁶ Todas estas edades poseen un cierto sostén. Por ejemplo, el Decreto de 30 de abril de 1970 consideraba trabajadores de edad, incluso a efectos preventivos, a los trabajadores de 40 años (art. 7.2), rebajando los 45 años, edad señalada como límite de los trabajadores maduros en el anterior Decreto 2431/ 1966, de 13 de agosto.

Según la finalidad la edad es distinta. Así en el informe europeo *Working conditions of an ageing workforce* se sostiene que para intervenir y limitar la salida anticipada del mercado laboral de los trabajadores maduros la edad clave es el tramo entre 45/54 años (Vilosio *et al.*, 2008, 61)

Por otro lado, las edades de referencia varían según los contextos culturales, de desarrollo económico del país donde se encuentran los trabajadores y de actividad concreta donde prestan sus servicios, pues no es posible señalar una edad única y general, al margen de estas y otras circunstancias que concurren en la determinación de las condiciones del trabajador⁷. Los 65 se han percibido como barrera de la ancianidad y como momento de despedida del mercado laboral, pero los planes para retrasar la edad de jubilación conllevarán un cambio en ese umbral que se retrasará hasta el que se haya fijado como límite de la edad laboral normal⁸. Además es pertinente distinguir la edad como requisito de la jubilación ordinaria, ahora mismo situado aún en los 65 años, y la ancianidad como situación incapacitante para el trabajo, no necesariamente coincidente con el anterior; en ciertas actividades los trabajadores pueden jubilarse con una edad menor (hasta los 52 años) mientras que en ámbitos de la función pública es posible mantenerse en el empleo hasta los 70 años, momento de la jubilación forzosa⁹.

Algunos autores (Sánchez-Urán, 2001, 33) establecen una cierta diferenciación entre estos términos, enlazándolas con las edades citadas. Según ellos, trabajadores maduros serían los mayores de 45 años, y trabajadores de edad avanzada serían los incluidos en el tramo siguiente antes de la tercera edad, esto es los mayores de 55 años. Pero esta clasificación carece de refrendo normativo y doctrinalmente tampoco está consolidada.

Nosotros si tuviéramos que optar por un término nos inclinaríamos por el trabajadores/as veteranos/as, no sólo porque percibimos en él una cierta carga más positiva que en el resto, sino porque además de expresar igual de bien el envejecimiento, posee una connotación que enlaza con el tiempo de prestación de servicios, extremo no baladí desde el punto de vista preventivo.

De manera disímil a la minoría de edad con respecto a la senectud no existe una frontera, un umbral general que al traspasarlo se vuelve uno viejo y pierde

⁷ Por eso la Recomendación 162 se abstiene de identificar la expresión trabajadores de edad con una edad concreta, posibilitando que sea cada país el que determine a qué grupos de edad se aplica (punto 1.2).

⁸ Sin embargo, en la documentación de la ONU se entiende como personas mayores a los de más de 60 años de edad (ONU;1995, punto 9).

⁹ En este sentido, por ejemplo, la Disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, *contempla la prolongación voluntaria del servicio activo, más allá de la edad de la jubilación forzosa, durante un periodo de hasta 5 años de los funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios y profesores de investigación del CSIC en los que concurren méritos excepcionales. La jubilación en este supuesto se podría retrasar hasta los 75 años.*

las capacidades, también aquellas necesarias para afrontar eficazmente y sin peligro el trabajo.

Como dijo el poeta «nacer es empezar a morir» (Quevedo) y a envejecer, añadiríamos prosaicamente. Por eso, nuestra reflexión no se encamina a identificar un grupo de edad (mayores de una cierta edad) sino a perfilar el influjo del envejecimiento en la prevención de riesgos laborales. No buscamos segmentar o clasificar a la población, sino introducir la edad como variable a tener en cuenta en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Por supuesto que en algún caso deberemos de utilizar un grupo de edad como referencia en el influjo del envejecimiento en el incremento de los riesgos laborales o, en la generación de ciertos riesgos específicos. Pero, insistimos, el objetivo no es la tipificación de un grupo normativo en base a la coincidencia en años; ser coetáneos no genera necesariamente un estado cercano en las capacidades físicas, en las interacciones con el ambiente de trabajo y, en definitiva, con respecto a la mayor posibilidad de sufrir daños o lesiones por el trabajo. Sin embargo, ignorar el efecto del envejecimiento en la interacción con el trabajo o culpabilizar al trabajador por hacerse mayor «premiándole» con la expulsión del empleo y la pérdida de rentas es injusto desde el plano individual del trabajador, pero es ineficaz y absurdo desde el punto de vista social.

Para abordar este tema, en primer lugar, debemos fijar el contexto general trazando las relaciones entre el envejecimiento y el trabajo. Para ello nos acercamos a los cambios demográficos que se están produciendo en Europa y que nos abocan a una sociedad envejecida y que, inevitablemente, tendrán consecuencias también en las relaciones laborales. Y, seguido, analizamos la incidencia del envejecimiento en la generación de riesgos laborales.

Tras precisar la relación entre el envejecimiento y la generación de riesgos laborales nos centramos en un mecanismo concreto que intenta compensar la excesiva penosidad o la peligrosidad de ciertas actividades: la reducción de la edad de jubilación ordinaria contemplada en el art. 161 bis de la LGSS. Sin embargo, debemos precisar que se trata de una medida reactiva, compensatoria y no estrictamente preventiva.

Por último, analizamos la regulación específica preventiva de los trabajadores veteranos tanto a nivel internacional como interno. En primer caso nos centramos de manera especial en la Recomendación 162 de OIT sobre los trabajadores de edad. En el segundo, nos planteamos la aplicabilidad de la regulación de la protección específica de los trabajadores sensibles a este tipo de trabajadores. Por último, aludimos a la posibilidad de articular el envejecimiento como variable dentro de los planes de prevención de riesgos laborales.

2. Contexto general, edad y trabajo en una sociedad envejecida

a) Envejecimiento de la población laboral

Asistimos a un cierto proceso de envejecimiento general; la población es de media más anciana, tanto como resultado de la disminución de la tasa de fertilidad como del aumento de la esperanza de vida y la mayor longevidad general de la población¹⁰.

La tasa de fertilidad del año 2009 en España es de 1,4 (en la década de los 90 se llegó hasta un 1,16 en 1996 y en 1998, mientras que en 1975 se situaba en un 2,8) y en el conjunto de la Europa de los 27 era para ese mismo año un 1,60. Teniendo cuenta que el nivel de reemplazo se sitúa para los países desarrollados en 2,1 los niveles actuales ocasionan una fuerte alteración de la distribución por edades. Por otro lado, los mayores de 65 años constituyen en estos momentos (2010) el 16,8% en España y el 17,4 en el conjunto de la Unión Europea¹¹. La esperanza de vida, aunque no es un indicador directo de la longevidad real puede servir de hipótesis de la posible duración de los nacidos en la actualidad, se cifra en 78,6 años para los hombres y 84,9 para las mujeres en España para el último año disponible (2009), mientras que en la media de la Unión Europea se sitúa en 76,4 y 82,4 años para hombres y mujeres respectivamente¹². En definitiva, estamos asistiendo a un proceso paralelo de disminución de los jóvenes y aumento de los mayores¹³, que conlleva un cambio radical en la estructura tradicional de la pirámide de edad¹⁴.

Sin ahondar más en los aspectos generales de este proceso demográfico, desde el punto de vista laboral se puede apreciar el impacto de este proceso con

¹⁰ Además de estos aspectos se suelen valorar dentro del proceso de envejecimiento otros dos aspectos (Zubero, 2002, 22): la mayor longevidad de los más ancianos (hablándose de la cuarta edad para especificar un grupo de edad dependiente y con necesidades especiales) y el envejecimiento de la población laboral, aspecto éste que abordaremos seguidamente.

¹¹ En Euskadi la población mayor de 65 años, para el último año disponible (2006), alcanza el 18,6%, mientras que los menores eran sólo el 16,5%. Fuente: http://www.eustat.es/elementos/ele0004600/ti_Poblacion_por_ambitos_territoriales_razon_entre_los_sexos_grupos_de_edad_y_nacionalidad_2006/tbl0004634_c.html#axzz1M4cxQxWU

¹² Los datos del conjunto de la Unión Europea se refieren al 2008. Por otro lado en 1975 en España la vida de los varones se encontraba en 70,4 y 76,2 años para hombres y mujeres, por lo que estos últimos 35 años se ha elevado para ambos géneros en 8 años.

¹³ Así para el 2005 se habían equiparado el volumen de mayores de 60 años y el de menores de 20, mientras que en 1960 los jóvenes suponían el 26,5 de la población y los mayores sólo el 19,2% del total (European Communities, 2006, 53).

¹⁴ Haciendo referencia a Euskadi entre 1981 y 2008 la población menor de 20 años se ha reducido a la mitad, mientras que en el mismo periodo la población mayor de 65 años sea multiplicado por 2 (CES Vasco, 2011, 9).

el siguiente cuadro que representa la evolución de la Población Activa entre los años 2000 y 2010 en dos los extremos de los grupos de edad laboral¹⁵:

	2000		2010		Incremento
	Datos absolutos	Porcentajes	Datos absolutos	Porcentajes	
Trabajadores entre 16/24 años	2.440.000	13,51%	2.047.600	8,86%	-16,80%
Trabajadores de más de 55 años	1.802.000	9,98%	2.707.300	11,72%	+50,23%
Total de trabajadores	18.050,700	100,00%	23.088,900	100,00%	+27,91%

Fuente: EPA y elaboración propia.

El tramo de trabajadores más jóvenes desciende en un 16,8% en estos diez años, mientras que la población activa ha crecido un 27,91%. Sin embargo, el grupo de trabajadores más maduros ha crecido por encima de la media, más de un 50%, superando en números absolutos a los trabajadores jóvenes.

Si analizamos los datos de la población realmente ocupada las cifras también indica un decrecimiento del tramo más joven de la población laboral y un aumento del segmento de mayor de edad.

	2000		2010		Incremento
	Datos absolutos	Porcentajes	Datos absolutos	Porcentajes	
Trabajadores entre 16/24 años	1.925.800	11,70%	1.195.600	6,48%	-62,08%
Trabajadores de más de 55 años	1.691.500	10,27%	2.343.200	12,69%	+38,52%
Total de trabajadores	16.456.500	100,00%	18.456.500	100,00%	+12,15%

Fuente: EPA y elaboración propia.

¹⁵ Los agrupamientos de la EPA clasifican a la población laboral en 4 tramos de edad: 16/19 años, 20/24 años, 25/54 y más de 55 años. El grupo de 25/54 es demasiado amplio y diverso como para que sea significativo a estos efectos. Por otro lado, al agrupar los dos primeros tramos en un grupo que puede denominarse como trabajadores jóvenes se puede comparar con el otro extremo, mayores de 55 años, al que podemos calificar como trabajadores de más edad o veteranos.

Los trabajadores jóvenes pasan de constituir el 11,7% del total de la población ocupada a ser solo el 6,48%. Mientras que los trabajadores maduros pasan del 10,27% al 12,69%¹⁶.

En esta tabla se deben ponderar los efectos de la crisis económica (o de las crisis sucesivas) que a partir de 2007 ha generado una disminución constante y brutal del número total de ocupados. Comparando estos datos con los de la población activa se ve con facilidad que son los trabajadores jóvenes los que han sufrido con mayor dureza las repercusiones del estancamiento económico, pues su inserción laboral se ha bloqueado. Hay menos jóvenes en edad de trabajar pero además sus condiciones laborales son peores¹⁷.

Es de señalar en el aumento de los trabajadores de más edad el peso del crecimiento de las mujeres ocupadas en este tramo de edad que casi doblan su presencia con respecto a la situación de 10 años antes, pasando de 485.200 ocupadas a 923.900¹⁸.

La tasa de dependencia por ancianidad se presenta con frecuencia como un indicador de la sostenibilidad del mercado laboral teniendo en cuenta el envejecimiento. En la actualidad, se aprecia, aproximadamente, una relación de 1 a 4 entre los mayores de 64 años y la población laboral (15-64 años). En porcentajes para 2010 se calcula un 24,7% para España y un 25,9% para la Unión Europea¹⁹. Si se tiene en cuenta la disminución paralela y drástica de la dependencia por minoría de edad²⁰, la situación no es dramática ni insostenible. Sin embargo, también se presentan proyecciones a largo plazo sobre este

¹⁶ Aunque los criterios estadísticos del Eustat diferencian por tramos distintos (16-24, 25-44 y más de 45 años), la tasa de actividad por edades también puede servirnos de indicativo de esta tendencia: la tasa de actividad de los trabajadores entre 16-24 años ha pasado de un 40% en 2001 a un 31,8% (primer trimestre de 2011), mientras que la actividad de los mayores ha seguido proceso contrario elevándose del 32,8% en 2001 al 40,1% en el primer trimestre de 2011. La actividad de los trabajadores entre 25-44 años ha mantenido unas cifras similares (el 85,8% en 2001 y el 87,7 en el primer trimestre 2011).

¹⁷ Una evidencia de la diferente repercusión de la crisis en el empleo según los diferentes tramos de edad se puede obtener de los datos de desempleo en la CA de Euskadi para el primer trimestre de 2011, donde se aprecia una tasa de 10,7% global, pero que alcanza el 26,4% para los jóvenes entre 16-24 años, mientras que para los trabajadores entre 25-44 años se sitúa en el 11,7% y se reduce al 7,3% para los de la edad superior. Fuente: http://www.eustat.es/elementos/ele0000200/ti_Tasa_de_paro_en_la_CA_de_Euskadi_de_la_poblacion_de_16_y_mas_años_por_trimestre_sexo_y_edad__1_2011/

¹⁸ En el ámbito de la CA de Euskadi el CES estima que en 2020 la población en edad laboral (16/64 años) disminuirá en un 4% y por el contrario la población mayor de 64 años crecerá un 22%, tendencia similar al resto de Europa pero más aguda en la comunidad vasca (CES Vasco, 2011, 29).

¹⁹ Eurostat. Países como Alemania o Italia superan ya año pasado el 30% de mayores de 65 años sobre la población laboral.

²⁰ En la actualidad la dependencia por ancianidad supera a la juvenil. De 1970 a 2005 las cifras de dependencia juvenil pasaron del 64% al 40% mientras que las dependencias por ancianidad se elevaron del 28 al 39% en igual periodo de tiempo (European Communities, 2006, 53).

indicador que parecen cuestionar la sostenibilidad del sistema toda vez que se anuncia (o amenaza) como una relación 59% entre las mayores de 65 años sobre la población laboral para el 2060, mientras que para el conjunto de la Unión Europea se presenta una tasa del 53,47% que suponen en ambos casos doblar la relación anterior. Estas proyecciones a tan largo plazo y basadas en mantener el resto de las posibles variables *rebús sic stantibus* nunca terminan de cumplirse, pues obvian la posible modificación de otras variables (cambios demográficos, impacto del emigración, aumento de la tasa de empleo, etc.). En realidad podemos considerarlas profecías autocumplidas, datos interesados encaminados a fomentar el cambio de aquello que alertan. Con una mayor proximidad en el tiempo se vaticina para 2020 la reducción de la población en edad de trabajar en Europa, en torno a 1.400.000 personas menos (Observatorio, 2009, 28).

Pero, dejando a un lado ese futuro hipotético, en cualquier caso en toda la política de la Unión Europea y también dentro de la específica sobre las relaciones laborales y el empleo se están adoptando directrices que se amoldan a este concreto contexto demográfico. Por supuesto, esto no significa que se avale un automático retraso de la edad de jubilación. Vivir más, una población más anciana, un menor número de jóvenes son circunstancias a valorar y a tener en cuenta, dando lugar a diversas opciones políticas y sociales (incremento de los servicios a los ancianos, un nuevo reparto del tiempo de trabajo, combinaciones entre prestaciones y salarios a partir de una cierta de edad...). Tras las pretensiones de retrasar la edad de jubilación ordinaria se vislumbra un objetivo real de la búsqueda de una pura reducción del gasto social en pensiones.

Desde la década de los noventa la OMS promociona la idea del envejecimiento activo²¹, asumido por la Unión Europea con eje de su actuación trasversal sobre el envejecimiento. Se trata de mantener a los mayores más activos y sanos, rompiendo la vinculación entre envejecimiento y dependencia y posibilitando la solidaridad entre generaciones. De hecho el año 2012 ha sido declarado Año del envejecimiento activo y saludable (y de la solidaridad intergeneracional).

Dentro de este eje general, se han ido fijando como objetivos de la Unión Europea la elevación de la tasa de empleo de los mayores de 55 años. Aun cuando existen diversas medidas para combatir el envejecimiento la Comisión

²¹ Se ha definido el envejecimiento activo como «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» (OMS, 2002, 79). No se limita, por tanto, a generar una mayor ocupación laboral de las personas de edad avanzada, sino que también se procura aumentar otra tipo de actividad como el trabajo informal o voluntariado. Se busca, en definitiva, aumentar la esperanza de vida independiente.

Europea otorga una importancia estratégica al incremento de la tasa de participación laboral de las mujeres y de los hombres mayores de 55 años²².

Así, ya en el Consejo de Europa de Estocolmo (2001) se estableció como objetivo que al menos la mitad de la población con edades comprendidas entre 55 y 64 años estuviese empleada para el año 2010. En la actualidad, dentro de la Estrategia Europa 2020, se fija un porcentaje del 75% de ocupación para los trabajadores de más de 55 años. En 2010 la cifra alcanzada en la Europa de los 27 es de un 68,4% que representa una disminución de los porcentajes alcanzados en años anteriores (70% en 2008). La tasa de empleo en España para los mayores de 55 años se ha reducido hasta un 62% en 2010²³. En la consecución de este logro se otorga un valor instrumental a una elevación de la protección de la salud y a la mejora de la ergonomía que permitirían hacer frente al reto demográfico mediante la prolongación de la vida laboral saludable²⁴.

Existe una cierta contradicción entre la tendencia a mantener en el empleo a los trabajadores de más edad (Estrategia de Lisboa) y la prioridad en la expulsión de los trabajadores más mayores, aceptada por los propios poderes públicos, por la mayor accesibilidad a una prestación que pueden ostentar los trabajadores de ese intervalo de edad.

Por otro lado, nos encontramos con una variación de la aprehensión social sobre los periodos vitales del ser humano, al menos en su relación con el trabajo, en nuestra sociedad. Se da, por un lado, una paulatina extensión de los límites de la juventud (hasta los 30 años, en la actualidad²⁵) sometida a un régimen de subempleo. Paralelamente se ha generado una nueva etapa diferenciada, entre la madurez y la senectud, (mayores de 45 años a efectos de empleo; por ejemplo). Esto implica que el espacio donde se sitúa la normalidad, no susceptible de trato diferenciado, es sólo el que se encuentra entre los 30 y los 45 años. Tanto si se considera la esperanza de vida, como la edad laboral total (54 años es el tiempo que media entre los 16 años, edad mínima y los 70 años, edad tope en algunos empleos) un periodo de 15 años es un periodo excesivamente corto como periodo de normalidad laboral.

²² La comisión es consciente que para ello es necesario intervenir con *«reformas de envergadura para suprimir los estímulos a la salida precoz del mercado laboral y fomentar el empleo de los mayores»* (Comisión, 2006)

²³ Fuente: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10

²⁴ La idea está en diversos documentos europeos. Se puede encontrar por ejemplo en (Dictamen CESE, 2010, 3.1.1.2).

²⁵ La ley Básica de Empleo de 1980 fijó en los 26 años el límite de edad para favorecer a los colectivos de jóvenes sin empleo. Desde el 2007 (Ley 43/2006, de 29 de diciembre) se elevó a 30 años y las últimas propuestas patronales suben el límite de edad, para el uso del contrato para el fomento de la contratación indefinida, a los 34 años.

b) Envejecimiento y riesgos laborales

Si consideramos los riesgos laborales como un producto de la interacción entre el trabajador y el medio de trabajo, se debe reconocer que no sólo la actividad en sí misma sino otros parámetros como la edad pueden tener incidencia en la generación o aumento de estos riesgos. De hecho, se afirma que la variable más importante para explicar la longevidad de las personas es el tipo de trabajo que realizan (Navarro, 2010).

Las capacidades físicas alcanzan un máximo alrededor de los 20/25 años y comienzan a declinar de manera apreciable a partir de los 40/50, estimándose que el desempeño físico máximo desciende 1,5% por año aproximadamente²⁶ (OMS, 1993,13). En particular se observa una disminución de la fuerza muscular máxima y en el recorrido de las articulaciones. En este sentido se señala una reducción del 15/20% para los esfuerzos y capacidades máximas (Gil Hernández, 2009, 411). Además existe una alteración negativa en los órganos sensoriales (vista, oído, sistema nervioso...) que pueden afectar a las capacidades laborales²⁷. Sin embargo, las capacidades mentales parecen disminuir más tarde y con menos incidencia general.

Aún así, las consecuencias del envejecimiento para la empleabilidad basadas en el aumento del riesgo laboral y en la pérdida de la capacidad para el trabajo no son tan drásticas como se pudiera sostener de manera irreflexiva (Nauta, 2005)²⁸. Por un lado, la salud es multifactorial depende de diversos elementos, no sólo de la edad, como el estilo de vida, el entorno cultural o las circunstancias personales dándose un enorme varianza de situaciones entre personas coetáneas²⁹. Por otro, el declive de las capacidades puede ser compensado por la experiencia. Además, es posible una adaptación de los cometidos y de los puestos de trabajo a las características de los trabajadores en un gran número de casos. En definitiva, si bien el envejecimiento es sinónimo de degradación del sistema fisiológico, sin embargo es posible diferenciar entre un proceso de envejecimiento

²⁶ De todas formas, aunque parece cierto que existe un punto álgido en desempeño de las actividades laborales, entre los 30 y 40 años, y un descenso paulatino a partir de los 50, la productividad de estos trabajadores suele ser superior a la de otros grupos de edad inferior (como la de los trabajadores jóvenes) (OMS, 1993, 15).

²⁷ Otros cambios fisiológicos reseñables son la reducción de la capacidad aeróbica, una recuperación, tras los esfuerzos, más lenta, una menor tolerancia al frío y al calor, una recuperación más pausada tras las enfermedades y lesiones... (García Molina, 2003, 15-16).

²⁸ Desde el punto de vista de los recursos humanos en el informe de Radstand denominado *Gestionar la edad en la sociedad del conocimiento* se sostiene que las teorías sobre la disminución del rendimiento por el envejecimiento son pocos consistentes «porque se elaboran con experiencias de laboratorio, /.../ y no se tiene en cuenta que el asalariado busca ajustar su estado funcional y las características de su tarea, elaborando estrategias para compensar sus debilidades» (Recio, 2007,23).

²⁹ Como señala la NTP 367 en ocasiones más que el propio declive de las capacidades del trabajador lo que hace viejo a éste son las propias condiciones de trabajo.

normal, incluso activo, y otro patológico donde la presencia de patologías o la influencia de factores ambientales, donde se incluyen los derivados del trabajo, generen una pérdida de la salud (Informe CSIC, 2010, 17).

Sostener que la edad, el envejecimiento, como criterio general que justifica la pulsión por la expulsión de la personas mayores del empleo es un estereotipo, y como todos los estereotipos sociales sirve de velo que enmascara otras motivaciones más reales. Esta cobertura ideológica es un argumento auto-explicativo y circular (Aparicio y Olmo, 2007, 163) en cuyo trasfondo se encuentran tanto la desvaloración de la vejez como la del propio trabajo, que sufre una descalificación radical producto de los nuevos sistemas de organización del trabajo, que se han presentado como sistema de franquicia (Otte, 2010, 235) o de la macdonalización de la sociedad³⁰.

La presión para prescindir de los trabajadores maduros no se debe a un intento de asegurar o preservar su salud, sino a otros motivos más prosaicos conectados con la mayor flexibilidad de los nuevos contratados, así como a su menor coste laboral en una estructura salarial donde la antigüedad en la empresa conlleva incrementos salariales más o menos automáticos. En la medida que la antigüedad en el puesto y la seguridad en el empleo son factores que dotan de cierto poder frente al empleador, la sustitución de los trabajadores veteranos por más jóvenes con contratos temporales supone un «desapoderamiento» de la mano de obra que facilita la imposición de nuevas condiciones de empleo a la baja y mayor flexibilidad³¹.

El envejecimiento de la fuerza laboral conlleva un aumento de la incidencia de las enfermedades crónicas (OMS, 1993, 17), (diabetes, reuma, dolencias cardiacas), así como las degenerativas del sistema nervioso (demencia y Alzheimer) y de otras graves patologías como las cancerígenas. Además, el impacto de las enfermedades profesionales es mayor con el envejecimiento, especialmente en el caso de aquellos agentes que originan las patologías por un periodo de exposición prolongado. Un indicador de la repercusión del envejecimiento en la

³⁰ En realidad son formas distintas de enunciar un mismo proceso de descalificación profesional del trabajador, donde es la organización, la empresa, la que dota de sentido al trabajo. Como afirma Otte «...el factor trabajo queda reducido a lo más imprescindible... (donde) lo único que cuenta es la capacidad para aguantar jornadas de trabajo de catorce horas y algo de talento vendedor» (Otte, 2010, 235).

³¹ Como precisa Suso Araico (2006, 144) «Se ha roto la cadena de valoración en la empresa, que vinculaba edad-antigüedad- experiencia. La nueva relación que busca la empresa pasa a ser: edad potencial- capacidades. Ello supone que la experiencia es olvidada, en muchos casos, más allá de un margen mínimo requerido, en función del perfil profesional, y que la especialización sea considerada como una manifestación de obsolescencia, frente a la demanda de polivalencia; que la antigüedad sea considerada un elemento de rigidez y un sobrecoste económico; y que se demanden conocimientos de base, capacidades que permitan la introducción de nuevas habilidades y nuevas actitudes hacia el trabajo, que ofrezcan un potencial de desarrollo en la empresa.»

salud o, mejor del diferente comportamiento de la edad del trabajador en la generación de riesgos laborales, se puede vislumbrar a través de la duración y frecuencia de las bajas. La duración media de las bajas aumenta con la edad del trabajador³², mientras que la frecuencia de las bajas por IT es mayor en los jóvenes, aunque estas sean más cortas (Sempere *et al.*, 2010,10-11).

En este sentido es necesario remarcar que el envejecimiento, unido a la carga física del trabajo y a los efectos en la salud a largo plazo, condicionan la capacidad física del trabajador y ésta la capacidad laboral del mismo. De tal manera que mantener unos requerimientos físicos para los trabajadores mayores similares que para los jóvenes implicaría una reducción de las reservas funcionales de estos trabajadores maduros y un impacto negativo en su salud (Tortosa *et al.*, 2004). Envejecer no es una enfermedad ni una patología, es una variable a tener en cuenta en la prevención de los riesgos laborales, incorporando la edad en la gestión de la seguridad de los trabajadores.

La relación entre incremento de la edad y la especificidad de los riesgos laborales se puede percibir a través de las estadísticas de accidentes laborales escalonados por edades y, más en concreto, de las referidas a los accidentes de trabajo mortales. Véase la siguiente de tabla de Accidentes mortales por edades (1997-2009):

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
totales	1.058	1.075	1.104	1.136	1.030	1.101	1.020	968	935	947	826	810	632
-24	61	76	88	86	57	105	89	73	77	61	64	51	18
25-29	100	108	105	110	98	95	102	95	90	86	68	56	39
30-34	123	130	117	120	103	129	129	101	95	108	67	89	51
35-39	119	132	126	145	144	130	119	122	103	122	113	96	83
40-44	145	161	155	164	147	112	138	131	124	124	102	90	99
45-49	154	126	158	157	123	158	121	132	123	136	138	135	109
50-54	166	173	171	149	143	148	137	116	124	129	122	113	109
55-64	110	109	112	130	148	124	179	188	192	178	146	179	121
+65	80	60	72	75	67	100	6	10	7	3	6	1	3

Fuente: INE (MTIN)³³.

³² Así, por ejemplo, se constata que la duración media de las bajas asociadas a accidentes por sobreesfuerzo es de 16,6 días para los trabajadores de menos de 25 años, y de 27,1 días para los mayores de 55 años (Tortosa *et al.*, 2004).

³³ En negrita los tramos de edad que acumulan mayor número absoluto de accidentes mortales. En los menores de 24 años se ha procedido a un reagrupamiento de los 3 niveles en uno.

Los accidentes mortales son más numerosos en los tramos de mayor edad³⁴. De hecho, los trabajadores de entre 55 a 64 años son los que más accidentes mortales sufren en la mayoría de los años indicados; en concreto en 9 de los 13 años examinados y de manera constante en los últimos 7 años³⁵. Si añadimos los fallecimientos de los mayores de 65 años, representan el tope en todos los años examinados menos en uno³⁶. En todos los años considerados los accidentes mortales de los mayores de 55 años superan el 10% e, incluso, en el último año considerado con un importante reducción de la mortalidad, la proporción de los fallecidos por accidente laboral mayores de 55 años supera el 19%, por lo que se puede sostener que el descenso de la cifra global no ha afectado tanto a este tramo de edad.

Esta alta mortalidad no se empareja con un alto volumen de accidentes. En el total de accidentes de todo tipo es el tramo de entre 25/29 años, o los menores de 24 años según los años, los que ostentan las cifras más altas. En el resto de clasificaciones de accidentes (totales con baja, leves y graves) no parece apreciarse una correlación significativa con el envejecimiento, aunque puede percibirse un mayor número de los tramos de menor de edad en los accidentes leves y totales³⁷ e, inversamente, una mayor presencia de los más mayores cuanto más graves son los accidentes³⁸. Tampoco obedece a un mayor número de efectivos de estas edades; es cierto que el tramo es más amplio pero el número de efectivos de esas edades es menor.

En este mismo sentido, en un análisis referido a la siniestralidad entre 1997-2002 se concluyó que a mayor nivel de envejecimiento mayor duración de la incapacidad temporal por accidente en jornada de trabajo, mayor gravedad de los accidentes en jornada de trabajo con baja y mayor cantidad de accidentes mortales (García Barreiro *et al.*, 2005,84)³⁹.

³⁴ La tasa de incidencia de accidentes mortales para los trabajadores mayores de 50 años es 7,6, siendo la mayor de todos los agrupamientos por edad, y duplicando la tasa de los otros tramos. Informe anual de accidentes de trabajo 2009. Sin duda la influencia de las patologías no traumáticas (infartos, ictus, etc.) explica en parte esta cifra. Pero, aun descontándose las muertes debidas a esas causas la incidencia es mayor en este tramo de edad (3,2) que en el resto de los grupos.

³⁵ En los otros años son el tramo inmediatamente inferior, 50-54 años, los que ostentan el mayor número de accidentes mortales.

³⁶ Es llamativo el descenso en la mortalidad de los mayores de 65 años, que prácticamente desaparecen de las estadísticas, sin que se pueda sostener que se deba a una mejora de las condiciones de trabajo, sino que más probablemente indica su descenso en el empleo.

³⁷ En la mayoría de los años observados, 1997-2009, en accidentes totales y leves los tramos con mayor cifra son los menores de 24 y los jóvenes entre 24-29 años.

³⁸ En este caso las variaciones anuales son tan significativas que no existe ningún tramo que preveza de manera clara, salvo lo ya comentado en el texto sobre los accidentes mortales.

³⁹ En este análisis se especifica que esa pauta se comprueba también con el índice de incidencia que también aumenta con la edad y que estos resultados no pueden explicarse sólo en función del cambio demográfico, sino que también influye la división de trabajo por edad (García Barreiro *et al.*, 2005, 83).

Analizando los datos de accidentes de trabajo referentes al año 2010 (enero/septiembre) desde una perspectiva sindical, y tras constatar el incremento de los accidentes mortales y graves para los trabajadores de más de 50 años, se especifica que el número mayor de accidentes mortales se encuentra en el tramo de 55/64 años y se imputa ese resultado a un exceso de confianza o cambios en el puesto de trabajo⁴⁰ (UGT, 2010, 26). Sin negar estas hipótesis de manera rotunda, es posible que estos datos respondan a la mayor presión que sufren este tipo de trabajadores, normalmente de más antigüedad y por tanto de mayor coste y con seguridad en sus quehaceres. Al percibir la empresa una disminución en las capacidades no se abre tanto la puerta a una mayor protección (un cambio de puesto de trabajo, disminución de cometidos o tiempos) que legalmente no está prevista (al menos no con contundencia), sino que podría servir de causa a un despido objetivo por ineptitud sobrevenida (art. 52 LET). En estas circunstancias es posible que los trabajadores se fuercen a ir más allá de sus posibilidades, que se autocensuren ante sus propias dificultades en aras de no justificar el despido con sus quejas. Al contrario que el exceso de confianza o la falta de adecuación a los puestos en este caso no estamos ante una mera circunstancia subjetiva, sino ante la consecuencia de la organización social del trabajo, y de la falta de prevención específica de este colectivo.

En cuanto a las enfermedades profesionales si no es evidente una relación directa, con un aumento creciente con el envejecimiento, sí que se aprecia una cierta relación entre el envejecimiento y los partes de enfermedades profesionales.

En primer lugar es posible identificar una cierta relación con la permanencia en ese empleo ya que tanto para los datos de 2009 como para los de 2010 las cifras más altas se dan a partir del tramo 40-44 años, en el caso de las mujeres el tramo con mayor número es el de 45-49 años, y de agrupar los dos últimos tramos, los mayores de 55 años poseen la cifra más alta de enfermedades profesionales sin baja en ambos periodos.

Por otro lado, creemos que son significativos los datos de la siguiente tabla donde se presentan el número y duración de los partes cerrados de enfermedades profesionales. En este caso sí parece evidenciarse una correlación entre la duración de las bajas derivadas de enfermedad profesional y el envejecimiento, pues la extensión va incrementándose con la edad hasta llegar al máximo con los mayores de 60 años, de tal manera que la duración media de los tramos de edad inferiores, menores de 20 y 24 años, es la mitad de la de los tramos superiores.

⁴⁰ Existe una cierta correlación entre la antigüedad en el puesto de trabajo y los accidentes con baja, pues tanto en los totales como en los leves, graves o mortales el mayor número de accidentes de trabajo los sufren aquellos trabajadores que llevan entre 1 y 3 años y entre 3 y 10 años. Sin embargo, las cifras no parecen aumentar con la mayor antigüedad a partir de ese momento, que sería lo que enlazaría con los trabajadores de más de 55 años.

Enfermedades profesionales
**Número de partes comunicados distribuidos por grupos de edad y sexo
(enero/diciembre de 2009)**

Edades	Con baja			Sin baja			Totales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 20	22	34	56	11	6	17	33	40	73
De 20 a 24	160	234	394	77	88	165	237	322	559
De 25 a 29	405	424	829	262	286	548	667	710	1.377
De 30 a 34	754	531	1.285	440	338	778	1.194	869	2.063
De 35 a 39	896	624	1.520	615	364	979	1.511	988	2.499
De 40 a 44	1.048	682	1.730	663	419	1.082	1.711	1.101	2.812
De 45 a 49	797	775	1.572	674	441	1.115	1.471	1.216	2.687
De 50 a 54	665	643	1.308	699	329	1.028	1.364	972	2.336
De 55 a 59	551	316	867	721	133	854	1.272	449	1.721
De 60 a 64	153	77	230	418	28	446	571	105	676
Igual y más de 65	7	5	12	34	1	35	41	6	47
Totales	5.458	4.345	9.803	4.614	2.433	7.047	10.072	6.778	16.850

Fuente: Observatorio de Enfermedades Profesionales.

Enfermedades profesionales
**Número de partes comunicados distribuidos por grupos de edad y sexo
(enero/diciembre de 2010)**

Edades	Con baja			Sin baja			Totales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 20	21	12	33	11	2	13	32	14	46
De 20 a 24	127	135	262	75	95	170	202	230	432
De 25 a 29	382	358	740	246	234	480	628	592	1.220
De 30 a 34	657	489	1.146	506	381	887	1.163	870	2.033
De 35 a 39	878	562	1.440	693	435	1.128	1.571	997	2.568
De 40 a 44	927	695	1.622	838	469	1.307	1.765	1.164	2.929
De 45 a 49	718	702	1.420	742	526	1.268	1.460	1.228	2.688
De 50 a 54	624	578	1.202	849	409	1.258	1.473	987	2.460
De 55 a 59	489	292	781	855	188	1.043	1.344	480	1.824
De 60 a 64	160	61	221	402	34	436	562	95	657
Igual y más de 65	5	3	8	61	2	63	66	5	71
Totales	4.988	3.887	8.875	5.278	2.775	8.053	10.266	6.662	16.928

Fuente: Observatorio de Enfermedades profesionales.

De todas formas, esta mayor duración puede ser indicativo tanto de la mayor repercusión de las patologías según se desgastan las capacidades físicas, como de la mayor dificultad de recuperar la salud que acarrea el envejecimiento.

**Número y duración media de los partes cerrados como E.P.
con baja distribuidos por grupos de edad y sexo
(enero/diciembre de 2010)**

Edades	Número			Duración media		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 20	20	17	37	32,85	51,94	41,62
De 20 a 24	113	128	241	33,84	45,98	40,32
De 25 a 29	337	324	661	35,38	52,66	43,86
De 30 a 34	589	444	1.033	46,79	60,41	52,64
De 35 a 39	795	489	1.284	50,22	63,51	55,29
De 40 a 44	773	606	1.379	61,27	68,54	64,47
De 45 a 49	668	641	1.309	65,81	69,09	67,41
De 50 a 54	531	541	1.072	74,75	86,55	80,71
De 55 a 59	416	269	685	78,89	80,82	79,65
De 60 a 64	137	47	184	82,75	107,38	89,04
Igual y más de 65	3	1	4	14,33	16,00	14,75
Totales	4.382	3.507	7.889	59,14	68,76	63,42

Fuente: Observatorio de Enfermedades profesionales.

3. La jubilación como medida reactiva a la peligrosidad o penosidad de la actividad

La primera reacción normativa que supone un reconocimiento de la incidencia de la edad en la generación de riesgos laborales se puede ver en la fijación de una edad para la jubilación, como prestación de renta incompatible con el trabajo. La jubilación supone la aceptación del influjo de la edad en la capacidad de trabajar y en la inconveniencia de prolongar el trabajo más allá de unos límites. Al menos, en origen, se atribuye a la edad de jubilación la presunción de inhabilidad o incapacidad de obtener una renta por el trabajo que poco a poco va

orientándose a ser considerada como el umbral de un derecho al descanso (Balandi, 2009, 64-65⁴¹).

El primer detalle a precisar es que jurídicamente no se admite la pérdida general de toda capacidad de trabajo como consecuencia del acceso a una determinada edad. La STC 22/1981, de 2 de julio, al enjuiciar la constitucionalidad de disposición adicional 5ª de la LET de 1980⁴², que imponía una edad máxima de permanencia en todo trabajo (69 años) consideró que «... (lo que) *no es razonable es presumir esa ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores, cualquiera que sea el sector económico en que se hallen integrados y el tipo de actividad que dentro de él desarrollen*». No existe por tanto paralelismo con la edad inicial y mínima para comenzar a trabajar⁴³. Con respecto a la edad máxima se considera que la limitación de la libertad de trabajo no puede producirse como consecuencia única del acceso a una determinada edad de manera general, ya que resulta inadmisibles desde el punto de vista constitucional la extinción del contrato de trabajo por el hecho exclusivo de la edad (STC 58/1985, de 30 de abril).

Es oportuno resaltar que fijar una edad para la jubilación no es equivalente a establecer la pérdida de la capacidad de trabajar a una determinada edad (Aparicio y Olmo, 2007, 172), opción que como fórmula general no se considera compatible con la libertad de trabajo ni constitucional. Aunque durante años, hasta el 2001, la disposición adicional 10.º de la LET mantuvo la opción para el Gobierno de fijar un límite máximo de edad para la capacidad de trabajar⁴⁴,

⁴¹ Este autor especifica que al comienzo del establecimiento de los sistemas de jubilación la edad de jubilación era superior a la esperanza de vida de la población, por lo que esa presunción de incapacidad laboral podía estar más justificada que en la actualidad, donde la edad normativa de jubilación es inferior al límite vital medio de las personas y la salud de los trabajadores en edad de retirarse es significativamente mejor que la de los de principios de siglo xx (Balandi, 2009, 65). Para el caso español la esperanza de vida al nacer era en 1900 de 34,78 años y, sin embargo, a finales de ese siglo se elevó a 78,71 años con una ganancia de 43,95 años (Goerlich y Pinilla, 2006, 32).

⁴² El texto de esta discutida disposición tenía el siguiente tenor literal: «*La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.*»

⁴³ En la STC 21/191 el tribunal constitucional expresamente destaca «...*que la imposición de una edad laboral mínima tiene una razón de ser específica que no puede trasladarse a la fijación de una edad máxima. Con la primera lo que se pretende es garantizar una formación básica, dentro de una política encaminada a promover la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos y a remover los obstáculos que impidan a éstos el pleno desarrollo físico y psíquico de su personalidad; y, aun cuando el proceso de maduración no se produzca de la misma forma en todos los individuos, la tipificación viene también justificada por la necesidad de uniformar los ciclos educativos y evitar una costosa diversificación según el ritmo de evolución de cada niño o adolescente.*»

⁴⁴ El segundo párrafo de esta disposición decía: *La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las dispo-*

creemos que su no utilización ilustra la consciencia de la escasa viabilidad constitucional tras los expresos pronunciamientos del TC al respecto.

Otra cuestión distinta, que supera el marco de análisis de este trabajo, es la posible utilización de la jubilación forzosa como medida dentro de una determinada Política de Empleo⁴⁵.

Ciertamente las prestaciones y competencias físicas y mentales para los diversos trabajos y funciones son tan diversas que no es adecuado estimar un umbral genérico tras el cual se pierden las facultades laborales. Además, el proceso de envejecimiento si bien afecta a todos, se produce de manera concreta en cada uno, por lo que es inconveniente fijar una regla uniforme.

En este sentido el art. 161.bis de la LGSS contempla una reducción de la edad de jubilación ordinaria para aquellas ocupaciones de naturaleza especialmente penosa, tóxica o insalubre y que ostenten una elevada morbilidad o mortalidad⁴⁶, estableciéndose en cualquier caso como límite la edad de 52 años para el acceso a la edad de jubilación⁴⁷. Aunque el artículo fue introducido ex novo por la Ley 40/2007 mantiene, con alguna restricción adicional pero abriendo la puerta a posibles incorporaciones, el sistema de reducción de la edad de jubilación anterior que suponía el mantenimiento de un beneficio a ciertos colectivos incluidos en los regímenes especiales de la SS (Fernández, 2009,235). Contrariamente a los supuestos de jubilación anticipada del párrafo 2 de este art. 161.bis de la LGSS, estas jubilaciones con edad reducida

nibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación.

⁴⁵ Sin entrar en esta cuestión baste señalar que la STJCE 16 octubre 2007 (Asunto Palacios de la Villa) ha entendido que la prohibición de toda discriminación por edad es compatible con las cláusulas de jubilación forzosa pactas en la negociación colectiva. Recientemente la STCJE (Gran Sala), de 12 de octubre de 2010 (2010\297, Caso Gisela Rosenblatt) ha vuelto a reiterar que una medida de jubilación automática con garantía de derecho de jubilación y como medida de empleo no es contraria a la Directiva 2000/78/CEE.

⁴⁶ El texto del primer párrafo de este artículo es el siguiente: *1. La edad mínima a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo anterior podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.*

⁴⁷ Este límite fue fijado por la Ley 40/2007 y es de aplicación desde el 1.01 2008. Anadir que la disp. Transitoria 2.^a de la Ley 40/2007 establece que el párrafo 3 del art. 161.bis LGSS no es de aplicación a los regímenes especiales que en la fecha de entrada tuviesen reconocido coeficientes reductores. Como a los trabajadores del Mar la reducción máxima es de 10 años sobre la edad ordinaria de jubilación, en realidad se refiere sólo a los trabajadores del régimen especial de la Minería del carbón. En este régimen la edad de jubilación por aplicación de los coeficientes reductores podía ser inferior pero para ello el trabajador debía de haber cotizado 32 años en actividades con un coeficiente reductor del 0,5 (picador, por ejemplo) para llegar al límite de anticipación de 16 años, y haber empezado a trabajar en ese puesto antes de los 20 años (Fernández, 2009, 243).

no conllevan una disminución por el adelantamiento de la edad, pues no se articula como una sanción sino como una medida de protección⁴⁸.

Para reducir la edad de jubilación se utilizan dos fórmulas distintas: coeficientes reductores por año de trabajo en esa actividad peligrosa o especialmente nociva o la delimitación de una edad inferior de manera directa condicionada a la permanencia laboral en esos ámbitos durante un cierto número de años. En realidad esta fórmula sólo se ha empleado en el caso de los artistas con edad reducida, profesiones taurinas y en los discapacitados con un grado de invalidez del 45%. Pero como especifica Miñarro Yanini se desconoce la razón por la que el legislador opta por uno u otro sistema y se acentúa así la impresión de que la regulación es asistemática y arbitraria (Miñarro, 2007, 1228).

La lista de actividades para los que se han determinado una edad inferior para la jubilación es la siguiente:

- Con respecto a la *Minería de Carbón*, establecida por el Decreto 298/1973 y la Orden de 3 de abril de 1973, se fijan unos coeficientes de reducción de que van desde 0,5 a 0,05 por año según la peligrosidad y toxicidad de la actividad desarrollada.
- El Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, modificado en este punto por el Real Decreto 1311/2007⁴⁹, de 5 de octubre, establece para los *Trabajadores del mar* un abanico de coeficientes de reducción que van de 0,4 a 0,1 según el tipo de embarcación, la clase de navegación y la naturaleza del trabajo desarrollado sin que en ningún caso se puedan adelantar más de 10 años sobre la edad jubilación general de 65 años.
- El Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, aborda la reducción de la edad de jubilación de determinados *grupos profesionales incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero* aprobado por el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre. De manera similar a la Minería de carbón se especifican una serie de categorías profesionales a las que se adjudican un diferente coeficiente reductor en función de la peligrosidad o insalubridad

⁴⁸ Además de la reducción por trabajar en actividades peligrosas o nocivas también se contempla en el art. 161.bis de la LGSS la anticipación de la edad mínima de jubilación para los trabajadores con una discapacidad. El RD. 1539/2003 reguló la aplicación de coeficientes reductores a los trabajadores con una *discapacidad en grado igual* o superior al 65%, de 0,25 o de 0,50 (está última cuantía corresponde si además necesita la ayuda de otra persona para realizar los actos). Para los trabajadores con una *discapacidad del 45%* el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, establece que la edad mínima será de 58 años cuando la discapacidad derive de unas determinadas enfermedades consignadas en el art. 2 de la norma.

⁴⁹ La STS (contencioso) de 9 diciembre 2009 desestimó el recurso contra esta norma en el que se alegaba falta de audiencia y modificación sustancial de la regulación de lo concerniente a los estibadores.

- que va desde un 0,50 para actividades de arranque de mineral en el interior de la mina a un 0,05 para aquellas actividades del exterior.
- El Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio, por el que se reduce la edad de jubilación del *personal de vuelo de trabajos aéreos*, en este caso los coeficientes oscilan entre un 0,40 a un 0,30 según las categorías⁵⁰.
 - Para *trabajadores ferroviarios* el art. 3 Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, de integración de diversos regímenes especiales en el régimen general, establece unos coeficientes de reducción entre 0,15 y 0,10, según las categorías, por año de actividad en esas actividades.
 - Dentro de los *Artistas*, el art 11.2 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre especifica que los *cantantes, bailarines y trapezistas* pueden jubilarse con 60 años sin coeficientes reductores de la pensión si han trabajado 8 años en la profesión durante los 21 anteriores a la fecha de jubilación⁵¹.
 - Para *las Profesiones taurinas* el art. 12 y ss. del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre fijó una edad mínima diferenciada según la actividad desarrollada (puntilleros 60 años y para el resto 55 años, con exclusión de los mozos de estoque y de rejones y sus ayudantes para los cuales la edad es la general de 65 años) y condicionada a la una participación mínima en espectáculos taurinos (150, 200 o 250 según las categorías).
 - El Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los *bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos*. Se aplica un coeficiente del 0,2 por año de actividad pero el tope mínimo se sitúa en los 60 años o 59 si se tienen cotizados 35 años.
 - Finalmente, la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, Disposición final 3.º. Apartado 13, ha añadido una nueva disposición adicional, la 47ª, al Texto Refundido de la LGSS, por la cual los *miembros el personal de la Ertzaintza* se les aplica coeficiente de reducción del 0,20 por año de actividad y pueden acceder a la jubilación a partir de los 60 años, o de los 59 si acreditan 35 o más años de actividad efectiva y de cotización en el Cuerpo de la Ertzaintza⁵².

⁵⁰ La STS de de 27 enero 2009 considera que también son de aplicación estos coeficientes al personal de vuelo al transporte aéreo de personas y mercancías, no incluido en el ámbito de aplicación del artículo RD 1559/1986, porque concurren las notas de peligrosidad y penosidad que lo justifican.

⁵¹ Para el resto de los artistas se establece la posibilidad de jubilarse anticipadamente a los 60 años con una reducción del 8% por año de anticipación.

⁵² Ténganse en cuenta que la Ertzaintza se creó en 1982, por lo que esta segunda opción de jubilación a los 59 años no ha tenido ocasión de producirse, pues no se ha podido cumplir la permanencia de 35 años en el cuerpo de la Ertzaintza.

Aunque se prevé en la DA 40ª de la LGSS el establecimiento de un procedimiento general por medio de un reglamento para rebajar la edad de jubilación por motivos de peligrosidad o penosidad todavía no se ha aprobado⁵³. Pero eso no ha sido un obstáculo, como ya hemos señalado, para la introducción un par de actividades más con edad reducida de jubilación: bomberos (2008) y ertzainas (2009). Las dificultades que bloquean la aprobación de este procedimiento parecen descansar en que debe incluir un catálogo de profesiones susceptibles de aplicación de coeficientes reductores por mayor coste comparativo en la salud para sus trabajadores veteranos y⁵⁴, hasta ahora, los informes del INSHT han parecido demasiado generales y agregados para el criterio sindical (Unión, 2010, 15).

Esta reducción de la edad de jubilación es un procedimiento objetivo sustentado en la compensación de esa situación de mayor coste para el trabajador que conllevan esas actividades con una reducción de la edad de jubilación. Al fondo se sustenta la hipótesis que la realización de esas actividades ocasiona un mayor impacto en la salud del trabajador, pero sin que se proceda a verificaciones subjetivas. De todas formas el acortamiento de la edad es muy diferente en los distintos supuestos (así las edades mínimas se sitúan entre 52 y 60 años⁵⁵) dando lugar a una heterogeneidad de soluciones y coeficientes no justificadas expresamente en las diversas normas. Es de resaltar que se trata de un mecanismo inserto en la jubilación voluntaria⁵⁶, por lo que puede prologarse la prestación laboral por voluntad del trabajador que no solicita la jubilación ni la reducción de la misma.

Seguidamente presentamos una serie de notas críticas sobre esta jubilación con edad reducida.

1. Aunque se fundamenta en la naturaleza *excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre* de las actividades *que dan lugar a esa reducción* y a que se padezcan *elevados índices de morbilidad o mortalidad* de esas profesiones no estamos ante una medida preventiva en sentido estricto, sino compensatoria de esas situaciones, un mecanismo reactivo, a contracorriente de una finalidad protectora de la seguridad y salud de los trabajadores porque en vez de minimizar la

⁵³ El Acuerdo Económico y Social contempla que se culmine, de manera paralela al proyecto de ley sobre reforma de pensiones, la elaboración sobre el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.

⁵⁴ El Acuerdo económico y social expresamente dispone que *Dicho texto contendrá un primer catálogo de profesiones que estudie la aplicación de coeficientes reductores, por cumplir las condiciones de mayor penosidad, peligrosidad y siniestralidad entre sus trabajadores de mayor de edad que la media de la profesión y del sistema* (AES, 2011, 12).

⁵⁵ Para la minería del carbón el límite de 52 años no es operativo (Disposición Transitoria 2.ª Ley 40/2007).

⁵⁶ La excepción se encuentra en los estibadores portuarios para los cuales, en aplicación de la Disposición transitoria 3.ª del RD Ley de 2/1986, se establece la jubilación forzosa.

exposición a esas circunstancias se prevén beneficios por efectuar el trabajo bajo esos riesgos (Miñarro, 2007, 1226).

En realidad se puede precisar que en la configuración de estas profesiones como especialmente incompatibles con la edad avanzada del trabajador confluyen tres tipos de situaciones no siempre coincidentes⁵⁷, aunque en algunas es posible que confluyan más de una:

- Actividades con requerimientos psicofísicos difíciles de cumplir con una edad avanzada⁵⁸.
- Actividades con elevado índice de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad y en las que se hayan comprobado unos elevados índices de morbilidad o mortalidad⁵⁹.
- Actividades con siniestralidad diferencial notable para los mayores de 52 años⁶⁰.

Como se deduce de la Disposición Adicional 40^a de la LGSS el establecimiento de coeficientes reductores posee carácter subsidiario con respecto a la modificación de las condiciones de trabajo, pues sólo procederá cuando ésta no sea posible⁶¹. En este mismo sentido, en el Acuerdo Económico y Social que aborda la reforma de las pensiones, se dictamina que los problemas derivados de la peligrosidad, penosidad, insalubridad y siniestralidad diferencial de de los trabajadores veteranos en determinadas profesiones deben de resolverse en primer lugar mediante el cambio de las condiciones de trabajo o del puesto de trabajo, abriéndose sólo la posibilidad de la utilización de coeficientes reductores de la edad de jubilación cuando esto no sea posible. Sin embargo, como veremos, las obligaciones empresariales con respecto a esos posibles cambios de función, a la variación de las condiciones de trabajo o a la movilidad de los trabajadores de edad, no solo en esos sectores sino en todos, son normativamente muy laxas. En la práctica la reducción de la edad de jubilación aparece como la única medida, extremo que la doctrina ha criticado (Tortuero, 2009, 164).

⁵⁷ El art. 2 del Proyecto del RD sobre coeficientes reductores de la edad de jubilación contiene una presentación de estas situaciones en las que procede el establecimiento de ese recorte de la edad de acceso a la jubilación.

⁵⁸ Algunas profesiones, por ejemplo, poseen limitaciones de edad para el mantenimiento de las licencias que habilitan para el ejercicio de esa profesión, caso de las licencias de vuelo que plantean ciertas restricciones a los 60 años.

⁵⁹ Este podría ser el caso de la minería del carbón, de la actividad minera en general y de los trabajos del mar.

⁶⁰ Según se desprende de las informaciones periodísticas respecto del informe del INSHT sobre las actividades susceptibles de coeficiente reductor de la edad de jubilación está sería la situación de los trabajadores de la metalurgia, de la extracción de minerales y de la industria de la madera.

⁶¹ Ahora bien no existe ningún sistema para acreditar esa imposibilidad.

2. Se trata de un instrumento demasiado grueso, que puede generar agravios comparativos ¿Realmente las profesiones y sectores que gozan de jubilación con edad reducida son los que ostentan peores condiciones de penosidad y peligrosidad? Si bien se puede aceptar que en todas ellas se da algún tipo de efecto pernicioso para los trabajadores veteranos⁶², no está claro que sean las únicas, ni siquiera que todas ellas sean las peores para seguir trabajando en la edad madura.

Es un beneficio extraordinario, originado en los regímenes especiales, que resulta paradójico con la tendencia normativa de elevar la edad de jubilación⁶³. Es de resaltar que el tiempo de rebaja o de adelantamiento de la edad de cotización se considera como tiempo cotizado a efectos de determinar la cuantía de la pensión, por lo que el trabajador no sólo no sufre ninguna minoración sino que tiene algún tipo de ganancia (gana años de cotización), trato extraordinariamente beneficioso.

Aunque está previsto en la DA 45.^a de la LGSS la realización previa de un estudio sobre los requisitos físicos, la siniestralidad y la incidencia en la incapacidad temporal en el sector a insertar en este sistema, las últimas incorporaciones siguen alentando la percepción de un déficit de comparación con respecto a sectores que no reciben idéntico trato. El texto del AES prevé la publicación de un catálogo general de profesiones susceptibles de aplicación de esos coeficientes reductores, pero hasta la fecha no se ha producido acuerdo al respecto, lo que evidencia las dificultades del tema.

3. Los costes de anticipación de la jubilación deben formar parte de los costes de producción de ese sector (Tortuero, 2009, 164). Como alerta la doctrina (Fernández, 2009,200) es necesario una mayor contributividad que compensen el coste de anticipación de la pensión, la pérdida de cotización que supone e, incluso, el mayor número de años que puedan estar los beneficiarios en esa situación y que sean los beneficiarios (los trabajadores pero también los empresarios) los que sufragan en parte al menos el coste. Sin embargo, hasta ahora no ha sido así.

En este sentido, el art. 8 del proyecto de Real Decreto sobre procedimiento general para establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación, en la línea de la DA 40.^a de la LGSS, prevé que la aplicación de los beneficios de ese

⁶² De hecho la doctrina entiende que más que darse esas condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad en estas actividades los motivos tienen que ver con el desgaste que produce la realización de esas actividades, con la exigencia de ciertas condiciones físicas o de cierta imagen incompatible con las edades avanzadas o con las condiciones de aislamiento en que se efectúan alguno de estas actividades (Miñarro, 2007, 1226).

⁶³ De todas formas, en el Acuerdo Económico y Social de reforma de pensiones, en paralelo a la subida general se hace referencia al mantenimiento de esta opción de jubilación con edad reducida.

Real Decreto conlleve un incremento de la cotización, mediante la aplicación de un tipo adicional⁶⁴.

En cualquier caso se prevé un incremento notable del número de beneficiarios de estas jubilaciones con edad reducida por la aplicación del RD sobre el procedimiento general sobre esta materia, duplicando la cifra actual de 200.000 jubilados con edad reducida por penosidad o peligrosidad⁶⁵. Paralelamente el coste de este beneficio puede intensificarse.

Por todo ello creemos que deben potenciarse las medidas realmente preventivas, instando para ello a las modificaciones normativas necesarias que impongan, en primer lugar, los intentos de conciliar la preservación de los trabajadores de la salud de los trabajadores veteranos con el mantenimiento de su actividad laboral.

Es necesario, por la racionalidad no sólo económica del sistema, explorar la potencialidad de otras soluciones a la incompatibilidad de la edad avanzada con ciertas actividades laborales, como la jubilación parcial (Tortuero, 2009, 164) o la segunda actividad⁶⁶. Los trabajadores maduros y veteranos no son un recurso a desechar sin contemplaciones en un mundo que envejece.

También es necesario objetivar las razones y las medidas adoptadas (coeficientes reductores, edad mínima a la que se puede adelantar la jubilación en los diferentes sectores...) para mitigar la impresión de privilegio o de falta de equidad que pudiera suscitar este beneficio en un contexto de endurecimiento del acceso a las pensiones.

Por este mismo motivo es adecuado repercutir parte del coste de esta medida en los beneficiarios de la misma.

⁶⁴ La disposición adicional 47.ª.3 de la LGSS prevé un tipo adicional del 4% para adecuar la posibilidad de jubilación con edad reducida dentro de la Ertzaintza (3,34% para el empleador y un 0,66% para los hertzianas) que todavía no se ha aplicado porque para ello es necesario el acuerdo previo de financiación en el seno de la comisión mixta del cupo.

⁶⁵ Datos aparecidos en la prensa, por todos: *Público*, 24.01.2011. Es difícil percibir cuantos trabajadores han accedido a la pensión de jubilación con una reducción de la edad, pues varios de esos colectivos no aparecen con datos desagregados en la estadísticas de la SS, pero de aquellos que mantiene regímenes específicos (minería del Carbón y trabajadores del mar) se puede intuir que una inmensa mayoría de los 38.000 y 78.000 pensionistas de jubilación de cada régimen ha accedido con una reducción de edad a esa situación. Téngase en cuenta que son regímenes deficitarios con un número números de afiliados mucho menor que el de pensionistas.

⁶⁶ La segunda actividad es una fórmula diferente de atender el impacto de la edad en el desempeño de las actividades que se aborda preferentemente en los cuerpos de seguridad. La podemos definir como la adscripción a un puesto de trabajo acorde con sus facultades psicofísicas. Una de las causas del acceso a esta situación es la edad avanzada. Así, el art. 4.1 de la Ley 26/1994, de 29 de septiembre, por la que se regula la situación de segunda actividad en el cuerpo nacional de policía, se recoge entre otras causas el paso a esta situación en función de la edad (entre 58 y 62 años según la escala a la que se pertenezca).

4. La prevención de los riesgos de los trabajadores de edad avanzada

a) La Recomendación 162 OIT y el envejecimiento como causa de sensibilidad

En materia preventiva, al contrario que con los trabajadores jóvenes, los trabajadores de más edad o maduros no gozan de una protección específica vía normativa ni a nivel interno ni a otros niveles. Tampoco existe ninguna referencia sobre el envejecimiento y su influjo en el incremento de riesgos laborales o la generación de riesgos específicos⁶⁷.

A nivel internacional el instrumento más concreto sobre esta materia es la Recomendación 162 OIT sobre los trabajadores de edad, adoptado el 23 de junio de 1980⁶⁸, que incluye una parte específica sobre la prevención de los riesgos de estos trabajadores. Se trata de una mera recomendación y que además se presenta (aun hoy) como provisional.

La Recomendación 162 OIT para mejorar las condiciones de trabajo que propicien la continuidad de estos trabajadores en el empleo en condiciones satisfactorias estima que deberían en primer lugar realizarse estudios que posibiliten la identificación tanto de los tipos de actividad en los que el proceso de envejecimiento pueda ser más rápido como de aquellas en las que los trabajadores de edad encuentren dificultades de adaptación a las exigencias del trabajo, al objeto de determinar las causas y proponer las soluciones apropiadas.

Seguidamente la Recomendación 162 —punto 13— recomienda que si las dificultades de adaptación de los trabajadores de edad estén ligadas ante todo a su envejecimiento, deberían tomarse medidas en los tipos de actividad de que se trate encaminadas a

- a) corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento;
- b) modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados, en particular limitando las horas extraordinarias;
- c) adaptar el puesto de trabajo, y las tareas que éste exige, al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles;

⁶⁷ Para ser preciso sí que existe alguna referencia aislada a la edad en cuanto a su influjo en la generación de riesgos concretos. Así para el levantamiento y manipulación de cargas, para los jóvenes y para mayores de 45 de años el límite se fija en 15 kilos, mientras que para el resto el tope se sitúa en 40 kilos (Guía Cargas, 2003, 33).

⁶⁸ Sobre la normativa de la OIT sobre los trabajadores de edad y de manera especial sobre esta recomendación puede verse (Acosta Estévez, 2001, 191-214).

- d) prever una vigilancia más sistemática del estado de salud de los trabajadores;
- e) prever, en los lugares de trabajo, una supervisión adecuada para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores.

La Recomendación en el punto siguiente (14) propone como medidas para modificar la organización de trabajo y los horarios, previa consulta con los representantes de los trabajadores o con la participación de sus organizaciones representativas, las siguientes:

- a) reducir la duración normal del trabajo, diaria y semanal, de los trabajadores de edad dedicados a ocupaciones penosas, peligrosas o insalubres;
- b) fomentar la reducción progresiva de la duración del trabajo de todos los trabajadores de edad que así lo solicitaren, durante un período anterior a la a la edad normal de jubilación;
- c) incrementar las vacaciones anuales pagadas en función de la antigüedad o de la edad;
- d) permitir que los trabajadores de edad organicen a su propia conveniencia el tiempo de trabajo y el tiempo libre, en particular facilitándoles empleo a tiempo parcial y previendo horarios flexibles;
- e) facilitar la asignación de los trabajadores de edad a empleos de horario normal diurno, tras cierto número de años de actividad en un sistema de trabajo por turnos en régimen continuo o semi-continuo.

Como se ve todas estas medidas están dirigidas a reducir por diversos procedimientos la duración de trabajo, aumentando el tiempo de descanso y eliminando los aspectos más penosos de la organización del tiempo de trabajo. La Recomendación 162 también incluye algunas propuestas para disminuir la pulsión por la intensidad de la producción para este tipo de trabajadores, trasladando los trabajadores remunerados por un sistema en función del rendimiento a otro en función del tiempo o incluir, al menos, en los sistemas de remuneración criterios distintos de la rapidez de ejecución, como los conocimientos prácticos y la experiencia (punto 16).

Entre las normas comunitarias tampoco existe una norma específica pero la Directiva Marco en su art. 15 contemplaba un tratamiento específico hacia los trabajadores sensibles⁶⁹ que pudiera incluir a los trabajadores de edad. Esa fórmula general, sin embargo, se concretó en la normativa interna con un tratamiento específico, arts. 26 y 27 LPRL, para ciertos grupos de trabajadores sensibles (mujeres embarazadas, menores,...), dejando a falta de desarrollo en la

⁶⁹ El texto de este artículo recogía que «grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica».

legislación nacional una concreción mayor para el resto de situaciones con una mera mención genérica. Por tanto, no existe una norma específica que recoja la situación de los trabajadores veteranos, ni se menciona el envejecimiento como circunstancia a tener en cuenta en la prevención de la seguridad y salud de los trabajadores.

Aunque en la actualidad no sea así, sí que ha existido en algún momento alguna norma específica sobre los trabajadores maduros. El Decreto 2431/1966, de 13 de agosto, modificado por D. de 30 de abril de 1970, previó una regulación específica para los trabajadores maduros que incluía la supresión de los límites de edad para el acceso al empleo, reserva de puestos de trabajo a cubrir por los mayores de 40 años (en empresas de 25 años), movilidad interior para adecuar a las trabajadoras de más de 40 años e, incluso, sorprendentemente, una preferencia de permanencia en el empleo para estos trabajadores en caso de despidos por crisis laboral⁷⁰.

Volviendo a la situación actual es posible recurrir al art. 25.1 LPRL que regula la obligación específica de los empresarios con respecto a los trabajadores sensibles⁷¹. Esta especial sensibilidad podemos entenderla como una mayor predisposición de esos trabajadores al daño que el resto, frente a idénticas dosis de exposición cualitativa o cuantitativa al riesgo laboral en general o a riesgos específicos en particular frente a los riesgos asociados la trabajo (Purcalla, 2010, 209). Se puede visualizar el tratamiento preventivo especial con respecto a los trabajadores sensibles del art. 25.1 LPRL como una plasmación del principio de adaptación del trabajo a la persona recogido en el art. 15.1.d) LPRL.

Las dificultades de insertar a los trabajadores maduros o mayores en el grupo de trabajadores sensibles según Carreño y Moreno (2009, 221) proceden tanto de la indeterminación del concepto (¿cuándo se es mayor o maduro?, ¿desde los 40, desde los 50?), como de la variabilidad del influjo de la edad según las activida-

⁷⁰ Cf. al respecto (Ucelay, 1970, 80). La distancia entre este decreto y la realidad de aquella época sobre esta materia ilustra la tendencia a una disonancia en nuestro Derecho entre una normativa contundente y una práctica social que simplemente la ignora.

⁷¹ El texto del art. 25 LPRL es el siguiente:

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos 1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los 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*.

Los trabajadores no *serán empleados en aquellos puestos de trabajo* en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa *ponerse en situación de peligro* o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

des y de la impronta personal. La propia carencia de un término apropiado y aceptado de forma unánime (trabajadores maduros, trabajadores de edad avanzada, trabajadores veteranos) es indicativo de una cierta ambigüedad en la aprehensión de este grupo. Carreño y Moreno estiman que aunque estos trabajadores poseen quizás un denominador común, la edad, no es suficiente como configurarlos como un subgrupo específico dentro de los trabajadores sensibles y es muy complicado establecer un régimen jurídico para todos ellos debido a aunque la edad influye la variación de ese influjo es muy amplia según la actividad y del propio estado del trabajador (Carreño y Moreno, 2009, 231).

Sin embargo, es posible una interpretación del art. 25.1 LPRL amplia como receptor de todos supuestos de sensibilidad no recogidos de una manera singular en otros preceptos. Por otro lado, las causas posibles de esa sensibilidad son suficientemente abiertas como para incluir el envejecimiento. Aun cuando a veces las propias características personales o el estado biológico conocido, aspectos mencionados en el art. 25.1 LPRL como causa de sensibilidad, se han interpretado por algún autor de manera restrictiva como sinónimos de enfermedad⁷², los términos en la mayoría de las ocasiones se han entendido comprensivos, por ejemplo, de situaciones carácter psíquico como la personalidad, el temperamento, el comportamiento¹³ o el estado de ánimo del trabajador que lo hagan especialmente sensible a los riesgos laborales⁷³ (Cos, 2010), interpretaciones todas ellas que avalan la posibilidad de incluir también el envejecimiento como causa de la sensibilidad.

Además, la dicción del art. 25.1 LPRL no está sugiriendo necesariamente un tratamiento de grupo, sino un tratamiento específico de estas situaciones singulares⁷⁴. El envejecimiento es un factor de posible sensibilidad que de concurrir en un caso concreto debe atenderse de manera singular. Según las actividades, las circunstancias concretas del trabajador de una determinada edad pueden contribuir a esa mayor posibilidad de dañarse que el resto, en igualdad en el resto de circunstancias (tiempos de exposición, por ejemplo). En definitiva, la edad, el envejecimiento es un factor a controlar porque puede contribuir a incrementar el riesgo laboral e, incluso, a generar riesgos específicos, ocasionando que el trabajo sea más penoso o peligroso. Envejecer conlleva pérdidas en las capacidades físicas, dificultades en la recuperación y en la sanación, circunstancias todas ellas que posibilitan que las mismas condiciones de trabajo supongan un

⁷² Véase por ejemplo en este sentido Toscani (2007, 47).

⁷³ Esto permite entender dentro del ámbito de protección del art. 25.1 LPRL los supuestos de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos psicosociales. Véase en este sentido STSJ de Canarias de 31 de mayo de 2001; STSJ de Madrid de 14 de enero de 2005, STSJ de Cantabria de 27 de julio de 2006 y STSJ del País Vasco de 20 de febrero de 2007.

⁷⁴ La STSJ Cataluña 629/2008, de 23 enero, dice en este sentido que «... la protección especial no se dirige a trabajadores específicamente diferenciados, sino a cualquiera que, por su especial sensibilidad, características biológicas, físicas, etc. pueda estar expuesto a mayores riesgos».

riesgo mayor para ellos. No gestionar la edad en la prevención es ignorar un criterio cierto de singularidad que condiciona nuestra actividad y nuestra interacción con el medio laboral.

No se trata, por tanto, de generar un grupo específico, mayores de 45 como en fomento del empleo, por ejemplo, sino de introducir la edad como condicionante de la prevención, evitando así la degradación prematura de los más jóvenes.

Además, el primer movimiento de respuesta a esta situación debe ser la evaluación de riesgos que posibilitará valorar los incrementos de riesgo en esos contextos concretos. De esa evaluación podrá deducirse la necesidad de **adoptar medidas preventivas** y de **protección específicas**.

En cuanto a la evaluación el art. 4.2.c) del RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RSP), estipula la obligación de evaluar los puestos de trabajo cuando se incorpore un trabajador *«cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto»*, circunstancia que no será la usual con el envejecimiento donde serán los trabajadores los que van volviéndose mayores. El envejecimiento debería de ser una circunstancia a tener en cuenta en toda evaluación, valorando la diferente capacidad física según la edad y la distinta repercusión en la salud del esfuerzo laboral.

En cualquier caso una medida necesaria con respecto al influjo del envejecimiento en la prevención de riesgos laborales es la intensificación de la vigilancia de la salud, procediendo a realizar chequeos de salud regulares a partir de los 45 años y antes incluso para quienes tienen trabajos pesados⁷⁵. En este sentido, el art. 37.3.g del RSP establece que el personal sanitario de los servicios de prevención, deberá estudiar y valorar los riesgos que puedan afectar a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y propondrá las medidas preventivas adecuadas.

Más allá de la mención a tener en cuenta estas circunstancias en la evaluación de riesgos, la dicción del art. 25 de la LPRL es bastante difusa y su contenido resulta bastante indeterminado en cuanto a las obligaciones para el empresario frente a ese grupo de riesgo específico, pero como se señala (Carreño y Moreno, 2009, 221) no existe otra cobertura legal que permita establecer unas obligaciones legales específicas para este colectivo. Al contrario que con lo regulado en las situaciones de maternidad no se especifican medidas preventivas

⁷⁵ NTP 367. En esta nota preventiva también se incluye en un sentido similar la posibilidad de efectuar exámenes regulares de habilidad y capacidad para el trabajo, con énfasis especial en la identificación de la habilidad suficiente o no para el trabajo diario, posibilitando la identificación temprana del decrecimiento de la habilidad del trabajador y la rehabilitación a tiempo.

concretas. Además, como advierte Igartua Miro (2009, 186), tampoco existe un desarrollo reglamentario que concrete y especifique esas obligaciones empresariales.

La verificación del influjo del envejecimiento en la intensificación de los riesgos laborales debe dar lugar a la adaptación de las condiciones de trabajo a las características de los trabajadores afectados por esa sensibilidad (STSJ Cataluña 629/2008, de 23 enero). La prevención puede dirigirse tanto a intervenir en torno a la carga de trabajo que incluye intervenciones en torno a la carga física de trabajo, el entorno ambiental o la organización de trabajo) como las encaminadas a favorecer la capacidad del sujeto (actividad física, modulaciones en la incorporación tras las lesiones, formación, etc.) (Miranda, 2008, 21).

En este sentido, se pueden adoptar medidas generales citadas en la Recomendación 162 como flexibilizar el tiempo de trabajo y la edad de jubilación; reducir el horario de trabajo a partir de los 60 años, aumentar las vacaciones o permisos, establecer jornadas o semanas laborales más cortas... En la NTP 367 se postula dentro de esta línea la adopción de descansos de forma novedosa y diferenciada para los más mayores; como por ejemplo, mini-descansos de cinco minutos cada media hora. Paralelamente se pueden adaptar las condiciones laborales del trabajador afectado, rediseñando el puesto de trabajo: estos cambios pueden incluir reducciones de esfuerzo físico, redistribución de las tareas de trabajo, el uso de principios ergonómicos, etc.

De todas formas es oportuno reseñar la existencia de una interpretación restrictiva que limita la aplicación del art. 25.1 LPRL a los riesgos del contenido del puesto de trabajo *«mientras, la protección de la salud por circunstancias específicamente relacionadas con el tiempo de ejecución se acomete a través de las normas que el Estatuto del Trabajador destina a la ordenación del tiempo de trabajo y los límites a la duración de la jornada»*⁷⁶. De manera expresa, por ejemplo, la STSJ Castilla la Mancha 1066/2005, de 27 de julio considera que en el art. 25.1 LPRL no se contiene un derecho al cambio de turno, considerando que las cuestiones concernientes a la organización del tiempo no se consideran insertas dentro del art. 25.1 LPRL.

A nuestro entender esta interpretación restrictiva carece de fundamento tanto por la dicción del propio art. 25.1 que no establece limitación alguna (*«el empresario...adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias»*) como por el principio general de la obligación preventiva del empresario que compele a éste a adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores (art. 14.2 LPRL). Por tanto, consideramos que frente al trabajador que presente un mayor riesgo por cuestiones derivadas de su enve-

⁷⁶ STSJ Madrid 145/2007 de 28 marzo. En un sentido igual STSJ Madrid 141/2007, de 26 de febrero.

jecimiento (o de la interacción en el trabajo y las circunstancias personales del trabajo, incluida la edad) se deben adoptar cualesquiera medidas que sean necesarias, desde el rediseño del puesto de trabajo a otras referidas a la organización del tiempo.

De todas formas, existen resoluciones de signo contrario que entienden que entre las medidas apropiadas de adaptación del art. 25.1 LPRL se incluyen «*aquellas que no comportan cambio de funciones, como son las relativas a la jornada de trabajo y con ello a horarios, sistema de trabajo a turnos o turnos de trabajo, y en última instancia a las funciones*» (STSJ Cataluña 629/2008, de 23 de enero⁷⁷).

b) Prohibición de empleo en puestos inadecuados de los trabajadores maduros

En el segundo párrafo del art. 25.1 LPRL se especifica que los trabajadores no serán empleados en los puestos de trabajo que por sus especiales condiciones de sensibilidad pudieran poner en peligro a ellos, a los demás trabajadores u a otras personas relacionadas con la empresa⁷⁸. Aun cuando no se diga expresamente se entiende que de esta prohibición de empleo se deduce el derecho al cambio de puesto de trabajo adecuado a las capacidades psicofísicas del trabajador, añadiéndose que tampoco serán empleados en esos puestos de trabajo cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo⁷⁹. Estamos ante un supuesto de movilidad objetiva en la medida que se trata de una alteración funcional prevista en la normativa para paliar un riesgo laboral.

De todas formas se trata de un derecho condicionado a la existencia de puestos de trabajo compatibles con las características de los trabajadores⁸⁰, pues

⁷⁷ En el mismo sentido STSJ Islas Canarias, Las Palmas, 468/2001 de 31 de mayo. Algún autor entiende que la regulación del art. 36.4 ET (derecho de cambio a turno diurno del trabajador nocturno con problemas de salud por esa causa) no sería sino una concreción de lo previsto en el art. 25 LPRL (Cos, 2010).

⁷⁸ Alguna resolución, STSJ Navarra 16/2010 de 22 de enero, ha entendido que este art. 25.1 LPRL se establece una obligación disyuntiva al empresario obligación entre adecuar las condiciones de trabajo a la capacidad del trabajador «especialmente sensible a determinados riesgos» o bien proveer un cambio de puesto de trabajo (cuando ello sea posible). A nuestro juicio, son subsidiarias, se deben primar por adecuar las condiciones de trabajo a las capacidades del trabajador y sólo de no ser posible puede optarse por la vía de la modificación o movilidad. Incluso, yendo un paso más allá de no ser posible esa modificación entonces se abriría la puerta del despido objetivo.

⁷⁹ La STSJ Cantabria 749/2006, de 27 de julio, admitió este derecho para un trabajador que sufría hipoacusia bilateral y que en su puesto de trabajador debía estar en contacto permanente con los clientes, situación que le generaba dado sus dolencias un gran estrés por las dificultades de comunicación. En un sentido similar, STSJ Castilla y León (Valladolid) de 3 de enero de 2001.

⁸⁰ Véase STSJ Navarra 65/2009, de 25 de marzo, para el ámbito de las relaciones asalariadas o la STSJ C. Valenciana (Contencioso-Administrativo, Sección 2.ª), 755/2005, de 22 de junio, para la función pública.

la sensibilidad a los factores del puesto de trabajo no constituye ni causa de suspensión del contrato ni de extinción en el ordenamiento laboral español (STSJ Valencia 3819/2007, de 30 de noviembre).

La obligación de cambio de puesto de trabajo aparece un tanto difusa pues no se concreta en relación a los sujetos destinatarios, su alcance y límites ni el órgano encargado de constatar la necesidad de la medida (Igartua, 2009, 186)⁸¹. Se puede matizar que no existe norma legal, pero es posible la negociación convencional sobre estos extremos en los diversos convenios colectivos.

Debe alertarse que frente a esta falta de regulación específica preventiva la norma legal sí contempla la extinción por ineptitud sobrevenida⁸² (art. 52.a LET) y una de sus causas puede ser la edad⁸³. Existe una presión para el despido objetivo, más barato y funcional para la empresa. Por tanto si un trabajador argumenta o menciona esas dificultades para desempeñar algunas de sus funciones, el resultado puede ser el contrario del deseado; la pérdida del empleo a través de un despido objetivo por ineptitud (Sala Franco, 2010, 130). Aun cuando no se puede igualar el envejecimiento con la ineptitud ni presumirlo de manera general»... *la ineptitud se presenta como una institución particularmente adaptada a la pérdida de cualidades profesionales por causa de la edad pues nadie puede detener el paso del tiempo, ni, por lo general, ningún trabajador desea el deterioro de sus condiciones personales hasta el punto que le impida trabajar*» (Aparicio y Olmo, 2007, 165).

Aún así algunas sentencias puntualizan que está fuera de discusión que el art. 25.1 «*no se dicta con ánimo de despojar a estos trabajadores de su fuente de ingresos sino de que se les proporcione puesto adaptado a sus características peculiares*» (STSJ Islas Baleares 48/2009, de 20 de febrero) y se entiende que no procede la extinción por ineptitud sobrevenida al no haberse intentado la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del trabajador (STSJ País Vasco 1453/2008, de 3 de junio⁸⁴).

⁸¹ Esta autora llega a afirmar que tal vez que esta falta de regulación legal no sea un olvido sino omisión intencionada dadas las dificultades aplicativas y a la intromisión que supone en los poderes directivos (Igartua, 2009, 186).

⁸² La ineptitud ha sido caracterizada jurisprudencialmente, STS de 2 de mayo de 1990, como «*una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene 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, percepción, destreza, falta de capacidad de concentración, rapidez, etc.*»

⁸³ La STSJ Galicia de 30 noviembre de 2001 *obiter dicta* admite la edad como causa de la ineptitud sobrevenida y causa de despido objetivo.

⁸⁴ Esta sentencia defiende que la «... *actual legislación está primando el derecho al trabajo, pero dentro de los parámetros de seguridad e higiene, de forma que la empresa no está facultada instrumentalizar una causa de extinción, sino que ese riesgo que denuncia debe ser un aliciente que fomente la seguridad e higiene en el trabajo, no la extinción del contrato y pérdida del mismo, sino un cauce idóneo para afianzar el marco en el que se desarrolla el trabajo.*»

c) Envejecimiento, prevención y negociación colectiva

A nuestro juicio la negociación colectiva puede ser un instrumento válido para introducir la gestión de la edad en las empresas y, en concreto, para incluir el envejecimiento como variable en los planes de prevención de la seguridad y salud de los trabajadores.

Sin embargo, en la realidad convencional se constata que esta posibilidad ha sido escasamente desarrollada, si es que lo ha sido. Así en el análisis del tratamiento de la edad en los convenios colectivos dentro del proyecto Chronos se concluyó que la negociación colectiva no tiene en cuenta la variable más edad y, de manera específica en el ámbito que nos interesa, que «...*los planes de Prevención de Riesgos Laborales se establecen sin tener en cuenta las peculiaridades de estos colectivos en la empresa* (Chronos, 2008, 120)⁸⁵.» De hecho la conclusión es aún más dura, porque ninguno de los convenios colectivos analizados tenía en cuenta estas variables del envejecimiento, o de los trabajadores de más edad, salvo para propiciar su salida de la empresa mediante los diversos tipos de jubilaciones, en una intervención que no se duda en calificar de discriminatoria (Chronos, 2008, 119).

Sin desdecir esta aseveración ni querer tampoco proceder a un análisis exhaustivo de la realidad convencional colectiva, queremos dejar noticia de algunas posibilidades empleadas en algunos convenios que inciden en esta materia. En algunos casos se han adoptado medidas generales sobre los trabajadores sensibles que pueden servir para el tratamiento del influjo de la edad en prevención de la seguridad y salud de los trabajadores. En otros, con menor contundencia, se incide directamente sobre la edad como factor modulador de las exigencias laborales.

Así, dentro del primer grupo, en el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado se regula la movilidad funcional por disminución de capacidad y por salud⁸⁶. Para la movilidad por disminución de la capacidad es un requisito previo el informe del servicio médico designado por la Administración. Es interesante subrayar que de necesitarse formación profesional debe ser facilitada por la administración. En la incapacidad por motivos de salud es requisito necesario el informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no puede realizar como

⁸⁵ Chronos es un proyecto promovido por la Diputación de Pontevedra en el que participan diversas instituciones gallegas orientado a la ampliación de la vida activa de los trabajadores y trabajadoras (localizable en <http://chronos.depo.es/>). Para verificar el tratamiento de la edad en la negociación colectiva se analizaron 51 convenios colectivos de diversas empresas y sectores todos ellos vinculados con el ámbito territorial del análisis.

⁸⁶ En el art. 64 de este convenio se recogen diversos tipos de movilidad, entre los cuales se encuentran los que se citan en el texto

consecuencia de su estado de salud. Dentro de esta perspectiva de la regulación de la movilidad por sensibilidad especial en algún caso se especifica que, de no haber puestos de su categoría es posible la movilidad fuera del grupo, siempre que ese puesto sea compatible con su estado de salud y conservando el derecho a las retribuciones de origen⁸⁷. Más levemente otros convenios se limitan a preceptuar que ante la existencia de trabajadores sensibles a determinados riesgos los empresarios determinarán los puestos y labores para los que esos trabajadores son adecuados, previa consulta del Comité de seguridad y Salud⁸⁸.

Una recepción específica de los trabajadores sensibles se inscribe en la vigilancia de la salud, donde en algunos casos se recoge la realización de determinadas analíticas y mediciones a partir una cierta edad⁸⁹. Otros convenios se limitan a reproducir lo preceptuado en el art. 25.1 LPRL, cumpliendo como mucho con una función pedagógica o, quizás, esa reiteración sea meramente propagandística, de hacer que se hace⁹⁰.

Todos ellos nos parecen extrapolables a las situaciones de sensibilidad, de incremento de riesgo por la edad.

En otros convenios colectivos se recoge expresamente una mención a los trabajadores de edad, para que se les asignen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su categoría⁹¹. En algunos Convenios provinciales en una línea similar se regula que se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen trabajos de mayor responsabilidad y menor esfuerzo físico, siempre y cuando se trate de un centro con varios productores y sin detrimento de la labor a realizar⁹².

⁸⁷ Artículo 79 del IV Convenio colectivo del sector del corcho (2009).

⁸⁸ El artículo 99 del III Convenio colectivo estatal de la madera.

⁸⁹ Artículo 27 del Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito. En este artículo se recoge la realización de determinadas analíticas y mediciones (analítica de sangre y orina, electro-cardiograma...) a partir de los 40 años.

⁹⁰ Este es caso del artículo 98 (Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos) del I Convenio Colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural. En la misma situación se encuentra, por ejemplo, II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea o el XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

⁹¹ Artículo 42 del Convenio colectivo estatal de jardinería 2004-2009. Igual en el Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas.

⁹² Art. 34. Del Convenio Colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Cuenca (2011).

Bibliografía

- ACOSTA ESTÉVEZ, J.B. (2001): «La normativa de la OIT en favor de los trabajadores de edad: empleo, condiciones de trabajo y terminación de la relación laboral», *Revista Técnica Laboral*, vol. 23, n.º 8, pp. 191-214.
- APARICIO TOVAR, J. y OLMO GASCÓN, A.M. (2007): *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Albacete: Bomarzo.
- BALANDI, G. (2009): «La edad de jubilación», en CAMAS RODA, Ferrán (coord.) (2009): *La edad en relación al empleo, la seguridad social y la inmigración*, Barcelona: Bosch, pp. 61-74.
- CABEZA PEREIRO, J.; BALLESTER PASTOR, M.A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (dirs.) (2009): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Pamplona: Aranzadi.
- CAMAS RODA, F. (coord.) (2009): *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*, Barcelona: Bosch.
- CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y MORENO MÁRQUEZ, A. (2009): «Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros», 207-234 en MERCADER UGINA, J. (dir.) (2009): *Trabajadores maduros Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*. Valladolid: Lex Nova,
- CES VASCO (2011): *El impacto económico y social en la CAPV de la evolución demográfica prevista*, Bilbao: Consejo Económico y Social Vasco.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006): *El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad*, Bruselas, 12.10.2006, Comunicación de la Comisión.
- COMITÉ DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1995): *Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 6, Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores* (13.ª período de sesiones, 1995).
- DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO sobre el tema «Los efectos del envejecimiento de la población en el sistema sanitario y la protección social» (Dictamen exploratorio), *Diario Oficial de la Unión Europea* 11.2.2011.
- EUROPEAN COMMUNITIES (2006): *Population Statistics*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (2006 edition).
- FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2009): «Jubilaciones con edad reducida por decreto», en CAMAS RODA, Ferrán (coord.) (2009): *La edad en relación al empleo, la SEGURIDAD SOCIAL y la inmigración*, Barcelona: Bosch, pp. 229-248.
- FUNDACIÓN GENERAL CSIC (2010): Informe sobre envejecimiento Madrid: Fundación General CSIC.
- GARCÍA BARREIRO, A.; GALLEGRO, I. y MAQUEDA, J. (2005): «Siniestralidad laboral y envejecimiento de la población trabajadora (España, 1997-2002)», *Revista de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 1, n.º 1, 79-88.
- GARCÍA MOLINA, Carlos *et al.* (2003). «Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable, etc.». Madrid: IMSERSO, *Estudios I+D+I*, n.º 1 [fecha de publicación: 04-05-2005]. <<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/imserso-estudiosidi-01.pdf>>
- GARRIDO MEDINA, L. y CHULIÁ, E (2005): *Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España*, Madrid: Consejo Económico y Social.

- GIL HERNÁNDEZ, F. (2005): *Tratado de medicina en el trabajo*, Barcelona: Masson.
- GOERLICH GISBERT, F.J. y PINILLA PALLEJÀ, R. (2006): «Esperanza de vida en España a lo largo del siglo XX», *Documentos de trabajo* 11, 2006, Bilbao: Fundación BBVA.
- GUÍA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELATIVOS A LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS, INSHT, ed. 2003,
- IGARTUA MIRO, T. (2009): *Sistema de prevención de riesgos laborales*, Madrid: Tecnos.
- MERCADER UGINA, Jesús (dir.) (2009): *Trabajadores maduros Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*. Valladolid: Lex Nova.
- MIÑARRO YANINI, M. (2007): «La jubilación con edad reducida», en LÓPEZ CUMBRE, L. (2007): *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Vila Gil con motivo de su jubilación*, Madrid: Iustel, pp. 1219-1239.
- MIRANDA, M.I. (2008): «Ergonomía y envejecimiento», en *Edad, talento y empleo: nuevos enfoques Tendencias*. Randstand, marzo de 2008, pp. 21-22.
- NAUTA, Aukje (2005): «Health and employability of older workers», Publication date: 26-04-2005, in *European Working Conditions Observatory*; <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2005/04/NL0504NU02.htm>
- NAVARRO, V. (2010): «Trabajo y calidad de vida», diario *Público*, 14 de octubre de 2010.
- OBSERVATORIO DE RELACIONES LABORALES (2009): «Envejecimiento activo: el empleo de los trabajadores de edad avanzada», *Cauces* 2009, 10, pp. 28-39.
- OMS (1993): *El envejecimiento y la capacidad de trabajo*, Informe de un Grupo de Estudio de la OMS, Ginebra: OMS.
- OMS (2002): «Envejecimiento activo: un marco político», *Revista Española de Geriatría y Gerontología* 2002; 37(S2): 74-105.
- OTTE, M. (2010): *El crash de la información. Los mecanismos de la desinformación cotidiana*. Barcelona: Ariel (ed. Or. 2009).
- PURCALLA BONILLA, M.A. (2009): «El empleador y su deber de prevención (II). Obligaciones específicas (colectivos especialmente sensibles)», en GARRIGUES GIMÉNEZ (dir.) (2009): *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Albacete: Bomarzo, pp. 209-252.
- RECIO, E. (2007): *Gestionar la edad en la sociedad del conocimiento*, Informe Radstand, Barcelona.
- s/A (2010) «Primero, cumplir los compromisos pendientes», *Unión (UGT)*, mayo de 2010, pp. 14-15.
- SALA FRANCO, T. (2010): *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2001): «Trabajadores de “edad avanzada”: empleo y protección social», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 33, pp. 215-250.
- SEMPERE, M. et al. (2010): «La edad y el género influyen en la incapacidad temporal por contingencia común», *MC Salud Laboral*, junio de 2010, pp. 9-11.
- SUSO ARAICO, A. (2006): «La relación con el empleo de los trabajadores mayores», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 2006, 24, pp. 129-147.
- UGT (2010): *Análisis de siniestralidad laboral*, enero-septiembre de 2010, <http://www.ugt.es/saludlaboral/INFORME%20SINIESTRALIDAD%20septiembre%202010.pdf>
- TORTOSA, L. et al. (2004): «Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable», *Prevención, trabajo y salud* 30-2004, pp. 29-36.
- TORTUERO PLAZA, J.L. (2009): «La redefinición de la edad de jubilación y sus condicionantes actuales», en CABEZA PEREIRO, J.; BALLESTER PASTOR, M.A. y FERNÁNDEZ

- PRIETO, M. (dirs.) (2009): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Pamplona: Aranzadi, pp. 157-171.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D. (2007): «Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos», *Gestión práctica de los riesgos laborales* 38, pp. 46-52.
- VILOSIO, C. et al. (2008): *Working conditions of an ageing workforce*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
- UCELAY DE MONTERO, J.M. (1970): «Régimen laboral especial de los trabajadores de edad madura», *Revista de Política Social* n.º 88, 1970, pp. 59-87.
- ZUBERO, I. (coord.) (2002): *Envejecimiento, empleo y sociedad. Las personas de 45 años y su situación ante el empleo en Euskadi*, Madrid: Foessa.