

Envejecimiento activo y vida laboral

MONEREO PÉREZ, J.L. (*Dirección*)

MALDONADO MOLINA, J.A. (*Dirección*)

123

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.Á.

BARNES, H.

BIANCHI, F.

BUENO GUIRADO, C.

BUONO, D.J.

BUONO, M.A.

CABEZAS CASADO, J.L.

CAHILL, K.E.

D'AVINO, E.

DÍAZ CONDE, M.P.

DI ROSA, M.

DUMITRACHE DUMITRACHE, C.G.

FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.

FERNÁNDEZ JIMÉNEZ, C.

GONZÁLEZ ORTEGA, I.

GUINDO MORALES, S.

GRANADOS ROMERA, M.ª I.

ILLESCAS CAND, S.X.

LAMURA, G.

LÓPEZ INSUA, B. DEL M.

MALDONADO MOLINA, J.A.

MARTÍNEZ BARROSO, M.ª DE LOS R.

MARTÍNEZ MATEO, C.J.

MONEREO PÉREZ, J.L.

ORTEGA LOZANO, P.G.

PERÁN QUESADA, S.

PEREIRA DE ARAUJO, N.

PRIETO PADÍN, P.

PRINCIPI, A.

RUBIO HERRERA, R.

RUBIO RUBIO, I.

SÁNCHEZ PÉREZ, J.

SANTINI, S.

SERRANO FALCÓN, C.

SIMÓN FERRE, M.J.

SMEATON, D.

SOGGI, M.

VEGERIS, S.

Editorial Comares

SUMARIO

PARTE I

EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO COMO PRESUPUESTO A LA PARTICIPACIÓN DE LOS MAYORES EN EL MERCADO LABORAL

1. ENVEJECIMIENTO ACTIVO: SU SIGNIFICADO Y FUNDAMENTO ACTUAL. TEORÍAS Y ESTEREOTIPOS SOBRE EL ENVEJECIMIENTO	3
<i>Laura Rubio Rubio, Ramona Rubio Herrera</i>	
2. EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA	17
<i>Giovanni Lamura, Franca Bianchi, Mirko di Rosa</i>	
3. PLANES PARA EL RETIRO Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO: PERSPECTIVAS EN TRES PAÍSES.	29
<i>Andrea Principi, Sara Santini, Franca Bianchi, Marco Socci, Deborah Smeaton, Sandra Vegeris, Helen Barnes, Kevin E. Cahill</i>	
4. PROMOCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO: ADAPTACIÓN Y PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN	53
<i>Carolina Fernández Jiménez</i>	
5. LA PARTICIPACIÓN SOCIAL DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN	71
<i>José Luis Cabezas Casado, Nilza Pereira de Araujo</i>	
6. EMPODERAMIENTO Y LA REPRESENTACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LOS MAYORES	85
<i>María Pilar Díaz Conde</i>	
7. RETRASAR EL ENVEJECIMIENTO DEL CEREBRO DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN	105
<i>Laura Rubio Rubio, Ramona Rubio Herrera, Cristina Buedo Guirado</i>	
8. PSICOBIOLÓGÍA DEL ENVEJECIMIENTO: CAMBIOS NEUROLÓGICOS, SENSORIALES, PERCEPTIVOS, COGNITIVOS Y MOTORES	125
<i>María José Simón Ferre</i>	
9. EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE TODA LA VIDA COMO HERRAMIENTA PARA ADAPTACIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES A LAS NUEVAS REALIDADES.	153
<i>Cristina Gabriela Dumitrache Dumitrache</i>	
10. ACCESO A LA VIVIENDA ÚNICA. MEDIOS Y HERRAMIENTAS PARA SU FINANCIACIÓN	161
<i>Daniel José Buono, Marianela Ana Buono</i>	
11. PREPARACIÓN PARA EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN ANDALUCÍA. MARCO INSTITUCIONAL	175
<i>Silvia Xenia Illescas Cano</i>	
12. VULNERABILIDAD, CAPACIDAD DE DECISIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE LOS ADULTOS MAYORES EN RESIDENCIAS.	187
<i>Irene González Ortega</i>	

PARTE II
RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

1.	LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES MADUROS. <i>José Luis Monereo Pérez</i>	197
2.	CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES MADUROS: TIEMPO DE TRABAJO Y SALUD LABORAL <i>Sara Guindo Morales</i>	287
3.	CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES MADUROS: RETRIBUCIÓN. <i>José Sánchez Pérez</i>	307
4.	REACOPAMIENTO PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA COMO ALTERNATIVA AL CESE DE ACTIVIDAD. <i>Miguel Ángel Almendros González</i>	323
5.	EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL DESPIDO «OBJETIVO» POR INEPTITUD, ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD Y LOS TRABAJADORES MADUROS <i>José Luis Monereo Pérez</i>	347
6.	EL DESPIDO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA. <i>Belén del Mar López Insua</i>	409
7.	LÍNEAS DE ACTUACIÓN RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MAYORES DE 55 AÑOS, CON PARTICULAR ATENCIÓN A LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO <i>M.ª de los Reyes Martínez Barroso, Patricia Prieto Padín</i>	439
8.	LA FORMACIÓN COMO ANTÍDOTO FRENTE A LA INEPTITUD SOBREVENIDA <i>M.ª de los Reyes Martínez Barroso, Patricia Prieto Padín</i>	447

PARTE III
POLÍTICAS DE EMPLEO PARA LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

1.	LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS DE EDAD MADURA EN LA INDUSTRIA 4.0 . <i>Carolina Serrano Falcón</i>	457
2.	EL MERCADO LABORAL Y LOS TRABAJADORES MADUROS. ANÁLISIS DE SU INSERCIÓN LABORAL EN ESPAÑA <i>Carlos José Martínez Mateo</i>	473
3.	TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA O TRABAJADORES MADUROS EN LA POLÍTICA DE EMPLEO. <i>Pompeyo Gabriel Ortega Lozano</i>	491

PARTE IV
PROTECCIÓN SOCIAL Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO

1.	TRABAJADORES MADUROS Y PENSIONISTAS PRODUCTIVOS. EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO LABORAL . <i>Juan Antonio Maldonado Molina</i>	517
2.	LA PENSIÓN DE VIUDEDAD Y EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO. SU COMPATIBILIDAD CON LAS RENTAS DEL TRABAJO <i>Salvador Perán Quesada</i>	553
3.	INCAPACIDAD PERMANENTE Y TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA. <i>Juan Antonio Fernández Bernat</i>	561
4.	LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA <i>M.ª Isabel Granados Romera</i>	583
5.	EL SISTEMA DE JUBILACIONES EN ITALIA Y LA ÚLTIMA INVERSIÓN DE TENDENCIA: LA PENSIÓN ANTICIPADA A TRAVÉS DE LA <i>QUOTA 100</i> <i>Emilia D'Avino</i>	605

CAPÍTULO 3

CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES MADUROS: RETRIBUCIÓN

JOSÉ SÁNCHEZ PÉREZ

*Profesor Ayudante Doctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

SUMARIO: 1. EL CONCEPTO DE TRABAJADOR MADURO. 1.1. Costes asociados a los trabajadores maduros. 1.2. Relación salario edad. 2. LA TRADICIONAL PROTECCIÓN A TRAVÉS DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD Y SU INTEGRACIÓN EN LA PRESTACIÓN SALARIAL. 3. LA DESREGULACIÓN NORMATIVA DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. NUEVAS FÓRMULAS RETRIBUTIVAS A TRAVÉS DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PACTOS PARTICULARES. 3.1. El cómputo del complemento de antigüedad. Criterios generales y específicos. 3.2. Medidas retributivas asociadas a los trabajadores maduros. 4. DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES MADUROS. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

1. EL CONCEPTO DE TRABAJADOR MADURO

El término «trabajador maduro» o «trabajador de edad» refleja una forma de hacer referencia a la influencia de la edad y, de forma más específica del proceso de envejecimiento sobre los riesgos a que se ven sometidos tales trabajadores y sus derechos. El factor «edad» viene a determinar un posible elemento discriminatorio a la vez que puede constituir en sí mismo una circunstancia que incremente los riesgos laborales. Una de las reacciones históricas que el legislador contempló frente al efecto condicionante de la edad respecto del trabajo se tradujo en las prestaciones de jubilación (URRUTIKOETXEA BARRUTIA, 2014: 2033–2037).

El concepto, como puede fácilmente advertirse, acoge un alto grado de indefinición e indeterminación. El porcentaje de mayores de 60 años varía de forma sustancial en función del sistema de Sanidad y Seguridad Social existente en cada región del mundo. Se aprecia que en Europa se alcanza un nivel de envejecimiento significativamente más alto que en otros países del mundo.

La doctrina viene a subrayar que:

«La edad del trabajador (...) es un factor transversal de tal importancia que el ordenamiento laboral incluso lo utiliza para identificar y singularizar al colectivo de “trabajadores de edad”, y para calificarlo de vulnerable —como en otras ocasiones hace lo propio con los “trabajadores jóvenes”— y, consecuentemente, lo distingue con una especial atención para que sus integrantes superen las dificultades que tienen para disponer de un trabajo decente desde una triple óptica: para acceder a un empleo en y con todas las condiciones debidas;

para sortear los riesgos propios del paro; y, en consecuencia, para beneficiarse de algunas prestaciones de la protección social». (PÉREZ AMORÓS, 2015: 41–58)

Otra cuestión de debate identifica la fecha a partir de la cual podríamos hablar de edad madura o edad avanzada. ¿Cuál sería ese límite: 45 años, la cincuentena (50), 52, 55 o bien las edades que marcan el paso a la jubilación (65 ó 67, en un futuro inmediato). Desde esta última perspectiva los 65 años venían a identificar la línea divisoria que marcaba el paso a la despedida del ámbito laboral. Hoy sin embargo, se vive un proceso de alargamiento de la vida laboral que se encuentra marcado y condicionado por las tensiones y las dificultades de liquidez con que el sistema de pensiones afronta las nuevas necesidades de financiación.

Ese umbral que delimita el acceso a la edad madura será distinto en función del país de que se trate, de su cultura y también del condicionante identificado por el tipo de profesión desempeñada.

De otro lado la normativa vigente no ofrece un concepto unívoco del término. Si repasamos la terminología utilizada por el legislador podemos constatar que el Decreto 2431/1966, de 13 de agosto, ya hacía mención a la expresión «trabajadores de edad madura». Este Decreto fue modificado por el de 30 de abril de 1970, que considera trabajadores de edad a aquellos que hubieran superado la edad de cuarenta años. Advierte Ucelay que la temprana aparición del concepto de «trabajador de edad madura» procura definir a este colectivo unas veces en el sentido de su protección y, en otras ocasiones, —las más recurrentes— para describir su exclusión laboral y social (UCELAY, 1970: 62).

Más adelante la Recomendación 1980 (núm. 162) de la Organización Internacional del Trabajo hablaba de «trabajadores de edad», en tanto que el Acuerdo Económico y social de 2011 hacía referencia a «trabajadores veteranos».

Ante la aparición del desempleo a gran escala en los países europeos, los Estados introdujeron cambios radicales en su política vinculada a los «trabajadores maduros». En varios países se adoptaron iniciativas para reducir la oferta laboral para trabajadores mayores de 55 años (STANDYNG, 1986: 394).

En los años 80 en la República Federal de Alemania se activó el fomento de la jubilación anticipada en el arco de edad comprendido entre los 60 y los 65 años, hasta el extremo de que sólo permaneció activo un tercio correspondiente a esta franja de edad. Se optó por la jubilación anticipada ofreciendo subvenciones a las empresas cuyos trabajadores cedieran su puesto de trabajo a desempleados o trabajadores jóvenes. La fórmula se extendió a varios países de Europa (Francia, Italia, Reino Unido...) provocando el que los trabajadores en edad madura se encontraran cada vez con mayor frecuencia en una posición de marginalidad.

El actual contexto social contempla una esperanza de vida que se ha incrementado de forma paulatina de un modo muy relevante respecto de las décadas precedentes, incrementándose, en forma añadida, la calidad de vida. Se contextualiza así un escenario en el que los «trabajadores maduros» se enfrentan a estereotipos tales como: la pérdida de facultades de carácter físico e intelectual, la incapacidad para actualizar conocimientos y para asimilar los cambios constantes asociados a las nuevas tecnologías, absentismo,

pérdida de motivación, etc. (MONEREO PÉREZ, 2008: 120–126). Se muestra así la tendencia político-jurídica de considerar a la edad como un elemento que representa una dificultad para el empleo no sólo desde la perspectiva de acceso al mismo sino también desde su mantenimiento (TRIGUERO, 2015: 205 y ss.).

El nuevo escenario mundial que se proyecta sobre los trabajadores de edad provoca una presión añadida hacia este colectivo de trabajadores. De entrada, al menos en los países de nuestro entorno, asistimos a un envejecimiento progresivo de la población. Las razones que confluyen para provocar esta consecuencia aparecen vinculadas a una baja tasa de fertilidad y el aumento de la esperanza de vida facilitada por los avances en la medicina. En la forma expuesta las previsiones que se proyectan sobre la población de la Unión Europea indican que el colectivo integrado por quienes tienen una edad comprendida entre los 55 y 64 años será el único que experimentará un aumento significativo en las próximas décadas y, en particular, entre los años 2020 y 2030.

De otra parte, asistimos a un cambio notable en cuanto a la clasificación de los trabajadores en función del criterio de la edad en que se ubican en el curso de su trayectoria laboral. La crisis económica global ha facilitado la extensión del límite de edad de los trabajadores jóvenes que ahora ha pasado a situarse en torno a los 30 años. De otro lado, como se puede constatar, a efectos de desempleo el límite que identifica al trabajador maduro parte de alcanzar los 45 años de edad.

Los nuevos tiempos que vive la economía globalizada transmiten una presión añadida a los «trabajadores maduros» con el objetivo de expulsarlos de la vida laboral. La razón central de este fenómeno aparece directamente relacionada con los derechos consolidados de este grupo de trabajadores –esencialmente de carácter retributivo o económico–. No en balde durante décadas los expedientes de regulación de empleo mantuvieron en la diana a este colectivo que, en las grandes empresas y al margen de la consideración de su experiencia y productividad, se traducían en la cuenta de resultados en un elevado coste.

No se trataba pues de una menor productividad, ni de un mayor riesgo de cara a la siniestralidad producida en las empresas. Se trataba de una reacción de las empresas frente al mayor coste salarial de este colectivo integrado por trabajadores con una larga trayectoria profesional que había permitido la consolidación de derechos laborales de diversa factura. Los trabajadores que venían a llamar a la sustitución de los «trabajadores maduros» no podrían ofrecer una mayor productividad en términos absolutos pero vienen a ofrecer dos condiciones de considerable calado: de una parte son más flexibles en sus condiciones laborales y, de otra, parten de condiciones retributivas mucho más asequibles que las propias de los «trabajadores de edad».

1.1. Costes asociados a los trabajadores maduros

Tras la prolongación de varias generaciones de crecimiento industrial, con periodos continuados de bajo niveles de desempleo se fueron incrementando los mecanismos protectores del empleo, así como los derechos acumulados de los trabajadores. Se dio lugar así a la denominación peyorativa de «rigideces» en el mercado laboral. Entre los receptores de los aludidos beneficios vinculados a la protección del empleo se encontraban los

«trabajadores maduros», si bien con la posterior depresión del mercado laboral el mantenimiento del empleo de este colectivo se encuentra seriamente cuestionado por entenderse que resulta excesivamente gravoso para las empresas.

Hay diferentes criterios que seleccionan a los «trabajadores maduros» como un grupo desfavorecido y marginado. El primero de ellos atiende a los mayores costos de productividad, que en general inciden en la tendencia más o menos pronunciada de una menor productividad. La marcada aceleración de los cambios técnicos en el trabajo limitan en diversos ámbitos la capacidad de adaptación y de productividad de este colectivo.

El segundo criterio atiende a los gastos generales asociados a los «trabajadores maduros», dado que el salario tiende a aumentar con la antigüedad, junto a la que se acumulan beneficios de carácter accesorio y derechos que implican gastos de carácter directo o indirecto.

El tercer criterio incide en el mayor coste de protección generado para los «trabajadores maduros». Se aprecia respecto de este colectivo que las malas condiciones laborales implican un esfuerzo más destacado que respecto aquellos otros, más jóvenes, cuya capacidad de recuperación resulta menor por condicionantes asociados a la edad. Junto a ello el coste vinculado a las eventuales necesidades de reducción de plantilla (indemnizaciones por despido o extinción de contrato) incide en la precarización de este colectivo. En estos casos la hipótesis del despido dirigida a los trabajadores que han acumulado una mayor carga salarial implica un mayor coste a la hora de cuantificar la correspondiente indemnización económica. En tales supuestos la tendencia muestra que las empresas suelen optar por sustituir trabajadores con mayor coste salarial (normalmente más antigüedad) por trabajadores jóvenes que carecen de este carga inicial.

El cuarto factor identifica el mayor coste de adaptabilidad identificado por una mayor dificultad de adaptación a los cambios que provoca el mercado. Entre ellos las dificultades asociadas a las nuevas tecnologías suelen jugar en contra de las aptitudes adquiridas por los trabajadores de mayor edad.

Y, en último término, los costes asociados a la motivación. Las expectativas de progreso, la capacidad de esfuerzo y de reubicación en puestos de responsabilidad en la empresa decrece significativamente en los últimos años de vida laboral, razón que lleva a que con frecuencia la empresa prefiera la opción de trabajadores jóvenes, más adaptables y con una capacidad de sacrificio mayor que la que normalmente identifica a los «trabajadores maduros» (STANDYNG, 1986: 405).

1.2. Relación salario edad

La vida laboral de la mayoría de los trabajadores hasta tiempos recientes presentaba perfiles uniformes. La estabilidad en el empleo asociaba trabajo y actividad laboral de forma prolongada de modo que resultaba frecuente identificar como trabajador tipo el que prestaba servicios en una única empresa o sector laboral. Bajo el perfil que se describe la experiencia acumulada, junto a la edad mostraba una explicación a los cambios laborales llevados a cabo. El transcurso del tiempo en el desempeño del trabajo permitía ganar una

experiencia que facilitaba tanto el ascenso profesional como los avances en la cualificación y el nivel salarial.

Las actuales fórmulas productivas, sin embargo, han cambiado el modelo de relación laboral. Cada vez resulta menos frecuente la concatenación prolongada de contratos vinculados a una única profesión o especialidad laboral. Aquí aparece identificada una fórmula en que se desvaloriza a los «trabajadores maduros» como consecuencia directa del menor valor que se atribuye a la experiencia laboral.

En los casos que se describen si el mayor salario percibido por los «trabajadores maduros» no se muestra justificado por una mayor productividad puede derivar en una situación de discriminación pasando a posicionarse como claros candidatos a formar parte de una prejubilación por parte de las empresas que pasarían a la estigmatización de este colectivo (FERNÁNDEZ, 2007: 45).

Por otra parte, los problemas para la reincorporación al mercado de trabajo de los «trabajadores maduros» que son despedidos puede incidir de forma muy negativa en la pensión que más adelante podrán percibir siendo este el motivo que puede empujar a los trabajadores en tales circunstancias a aceptar peores condiciones de trabajo a cambio del mantenimiento del empleo.

2. LA TRADICIONAL PROTECCIÓN A TRAVÉS DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD Y SU INTEGRACIÓN EN LA PRESTACIÓN SALARIAL

El complemento salarial de carácter personal por excelencia es el «complemento de antigüedad». La razón que avala su retribución aparece asociada a la permanencia del trabajador en la organización empresarial.

La configuración jurídica del «complemento de antigüedad» mostraba un papel relevante en el Derecho del Trabajo clásico. Aparecía vinculado a un modelo de relación laboral en el que la estabilidad laboral aparecía como un factor característico.

La literatura económica en lo que se refiere a la retribución de los trabajadores maduros centra su atención en dos líneas argumentales. De una parte, plantea la existencia de componentes retributivos que aparecen ligados a la permanencia en la empresa, sin que de forma paralela necesariamente justifiquen una mayor productividad en el trabajo. De otro modo representa un criterio que incidirá en los derechos económicos acumulados por el trabajador en su relación laboral prolongada con la empresa. En cuanto a la primera cuestión la retribución creciente no parece responder a una mayor experiencia o destreza adquirida. Antes al contrario parece buscarse una fidelización que procura evitar los costes de una rotación perjudicial para la dinámica productiva de la empresa. Respecto de la segunda cuestión el compromiso de incremento salarial por el mero mantenimiento de la relación laboral busca trabajadores que confirmen su compromiso con la empresa a través de incentivos que se consolidarán a largo plazo (GIMENO DÍEZ DE ATAURI, 2009: 181).

Sin embargo, tras el transcurso de un período de tiempo relativamente amplio determinados trabajadores de amplia trayectoria en la empresa pasarán a ocupar una situación privilegiada con retribuciones que superarán las retribuciones medias del mercado. Esta circunstancia en el largo recorrido empresarial podrá llevar a una situación contextual en

la que resulte desde la óptica empresarial una mejor opción resolver el contrato recurriendo a las indemnizaciones que procedan incorporando a trabajadores nuevos con retribuciones sustancialmente más bajas.

En este entorno desigual aparece consolidada una situación en la que persiste la garantía de unos salarios elevados para un núcleo de trabajadores en detrimento de otros colectivos entre los cuales significativamente se encuentran los jóvenes. Los esfuerzos sindicales por consolidar las partidas salariales vinculadas al «complemento de antigüedad» ha implicado en términos agregados un coste considerable para el colectivo de «trabajadores maduros» que no han tenido a lo largo de su vida una movilidad empresarial relevante.

La sobrerremuneración descrita ha venido a propiciar la percepción de que los «trabajadores maduros» perciben un salario más alto que otro trabajador medio que desempeña el mismo puesto de trabajo. Ello sin duda ha provocado el efecto reflejo tendente a la expulsión de los trabajadores maduros del mercado.

Con anterioridad a la reforma de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, el «complemento de antigüedad» se mostraba como una fórmula típica para incentivar la permanencia del trabajador en la empresa (BURGOS GINER, 2010: 157). A tal fin la doctrina mantenía que «era uno de los complementos con más solera de nuestra legislación laboral» (GRAULLERA SANZ, 1976: 134). Su objeto vendría vinculado a la amortización del coste de formación profesional que hubiera desplegado el empresario a favor del trabajador. En otro sentido, también cabría entender que venía a primar su fidelidad.

A partir de la reforma de 1994 el Estatuto de los Trabajadores deja de reconocer «ab initio» el derecho que los trabajadores adquieren a la promoción económica, remitiendo a la negociación colectiva la facultad de declarar este derecho, determinando su extensión y límites. De este modo, el convenio colectivo acoge de forma exclusiva las fórmulas para la concreción del derecho de promoción económica, así como sus condiciones sin que se cierre la posibilidad de acordar de modo particular la extensión del derecho a través del contrato de trabajo. El nuevo escenario fue perfilado además por el Acuerdo sobre cobertura de vacíos suscrito en Abril de 1997, por la CEOE y CEPYME, de una parte, y UGT y CC OO, de otra. En su artículo 11 se estableció la posibilidad de mantener el derecho a la percepción del plus de antigüedad cuya regulación podría alcanzar a través de las estipulaciones específicamente establecidas por convenio colectivo, por acuerdo entre representantes de los trabajadores y de la empresa o bien, en otro caso, a través de pacto individual entre trabajador y empresa.

Cuando el «complemento de antigüedad» desaparece con la reforma de 1994, pasa a ser materia derivada hacia la negociación colectiva. Pierde, de este modo, importancia relativa en beneficio de otros sistemas de promoción económica, tales como el ascenso de grupo profesional en atención a la mayor experiencia o establecimiento de niveles profesionales a los que se asocian complementos específicos (PÉREZ INFANTE, 2003: 47).

Desde que se suprimiera el carácter de norma de *ius cogens* la tónica general se ha traducido en la congelación del «complemento de antigüedad» manteniéndose como garantía personal asociada a trabajadores antiguos, tendiendo a desaparecer para los trabajadores recientemente contratados. En tales casos la negociación colectiva buscó

como alternativas la sustitución por otro tipo de complementos o bien optó por aumentar de forma directa la cuantificación del salario base. Hoy la mayoría de los complementos salariales de carácter personal y vinculados al puesto de trabajo aparecen condicionados a la existencia de circunstancias específicas, si bien su cuantificación una vez cumplida la condición de su devengo se muestra como cantidad fija.

Junto a los complementos descritos aparecen otros de condición variable, dado que su cuantía se muestra condicionada bien por los resultados de la empresa o bien por el rendimiento específico o productividad individual de los trabajadores, si bien ello no obsta a que la parte fija de la retribución acapare un porcentaje predominante que supera el 80 % del total de las percepciones de carácter salarial (CEOE, 2002, 42-43).

En el Estatuto de los Trabajadores del año 1980 aparecía una mención específica en el párrafo 2.º del artículo 25 en virtud de la cual se establecían límites máximos para tramos de cinco, quince, veinte, veinticinco o más años, estableciendo un porcentaje máximo del diez, veinticinco, cuarenta y sesenta por ciento sobre la base del parámetro de referencia que venía constituido por el salario base (CAMP RUIZ, 2000: 468).

Una vez derogado este precepto en la norma mencionada, pierde su carácter de complemento obligatorio, pasando a depender en forma exclusiva de lo que al respecto vengan a establecer los convenios colectivos, así como los contratos de trabajo de carácter individual (TAGLIAVÍA LÓPEZ, 2009: 306). Así aparece contemplado en el artículo 25.1 ET donde se prevé que el trabajador podrá acceder al derecho de promoción económica según se establezca en la regulación convencional (convenio colectivo) o pacto individual (contrato de trabajo). Surge pues una entera libertad para poder establecer o no un complemento por antigüedad, así como la fórmula de cálculo del mismo. La nueva regulación vendrá definida por el establecimiento de dos consecuencias apreciables: en primer lugar, el derecho a la promoción económica deja de quedar automáticamente asociado a la vinculación a la empresa, dependiendo en mayor medida del trabajo efectivamente desarrollado y, en segundo lugar, la regulación mostrará un carácter totalmente dispositivo prescindiendo de cualquier precepto integrador de mínimos y máximos (MERCADER UGUINA, 1996, 114).

En la manera que se expone una vez que se ha procedido a reconocer un derecho de antigüedad no se pueden establecer distinciones favorables a los trabajadores fijos, de modo que no cabe aplicar a los trabajadores de carácter temporal una distinción de trato que vendría a constituir un trato desigual y no justificado adecuadamente a tenor de lo contemplado en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores. Ello es así tras la reforma llevada a cabo por la Ley 12/2001, de 9 de julio, al proceder a la transposición de lo previsto en la Directiva 1999/70 CEE, del Consejo, de 28 de junio. La misma integraba el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración indefinida e introducía el principio de trato igualitario entre los trabajadores fijos y los temporales estableciendo que «los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida» (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1.ª, núm. 4/2008 de 21 enero, Procedimiento 193/2007).

La actual realidad del mercado de trabajo muestra el progresivo incremento de la tasa de empleo correspondiente a los «trabajadores maduros» lo que parece ser consecuencia

de las reformas llevadas a cabo en los sistemas de jubilación y de protección del desempleo que se han llevado a cabo en los últimos años (DESBARATS, 2016: 4).

3. LA DESREGULACIÓN NORMATIVA DEL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. NUEVAS FÓRMULAS RETRIBUTIVAS A TRAVÉS DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PACTOS PARTICULARES

La jurisprudencia ha mostrado (sentencia del Tribunal Supremo, de 30 de abril de 2001, RCUd núm. 3967/2000) que ante la desregulación normativa propiciada por el Estatuto de los Trabajadores del complemento de antigüedad el mismo ha de quedar expresamente contemplado en el convenio colectivo o bien en el contrato individual, desapareciendo su consideración como *ius cogens*.

A partir de la situación descrita la antigüedad laboral seguirá ocupando un papel destacado a la hora de la determinación del salario como fórmula de promoción económica (artículo 25 RDL 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores). La antigüedad también se ha tenido en consideración en materia de ascensos (artículo 24 RDL ET), en los casos de cesión ilegal de trabajadores (artículo 43.3 RDL ET) o en materia de regulación de derechos para contrataciones a tiempo parcial (artículo 46.2 RDL ET) y en la excedencia por cuidado de familiares (artículo 49 RDL ET).

3.1. El cómputo del complemento de antigüedad. Criterios generales y específicos

Una vez que se supera el período de prueba sin mediar desistimiento el contrato de trabajo produce plenos efectos. La sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de noviembre de 1993, cuantifica la antigüedad que podrá computarse a tenor del tiempo en que el trabajador presta servicios sin solución de continuidad. Describe que ha de integrar el cómputo correspondiente a todo el tiempo de prestación de servicios sin solución de continuidad, comprendiendo el tiempo de trabajo desde el inicio del primer contrato temporal (sentencia del Tribunal Supremo de 17 de enero de 1996).

La valoración del cómputo de la antigüedad comporta el devengo de un plus que se materializa en un incremento salarial (artículo 26.3 RDL ET). Este incremento salarial, a tenor de la jurisprudencia, se cuantifica de no existir un módulo específico (sentencia del Tribunal Supremo 26 de marzo de 1991) y dada su naturaleza como complemento salarial de carácter personal sobre la base del importe del salario correspondiente al trabajador.

En la forma que se describe la concatenación de contratos sucesivos con el mismo empresario sin solución de continuidad determina la consolidación de la antigüedad del trabajador en la empresa para la que presta servicios. Cabe por tanto hablar de un derecho adquirido por antigüedad en relación al tiempo que un trabajador lleve vinculado a una empresa sin solución de continuidad, ya sea a través de una única relación contractual, de carácter temporal, fija o indefinida o bien al amparo de diversas contrataciones seguidas o no de un contrato considerado en último término de carácter indefinido o fijo. La antigüedad ha de ser computada desde el inicio en que comienza la relación laboral pese a que la misma se haya materializado a través de contratos temporales, de modo ininterrumpido o bien con interrupciones temporales de corta duración.

La doctrina jurisprudencial ha expresado en múltiples ocasiones que las breves interrupciones en las secuencias contractuales no repercuten en la consideración del «complemento de antigüedad» situándose inicialmente el plazo de referencia en un término equivalente al del transcurso para el ejercicio de la acción de despido equivalente a 20 días hábiles, si bien con posterioridad el plazo ha admitido interpretaciones flexibles.

Teniendo en cuenta que la regulación de los *complementos de antigüedad* se muestran condicionados a tenor de lo establecido legalmente por las estipulaciones incluidas en el convenio colectivo *a priori* serán lícitas las cláusulas regresivas que minoren tales complementos (sentencia del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 1994).

Ante la posibilidad de que unos trabajadores perciban el *complemento de antigüedad* y otros no la doctrina jurisprudencial ha advertido que no resulta discriminatoria la situación descrita cuando el convenio colectivo, en atención al artículo 25.2 ET, hubiera procedido a suprimir los pluses de antigüedad siempre que hubiera respetado los derechos adquiridos por los trabajadores que hubieran consolidado su derecho en la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo (sentencia del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 1994).

En esta tesitura la norma garantiza que el trabajador no resulte perjudicado en las retribuciones económicas que percibe por un nuevo convenio colectivo que hubiera procedido a eliminar los «complementos por antigüedad». Lo expuesto determinará la congelación del «complemento de antigüedad» en la cuantía que hubieran alcanzado a tenor del sistema regulado en el convenio colectivo precedente, con inclusión de los tramos aún no consolidados pero en curso de adquisición (sentencia del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 1997).

En lo que se refiere a los contratos formativo ha de advertirse que a tenor de lo que contemplan los artículos 11.1.f y 11.2.i ET, la duración correspondientes a las prácticas o formación deberá computarse a los efectos del cálculo de la antigüedad correspondiente, para el supuesto en que el trabajador mantuviese el vínculo contractual con la empresa una vez finalizado el contrato de carácter formativo.

Por su parte en lo que se refiere a las situaciones de excedencia la norma sólo incorpora la garantía del cómputo a efectos del «complemento de antigüedad» correspondiente a situaciones de excedencia forzosa (artículo 46.1 ET), bien para la atención del cuidado de familiares y de hijos (artículo 46.3 ET) o para el ejercicio de funciones de carácter sindical (artículo 9.1.b) LOLS.

El «complemento de antigüedad» viene a ofrecer una compensación al trabajador por su adscripción a la empresa a través de una experiencia prolongada representada por su continuada prestación de servicios. De esta manera las interrupciones de mayor o menor duración temporal en la prestación de servicios a un mismo empleador no implicarían suspensión del cómputo de la antigüedad (sentencia del Tribunal Supremo 4 de noviembre de 2010).

Uno de los criterios referentes consolidados por la doctrina jurisprudencial en relación con el «complemento de antigüedad» aparece recogida en la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo (RCUD 2353/2004) a tenor de la cual «los trabajadores con contratos temporales y con duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores

con duración indefinida». La misma sigue la línea marcada por sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2002 (RCUD 1213/2001), dictada en Sala General, la cual ya se hacía eco no sólo de lo contemplado por la Directiva 1999/70 CEE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración indefinida, sino de lo estipulado en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores. En la forma expuesta «el reconocimiento de un complemento salarial ligado a la prestación de servicios por un determinado periodo de tiempo no puede venir condicionado a la naturaleza temporal o indefinida del contrato de trabajo» de modo que si el convenio colectivo reconoce el «complemento de antigüedad» todos los trabajadores podrán acceder al mismo bajo la única condición de haber cumplido el tiempo de realización mínimo de las prestaciones laborales.

Este criterio de igualdad únicamente contemplaba las excepciones relativas a: a) las particularidades singulares que cupiera considerar respecto de cada modalidad de contratación en materia de extinción; b) aquellas que estuvieran expresamente previstas por Ley en lo que respecta a los contratos formativos y de inserción.

El Tribunal Supremo ha consolidado una línea de igualdad de derechos a efectos de «complemento de antigüedad» entre trabajadores fijos y temporales, a cuyo efecto se ha de matizar lo siguiente. Pese a que la jurisprudencia no ha mantenido una línea totalmente pacífica, la interpretación preponderante ha favorecido un criterio de igualdad entre trabajadores temporales y fijos. En general se ha impuesto la idea de que no cabe el establecimiento de condiciones de trabajo diferenciadas no justificadas por la temporalidad del vínculo (sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio y 3 de octubre de 2000). En concreto las sentencias del Tribunal Supremo de fecha 22 de enero de 1996 y 18 de diciembre de 1997 declararon la nulidad de aquellas cláusulas que vinieran a establecer una doble escala salarial o aquellas que comportaran una exclusión del «complemento de antigüedad».

A efectos del inicio del cómputo de la antigüedad la solución tradicional venía a tener en consideración como punto de partida inicial el primer día en el comienzo de la relación laboral.

Los criterios asentados por la doctrina jurisprudencial tras la reforma practicada en la Ley 11/1994 venían a resumirse del siguiente modo:

1. En primer término el «complemento de antigüedad» pasa a concretarse y calcularse a través de los criterios fijados en el convenio colectivo.
2. El «complemento de antigüedad» tiene por objeto compensar la adscripción del trabajador a la empresa en que presta servicios a la vez que la experiencia adquirida en la realización de la prestación laboral que desempeña.
3. La existencia de interrupciones más o menos largas en la prestación de servicios no afecta a la prolongación del vínculo contractual, especialmente si tales interrupciones fueron provocadas o impuestas por el propio empresario.
4. Para la determinación del «complemento de antigüedad» la jurisprudencia no aplica el criterio de la «interrupción superior a 20 días entre sucesivos contratos temporales» que regía en materia de condiciones de empleo pero no en materia de condiciones salariales.

De otro lado, ha de apreciarse que no existe una relación de equivalencia entre el concepto de antigüedad en la empresa y el correspondiente a años de servicio efectivo en la misma. El tiempo de servicio efectivo en la empresa constituye el punto de referencia de carácter temporal utilizado para el cálculo de las indemnizaciones asociadas a la extinción del contrato de trabajo, pero difieren del concepto de antigüedad y de su cómputo, con la salvedad de que trabajador y empresa acuerden de forma expresa que ésta opera a todos los efectos, incluidos los de carácter indemnizatorio, si bien ello podría derivar de una previsión legal específica. A tal fin el Fondo de Garantía Salarial a tenor de lo previsto en los artículos 33.2 y 33.8 del Estatuto de los Trabajadores tendrá en consideración a efectos de las cantidades que abona el tiempo real y efectivo de prestaciones en la empresa, así como la antigüedad que figure como reconocida (Economist & Jurist, 2007, 88).

Los convenios colectivos, por su parte, han implementado y concretado el período de tiempo preciso para la consolidación de este complemento, pudiendo dar lugar a un bienio, si se considera el tiempo trabajado de dos años, trienio si hablamos de tres años, quinquenios para períodos de cinco años, etc. También han especificado y establecido el importe económico en que se concreta el plus de antigüedad, que viene a traducirse en un porcentaje sobre el salario base que viene a incrementarse a tenor de los períodos acumulados que acredite el trabajador (DEL ÁGUILA CAZORLA, 2009: 176).

El cómputo de la antigüedad también ofrece consecuencias relevantes respecto de los derechos asociados al despido. En el supuesto de la existencia de varios contratos temporales concatenados el mismo se inicia desde el comienzo del primer contrato y tradicionalmente se interrumpía en el supuesto de interrupción cuando mediaban más de 20 días hábiles entre la terminación de un contrato y la celebración del siguiente. El criterio referente tenido en cuenta era el plazo para la reclamación por despido. Sin embargo, tras la utilización recurrente de las empresas de este criterio para despedir e inmediatamente contratar, el Tribunal Supremo (entre otras sentencia de 15 de mayo 2015 [RCUD 878/2014]) ha ofrecido una interpretación flexible que salva la rigidez del planteamiento previo. Se aprecia así que el cómputo de días de interrupción de la prestación laboral ha dejado de ser suficiente para alcanzar la valoración de que se ha producido una ruptura esencial de la unidad del vínculo laboral. En este supuesto se valoró que una ruptura de 45 días, que incluía incluso percepción de prestaciones por desempleo, no desvirtuaba a efectos de antigüedad una prestación de servicios superior a 16 años.

De otro lado, la doctrina jurisprudencial (sentencia del Tribunal Supremo de 30 noviembre 1998, RCU 1879/1997) ha procedido a distinguir entre la antigüedad a efectos de incremento salarial (contemplada en el artículo 25 RDL ET) y antigüedad a los efectos indemnizatorios derivados del despido (artículo 56.1 RDL ET) de tal modo que no todo reconocimiento de antigüedad a efectos de cobro de trienios, ascensos etc. comporta que se produzca el reconocimiento real de «años efectivos de servicio», únicos que podrían tenerse en consideración a los efectos de determinación de la indemnización por despido. Y todo ello sin cerrar la posibilidad de que se produzca pacto o disposición expresa en contrario (sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1997).

Se ha de tener en cuenta, pues, que cualquier empresa que cesa a un trabajador y que admita o asuma la improcedencia del despido en el momento de calcular la indemnización que procede ha de considerar todo el tiempo en que ha habido prestación de servicios, salvo que se hubieran producido interrupciones verdaderamente significativas entre la realización de los contratos aludidos.

Se advierte, pues que el «complemento de antigüedad» no es solo un plus de contenido salarial. De esta forma este «complemento» no solo se traduce en derechos de contenido económico (plus de antigüedad, indemnizaciones, etc.), sino que con frecuencia resulta determinante para la génesis de otros derechos de contenido laboral (promoción profesional, excedencias, etc).

3.2. Medidas retributivas asociadas a los trabajadores maduros

La negociación colectiva muestra, en general, una mayor disposición a ordenar los procesos de jubilación de los «trabajadores maduros» que mecanismos adecuados para fijar medidas o previsiones que puedan contribuir al empleo de una proporción relevante de estos trabajadores. Tan es así, que con frecuencia se suele vincular la viabilidad económica de la empresa con una reestructuración de la plantilla que asume como solución final el recurso a las jubilaciones anticipadas (ELORZA GUERRERO, 2009: 1164).

A la hora de examinar el tratamiento que la negociación colectiva ofrece a los «trabajadores maduros» podemos apreciar que con marcada frecuencia se tiende a prescindir de trabajadores de edad avanzada. Para ello resulta recurrentes argumentos del tipo «rejuvenecimiento de plantilla», «mayor productividad» o «reducción de costes» en un contexto en el que sobresale de forma destacable la asociación entre «trabajadores maduros» y el coste adicional que suponen los conceptos retributivos vinculados al mantenimiento de una prolongada relación laboral con la empresa.

Se advierte así en el imaginario colectivo laboral el peso que mantiene el factor coste salarial ganando progresivamente terreno la vinculación entre productividad y salario. Se destaca así un factor que lastra a largo plazo la posición del trabajador en el seno de la empresa y se posiciona como una amenaza latente en el horizonte. Frente a este riesgo de efectos retardados la tendencia que se impone viene dada por la consolidación *ad personam* dirigida a aquellos trabajadores que hubieran consolidado el derecho, permitiendo tal consolidación hasta un determinado nivel máximo de tramos en curso de adquisición y, simultáneamente, eliminando la posibilidad de acceder a este «complemento» para los trabajadores que han verificado su ingreso a continuación de una determinada fecha. Se puede valorar así, que la supresión del «complemento de antigüedad» y su sustitución por complementos de carácter salarial vinculados a la productividad, se muestra como un factor de futuro que puede aportar estabilidad a las relaciones laborales que presten los «trabajadores maduros» o de edad avanzada (ELORZA GUERRERO, 2009: 1172).

4. DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES MADUROS

En la discriminación que finalmente se advierte respecto de los «trabajadores maduros» confluyen diversas circunstancias que conducen por diversos caminos hacia su salida del mercado de trabajo por la puerta de atrás de la «jubilación anticipada». Uno de los argumentos recurrentes utilizados para recurrir la jubilación anticipada se traduce en los menores costes que tienen los trabajadores jóvenes.

Se puede verificar que el término «edad madura» aparece con frecuencia como un eufemismo con el que se suelen encubrir el comienzo de la inseguridad y la duda de estos trabajadores ante la posibilidad de la pérdida de su empleo, en atención a los procesos de reestructuración o ajustes de carácter organizativo o productivo en el seno de las empresas (ROJO, 2016: 1).

Resulta patente que las percepciones salariales suelen incrementarse conforme el trabajador acumula edad, experiencia y cualificación. La Encuesta de Estructura salarial revela que esa mayor remuneración suele coincidir con el periodo de edad comprendido entre los 50 y 54 años, estabilizándose a partir de esta edad (FERNÁNDEZ, 2007: 43). No obstante, habría dos matizaciones relevantes que llevar a cabo. La primera cuestión pone el foco de atención en la mayor productividad comparativa de los trabajadores maduros. La acumulación de experiencia y conocimiento del trabajador de larga trayectoria en una empresa o sector es un elemento de análisis que con frecuencia se suele dejar de lado.

En modo paralelo cuando se prescinde de «trabajadores maduros» para sustituirlos por trabajadores jóvenes no se tiene en consideración con frecuencia los gastos formativos que esta operación conlleva. Implica una ruptura en los equipos de trabajo y en la fidelización que los mismos pueden desarrollar en relación a la empresa en un contexto que puede resultar permeable a los clientes que no suelen resultar ajenos a estas decisiones empresariales.

Lo anterior se complementa con el falso prejuicio de la falta de adaptabilidad o flexibilidad de los trabajadores maduros, en relación especialmente al ámbito de las comunicaciones y nuevas tecnologías de la información. También se les achaca sus carencias respecto a la capacidad de innovación.

No resulta inusual que un porcentaje relevante de ofertas en el mercado de trabajo se produzca hacia un sector muy concreto de trabajadores jóvenes. Cabría interpretar en tales casos la menor conflictividad que suele venir asociada a trabajadores sin recorrido profesional y con contratos de carácter temporal, atendiendo en tales casos a la posibilidad que tienen las empresas de condicionar el rendimiento de los trabajadores en atención a la amenaza o la situación de inseguridad que comporta la no renovación de los contratos temporales inicialmente suscritos.

Llama la atención que en sectores como las telecomunicaciones o el sector bancario se apele de forma recurrente a las prejubilaciones cuando precisamente se trata de sectores en los que las capacidades físicas no se pueden considerar como esenciales. En tales casos cabría la apertura del debate relativo al carácter discriminatorio de estos despidos proscrito expresamente por el artículo 17.1 ET a tenor del cual se entienden nulos y sin efectos «los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos

individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad». En el caso Estados Unidos (NEUMARK, 2008: 22) la doctrina ha venido a constatar la existencia de discriminación efectiva por los motivos aludidos.

Con las medidas adoptadas en múltiples empresas, acogiéndose con frecuencia a la aquiescencia de la representación de los trabajadores y recurriendo a la manoseada excusa de las causas económicas, cabrá constatar la evidencia de que estas empresas rejuvenecen sus plantillas y recortan sus gastos de personal al sustituir a trabajadores con amplia antigüedad y experiencia acumuladas. A medio plazo esta estrategia puede derivar en una mejora del empleo, si bien habría que tener en cuenta de forma paralela los costes económicos para los fondos públicos, la pérdida de mano de obra cualificada y el escaso rendimiento obtenido en multitud de ocasiones al recurrir con excesiva frecuencia a trabajadores en formación que difícilmente pueden sustituir en las mejores condiciones a trabajadores con amplia experiencia y cualificación.

5. CONCLUSIONES

La mayor antigüedad que suelen acreditar en las empresas «trabajadores maduros» muestra la expectativa característica del complemento asociado a la permanencia en el puesto de trabajo. No obstante no se debería incurrir en el error de considerar que la existencia de un salario nominal superior ha de implicar un mayor coste, dado que no se tiene en cuenta habitualmente que su productividad es mayor. Es habitual en estos casos que los trabajadores hayan adquirido conocimientos y habilidades que les permitan afrontar la actividad laboral con mayores expectativas de alcanzar un rendimiento óptimo.

Pese a todo la flexibilidad creciente de la mano de obra, ante el aumento de los costes específicos de los «trabajadores maduros» ha contribuido a la marginación progresiva de este colectivo de trabajadores.

La llegada de una crisis económica en 2008 con matices de prolongada recesión mundial sin duda que ha supuesto un factor incisivo que ha reconducido el curso de la historia. En lo que se refiere a la situación económica y laboral de nuestro entorno europeo ha marcado un cambio de rumbo que ha provocado tensiones no resueltas en cuanto a las medidas a adoptar frente al desempleo galopante que, en países como España, ha desencadenado.

Una de las medidas ideadas para detener el desempleo juvenil galopante se tradujo en el establecimiento de la figura de la jubilación forzosa. Se trataba de anticipar de modo obligado la jubilación de «trabajadores maduros» para sustituirlos por jóvenes en situación de desempleo. Sin embargo esta medida adoptada con un recorrido de dudosa eficacia se enfrentaba a la grave crisis que sufren los sistemas de Seguridad Social, cuya financiación resulta insostenible ante las variables demográficas que acechan (caída del índice de natalidad, envejecimiento de la población, reducción exponencial de la proporción entre pensionistas del sistema y trabajadores en activo). Es por tal motivo que las directrices impuestas desde la Unión Europea han comenzado a defender con insistencia un

modelo de «envejecimiento activo» directamente incompatible con las políticas de jubilación anticipada. Recogiendo el testigo la Ley 3/2012 eliminó la regulación de la jubilación forzosa incidiendo en la necesidad de incentivar el mantenimiento del empleo para los trabajadores en edad avanzada. Se contempla así la prohibición, incluida la establecida por vía convencional que obligara a la jubilación anticipada (nueva Disposición Adicional 10.^a del Estatuto de los Trabajadores). En este contexto se amplían las leyes ampliatorias de la edad de jubilación ordinaria que en la actualidad tiende a situarse en los 67 años, existiendo una expectativa que prevé un incremento de este nuevo límite (MOLINA, 2015: 1).

El nuevo sistema de jubilación flexible parece actuar en la línea adecuada incentivando el envejecimiento activo si bien la crítica puede ir asociada a las dificultades que de forma lógica tendrán los trabajadores cuya actividad laboral venga determinado por unas exigencias de carácter físico que pueden aparecer mermadas con el transcurso de los años. En tal sentido para conseguir el mantenimiento activo de los «trabajadores maduros» en el mercado laboral será imprescindible facilitarles una mínima calidad de vida en el empleo y unas condiciones laborales que sean compatibles con las limitaciones que pueden surgir con el paso de los años, teniendo en consideración a efectos de riesgos laborales los que puedan sufrir tanto los propios trabajadores, como sus compañeros de trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., Informe CEOE (2002), «Balance de la encuesta de CEOE sobre negociación colectiva 2001», Informes y estudios 88.
- BURGOS GINER, M.^aA., *Los complementos salariales en la negociación colectiva*, Castellón, Tesis Doctoral, Universitat Jaume I, 2010.
- CAMP RUIZ, L.M., «Complementos salariales de carácter personal», en AA.VV., *Estudios sobre el salario*, 1993, Madrid.
- DEL ÁGUILA CAZORLA, A., en AA.VV., *Enciclopedia Laboral Básica Antonio Montoya Melgar*, 2009.
- DESBARATS, I, y ESTEBAN LEGARRETA, E., *Incentivos y medidas contractuales para el fomento del Empleo de trabajadores maduros. Propuestas de mejora Desde la experiencia francesa*, Iuslabor, 3/2016.
- Economist&Jurist, Fiscal-Laboral al día*, núm. 158, 2007.
- ELORZA GUERRERO, F., «El mantenimiento del empleo por los Trabajadores de edad avanzada: ley y Negociación colectiva en Andalucía», *Temas Laborales*, núm. 100/2009.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, M., *Salarios y jubilación anticipada: ¿son los trabajadores mayores caros?*, 2007.
- GRAULLERA SANZ, «Complementos salariales» en AA.VV., *Estudios sobre la ordenación del salario*, Universidad de Valencia, 1976.
- MERCADER UGUINA, R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial, La incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi, Pamplona, 1996.
- NEUMARK, *The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging*, 2008.
- GIMENO DIEZ DE ATAURO, P. y NIETO ROJAS, P., «La retribución del trabajador maduro: obstáculos al ajuste», en AA.VV., *Trabajadores Maduros Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Lex Nova, 2009.
- MOLINA NAVARRETE, C., «Envejecimiento activo versus prohibición de despido por edad: ¿quién debe pagar los costes sociales?», *RTSS.CEF.*, núm. 389-390, 2015.
- MONEREO PÉREZ, J.L., «Ciclos vitales y Seguridad Social: trabajo y protección social en una realidad cambiante», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extraordinario, 2008.
- PÉREZ AMORÓS, F., «Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España: ¿un trabajo decente?». *Revista Técnico-Laboral*, vol. 37, núm. 135 (2015).
- PÉREZ INFANTE, J.I., «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 46, 2003.
- ROJO TORRECILLA, E., «El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad. La

- protección de las personas trabajadoras de edad avanzada». Ponencia presentada el martes 6 de septiembre en el curso de verano de la Universidad Internacional Menéndez y Pelayo dedicado al envejecimiento de la población trabajadora, 2016.
- STANDING, G., «Flexibilidad de la mano de obra y marginación de los trabajadores de edad madura: propugnación de una nueva política», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 105, 1986.
- TAGLIAVÍA LÓPEZ, D., «Complementos salariales», en AA.VV. *Enciclopedia Laboral Básica «Antonio Montoya Melgar»*, 2009.
- TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., «La edad avanzada en relación al empleo, la jubilación y la seguridad social: envejecimiento activo, política de reinserción y derecho antidiscriminatorio», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 4, 2015.
- UCELAY DE MONTERO, J.A., «Régimen laboral especial de los trabajadores de edad madura», *Revista de Política Social*, núm. 88, oct/dic. 1970.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M., *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social/2014*.

PRIMERAS PRUEBAS
PRODUCCIÓN