

REACOPAMIENTO PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA COMO ALTERNATIVA AL CESE DE ACTIVIDAD

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ
Profesor Titular de Universidad y Catedrático Acreditado
Universidad de Granada

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-0951-2593
RESEARCHER ID: L-1679-2017

ÍNDICE

1. Políticas de envejecimiento activo y prestación de servicios del trabajador de edad avanzada
 2. Gestión de la edad en la empresa frente al cambio tecnológico, organizativo y productivo y frente a la movilidad funcional
 3. Derecho al trabajo y derecho a la salud laboral de los trabajadores de edad avanzada.
 4. Alternativas de la negociación colectiva a la extinción de la relación laboral de los trabajadores de edad avanzada con capacidad disminuida
 - 4.1. Adaptación del puesto de trabajo y de la prestación de servicios
 - 4.2. Movilidad funcional
 - 4.3. “Reclasificación” profesional
 - 4.4. La situación administrativa de “segunda actividad” para determinados empleados públicos
 5. Epílogo
- Bibliografía y documentación

* * *

1. POLÍTICAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR DE EDAD AVANZADA

Para el trabajador, como para todo, pasa el tiempo. También llega un momento en el que, manteniendo su condición de trabajador, se hace mayor. La condición personal de la edad del trabajador en principio no tiene por qué afectar a su prestación de servicios ni a su capacidad de trabajo. Sin embargo, con frecuencia la aptitud psicofísica del trabajador, así como su rendimiento laboral, se ve muchas veces afectada con el paso

del tiempo. Así, nos corresponde analizar cómo inciden las especiales circunstancias del trabajador de edad avanzada en la relación individual de trabajo y en su propia prestación de servicios. Existen básicamente dos estrategias para abordar la situación del trabajador de edad avanzada que eventualmente deja de alcanzar, de forma involuntaria, el rendimiento adecuado en su puesto de trabajo: 1) el cese de su actividad laboral, y, por tanto, la extinción del contrato de trabajo (y previsiblemente su salida del mercado de trabajo), acompañada de medidas de protección social (indemnizaciones, jubilación, invalidez, desempleo, etc.); y 2) el mantenimiento de su condición de trabajador, en su caso, mediante la adaptación de la prestación de servicios a sus particularidades, esto es, recurriendo a medidas de flexibilidad interna.

Como ha destacado la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (*Estrategia 55 y más*) contenida en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, las políticas de empleo de los trabajadores de edad avanzada seguidas en el ámbito de la Unión Europea tienden hacia el desarrollo de un enfoque integrado, de acuerdo con los principios de envejecimiento activo y no discriminación por razón de edad. En un contexto europeo de envejecimiento de la población, la tendencia en estos momentos es promover el empleo y la formación, en contra de las políticas de índole asistencial, basadas en salidas tempranas hacia la prejubilación, la discapacidad, el desempleo o la asistencia social, propias de décadas anteriores y extendidas por la Unión Europea. De este modo, las actuaciones de dicha *Estrategia 55 y más* se centran en dos objetivos clave: 1) por un lado, elevar la baja tasa de empleo de los trabajadores mayores; y 2) por otro lado, aumentar la edad media de salida del mercado de trabajo, situada en los 61,4 años.

El análisis de las experiencias comparadas ha constatado que las políticas desarrolladas a este respecto por los países de la Unión Europea pueden clasificarse en tres grandes grupos:

1) Los que promueven el mantenimiento de la situación laboral activa de los trabajadores de edad avanzada. El ejemplo paradigmático lo constituye la experiencia de los países nórdicos, centrada en alcanzar el pleno empleo como garantía para asegurar una protección social universal. Según esta filosofía, el objetivo es conseguir que las personas participen plenamente en el mercado de trabajo. La estrategia para hacer frente al envejecimiento consiste en fomentar que los trabajadores mayores permanezcan en situación activa. Para ello, se adoptan un conjunto de medidas dirigidas a adaptar los puestos de trabajo en función de las necesidades específicas de los trabajadores de edad avanzada y a modificar sus perfiles profesionales y las competencias requeridas.

2) Los que recurren a medidas alternativas de protección social frente al cese de actividad del trabajador de edad avanzada. Es el caso de los países continentales, que se han caracterizado por una mayor incidencia en la protección social, adoptando medidas en el área de los seguros sociales. No obstante, recientemente se aprecia un cierto cambio de tendencia, apreciándose en mayor medida actuaciones orientadas hacia una mayor participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo, si bien se critica que tales actuaciones no vayan acompañadas de reformas en el mercado de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, adecuándolas a las necesidades de este colectivo, a mejorar los niveles de cualificación y competencias relativamente bajos y a incentivar el trabajo y disuadir la jubilación anticipada.

3) Los que han desarrollado actuaciones específicas para el colectivo de trabajadores de edad avanzada. Es el caso del Reino Unido, que cuenta con un programa específico, “New Deal 50+”, que integra actuaciones de asesoramiento a la búsqueda de empleo, de formación y de contratación, cuyos resultados han sido valorados positivamente por la OCDE. También tiene un programa tendente a prolongar la vida activa, mediante actuaciones dirigidas a la cualificación, el aprendizaje y la jubilación flexible.

De esta manera, tal y como destaca la *Estrategia 55 y más*, los países que alcanzan una mayor inserción laboral de los trabajadores mayores son Suecia, Finlandia, Holanda y Reino Unido, presentando unas tasas de empleo significativamente más elevadas. En el caso de los trabajadores de 55 a 59 años superan el 70 por 100, incluso por encima de la tasa de empleo de los de 15 a 64 años, frente a Italia, Francia y España, con unas tasas de empleo sensiblemente más bajas. En aquellos países, a su vez, la edad media de salida del mercado de trabajo también es más alta, superior a los 63 años.

En este mismo sentido, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población” (2007), siguiendo las recomendaciones de dictámenes anteriores, ya destacaba como objetivos prioritarios tanto el “incrementar la tasa de empleo entre los trabajadores mayores de 50 años” como “poner trabas a la exclusión del mercado de trabajo de los trabajadores mayores de 50 años que estén dispuestos a proseguir su actividad laboral”.

Por tanto las últimas tendencias introducen un nuevo concepto, el de “envejecimiento activo”. Dicho concepto revela una paradoja, pues conlleva en sí mismo una contradicción (Molina Navarrete, C., 2017, pp. 128-129): si clásicamente la situación de vejez se enfrentaba a la situación del sujeto activo (trabajador titular de los derechos laborales y en plenitud de carrera tanto profesional como de seguro), ahora se pretendería reducir esa brecha, de tal modo que en todo el ciclo vital de las personas la idea dominante resulte la de estatuto de sujeto activo. De este modo, si envejecer es el problema, mantenerse en activo sería la solución. Desde esta perspectiva, no sorprende que el enfoque de las políticas de envejecimiento activo evolucione cada vez más hacia una política de sostenibilidad y promoción de la mayor continuidad posible en la condición de activo. No obstante, y pese a que las empresas mayoritariamente muestran su preferencia por un modelo de promoción del retiro laboral prematuro de las personas a medida que se van haciendo mayores, sin embargo, la realidad del mundo de trabajo y de las empresas es bastante más complejo, heterogéneo y dinámico, por lo que también encontramos ejemplos de empresas que recurren al trabajo de los mayores y a una gestión preventiva de la diversidad de edades como una ventaja competitiva.

2. GESTIÓN DE LA EDAD EN LA EMPRESA FRENTE AL CAMBIO TECNOLÓGICO, ORGANIZATIVO Y PRODUCTIVO Y FRENTE A LA MOVILIDAD FUNCIONAL

Con independencia de si el trabajador de edad avanzada cuenta con la capacidad profesional y las aptitudes psicofísicas necesarias para seguir desempeñando adecuadamente su prestación de servicios, se han detectado dificultades de este colectivo de trabajadores mayores para adaptarse a los cambios. Hay que tener en cuenta que el término “cambio” expresa un concepto extenso y amplio. Así, cuando se habla de cambio no ha de asociarse éste exclusivamente a cambios en el contenido del

trabajo o las destrezas o habilidades a ellos asociados. Son también cambios importantes los que afectan a la organización del trabajo, tiempo de trabajo, procedimientos, etc. En el caso frecuente de implementación de nuevas tecnologías en una organización, casi siempre se producen cambios en las tareas, en el entorno, en las herramientas, en las conductas individuales, en las actitudes de trabajadores y gestores y en la organización del trabajo. Pues bien, como manifiestan los análisis realizados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *NTP 416: Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada*), ante la puesta en marcha de innovaciones, tanto tecnológicas como de organización, el ajuste de los individuos ante la nueva situación puede adoptar reacciones bien neutrales, negativas o positivas. Es el ajuste negativo o *resistencia al cambio* el que se contempla como indeseable. La situación personal de cada cual hará que estos cambios sean más o menos asimilados y a menudo constituye una fase crítica que implica el riesgo de fracasar. Y precisamente entre los más expuestos a este riesgo frente al cambio se encuentran los trabajadores de edad avanzada, que se enfrentan con problemas específicos, destacando como los principales: 1) la percepción de dicho cambio como una amenaza; 2) la necesidad de desarrollar un importante esfuerzo cognitivo de aprendizaje; 3) el cuestionamiento de su propia capacidad; 4) el miedo al fracaso; 5) la pérdida de control sobre el trabajo; o 6) la percepción negativa de la innovación tecnológica. Para minimizar el impacto negativo del cambio en los trabajadores de edad avanzada se recomienda adoptar una estrategia empresarial de implantación que los tenga en cuenta. La minimización de los problemas que puede plantear la introducción de cambios organizacionales y tecnológicos en el caso de los trabajadores de más edad necesariamente pasa por atender los problemas específicos de este colectivo, y ello, inserto en una estrategia bien definida de implantación de los cambios, y que tenga en cuenta el ritmo y velocidad con el que se suceden sus distintas fases de valoración de la situación inicial, de propuesta de una decisión inicial, de difusión, de preparación, de análisis de las primeras experiencias y de generalización e institucionalización del cambio.

Por otro lado, el ordenamiento jurídico laboral otorga al empleador amplias facultades para gestionar el cambio en la empresa y en las relaciones de trabajo. No obstante, no de forma absoluta ni ilimitada. Por ello, todo cambio, lógicamente también el que afecte a trabajadores de edad avanzada, debe respetar el régimen jurídico de instituciones laborales como la movilidad funcional, la movilidad geográfica o las modificaciones sustanciales de condiciones trabajo que afecten a jornada, horario, turnos de trabajo, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, etc. Sin perjuicio de que la mayor edad del trabajador sea siempre un elemento a tener en cuenta a la hora de tomar decisiones sobre las consecuencias de tales cambios (por ejemplo, para seleccionar o designar los trabajadores afectados por traslados o por modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, aspecto que es normalmente objeto de determinación durante el período de consultas con los representantes de los trabajadores), encontramos determinadas limitaciones legales que inciden potencialmente en los trabajadores de mayor edad, en particular, en relación con los cambios funcionales.

Es posible que el cambio de puesto de trabajo o el desempeño de unas nuevas funciones de un trabajador de edad avanzada lo colocara en una situación delicada si no se adapta a las nuevas funciones o si no alcanza el rendimiento adecuado en el nuevo puesto, haciendo peligrar su propio empleo. En relación con esto, hay que recordar que el propio artículo 52 del ET contempla como posibles causas objetivas de extinción del

contrato de trabajo tanto la ineptitud sobrevenida del trabajador como su falta de adaptación a las modificaciones técnicas razonables operadas en su puesto de trabajo. El trabajador de edad avanzada podría verse expuesto a estas circunstancias con más facilidad que un trabajador más joven, y por ello es de destacar en relación con el colectivo de trabajadores mayores la garantía genérica que establece el artículo 39.3 del ET para el ejercicio de la movilidad funcional, según la cual no cabe invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales.

3. DERECHO AL TRABAJO Y DERECHO A LA SALUD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA.

Reconocida que la “mayor edad” por sí misma no supone disminución de la capacidad laboral y que el trabajador de edad avanzada puede prolongar su vida laboral hasta el momento de su jubilación efectiva, cabe cuestionarse si ello puede generar algún tipo de riesgo laboral específico que pudiera afectar a su seguridad o a su salud.

La edad es un factor tenido en cuenta por la LPRL a la hora de prever reglas especiales de prevención de riesgos laborales. Así, en su artículo 27 (Protección de los menores), se establece la obligación de evaluar especialmente “los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto”, pudiendo establecer el Gobierno limitaciones a la contratación de trabajadores menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos. Sin embargo, por el contrario, la LPRL no contempla la situación específica de los trabajadores de edad avanzada, al no poderse precisar una edad a partir de la cual el trabajador mayor merezca una especial protección frente a determinados riesgos (pues eso dependerá de las circunstancias personales y psicofísicas de cada trabajador) y al no considerarlos en todo caso como un grupo de riesgo especial. Esta ausencia de regulación específica se ha valorado positivamente (Goñi Sein, J.L. y Rodríguez Sanz de Galdeano, B., 2015, p. 73) por no considerarse la “edad del trabajador” en sí misma relevante y por ser difícil establecer una edad homogénea a partir de la cual sea necesario tomar medidas de prevención específicas. Las condiciones subjetivas de cada trabajador, el tipo de trabajo y las condiciones de realización serán las variables que permitirán en cada supuesto determinar si es necesario tomar medidas de prevención específicas, aunque las mayores dificultades se presentarán a la hora precisamente de probar que la mayor edad genera de por sí un riesgo laboral, pues a lo sumo lo que provoca es una mera disminución del rendimiento o alguna dificultad para llevar a cabo determinadas funciones.

No obstante, existe cierto consenso en reconducir la prevención de riesgos laborales de los trabajadores de edad avanzada al genérico artículo 25 de la LPRL (Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos) en la medida que, en aquellas ocasiones en que concurren otros factores, la mayor edad se pueda considerar una “características personal” que convierte al trabajador en especialmente sensible a determinados riesgos.

Desde este punto de vista, si bien no por sí misma, pero sí acompañada de otras circunstancias (tipo de funciones, complejidad de tareas, responsabilidad, ritmos de

trabajo, etc.), la edad avanzada (55 años o más) generaría situaciones nuevas potencialmente más arriesgadas que antes, para lo que se precisará tanto medidas de promoción de la salud como notables readaptaciones de los puestos de trabajo (enfoque de gestión organizacional). En todo caso, la ausencia de referencia normativa específica en la LPRL no sería obstáculo para excluirlo de una acción sistemática en las evaluaciones de riesgos (artículo 16 de la LPRL). La evaluación específica de los riesgos a los que están sometidos los trabajadores de edad avanzada se justifica desde dos enfoques interpretativos (Molina Navarrete, C., 2017, pp. 130-131): 1º) porque la inclusión del factor edad en la gestión preventiva no es sino el reflejo concreto de un principio mucho más amplio, el principio jurídico-preventivo de adaptación del trabajo a la persona, atendiendo a sus circunstancias personales (artículo 15 del LPRL); y 2º) por su propia consideración del trabajador de edad avanzada como un trabajador especialmente sensible (en el sentido del mencionado artículo 25 del LPRL). No obstante, matizando que, en el sentido ya apuntado, es más adecuado el primer enfoque, pues el segundo, en lugar de reforzar la tutela del trabajador de edad avanzada, podría provocar una estigmatización de este colectivo, que no tiene más singularidad que la natural progresión de su edad, cuya interacción con sus capacidades físicas y psíquicas y con la evolución de la propia organización del trabajo “requiere de adaptación reconciliadora, no de una especial sensibilidad”.

En cualquier caso, se ha destacado la importancia de la evaluación de riesgos, de la vigilancia de la salud, de la formación e información para la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de más edad. Así, como por ejemplo revela la *Estrategia 55 y más*, de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de la Salud (MSCPS), a partir de los 55 años, la población es más vulnerable a una serie de procesos patológicos directamente relacionados con el propio envejecimiento y las patologías degenerativas consustanciales con aquél y reflejo, por otra parte, del efecto acumulado a largo plazo de los estilos de vida poco saludables (alta prevalencia de artropatías degenerativas, hipertensión, etc.). Además, una persona que lleva realizando las mismas funciones durante mucho tiempo genera una monotonía en su desempeño que puede tener consecuencias negativas en su salud. En base a todo lo anterior, para la citada *Estrategia 55 y más* se hace necesario explorar algunas vías de actuación. Así, por un lado aconseja contemplar en las evaluaciones de riesgo los factores inherentes a la edad y a la antigüedad. Por otro lado, y en base a los resultados de dicha evaluación, proceder a una adecuada planificación de la actividad preventiva, que incluya, con carácter prioritario, un programa adecuado de vigilancia de la salud específica en función de los riesgos y adaptada a la edad del trabajador, en la que se tendrán en cuenta factores como la movilidad limitada de las articulaciones, la disminución de la fuerza, la reducción de la capacidad funcional física, la reducción de la percepción y de la capacidad para tomar decisiones, la reducción de la capacidad visual, la reducción de la capacidad auditiva o la capacidad de reacción ralentizada. Finalmente, también se destaca la importancia de las actividades formativas e informativas específicas (por ejemplo, sobre cómo pueden mantener y promover su propio rendimiento físico y psicológico, estrategias frente a las exigencias del trabajo, gestión del estrés, prevención del agotamiento, promoción de buenos hábitos de salud, nutrición o prácticas deportivas). Para lograr los objetivos citados, la citada *Estrategia 55 y más* propone al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, en coordinación con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), la elaboración de un documento que contenga e implemente todas estas recomendaciones.

4. ALTERNATIVAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA CON CAPACIDAD DISMINUIDA

El trabajador de edad avanzada se puede encontrar con dificultades a la hora de realizar las funciones asignadas y la prestación de servicios que constituye el objeto de su contrato de trabajo. Ya sea porque la realización de tales funciones conllevan en atención a su edad algún tipo de riesgo laboral y como medida preventiva se debe adaptar la prestación de servicios a las particularidades y características personales del trabajador, ya sea porque simplemente no alcanza el rendimiento adecuado en su trabajo, existen mecanismos extintivos de la relación de trabajo que harían peligrar la continuidad del trabajador en la empresa, y que son a los que tradicionalmente se ha recurrido para superar dichas dificultades y tales problemas de adaptación de los trabajadores de edad madura a los cambios operados en la organización productiva, tanto subjetivos (capacidad y aptitud), como objetivos (complejidad intrínseca de los cambios). Como se ha señalado (Sempere Navarro, A.V. y Quintanilla Navarrol, R. Y., dirs., 2009, p. 157), en períodos de crisis económica y de cambios en la organización del trabajo, y ante la necesidad de reducir plantillas, los empresarios han optado generalmente por el despido de los trabajadores de más edad con salarios más altos y que suponen un mayor costo para la empresa, mejorando así la productividad y rejuveneciendo la fuerza de trabajo a la par que se compensa al trabajador de mayor edad con una elevada indemnización (acorde a su antigüedad en la empresa) para reducir la conflictividad. Pero esta solución es insuficiente y provoca numerosos perjuicios tanto para el trabajador como para la empresa (que se descapitaliza de unos recursos humanos valiosos por su experiencia y conocimientos y que rompe el equilibrio de la estructura de edades de la plantilla). Tal vez por ello en los últimos años se está tomando conciencia de invertir dicha tendencia, y facilitar que el trabajador de edad avanzada se mantenga en activo. Existen alternativas a la extinción de la relación laboral del trabajador de edad avanzada y a su eventual expulsión del mercado trabajo.

Desde un punto de vista preventivo, la solución pasaría, como ya se ha insinuado, por aplicar el principio general de la acción preventiva que enuncia el artículo 15.1.d de la LPRL: *adaptar el trabajo a la persona*. Dicho principio es aplicable respecto a los trabajadores de edad avanzada tanto en la propia concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo, así como en la definición de la propia prestación de servicios. De cualquier modo, si de la evaluación de riesgos se concluyera que la edad pudiera comenzar a ser un *handicap* para que el trabajador desempeñe determinados puestos de trabajo, deberían plantearse todas las opciones posibles, antes de su salida del mercado de trabajo (como también, expresamente, aconsejaba la referida *Estrategia 55 y más*). Entre ellas, como medida preventiva, podría ser objeto de análisis la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad interna en la empresa, incluyéndose el cambio de puesto de trabajo (movilidad funcional por razones de seguridad y salud en el trabajo), junto con otras estrategias que, desde un enfoque integral, estén dirigidas a la adaptación del puesto de trabajo con el fin de garantizar la seguridad y salud del trabajador mayor.

En todo caso, hay que recordar que las limitaciones psicofísicas sobrevenidas del trabajador pueden incidir negativamente en la capacidad para trabajar de modo diverso; es decir, con carácter temporal o definitivo y con carácter reversible o irreversible. El

marco jurídico vigente establece un estatuto jurídico-protector diferenciado para diversas situaciones incapacitantes: discapacidad genérica, incapacidad laboral, situación del trabajador especialmente sensible, reducción significativa de la capacidad o discapacidad laboral no declarada (bien porque no se han cumplido con los requisitos legalmente exigidos o porque, cualquiera que sea la razón de ello, las padece el trabajador como realidad jurídico-fáctica, como sucede con las consecuencias del envejecimiento). En cualquier caso, todas estas situaciones tienen un mismo efecto “incapacitante” y constituyen supuestos de “discapacidad laboral”, en el sentido más amplio de la expresión, comprensiva de cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de la actividad laboral, y susceptible de comprender un variado conjunto de limitaciones psicofísicas o pérdidas de la capacidad. Así, como se ha señalado (Monereo Pérez, J.L., 2017, p. 847), las limitaciones psicofísicas de los trabajadores pueden afectar a su capacidad para trabajar con independencia de su calificación jurídica en el marco de la incapacidad temporal o la discapacidad o las limitaciones de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos profesionales o de cualquier otra situación jurídica o fáctica (o no declarada y por tanto no reconocida oficialmente) de reducción o disminución de su capacidad profesional. Sin embargo esas situaciones de falta de capacidad laboral “no declaradas”, como el caso de la disminución de capacidad que pueden sufrir los trabajadores de edad avanzada, aunque igualmente necesitadas de tutela, han quedado en cierto modo más olvidadas o relegadas en su tratamiento jurídico.

La legislación no ofrece una solución clara a este problema, ni reconoce expresamente al trabajador de edad avanzada con capacidad disminuida para el desempeño de sus funciones habituales el derecho a continuar prestando servicios. Las alternativas que ofrece la negociación colectiva. Por lo pronto, no es extraño encontrar convenios colectivos que definen expresamente lo que entienden por “trabajador con capacidad disminuida”. Por ejemplo, el artículo 30 (Salud laboral) del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén (BOP de Jaén de 14 de marzo de 2017) define *trabajador con capacidad disminuida* como aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su “categoría” (sic), sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa (como la edad), aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social. En ocasiones se exige que dicha situación sea declarada por “el Servicio Médico de la empresa”.

De este modo, es la negociación colectiva la que arbitra alternativas a la necesidad de modificar la prestación de servicios de los trabajadores de edad avanzada. No obstante, hay que matizar que, como se evidencia en la propia definición de “trabajador con capacidad disminuida”, dicha regulación no suele ser expresamente dirigida al trabajador de edad avanzada, sino genéricamente a cualquier trabajador que ha visto disminuida su capacidad profesional por el motivo que sea (lógicamente también por razones de envejecimiento). Así, aunque hay ocasiones en las que específicamente se regula la adaptación de las condiciones de trabajo a la capacidad real de un trabajador de edad avanzada, en la mayoría de los casos los convenios colectivos regulan de forma genérica, inespecífica, el reacomplamiento de los trabajadores con capacidad disminuida o de trabajadores con discapacidad motivada por diversas circunstancias (accidente, enfermedad, etc.), entre las que también se menciona *la edad* (por ejemplo, el artículo 77.1 del Convenio colectivo de la Construcción, BOE de 26 de septiembre de 2017, cuando establece que el personal que, *por edad* u otra circunstancia, haya

experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional) o el *desgaste físico, psíquico o sensorial como consecuencia de una larga y dilatada actividad profesional* (como, por ejemplo, refieren el artículo 13 del Convenio colectivo de Industrias Químicas, BOE de 19 de agosto de 2015, o el artículo 103 del Convenio colectivo de Ford España, BOE de 20 de mayo de 2014).

El análisis de la negociación colectiva revela que conceptualmente hay tres posibles alternativas al cese de actividad del trabajador con capacidad disminuida por razón de edad: 1) la adaptación del puesto de trabajo y de la prestación de servicios del trabajador; 2) el cambio funcional (movilidad funcional, se entiende que manteniendo la misma clasificación profesional); y 3) la “reclasificación” profesional del trabajador (su encuadramiento en otro grupo profesional, o en su caso, en otra categoría profesional, cuyas funciones pueda desempeñar). Sin embargo, pese a esta clara distinción teórica de estas tres figuras, su configuración en la negociación colectiva presenta una significativa confusión conceptual. Los convenios colectivos hablan mayoritariamente de “reacomplamiento” (y cuando no, de “recolocación”), pero algunas veces consideran como tal la simple movilidad funcional y otras la reclasificación profesional del trabajador. De hecho, en la negociación colectiva se suelen confundir movilidad funcional y reclasificación profesional, lo que ha provocado ciertas dificultades en nuestro análisis.

4.1. Adaptación del puesto de trabajo y de la prestación de servicios

Como ya se ha indicado, lo normal es que la capacidad física o psíquica del trabajador se resienta al alcanzar una mayor edad y aproximarse al umbral de la jubilación. Por ello es importante que los trabajadores de edad avanzada puedan seguir desarrollando su actividad profesional con normalidad, facilitándoles una ordenación del tiempo de trabajo lo más flexible, con descanso y pausas programadas, sin que ello suponga una reducción del trabajo efectivo de trabajo. Y si esto es así de evidente respecto del tiempo de trabajo, cómo no respecto de las propias funciones que desempeñan, respecto de su propia prestación de servicios. Así, las políticas de recursos humanos destacan la importancia de la “gestión de la edad” como exigencia de competitividad, recomendando expresamente a las empresas el ya mencionado Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población” (punto 3.6) pasar “de un enfoque basado meramente en la edad a otro basado en capacidades concretas”. De esta manera, se han destacado dos cuestiones fundamentales a resolver (Sempere Navarro, A.V. y Quintanilla Navarrol, R. Y., dirs., 2009, pp. 107 y 158 a 160): 1) determinar qué necesidades tiene un trabajador de edad avanzada; y 2) qué adaptaciones específicas del puesto de trabajo precisa para que siga trabajando en condiciones satisfactorias tanto para sí mismo como para la empresa que lo ocupa. Por ello, implícitamente lo que subyace es la necesidad de “rediseñar los puestos de trabajo” de forma que se adapten a las características de los trabajadores de edad avanzada, lo que aconsejaría tener en cuenta la edad del trabajador desde la misma definición de los puestos de trabajo y determinación del sistema de clasificación profesional aplicable.

Desde esta perspectiva, son interesantes las pautas y recomendaciones que al respecto ofrece el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*. Tras recordar la necesidad de integrar en la gestión de la empresa el aumento progresivo de la edad media de los trabajadores y la correspondiente evolución de sus aptitudes psicofisiológicas (determinándose previsiones según edad y según sus aptitudes) y tras advertir que en ocasiones son las propias condiciones de trabajo las que hacen viejo al trabajador (más que el declive de las capacidades de éste) considera necesario rediseñar los puestos de trabajo de forma que se adapten a las características de los trabajadores de edad. Así, esta medida no sólo haría posible que el trabajador siguiera más tiempo en el puesto sino que contribuiría a preservar su salud. Para ello, el análisis de las aptitudes de los trabajadores constituye uno de los elementos de integración de los recursos humanos en el desarrollo de un proceso industrial, siendo su finalidad el asegurar la adecuación de los puestos de trabajo a las características de la población. Este análisis permite comparar las categorías de aptitudes con las categorías de puestos. Los pasos necesarios para el desarrollo de una correcta adaptación de los puestos de trabajo son: 1) el estudio de las aptitudes globales de la población; 2) la adecuación entre las aptitudes de los trabajadores y las exigencias del puesto; 3) el estudio de las aptitudes que exigirán los puestos de trabajo en el futuro; 4) la comparación entre las exigencias de los puestos actuales y las exigencias previsibles; y 5) la flexibilidad del personal basada en la formación y el reciclaje permanente. En todo caso, la gestión preventiva debe tener en cuenta la programación de las acciones formativas necesarias y el problema de la no transmisión del “saber hacer” adquirido por la experiencia, que puede perderse si no hay renovación de mano de obra.

De esta forma, conforme a la mencionada Nota Técnica de Prevención, la adaptación del trabajo puede operar a nivel individual o colectivo: 1) A nivel individual se trataría de dar soluciones concretas a las necesidades particulares de un determinado trabajador, encontrando de entre los puestos de trabajo existentes, aquél que mejor se ajuste a los problemas de salud y capacidad de trabajo reducida de una persona concreta, o bien a establecer horarios de trabajo particulares o pausas programadas. Sería la propia empresa quien, en función de múltiples variables, decidiría qué medidas podrían establecerse. Entre las principales actuaciones se pueden destacar: a) el rediseño del trabajo, que a menudo se realiza para un trabajador concreto, y que conllevaría cambios que redujeran el esfuerzo físico, redistribución de las tareas de trabajo, el uso de principios ergonómicos, etc.; b) el cambio de trabajo, aplicable fundamentalmente a situaciones de industrias en declive o incorporación de nuevas tecnologías o cambio de capacidades físicas o mentales del trabajador; o c) el cambio tecnológico, que tanto elimina viejos puestos de trabajo como crea otros nuevos, que tanto mejora las condiciones de trabajo para algunos como actúa como barrera para otros. 2) A nivel colectivo, se trataría del establecimiento de políticas a largo plazo de mejora de las condiciones de trabajo, planes industriales que deberían considerar los sistemas tecnológicos y organizativos teniendo presente las capacidades funcionales de los trabajadores y su evolución.

En relación con esta modificación del puesto de trabajo y de la prestación de servicios para adaptarlo a las características personales del trabajador de edad avanzada podría aplicarse, por analogía, los mismos condicionantes que los previstos para trabajadores con capacidad disminuida por otras circunstancias, en particular, por discapacidad. De

este modo, podrían limitarse tales modificaciones solo a aquellas que constituyan adaptación “razonable” de las condiciones de trabajo de los trabajadores de edad avanzada. Se trata de que dicha adaptación no resulte una carga excesiva para la empresa. De este modo, tanto las previsiones legales para la adaptación de las condiciones de trabajo de los trabajadores con capacidad disminuida por discapacidad (y en concreto, el artículo 2.m de la Ley General reguladora de los Derechos de las Personas con Discapacidad que entiende que *ajustes razonables* son “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida”) como las cláusulas convencionales que circunscriben tales adaptaciones de las condiciones de trabajo a los supuestos en los que no constituyan una “carga excesiva” para la empresa (así, entre otros, el artículo 20 del Convenio colectivo de la Industria de la Alimentación de Almería, BOP de Almería de 31 de julio de 2017, precisa que para determinar si una carga es excesiva “se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa”), podrían resultar aplicables también al caso de los trabajadores con capacidad disminuida por razón de edad.

En cualquier caso, el tratamiento de los convenios colectivos sobre el rediseño del puesto de trabajo y adaptación de la prestación de servicios del trabajador de edad avanzada es bastante simple, limitándose en la mayoría de los casos a reconocerla como primera medida a adoptar, con carácter previo y preferente al recurso a la movilidad funcional. Así, como ejemplos ilustrativos, el artículo 21 del Convenio colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Almería (BOP de Almería de 5 de octubre de 2016), que se limita a reconocer que los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo en función de las necesidades de cada situación concreta; el artículo 27 del Convenio colectivo Provincial del Sector de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016), que establece que “las empresas vendrán obligadas a reconvertir su puesto de trabajo para adaptarlo a las nuevas condiciones físicas del trabajador”; o el artículo 30 (Salud laboral) del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén (BOP de Jaén de 14 de marzo de 2017), que establece que “al alcanzar cualquier trabajador/a que desempeñe tareas de una elevada carga física la edad de 55 años (y siempre que el mismo/a lo solicite, por petición expresa y escrita), se procurará por la empresa, organizar el trabajo de forma que, sin vulnerar los derechos de los restantes trabajadores/as, se le asignen las tareas de menor carga física” (tratándose de una simple adaptación organizativa de su prestación de servicios, sin merma salarial ni profesional).

4.2. Movilidad funcional

Como ya se ha dicho, el cambio funcional constituye otra solución a la inadecuación de las aptitudes psicofísicas del trabajador de edad avanzada a las exigencias de su prestación de servicios. Aunque el empresario goza de una amplia libertad para determinar las nuevas funciones que se encomienden al trabajador mayor, no resultaría descabellado exigir, análogamente a lo que sucede en otros casos, y como garantía para el trabajador, que primero se intente un cambio funcional a un puesto de trabajo

compatible con la capacidad laboral del trabajador de edad avanzada correspondiente al mismo grupo profesional en el que se encuentra encuadrado profesionalmente (movilidad funcional interna u horizontal), y solo cuando no sea posible se recurra a otros puestos de trabajo correspondientes a otros grupos profesionales, tanto superiores como inferiores (movilidad funcional externa o vertical). En ocasiones, dicho cambio funcional constituiría una auténtica medida preventiva que tiene por objeto evitar un riesgo laboral a un trabajador especialmente sensible (sobre el particular, *vid.* Almendros González, M.A., 2012, pp. 1059-1093).

No obstante, nos encontramos ante un supuesto en el que la disminución de capacidad por envejecimiento sobreviene paulatinamente al trabajador que ya se encontraba prestando servicios en la empresa, y que dicha disminución será previsiblemente irreversible. Es cierto que la disminución de capacidad laboral del trabajador de edad avanzada puede admitir un cambio funcional temporal (por ejemplo, el artículo 44 del Convenio colectivo de Johnson Controls Alagón, BOP de Zaragoza de 9 de febrero de 2016, reconoce escuetamente que “cuando hayan desaparecido las causas o circunstancias que motivaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se reintegrará a la situación de régimen normal de trabajo”), pero la irreversibilidad de la situación aconseja que el cambio de funciones sea definitivo. En tales casos, esta movilidad funcional indefinida, al no estar expresamente amparada por el artículo 39 del ET, requeriría acuerdo entre el trabajador y el empresario. No obstante, más que recurrir a la movilidad funcional en sentido estricto, lo adecuado sería reclasificar profesionalmente al trabajador en otra categoría profesional o grupo profesional a los que corresponda unas funciones compatibles con las circunstancias del trabajador. Tal vez ello contribuya también a que esté tan extendida en la negociación colectiva la confusión conceptual entre movilidad funcional y reclasificación profesional. Así, por ejemplo, el mencionado artículo 77.1 (*Personal de capacidad disminuida*) del Convenio General de la Construcción (BOE de 26 de septiembre de 2017), aunque reconoce la posibilidad de ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales como un supuesto de movilidad funcional (ubicándolo sistemáticamente dentro del Capítulo IX *Movilidad Funcional*) luego exige que se le asigne “la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos”. Realmente no se trata de un supuesto de movilidad funcional, sino de reclasificación profesional. Y es que la movilidad funcional conlleva la ruptura temporal (o en su caso, indefinida) del principio de correspondencia función-categoría (o mejor dicho, función-clasificación profesional), pero aquí nos encontramos ante un supuesto en el que el trabajador se la asigna una nueva clasificación profesional, en la categoría que mejor se adapte a las características y la disminución de capacidad de trabajo del trabajador de edad avanzada.

Normalmente, los convenios colectivos son muy escuetos en la regulación de la movilidad funcional por disminución de capacidad del trabajador de edad avanzada. Como ejemplos ilustrativos, el artículo 16 del Convenio colectivo de Perfumería y Afines (BOE de 19 de enero de 2016), que se limita a declarar que las empresas destinarán “a trabajos adecuados a sus condiciones” a los trabajadores con capacidad disminuida por desgaste físico natural “como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa”; el artículo 39 del Convenio colectivo del Personal de Tierra de Iberia (BOE de 22 de mayo de 2014), que dispone que “la Empresa, por su propia iniciativa, o a petición del trabajador, procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc. a trabajos más adecuados a sus

condiciones físicas”; el artículo 36 (Capacidad disminuida) del Convenio colectivo de Corporación de Medios de Andalucía (BOJA de 10 de junio de 2016), que establece que “en el supuesto de que la Dirección de la Empresa acredite la disminución en el rendimiento, debe ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual”; el artículo 53 (Capacidades diferentes) del CC de la Industria del Calzado (BOE de 19 de julio de 2016) que dispone que las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones; o el citado artículo 30 del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén (BOP de Jaén de 14 de marzo de 2017), que además dispone que una vez declarada la disminución de capacidad por el Servicio Médico de la empresa “se asignará a este trabajador/a una tarea adecuada a su capacidad; destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido”.

Con cierta frecuencia, se añade algún condicionante, límite o garantía adicionales. Se puede condicionar dicho cambio funcional al hecho de que haya algún puesto de trabajo vacante que sea compatible con la aptitud psicofísica del trabajador de edad avanzada, se puede limitar el número de trabajadores con capacidad disminuida por razón de edad que puedan desempeñar determinadas funciones, se puede reconocer expresamente una garantía salarial al trabajador (evitando así una merma retributiva), se puede exigir el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados de tales cambios funcionales e incluso éstos pueden participar en la determinación de los puestos de trabajo o funciones adecuados para los trabajadores con capacidad disminuida por razón de la edad. Así, por ilustrar lo dicho con algunos casos, el artículo 74 (Segunda actividad) del Convenio colectivo de Aguas de Huesna (BOJA de 26 de marzo de 2015) que expresa que “el personal que, por disminución de sus aptitudes psicofísicas, no pudiera desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo tendrá derecho (...) a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior al del que es titular y adecuado a sus limitaciones y capacidades, siempre que existan vacantes en la plantilla de personal. En todo caso se mantendrán las retribuciones consolidadas anteriormente (...). El Comité de Seguridad y Salud llevará a cabo el estudio y valoración de los casos de capacidad disminuida” y la empresa elaborará un estudio sobre puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personal con capacidad disminuida; el citado artículo 39 del Convenio colectivo del Personal de Tierra de Iberia (BOE de 22 de mayo de 2014), que establece que el personal al que se le hayan cambiado las funciones por disminución de su capacidad por razón de la edad “no excederá del 15 por 100 del total de la categoría respectiva y será destinado al nuevo puesto con respeto de la totalidad de sus percepciones fijas que viniera percibiendo hasta el momento de su cambio de destino”, y además, la Disposición Transitoria 10ª crea específicamente una Comisión para trabajadores con capacidad disminuida; el artículo 8.3 (Personal con capacidad física disminuida) del Convenio colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón (BOE de 19 de mayo de 2016), que prevé que las empresas destinen al personal cuya capacidad haya disminuido por edad “a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan vacantes”; el artículo 54 (Capacidad disminuida) del Convenio colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE de 28 de marzo de 2014); el artículo 103 del Convenio colectivo de Ford España (BOE de 30 de mayo de 2014), que tras precisar que el Comité de Seguridad y Salud, entenderá de los procedimientos sobre la recolocación de los trabajadores con capacidad disminuida, establece que en los casos en que la capacidad disminuida tuviese su origen en el “desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa”, al trabajador se le

garantizarán las percepciones correspondientes en el momento del cambio de puesto; los artículos 11 (Movilidad funcional) y 54 (Personal con capacidad disminuida) del Convenio colectivo de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (11 de agosto de 2015), que respectivamente reconocen que cuando fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador motivada por desgaste físico natural en la empresa, siempre que ésta no le impida desarrollar otro trabajo, la Dirección acoplará a este personal al puesto más adecuado, asignándosele al trabajador el salario y la prima correspondientes al nuevo puesto de trabajo, y en todo caso informando previamente a la representación de los trabajadores; o el artículo 27 (Cambio de puesto por disminución psicofísica) del Convenio colectivo de ABC Sevilla (BOJA de 17 de mayo de 2017) que determina que en los supuestos de disminución psicofísica para el trabajo en los que se aconseje un cambio de puesto de trabajo “el trabajador tendrá prioridad para ocupar una vacante, acorde a sus conocimientos y características”, que dicho cambio se comunicará oportunamente al Comité de Empresa, y que los trabajadores afectados por estos cambios “mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes al grupo profesional que venían desempeñando y, en su caso, los complementos que tuvieran reconocidos como condición más beneficiosa”.

Otras veces, el detalle y extensión con el que algunos convenios colectivos regulan las medidas a adoptar ante la disminución de capacidad del trabajador, también por razón de la edad, puede ser tal que dé lugar a la creación de un Reglamento específico. Por ejemplo, el Convenio colectivo de Renault España (BOE de 28 de septiembre de 2016) define en su Anexo II todo un *Reglamento sobre disminución de aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo* en el que se precisan las causas, el órgano definidor de la situación, el trámite, el régimen de aplicación, la creación de una comisión específica de disminución de aptitud, la definición de sus funciones e incluso el procedimiento de reintegro del trabajador a la situación normal de trabajo.

4.3. “Reclasificación” profesional

El contenido funcional de la prestación de servicios de todo trabajador viene determinada por su clasificación profesional. Para dicho encuadramiento profesional del trabajador se tiene en cuenta su formación y titulaciones, sus aptitudes profesionales y el tipo de tareas o funciones que realizará. El trabajador desempeñará “genéricamente” el tipo de trabajo y las funciones correspondientes al grupo o categoría en la que se encuentra clasificado profesionalmente, sin perjuicio de la especificación de la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo que se ejerce por el empresario en el marco de las facultades directivas y organizativas del trabajo, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores, cuestión especialmente relevante en el caso de trabajadores de edad avanzada.

Nos encontramos así ante el tradicional principio de correspondencia entre “categoría profesional y funciones” (que ahora sería más correcto “rebautizar” como principio de correspondencia entre “clasificación profesional y funciones”). No obstante, cuando el trabajador ve disminuida su capacidad de trabajo por el transcurso natural del tiempo y tiene dificultades para continuar desempeñando eficazmente y con el rendimiento adecuado su prestación de servicios, se produciría una ruptura de dicho principio. Como solución a ello, y también, como no, como alternativa a la extinción de la relación

laboral y como modo de continuar trabajando en la empresa, se puede plantear la asignación de un nuevo grupo profesional (o, en caso de subsistir, de una nueva categoría profesional). Se trataría así de conseguir el “reacoplamiento” del trabajador mediante una “reclasificación” profesional del trabajador para adaptar la prestación de servicios a sus actuales aptitudes psicofísicas, que eventualmente se han podido ver mermadas por el paso del tiempo. De esta manera, mediante esta reclasificación profesional derivada de un pacto o acuerdo entre trabajador y empresario (como se deduce del artículo 22.4 del ET) se recuperaría el principio de correspondencia entre “clasificación profesional y funciones” a la par que se evitaría la extinción del contrato de trabajo (previsiblemente como despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación *ex* artículo 52.1.a del ET).

Esta solución es especialmente adecuada para resolver la readaptación profesional del trabajador de edad avanzada, por cuanto la disminución de su capacidad laboral va a ser previsiblemente irreversible. En el hipotético caso de que fueran disminuciones de capacidad temporales o transitorias, salvo que constituyera una suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal que fuera médicamente certificada, sería más conveniente el recurso a la movilidad funcional (*vid. supra*, 4.2) para adaptar temporalmente la prestación de servicios mientras persista la disminución de la capacidad psicofísica del trabajador de edad avanzada, con retorno a sus funciones habituales una vez recuperada su capacidad laboral.

Así, si no es posible la adaptación del puesto de trabajo o de la prestación de servicios del trabajador de edad avanzada en el marco del contenido funcional que define el grupo profesional o la categoría profesional en la que se encuentra clasificado, se hace necesaria una nueva clasificación profesional del trabajador. Dicha reclasificación debería de realizarse preferentemente para el desempeño de otros puestos de trabajo adecuados a su capacidad y a sus aptitudes pertenecientes a grupos profesionales o categorías análogas o jerárquicamente equivalentes, o, si no fuera posible, correspondientes a grupos o categorías superiores, produciéndose en tal caso un ascenso del trabajador. De este modo se consigue al mismo tiempo solucionar la falta de capacidad del trabajador de edad avanzada para continuar con su anterior prestación de servicios y garantizar sus derechos profesionales. Para ello, eso sí, se exige que el trabajador de edad avanzada cuente con la suficiente capacidad laboral para el desempeño de los cometidos y tareas correspondientes a su nueva clasificación profesional. Precisamente por esta última exigencia es por lo que, aunque sería preferible asignárseles tales puestos de trabajo en lugar de los jerárquicamente inferiores, en la práctica empresarial lo que suele acontecer es que tiene lugar una reclasificación profesional *in peius* del trabajador de edad avanzada, pues normalmente las vacantes adecuadas a su capacidad disminuida corresponde a grupos o categorías inferiores.

Aunque la negociación colectiva suele eludir el hablar directamente de reclasificación a la baja o modificación *in peius* de la clasificación profesional, lo cierto es que a los trabajadores de mayor edad los convenios colectivos les suele reconocer un derecho de reacoplamiento voluntario a un puesto de trabajo compatible con su disminución de capacidad, normalmente correspondiente a grupos y categorías inferiores. Al menos esta reclasificación del trabajador de edad avanzada en otro grupo o categoría inferior al que se encontraba clasificado le permitiría la continuidad de la prestación de servicios. No hay que perder de vista que, como ya hemos señalado, la disminución de la capacidad

profesional del trabajador que redunde en una imposibilidad de prestar servicios o en una disminución del rendimiento por debajo de los niveles pactados o convencionalmente exigibles en su puesto de trabajo puede ser causa de despido. De este modo, la reclasificación profesional del trabajador, con la asignación de un puesto de trabajo adecuado a sus circunstancias, constituye una solución alternativa al despido. Pero también hay que tener en cuenta que, por el contrario, aquella disminución de las facultades físicas y psíquicas del trabajador que no repercutan negativamente en el trabajo no necesita la adopción de ninguna medida reclasificatoria. El trabajador puede continuar desempeñando adecuadamente la prestación laboral correspondiente a su grupo o categoría profesional.

Respecto a la naturaleza de esta reclasificación profesional *in peius* (*vid.* Almendros González, M.A., 2002, pp. 313-316), todo dependerá de cómo se configure en la negociación colectiva, (1) que sea un derecho del trabajador de edad avanzada, (2) que se trate de una simple preferencia para ocupar las vacantes adecuadas o (3) que se considere dentro de las facultades organizativas del empresario. Como derecho a la reclasificación del trabajador de edad avanzada tendrá siempre carácter voluntario y deberá contar con el consentimiento del trabajador. En cualquier caso, y aunque se configure como una facultad directiva y organizativa del empresario, el trabajador que no esté conforme con su reclasificación profesional tendrá derecho a presentar la correspondiente reclamación judicial. Así, por ejemplo, el artículo 38 del Convenio colectivo de la Industria Salinera (BOE de 16 de diciembre de 2014) o el artículo 77.3 del Convenio colectivo de la Construcción (BOE de 26 de septiembre de 2017) reconocen que “el trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente”.

En cualquier caso, y sea considerado o no como un derecho del trabajador de edad avanzada al reacoplamiento, como ocurría también con la movilidad funcional, los convenios colectivos suelen condicionar la reclasificación profesional del trabajador a la existencia de vacantes adecuadas. Por ello, en caso de concurrencia de varios trabajadores de edad avanzada con capacidad disminuida y que no haya suficientes vacantes compatibles con sus condiciones psicofísicas para todos ellos, algunos convenios colectivos establecen un orden de prioridad en atención a diversas circunstancias, como la antigüedad en la empresa, las mayores cargas familiares que tenga o la no percepción de subsidio o ayuda económica alguna. En este sentido, *vid.* el artículo 103 del Convenio colectivo de Ford España (BOE de 30 de mayo de 2014), el artículo 13 (puntos 2 y 3) del Convenio colectivo de Industrias Químicas (BOE de 19 de agosto de 2015) o el artículo 18.10 del Convenio colectivo de Industrias de Conservas de Pescado y Marisco (BOE de 25 de enero de 2017). Incluso a veces se determinan procedimientos de ascenso y de promoción interna específicos para reclasificar profesionalmente a todos los trabajadores con capacidad disminuida en determinados grupos profesionales. Por ejemplo, el artículo 6.16 (Limitaciones físicas) del Convenio colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón (BOE de 19 de mayo de 2016) establece que “el personal de los grupos 2 y 3 estará integrado preferentemente por aquellos trabajadores de la empresa que, por motivos de edad (...), tengan su capacidad física disminuida, con la única excepción de aquellos puestos de trabajo que para el desempeño de su función precisen, dentro de estos grupos, estar en posesión de alguna especialización o de las facultades físicas necesarias para cubrir el nuevo puesto de trabajo. En el supuesto anterior, la empresa, con intervención del Comité de Empresa o

delegados de personal, determinará en cada caso la procedencia de cubrir las vacantes de estos grupos con el personal adecuado. Los ascensos y provisión de vacantes en estos grupos serán por concurso-oposición entre todos los trabajadores de la Empresa con capacidad disminuida”.

En relación con la remuneración del trabajador de edad avanzada reclasificado profesionalmente, y conforme al principio de equivalencia entre clasificación profesional y salario, la regla general es que la retribución a percibir será la correspondiente a su nueva clasificación profesional, y por tanto, a sus nuevas funciones y a su nuevo puesto de trabajo (como ejemplos ilustrativos: el artículo 68 del Convenio colectivo de la Industria de Conservas Vegetales, BOE de 30 de marzo de 2017; el artículo 33 del Convenio colectivo para la Acuicultura Marina, BOE de 19 de agosto de 2015; el varias veces citado artículo 77.1 del Convenio colectivo de la Construcción, BOE de 26 de septiembre de 2017; o el artículo 37 del Convenio colectivo de Industrias de Alimentos Compuestos para Animales, BOE de 7 de octubre de 2016, cuando dispone que “el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el correspondiente a la categoría profesional asignada”). A veces se presenta distinta solución según la causa que provoca la disminución de la capacidad sea la edad u otra distintas, correspondiendo la retribución del nuevo grupo o categoría profesional en los casos de reclasificación del trabajador de edad avanzada, pero no si es por otro motivo. De este modo, por ejemplo, el artículo 38 del Convenio colectivo de la Industria Salinera (BOE de 16 de diciembre de 2014), tras reconocer que “el personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello”, precisa que se le asignará “la clasificación que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional, salvo que la disminución de la capacidad sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso se le garantizará la retribución anterior, si no recibe alguna prestación económica de la Seguridad Social”. Pero, con independencia de lo anterior, excepcionalmente también hay convenios colectivos que en beneficio del trabajador de edad avanzada que ha sido reclasificado *in peius* rompen dicha correspondencia entre salario y clasificación profesional, manteniendo la retribución correspondiente a su anterior encuadramiento profesional, lo que como veremos a continuación es frecuentemente reconocido por los convenios colectivos, como por ejemplo sucede con el artículo 12 (Personal con capacidad disminuida) del Convenio colectivo de Cableven (BOJA de 10 de mayo de 2016), cuando para el personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad dispone que “la empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la representación sindical, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo, siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación necesaria para desempeñarlo”.

El análisis de la negociación colectiva nos pone de manifiesto que suele ser relativamente frecuente recurrir a este reacomplamiento o recolocación de los trabajadores de edad avanzada en puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes psicofísicas y a su capacidad profesional mediante su reclasificación profesional. Sirvan como ejemplo el artículo 34.2 del Convenio Colectivo de Imtech Spain SLU Campo de Gibraltar (BOP de Cádiz de 14 de mayo de 2013), según el cual, al personal cuya capacidad de trabajo

haya disminuido por la edad, la empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo; el artículo 119.2 del Convenio colectivo de Finanzauto S.A. (BOE de 1 de septiembre de 2009), por el que la empresa acoplará a puestos vacantes existentes y en los que puedan desarrollar sus conocimientos, experiencia y que sean más adecuados a sus condiciones físicas, intelectuales y profesionales, al personal que se vea afectado por una disminución física e imposibilitado para desarrollar el trabajo que habitualmente ejerce en la empresa, ya sea por accidente, edad o estado de salud, teniendo preferencia absoluta para la ocupación de otro puesto de trabajo, siempre que tenga aptitud para el mismo; el artículo 19 (Capacidad disminuida) del Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 9 de agosto de 2017), que establece que cuando un trabajador, como consecuencia de informe médico-profesional elaborado por los Servicios Médicos de empresa, fuera considerado con capacidad disminuida para el desempeño de las funciones de su ocupación/puesto de trabajo “será destinado a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales, a poder ser dentro de su entorno social”, teniendo en cuenta que “si un trabajador fuera recolocado por estos motivos en una ocupación encuadrada en escalón inferior, conservará su escalón de procedencia a título personal”; o el artículo 62 (Personal con capacidad disminuida) del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Almería (BOP de Almería de 2 de marzo de 2017), que tras reconocer que en los casos de disminución de facultades de un trabajador las empresas “por iniciativa propia o a petición del trabajador, podrán disponer el pase de éste a una categoría inferior o superior o a otro grupo profesional, destinándolo a un quehacer compatible con sus aptitudes”, curiosamente precisa que “para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, instruir el oportuno expediente ante la Autoridad Laboral, acompañado del reconocimiento facultativo del interesado, el cual será oído inexcusablemente”.

Excepcionalmente, hay ocasiones en los que la negociación colectiva prevé trámites y procedimientos específicos para la reclasificación profesional del trabajador de edad avanzada. Por ejemplo, el artículo 102 (*Tramitación de las reclasificaciones por disminución de capacidad*) del Convenio colectivo de Ford España (BOE de 30 de mayo de 2014) establece un detallado procedimiento para dicha reclasificación, en el que entre otras cosas dispone que solo serán tramitadas las peticiones de reclasificación profesional realizadas: a) a instancias de los jefes de la línea jerárquica del departamento a que pertenezca el trabajador, cuando debidamente se justifique la petición; b) a instancia del propio Servicio Médico, bien de oficio, bien a instancia de los servicios médicos de la Seguridad Social; o c) a instancia del interesado, previa justificación médica.

En cualquier caso, y conforme a todo lo dicho, los puestos de trabajo donde habitualmente se “reacoplan” los trabajadores con capacidad disminuida por razón de la edad suelen ser aquellos de menor complejidad de tareas y menores exigencias físicas, correspondientes a los grupos o categorías profesionales jerárquicamente inferiores. Con bastante frecuencia los trabajadores de edad avanzada se reclasifican profesionalmente en el grupo de Oficios Varios o en el grupo de Subalternos, en categorías profesionales tales como Portero, Ordenanza, Conserje o Vigilante. A título meramente ilustrativo, podemos citar algunas cláusulas convencionales, como por ejemplo el artículo 21 (Capacidad disminuida) del Convenio colectivo del Sector de Curtición de Pielas (BOE

de 27 de mayo de 2014) que determina que “las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad” y “proveerán las plazas de portería, conserjería, vigilancia, etc., con personas que por (...) edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su subsistencia. El personal acoplado percibirá el salario de acuerdo con la categoría que desempeñe”. En idénticos términos se pronuncian otros convenios colectivos: el artículo 16.5 del Convenio colectivo de Perfumería y Afines (BOE de 19 de enero de 2016) que también establece que las empresas “vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos, con aquellos de sus trabajadores que por (...) edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento”; el artículo 53 (Capacidades diferentes) del CC de la Industria del Calzado (BOE de 19 de julio de 2016), que dispone que las empresas “acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones” y “proveerán las plazas del Grupo IV (Oficios varios) a las personas que por (...) edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento”, teniendo en cuenta que “el personal acoplado percibirá el salario de acuerdo con la categoría que desempeñe”; el artículo 35 (Ascensos) del Convenio colectivo de Industrias Cárnicas (BOE de 11 de febrero de 2016); o el artículo 23.2 del Convenio colectivo de la Industria de Conservas Vegetales (BOE de 30 de marzo de 2017), que establece respecto del Personal Subalterno que “las plazas de Porteros y Ordenanzas se proveerán preferentemente dentro de las empresas entre los trabajadores que tengan disminuida su capacidad”.

4.4. La situación administrativa de “segunda actividad” para determinados empleados públicos

En el ámbito de las Administraciones Públicas encontramos una situación administrativa especial en la que se pueden encontrar determinados funcionarios públicos cuya actividad requiere unas condiciones psicofísicas más exigentes y que se pueden ver disminuidas por la edad. En particular, son de destacar el personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el personal de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento (Bomberos). Se trata de la situación administrativa de *segunda actividad*, por la que se adaptarán las funciones a desempeñar a las aptitudes psicofísicas y a la capacidad previsiblemente disminuida del funcionario de edad avanzada. Dicha situación administrativa no aparece expresamente prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público, que únicamente se limita a mencionar como personal con legislación específica propia al Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (artículo 4 del EBEP). De este modo, la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en su Preámbulo, tras fijar la edad de jubilación forzosa en 65 años, unificando así la edad de jubilación de la Policía con el resto de los funcionarios públicos, adopta complementariamente “la previsión de desarrollar por Ley el pase a la segunda actividad, a las edades que exijan las funciones a desarrollar, teniendo en cuenta que las condiciones físicas son especialmente determinantes de la eficacia en el ejercicio de la profesión policial”. A nivel nacional, nos encontramos con previsiones específicas sobre la segunda actividad en la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional (LORPPN), mientras que respecto de las policías locales (y en su caso policías

autonómicas) su regulación tiene lugar mediante legislación autonómica, como por ejemplo, la Ley andaluza 31/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales. Lo mismo sucede con el personal de los Servicios de Prevención y Extinción de Incendios y Salvamento, regulado, por ejemplo, por la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias de Andalucía.

La *segunda actividad* tiene por objeto garantizar una adecuada aptitud psicofísica de los mencionados funcionarios para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo que garantice su eficacia en el servicio, manteniendo la categoría que se poseía en el momento de producirse el pase a la misma y no conllevando en ningún caso la ocupación de destino. Las causas por las que se pasa a segunda actividad siempre están relacionadas con la disminución de capacidad para desempeñar adecuadamente sus funciones, y en particular por razón de edad avanzada. Así, respecto de la policía Nacional (artículo 67 de la LORPPN) se establecen tres causas: 1) por insuficiencia de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de la función policial; 2) por petición propia, una vez cumplidas las edades de 64 años (Escala Superior), de 62 años (Escala Ejecutiva), de 60 años (Escala de Subinspección) o de 58 (Escala Básica); y 3) por petición propia, tras haber cumplido 25 años efectivos en las situaciones de servicio activo, servicios especiales o excedencia forzosa en la Policía Nacional, o cuerpos asimilados o integrados. Por su parte, respecto de la Policías Locales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se podrá pasar a la situación de segunda actividad (en la que permanecerá el funcionario hasta su pase a la jubilación u otra situación) por: 1) cumplimiento de 60 años (Escala Técnica), de 57 años (Escala Ejecutiva) o de 55 años (Escala Básica); 2) disminución de las aptitudes psicofísicas para el desempeño de la función policial; y 3) embarazo (artículo 29 de la Ley andaluza 31/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales). No obstante, el municipio, motivadamente, podrá limitar por cada año natural y categoría el número de funcionarios que puedan acceder a la situación de segunda actividad por razón de edad, prorrogando la permanencia en el servicio activo de quienes, en orden inverso al de la fecha en que cumplan la edad, excedan del cupo así fijado (artículo 31.2).

De esta manera, los funcionarios que pasen a la situación de segunda actividad podrán ocupar hasta alcanzar la jubilación aquellos *puestos de trabajo no operativos* que se señalen en el correspondiente Catálogo de Puestos de Trabajo, que serán adecuados a la edad y previsible disminución de capacidad del funcionario. No obstante, como decíamos, se ostentará la categoría que se poseía en el momento de producirse el pase a dicha situación y no supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, conservando todas las retribuciones que el funcionario tuviere en su puesto de origen. El tiempo transcurrido en la situación de Segunda Actividad será computable a efectos de perfeccionamiento de trienios y otros derechos. Para facilitar la integración en los puestos de trabajo de segunda actividad se ofrecerá la realización de cursos de formación administrativa y cuantos otros fueren necesarios, para que estos funcionarios puedan desarrollar su nueva actividad. Respecto a cuáles sean esos puestos de trabajo de segunda actividad, por citar un ejemplo concreto, los artículos 111 y 113 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Interno de la Policía Local del Ayuntamiento de Granada prevén, por un lado que los puestos de segunda actividad por razones de edad, dispondrán de una jornada laboral exenta de realizar noches, salvo voluntariedad del interesado, siendo, preferentemente, en jornadas de lunes a viernes, en horarios de oficinas, y por su carácter no operativo se desempeñaran sin uniformidad y ni armamento; y por otro lado, exige que tales puestos sean

funcionalmente adecuados a su edad y condiciones psicofísicas, para lo cual se reservarán en el Catálogo de Puestos de Trabajo aquellos que sean susceptibles de ser ocupados por los funcionarios que, previsiblemente, vayan a pasar a esta situación de segunda actividad, comportando entre otras las siguientes funciones: a) control de entrada en el interior de las dependencias policiales; b) actividades relativas a educación vial; c) control del mantenimiento de los vehículos y material; d) administrativas; e) de intendencia (vestuario, material, etc.); f) de gestión de recursos humanos; g) en tráfico, transportes y protección Civil; h) funciones en los centros de emergencias; y i) en general, todas aquellas actividades técnicas de asesoramiento, gestión y apoyo de la actividad policial o relacionadas con la misma, siempre que éstas no impliquen actuaciones policiales operativas.

5. EPÍLOGO

Nos situamos en un contexto de cambio de tendencia frente al envejecimiento de la población activa. En lugar de ser expulsados del mercado de trabajo se trata de facilitar el mantenimiento en activo también de los trabajadores de mayor edad. No obstante, ante la ausencia de regulación legal específica de la situación jurídico-laboral en la que se encuentra el trabajador de edad avanzada, y en particular respecto a la posible disminución de sus aptitudes psicofísicas y de su capacidad de trabajo, es la negociación colectiva la que busca alternativas a la extinción de la relación laboral del trabajador maduro que no alcanza en su prestación de servicios el rendimiento adecuado por razón de la edad. Tres son las soluciones utilizadas por los convenios colectivos: 1) la adaptación del puesto de trabajo, de sus condiciones de trabajo y de la prestación de servicios; 2) la movilidad funcional a un puesto de trabajo adecuado a la capacidad disminuida que pueda tener el trabajador de edad avanzada; y 3) la reclasificación profesional, esto es, la clasificación formal en un nuevo grupo profesional (o categoría profesional) adecuado a sus aptitudes psicofísicas y profesionales. Aunque todas estas medidas facilitarían la continuidad en la prestación de servicios del trabajador de edad avanzada, por las características que presenta la disminución de capacidad por razón de la edad, del paso del tiempo y del desgaste físico y psíquico que conlleva, las que más se adecuan al carácter irreversible de esta situación son aquellas que no tienen carácter temporal, sino indefinido, previsiblemente hasta que el trabajador se jubile definitivamente. En cualquier caso, es importante señalar que todas estas alternativas tienen carácter voluntario para el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: *La clasificación profesional del trabajador: Tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Mergablum/CARL, Sevilla, 2002

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “La movilidad funcional por razones preventivas. Aspectos jurídicos”, en VV.AA. (dirs. J.L. Monereo Pérez y M.P. Rivas Vallejo): *Tratado de salud laboral (Tomo I): Aspectos jurídicos de la prevención de riesgos laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2012

ELORZA GUERRERO, F.: “El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada: ley y negociación colectiva en Andalucía”, *Temas Laborales*, Vol. III, núm. 100, 2009

Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (*Estrategia 55 y más*), Resolución de 14 de noviembre de 2011 de la Secretaría de Estado de Empleo (BOE de 24 de noviembre de 2011)

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población” (2007/C161/01), de 14 de marzo de 2007 (DOCE de 13 de julio de 2007)

GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Trabajadores de edad avanzada, envejecimiento activo y mercado de trabajo: retos y realidades”, en VV.AA. (dirs. C. Molina Navarrete; M. García Jiménez; y M. Soriano Serrano): *El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición e innovación*, Fraternidad Muprespa - Blanca Impresiones, Jaén, 2017

GOÑI SEIN, J.L. y RODRÍGUEZ SAN DE GALDEANO, B: *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2015

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *NTP 416: Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada*

MONEREO PÉREZ, J.L.: “La tutela de las incapacidades laborales frente al despido objetivo por ineptitud: un enfoque desde los derechos de las personas”, en AESSS: *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Laborum, Murcia, 2017

MOLINA NAVARRETE, C.: “¿El envejecimiento de la población laboral como oportunidad o como riesgo?: la convivencia de modelos de prácticas de gestión jurídico laboral opuestos”, en VV.AA. (dirs. C. Molina Navarrete; M. García Jiménez; y M. Soriano Serrano): *El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición e innovación*, Fraternidad Muprespa - Blanca Impresiones, Jaén, 2017

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Trabajadores de edad avanzada: empleo y protección social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho del Trabajo*, núm. 33, 1998

VV. AA. (dirs. A.V. Sempere Navarro y Quintanilla Navarro, R.Y.): *Empleo y protección de los trabajadores de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro*, CES (Consejo Económico y Social de España), Colección Estudios, núm. 223, Madrid, 2009

VV.AA. (dirs. C. Molina Navarrete; M. García Jiménez; y M. Soriano Serrano): *El envejecimiento activo. Nuevo reto de salud laboral: entre tradición e innovación*, Fraternidad Muprespa - Blanca Impresiones, Jaén, 2017