

Paro y prolongación de la vida laboral

TASAS DE OCUPACIÓN DOS T+55

La tasa de empleo de las personas mayores de 55 años aumentó levemente en el estado español a casi un 47% en el año 2015.

Según datos del IEE¹, la tasa de empleo de la población con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años subió levemente en el conjunto de países de la UE-28. El promedio pasa de un 51,8% en 2014 a un 53,3% en 2015. A pesar del pequeño aumento, la tasa de empleo de las personas mayores sigue estando muy por debajo de la media comunitaria del 70,1% correspondiente al conjunto de la población en edad de trabajar.

Para el estado español, la tasa de empleo de las personas mayores de 55 años subió desde un 44,3% en 2014 a un 46,9% en el 2015. Esto quiere decir que, de todas las personas mayores de 55 años, menos de la mitad están en activo. Más de la mitad de estas personas mayores de 55 años dejan el trabajo antes de la edad de jubilación obligatoria, por una u otra razón.

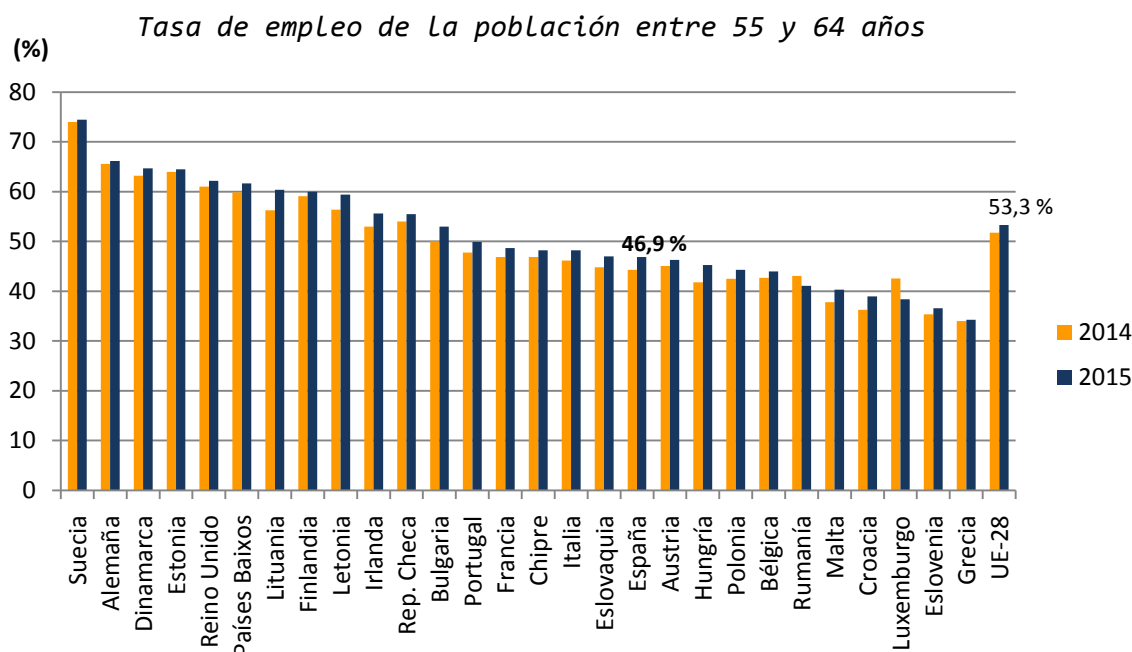


Gráfico 1: elaboración propia con datos del IEE.

¹ Nota del IEE (Instituto de Estudios Económicos) de 5 de Mayo de 2016.

Según los datos de población ocupada en el estado español, el porcentaje de T+55 con respecto al total de población ocupada se encuentra alrededor del 16% para los hombres y es algo inferior en el caso de las mujeres, presentando una tendencia positiva.

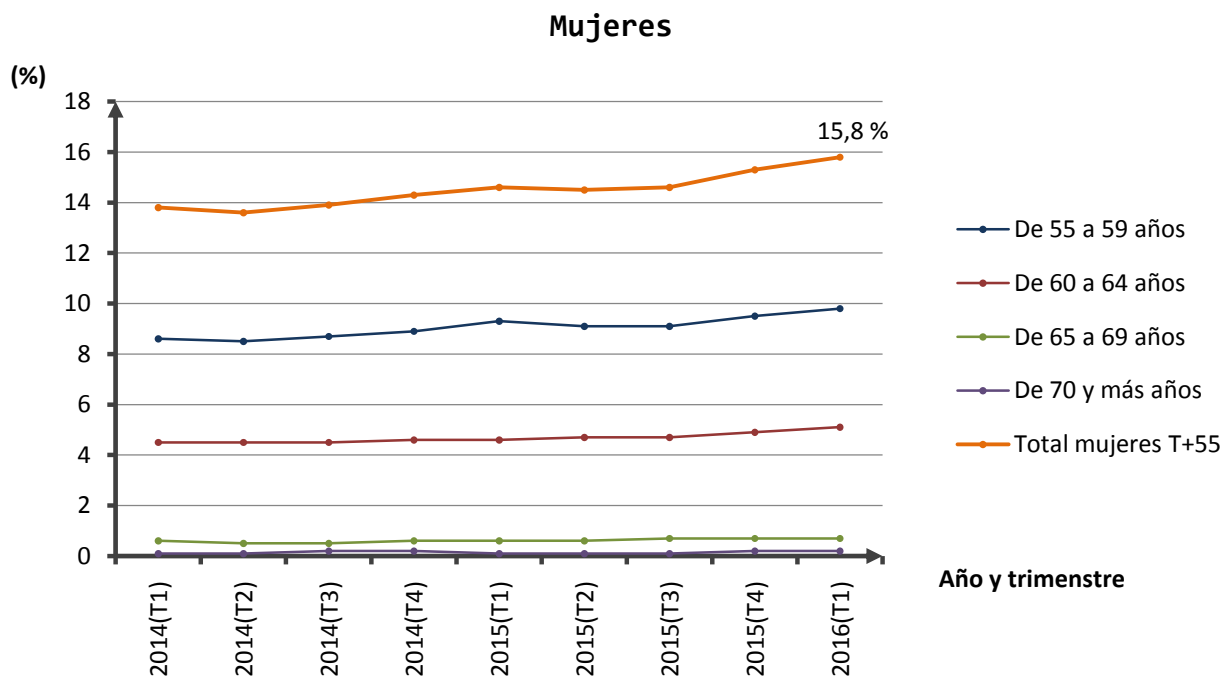


Gráfico 2. Elaboración propia. Fuente: INE

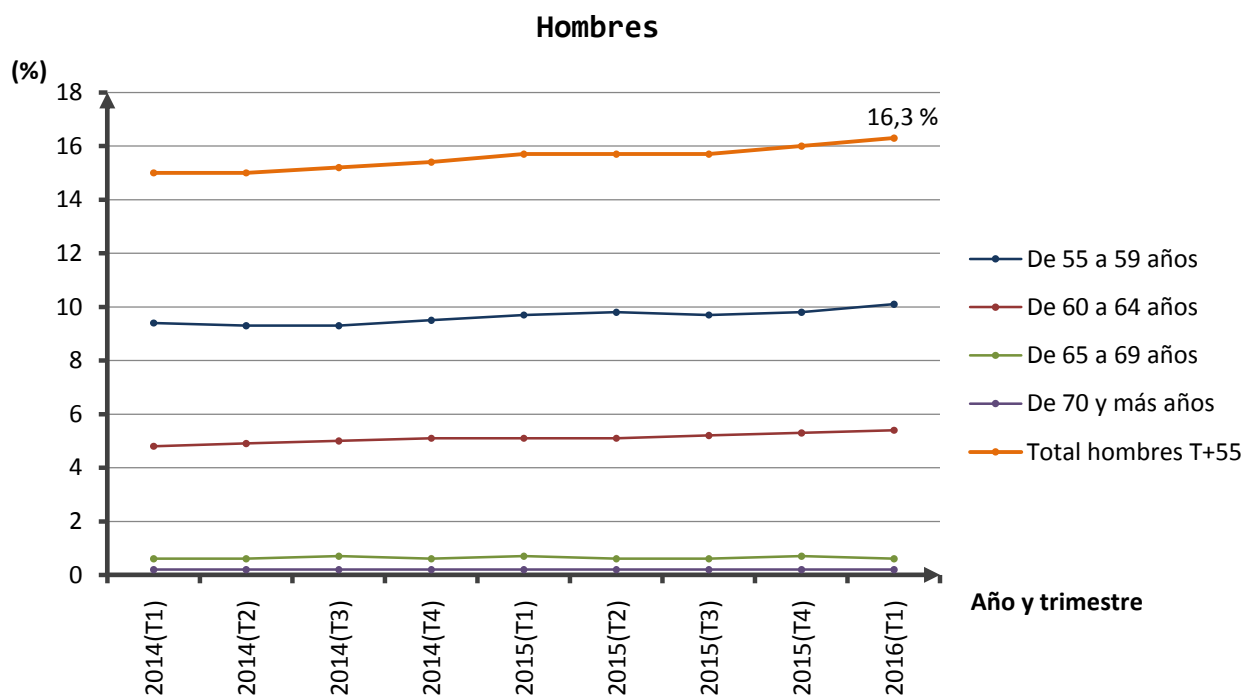


Gráfico 3. Elaboración propia. Fuente: INE

CONTRADICCIONES

Como se puede apreciar, el número de T+55 no es elevado en el estado español. El análisis de los motivos no es sencillo, las razones son variadas, pero no cabe duda de que la crisis económica, la reforma laboral y las elevadas tasas de paro generales influyeron fuertemente en la situación de estos trabajadores y trabajadoras. Aspectos como *los despidos relacionados con la crisis económica y la dificultad de estos trabajadores/as para reincorporarse a un puesto de trabajo, rompieron la estabilidad laboral que poseían muchos trabajadores mayores obligándolos a enfrentarse de nuevo a un mercado laboral en el que en muchos casos se ven marginados por motivo de su edad. Por otra parte, las prejubilaciones anticipadas en masa para reducir plantillas retiraron del mercado laboral a muchos trabajadores y trabajadoras.*

Dado que los sistemas de pensiones de los países de la Unión Europea se enfrentan a importantes desafíos a medio plazo derivados de fenómenos demográficos (las bajas tasas de natalidad y el alargamiento de la esperanza de vida), requieren de una adaptación para asegurar su viabilidad. Avalada por los progresos en la esperanza de vida, desde la UE se fomenta la idea de que se debe contribuir durante más tiempo y favorecer la prolongación de la vida laboral y el envejecimiento activo.

Sin embargo, en el estado español, esta prolongación de la vida laboral choca de pleno y llega a hacerse extraña en una situación como la actual, con un 20,1% de paro (18,4% hombres; 22,1% mujeres)². Que se comiencen a **poner en práctica las políticas de prolongación de la vida laboral cuando la población más joven que debería estar trabajando no tiene acceso al empleo o al menos a un empleo estable resulta contradictorio.**

Según datos de la ONG de cooperación para el desarrollo de la infancia EDUCO en su informe de septiembre de 2015³, la mitad de los pensionistas destinan entre un 20 y un 30 % de sus ingresos mensuales a ayudar a sus hijos y nietos y del 80 % de abuelos con necesidad de ayudar a sus familiares, 1 de cada 5 destina más del 40 % de sus ingresos mensuales para apoyarlos.

En la actualidad, una de las medidas tomadas por parte del gobierno para favorecer la continuidad de la vida laboral y el envejecimiento activo⁴, es la posibilidad de que una persona en edad de jubilarse compatibilice la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o parcial, con el cobro del 50% de la pensión. Siendo muy respetables las ideas de la voluntariedad de la jubilación y la potenciación del envejecimiento activo, en las circunstancias actuales, hay muchas probabilidades de que **el potencial jubilado/a, prolongue su vida laboral** para ayudar económicamente a sus hijos/as en paro o con trabajos precarios, **no por voluntad, sino por necesidad.** Según el informe

² INE. Dato de Abril de 2016.

³ Informe: Crisis y efecto dominó. ¿Quedan piezas por caer? El bienestar infantil, abuelas y abuelos en la brecha. Producción: Carla Pascual y Salvetti&Llombart. Septiembre de 2015.

⁴ Real decreto ley 5/2013, do 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

citado anteriormente, el perfil de “abuelo solidario” es una persona de 66 años, con 2 hijos y que vive en hogares con más de 2 miembros.

Otro elemento a tener en cuenta en este proceso es la **capacidad de las empresas para llevar a cabo una idónea gestión de la edad de sus plantillas**. Si bien es cierto que muchas empresas comienzan a poner en práctica medidas de gestión de la edad en su planificación, otras, siguen marginando a los trabajadores/las de mayor edad en los procesos de selección en aras de la productividad. Queda mucho camino por andar en este sentido.

Lo habitual en los lugares de trabajo en la actualidad es que las demandas del entorno físico y la tarea a realizar no disminuyan con la edad, cosa que sí hacen las capacidades funcionales de los trabajadores y trabajadoras mayores. Las exigencias del trabajo suelen ser iguales para una persona a los 20 años que a los 60, mientras que la fuerza muscular a los 60 años puede disminuir un 25% con respecto a los 20. No existen diseños de trabajo acomodados a las características de los trabajadores de mayor edad o son aún incipientes.

Esta “no gestión” de las limitaciones producidas por la edad en los puestos de trabajo de la lugar en muchas ocasiones a la discriminación, sobre todo a la hora de la contratación, y también provoca que se sigan acrecentando los prejuicios de que los trabajadores mayores son menos productivos, que enferman más, que cogen más bajas, que no están dispuestos a formarse,... etc.

Según datos del Eurobarómetro de envejecimiento activo del 2012, uno de los tipos de discriminación identificados es la discriminación laboral por motivo de la edad. Entorno a una de cada 20 personas la ha padecido (6%) y más de una de cada siete (15%) la ha presenciado⁵.

Sin incentivos y tiempo para adaptarse a las empresas a prolongación de la vida laboral no puede ser eficaz en términos de seguridad y salud en el trabajo, si lo es en términos económicos será en gran medida a costa de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Un tercer elemento significativo a tener en cuenta en este proceso es la estabilidad en el trabajo.

Diferentes estudios muestran que es más fácil tanto para trabajadores/as mayores como para trabajadores/as con algún tipo de enfermedad crónica o minusvalía, conservar su puesto de trabajo que conseguir un nuevo, pues bien, en un mercado laboral como el nuestro, donde los contratos temporales llevan en aumento desde hace años, y con una gestión de la edad aun muy incipiente en algunas empresas e inexistente en la mayor parte de ellas, la pretensión de la prolongación de la vida laboral voluntaria y en condiciones idóneas parece algo bastante complejo.

En el gráfico 4 aparece representada el porcentaje de contratos de tipo temporal en el estado español comparado con el promedio de la UE-28 desde el año 2012 al 2015 según datos de la

⁵ *Special Eurobarometer 378. Active Ageing. Fieldwork: September – November 2011 Publication: January 2012.*

OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development*). La tendencia general es creciente. La leve disminución que se observa en el 2013 no es debida a la creación de más contratos fijos, sino a que la mayor parte de los que se destruyeron eran temporales.

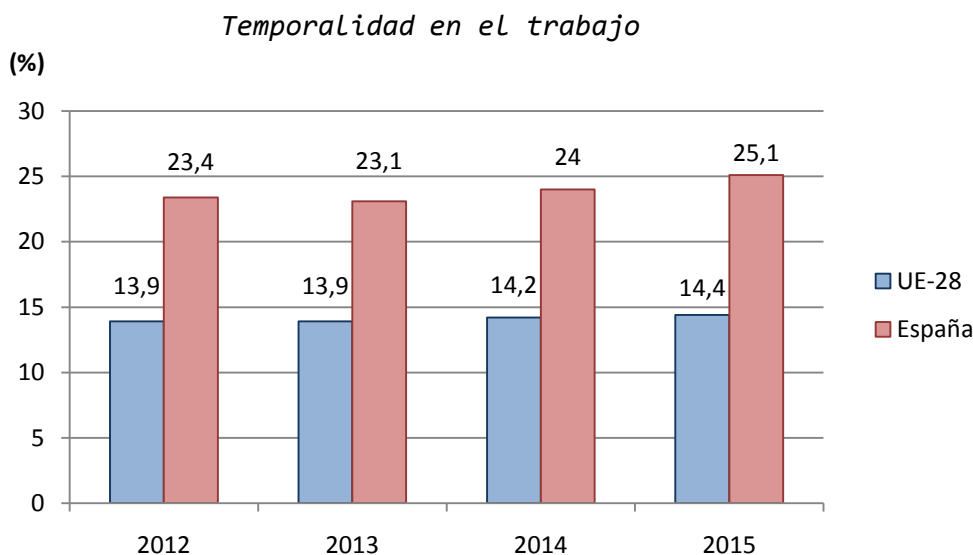


Gráfico 4. Elaboración propia. Fuente OECD

CONCLUSIONES

Es importante preparar el camino para el envejecimiento de la fuerza de trabajo. Para eso es necesario hacer las cosas bien desde el principio teniendo en cuenta la situación de base de la que se parte.

En el estado español se tomaron medidas que retrasan la edad de jubilación, “medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”⁶ que dificulta el acceso a la jubilación anticipada para fomentar que los trabajadores/as permanezcan más tiempo en el mercado laboral. Para 2027 la edad para la jubilación común quedará fijada en los 67 años y la voluntaria anticipada en 65. La condición es haber cotizado al menos 30 años.

Hablar de la prolongación de la vida laboral sin haber tomado otras medidas primero, en un contexto como el del estado español, puede suponer riesgos de seguridad y salud importantes.

La situación actual repercutirá en el futuro próximo y la temporalidad laboral, los contratos de pocas horas o las elevadas tasas de paro dificultan la capacidad de cotización de los trabajadores/as por lo que necesariamente tendrán que trabajar durante más tiempo para llegar a 30 años cotizados.

⁶ Real decreto ley 5/2013, do 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

La prolongación de la vida laboral no se puede resumir en que las personas mayores tengan que permanecer durante más tiempo en trabajos temporales o precarios, poco o nada adaptados a su edad y con dificultades de contratación en aumento a medida que se hacen mayores.

La reforma de las pensiones debe tener en cuenta las grandes diferencias individuales existentes entre los trabajadores y trabajadoras así como la diferencia en las exigencias de los diferentes puestos de trabajo e ir acompañada de garantías de adaptación idónea de las condiciones de trabajo a los trabajadores y trabajadoras de mayor edad.

La flexibilización de la edad de jubilación y la bonificación a quien trabaje durante más tiempo parece razonable pero hay que tener en cuenta que no todos los trabajos ofrecen las mismas oportunidades de prolongación de la vida laboral. En este sentido, es fundamental a gestión de la edad por parte de las empresas, que garanticen la adaptación de las condiciones del trabajo a la edad de los trabajadores y trabajadoras.

Se hace patente la necesidad de cuidar a los trabajadores durante toda su vida laboral, desde el primer empleo como clave para que se pueda trabajar más tiempo.

Reducir la inestabilidad y la temporalidad en el empleo es básico para la prolongación de la vida activa de trabajadores/as mayores así como incentivar a las empresas para que dejen de usar la edad como sesgo en la contratación.

Una normativa que no contemple todos estos aspectos simultáneamente podrá ser eficaz desde un punto de vista económico pero no globalmente. Una buena vida laboral es una importante plataforma para promover el envejecimiento activo. Por lo tanto, la seguridad y la salud en el trabajo son decisivas para garantizar una vida laboral y una calidad de vida mejor y prolongada.

