

LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS DE EDAD MADURA EN LA INDUSTRIA 4.0

CAROLINA SERRANO FALCÓN

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Granada

(en VV.AA. (Monereo Pérez, J.L.; Maldonado Molina, J.A. Directores): *Envejecimiento activo y vida laboral*, Editorial Comares, 2019, págs. 457-472).

1. INTRODUCCIÓN. LA NECESIDAD DE UN REPLANTEAMIENTO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA LOS TRABAJADORES DE EDAD MADURA.

El presente trabajo tiene por finalidad el análisis de las políticas de empleo de aquellas personas mayores de 45 años de edad –que están en su plenitud vital, pero que no han llegado aún a la vejez- hasta la llegada de la edad de jubilación. A este colectivo le vamos a denominar “trabajadores de edad madura”, término que nos parece el más adecuado y además ha sido también utilizado por otros investigadores en la materia (VV.AA. Morales Ortega, J.M^a. Director, 2016).

Las políticas públicas de empleo se han centrado sobre todo en los jóvenes, por razones lógicas e incuestionables. Y en cuanto a las personas de más edad, la atención se ha fijado en las personas en edad de jubilación con la idea de fomentar el envejecimiento activo. Por tanto, han quedado en un segundo plano, o se les ha concedido menos importancia a las políticas de empleo para trabajadores de edad madura, que estarían a mitad de camino entre los jóvenes y los mayores.

Sin embargo, ya empieza a haber voces que desde el ámbito institucional (Informe CES 2/2014 sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad), y desde el ámbito académico (además del Proyecto en el que se inserta esta obra colectiva, destacamos otros Proyectos de Investigación: “El impacto de la normativa en el empleo de los trabajadores de edad: evaluación y propuestas de mejora, DER 2013-41638-R) y “Marco jurídico de los trabajadores de edad avanzada” DER 2013-48120-C3-2P), que solicitan una intervención inmediata y urgente en las políticas de empleo de los trabajadores de edad madura.

Las razones que llevan a una necesaria y urgente intervención en políticas de empleo para trabajadores de edad madura son las siguientes:

a) Razones demográficas. Debido al envejecimiento de la población, cada vez más hay un mayor incremento de los mayores de 45 años, sobre todo mayores de 59 años. La población de 45 a 64 años continuará creciendo hasta 2030 y la mayor de 65 años hasta 2050 (Arévalo Quijada M^a.T., Gómez Domínguez, D. 2016, 77)

b) Hay otra razón de importancia trascendental, dada su repercusión económica: la financiación del Sistema de Seguridad Social. Se ha convertido en una necesidad que los trabajadores mayores sigan trabajando para que con sus cotizaciones se contribuya a financiar el Sistema de Seguridad Social. Pero no podemos olvidar, que si lo que se pretende es mantener activos y trabajando a las personas en edad de jubilación, se necesita empezar antes, es decir, estableciendo una coordinada política activa de empleo para los trabajadores maduros. Si no hay una verdadera política de empleo coordinada sobre el colectivo de edad madura, el número de personas que lleguen activas a la edad de jubilación será mucho menor, y será muy difícil aplicar las medidas de envejecimiento activo que se están diseñando.

c) Y por razones de cambio tecnológico. Se está produciendo una importante transformación industrial conocida como Cuarta Revolución Industrial o Industria 4.0, que va a marcar sin duda importantes cambios sociales en los próximos años. El uso intensivo de Internet, y de las tecnologías punta va a cambiar la forma de trabajar en las empresas. La producción estará controlada por máquinas inteligentes, será individual y en tiempo real, es decir, se producirá según los pedidos recibidos, y la descentralización de la producción irá en aumento (Global Employment Institute).

La digitalización de la economía se extiende de manera universal y afecta a todo tipo de trabajadores (Cruz Villalón, J., 2017, 16). Pero cuanto mayor sea el trabajador, mayores problemas de adaptación tendrá a los nuevos procesos de producción. Y es una realidad actual la mayor dificultad de inserción laboral que tiene este colectivo (Observatorio de las Ocupaciones en el año 2017 sobre el mercado de trabajo de los mayores de 45 años correspondiente al año 2016). Aunque es difícil predecir todo lo que puede acaecer, según estudios muy avanzados en este campo, “los cambios no se van a producir dentro de cincuenta años, sino en los próximos diez o veinte” (Ortega, A. 2016, 240).

Para poder hacer propuestas de cambio en las políticas activas de empleo para este colectivo, es necesario en primer lugar conocer cuáles son las medidas que se han planteado y se están llevando en la actualidad.

2. UN GRAN SALTO, PERO DESPROPORCIONADO: DEL FOMENTO DE LA SALIDA DE LOS TRABAJADORES DE EDAD MADURA AL FOMENTO DEL EMPLEO ACTIVO DE LOS TRABAJADORES MAYORES DE 65 AÑOS.

La intervención habitual que se ha llevado a cabo en relación a los trabajadores de edad madura, ha sido la de fomentar su salida del mercado de trabajo, sobre todo cuando éstos se acercaban cada vez más a su edad de jubilación. Se ha entendido que, debido a su edad, tenían una serie de limitaciones, como la menor adaptación a los cambios tecnológicos, un deterioro de la productividad con el paso del tiempo, la mala imagen a los clientes por una mano de obra envejecida, falta de reciclaje en la empresa, deterioro de la salud física, mayor riesgo de accidentes laborales, y sobre todo los mayores costes salariales en relación a los más jóvenes. Las empresas tenían en cuenta estos criterios para “deshacerse” de este colectivo, y ello porque el sistema se lo permitía, pues no había problemas de financiación de la Seguridad Social, había solvencia económica ya que el número de cotizantes era mayor que el número de pasivos o beneficiarios del sistema, y porque las condiciones demográficas eran buenas (Álvarez Cortés, J.C., 2016, 89).

A esta falta de problemas económicos, que propiciaba y fomentaba la salida del mercado de trabajo de este colectivo, se le ha unido una tendencia en nuestra sociedad de no valorar el trabajo de las personas de edad madura. No se les reconocía su experiencia, memoria de empresa, lealtad, o la transmisión de conocimientos, entre otros (Araico, A., 1977, 237).

Tan sólo encontramos en un pasado reciente (desde los años setenta) alguna normativa dispersa que pretendía fomentar el empleo para trabajadores mayores de 45 años, concretamente estableciendo preferencias en la contratación y medidas para la permanencia en el empleo (Álvarez Cortés, J.C. 2016, 98). Pero, principalmente, las medidas de política de empleo que se tomaban para este colectivo eran de protección social, incidiendo en prestaciones y subsidios por desempleo o en prestaciones de invalidez, con la clara intención de prolongarse hasta poder recibir la pensión de jubilación.

En los años noventa se empieza a detectar como problema estructural y con consecuencias importantes para el presupuesto público, el desempleo de este colectivo. Y por este motivo comienzan a aplicarse políticas de formación profesional -aunque primaban las políticas de formación profesional para jóvenes- y otras medidas como abonar en un solo pago el importe de la prestación por desempleo a las personas beneficiarias (es decir, la llamada capitalización de las prestaciones por desempleo) con la idea de fomentar el trabajo por cuenta propia de aquellos que quedan en situación de desempleo.

En definitiva, había muy pocas o inexistentes políticas activas de empleo para este colectivo. Y, además, es curioso que se haya pasado de un extremo a otro en pocos años: de mantener una política favorable a la expulsión del mercado de trabajo de trabajadores de edad madura, a establecer medidas de políticas activas de empleo para los trabajadores mayores en edad de jubilación. Concretamente, en la Unión Europea, en el año 1993, declarado año europeo de las personas de edad avanzada y de la solidaridad entre generaciones, se comienza a reflexionar en torno a las medidas que deben adoptarse en relación con el envejecimiento de la población. La Unión Europea se centra sobre todo en la prolongación de la vida activa llegada la edad de jubilación. Este objetivo de la UE se puede comprobar en numerosas directrices, decisiones, recomendaciones, e informes. Además, desde el año 2004, la Comisión Europea tiene la intención de aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo (COM (2004) 146 final, de 3 de marzo de 2004), apoyando un envejecimiento activo mediante una serie de medidas para desincentivar la jubilación anticipada y el acceso a estrategias de formación y aprendizaje permanente, medidas para la conservación del empleo y condiciones de trabajo flexibles.

Concretamente, en el año 2012, año europeo del envejecimiento activo, la Declaración del Consejo de 7 de diciembre de 2012, adoptó las orientaciones que han de guiar el envejecimiento activo y la solidaridad entre generaciones. Se referían sobre todo a la educación y a la formación permanente, a condiciones y entornos laborales saludables, a la gestión estratégica de la edad para la adaptación de las carreras profesionales y evitar con ello la jubilación anticipada, atención especializada en los servicios de empleo, evitar la discriminación por razón de edad, rentabilizar el conocimiento y la experiencia de estos trabajadores y una fiscalidad favorable al empleo para que estos trabajadores les compense más trabajar que jubilarse.

Como se ha podido comprobar, todo se ha enfocado a fomentar el empleo de trabajadores en edad de jubilación. Empieza a haber en la Unión Europea alguna referencia a los trabajadores de edad madura. Concretamente en las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros para el año 2016 (COM/2016/071 final) en su orientación 8 se refiere a este colectivo, pero de forma muy general y además en la línea de mantener su empleo por la necesidad de que las pensiones sean sostenibles en un contexto de creciente longevidad y de cambio demográfico (Álvarez Cortés, J, 2016, 94-95). En la Resolución del Parlamento Europeo de 15 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se pone de manifiesto que los trabajadores de más edad siguen estando expuestos a menudo a discriminaciones, estereotipos y barreras por motivos de edad, y señala literalmente que “espera que todos los Estados Miembros eliminen los obstáculos de carácter natural, social y económico que impiden la aplicación sustancial del principio de igualdad...”. En definitiva, ya empiezan a aparecer referencias específicas a este colectivo en la Unión Europea. Pero no olvidemos que sólo constituyen recomendaciones a los Estados Miembros, sin establecer acciones y programas claros para fomentar el empleo de trabajadores de edad avanzada.

Igualmente, poco podemos decir en relación a la legislación y actuación existente en España de una política coordinada para este colectivo. A nivel legislativo, nos encontramos con algunas referencias a los trabajadores de edad madura. Concretamente la Ley de Empleo sí incluye a los trabajadores mayores de 45 años entre los colectivos prioritarios de la política de empleo (artículo 28) pero no queda establecido tampoco un programa específico para ellos, a pesar de que la propia Ley de Empleo (artículo 30) así lo exige. Para este colectivo, hubo concretamente una Estrategia global para el empleo de las personas de más edad (2012-2014), llamada Estrategia 55 y más, pero no ha llegado a tener una continuidad en el tiempo para que se puedan analizar regularmente sus problemas en el empleo y se marquen líneas de actuación para este colectivo.

3. MEDIDAS ACTUALES DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA TRABAJADORES DE EDAD MADURA.

Ante esta situación, el propósito en estas líneas es hacer una recapitulación de las medidas dispersas de políticas activas existentes en la actualidad para este colectivo. Para facilitar su comprensión, tales medidas se pueden agrupar en tres apartados, en función del momento en el que se aplican; esto es, medidas para frenar la salida de aquellos que aún continúan trabajando; medidas para mantener el empleo; y medidas para aquellos que no están en el mercado de trabajo, bien porque han sido expulsados de él y se quieren reincorporar, o nunca han trabajado.

1. Medidas para frenar la salida de los trabajadores en edad madura.

Las medidas existentes en la actualidad se centran sobre todo en frenar la salida de los trabajadores que están llegando o han llegado a la edad de jubilación, y son pocas las medidas reguladas para favorecer el empleo de personas de edad madura. Encontramos una medida regulada recientemente, y es una obligación destinada a los empresarios a realizar aportaciones al Tesoro Público en caso de presencia desproporcionada de

trabajadores de 50 o más años en despidos colectivos de empresas. Esta medida fue introducida inicialmente en la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización y modernización del Sistema de Seguridad Social y modificada posteriormente por la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. Se puede comprobar de la lectura de los textos legislativos citados, que esta medida evita un uso abusivo de la Seguridad Social, es decir, realmente se va a pagar para compensar al Tesoro Público cuando la empresa tome la decisión de “deshacerse” de trabajadores mayores de 50 años. Como medida para paliar los problemas de financiación a la Seguridad Social está muy bien, pero habrá que probar si se logrará proteger efectivamente el empleo de estos trabajadores (Esteban Legarreta, R., 2015).

Incluso se puede dar un dato más para afirmar que la salida de los trabajadores de edad madura no se está frenando, ni poniendo trabas a la misma:

Hoy en día, en una compleja revolución tecnológica, son los trabajadores de más edad los que les va a costar más trabajo la adaptación a la nueva digitalización del empleo, pues no son nativos digitales y algunos de ellos nunca han estado familiarizados con las TIC. O en casos en los que sí haya una alfabetización tecnológica, puede que no exista una alfabetización en nuevas tecnologías propias de la Industria 4.0”, que en muchos empleos se convertirá esencial. Pues bien, en estos casos, las empresas tienen facilidad de proceder al despido de trabajadores de edad avanzada. Basta con demostrar que la introducción del cambio tecnológico causa la destrucción de empleo en la empresa. La regulación actual, en cuanto a despidos objetivos y colectivos se refiere “no frena, sino todo lo contrario, los procesos de extensión inmediata de la digitalización y de sus consecuencias sobre la destrucción de empleo” (Cruz Villalón, J., 2017, 36).

Tampoco se está poniendo freno a la salida para aquellos que estén trabajando y se acerquen a la edad de jubilación. Recientemente, y concretamente, a partir del 1 de enero de 2019 según los cambios normativos introducidos por el Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre, “los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato por jubilación forzosa siempre que el trabajador cumpla los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y la medida esté vinculada a objetivos coherentes de política de empleo expresadas en el convenio colectivo”. Es decir, tras una prohibición expresa de la jubilación forzosa se vuelve a permitir, siempre y cuando haya unos objetivos en la negociación colectiva que sean coherentes de política de empleo. Lo más seguro es que estos objetivos se basen principalmente en transformar contratos temporales en indefinidos y en realizar nuevas contrataciones con la idea de rejuvenecer plantillas. Este cambio normativo no está en la línea del discurso del envejecimiento activo y de los trabajadores mayores de 65 años.

2. Medidas para mantener el empleo de los trabajadores de edad madura. La formación profesional como medida esencial.

La medida esencial para mantener el empleo de los trabajadores de edad madura es la formación profesional, y además la que más reformas necesita. En esta nueva revolución tecnológica, que tiene mayor alcance y complejidad que las anteriores, se necesita examinar bien las políticas públicas de formación profesional (Cruz Villalón, 34, 2017), para poder hacer propuestas de cambio tan necesarios en este momento. Para ello, vamos a recordar cuáles son las medidas actuales existentes de formación profesional para el mantenimiento del empleo.

La formación profesional para el mantenimiento del empleo está reconocida con carácter general en el artículo 4.2 b ET, así como en el artículo 23 del ET, y regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y su desarrollo por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio. En los fines de la formación profesional para el ámbito laboral, se encuentran, entre otros, favorecer la formación a lo largo e la vida de los trabajadores ocupados, y además, se menciona la mejora de la empleabilidad de los trabajadores especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo (art. 2 Ley 30/2015). Sin embargo, no hay ningún programa específico para mantener el empleo de los trabajadores de edad. A continuación se muestran los programas en los que podrían estar incluidos estos trabajadores, como cualquier otro trabajador de la empresa.

-En primer lugar, está la formación programada por las empresas para sus trabajadores, que deberán guardar relación con la actividad empresarial, y que se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para tender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes. Pueden estar relacionadas con la actividad de la empresa o referirse a conocimientos no estrictamente vinculados con el puesto de trabajo, o puede tratarse de un perfeccionamiento profesional ligado a un concreto puesto de trabajo. En este caso, para hacer frente a los gastos de formación, se ha previsto un sistema de cofinanciación, pues las empresas deben aportar una determinada cantidad en función de su tamaño, y por otro, se benefician de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social mediante el que se hace efectivo un “crédito para la formación” que se obtiene aplicando a la cuantía profesional el porcentaje de bonificación establecido en la LPGE en función del tamaño de la empresa.

-En segundo lugar, están los planes de formación para trabajadores ocupados, complementaria a la organizada por las empresas, y podrán ser sectoriales para formar a trabajadores para un sector productivo concreto o para desarrollar acciones de reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis, o intersectoriales, y son planes que se ejecutan entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los agentes sociales con representatividad suficiente en e concreto ámbito.

-En tercer lugar, están también los permisos individuales de formación. Pero en estos casos, lo que se le está dando al trabajador es la posibilidad de realizar fuera de la empresa

la formación, que tenga un permiso, es decir ausentarse de la empresa de forma justificada y además remunerada, pero tanto la formación como su coste corre a cargo del trabajador.

A pesar de que la regulación sobre formación profesional es reciente, las medidas de formación profesional para el mantenimiento del empleo son valoradas como insuficientes para España por el Foro Económico Mundial en el Informe sobre riesgos globales de 2017. Teniendo en cuenta la normativa vigente, se podrían hacer algunos cambios que fomentaran la participación en la formación profesional de los trabajadores de edad madura. Sólo aplicando una adecuada formación profesional se podrá mantener el empleo de este colectivo y adaptarse a los cambios tan importantes que se están produciendo -cada vez más- en el mercado de trabajo fruto de la revolución tecnológica.

Se podría partir del modelo existente, dándole un mayor protagonismo a los planes formativos de las empresas, pues es la propia empresa quien conoce las necesidades de formación de sus trabajadores. Uno de los problemas que se plantean es que tales programas están sólo cofinanciados, y por tanto tienen un coste para las empresas. Y es más fácil contratar trabajadores jóvenes con mayores competencias digitales que mantener el empleo de trabajadores de edad madura. Para ello se propone, que dentro del programa de formación de cada empresa, haya uno específico para los trabajadores de edad madura, y éste si cumple determinados requisitos, pueda llegar a su completa financiación (una propuesta parecida, véase la Estrategia 55 +).

Los requisitos a tener en cuenta, para llegar a una completa financiación de la formación en la empresa podrían ser los siguientes:

-Crear en la empresa grupos intergeneracionales. De este modo, se aprovecharía el talento de los jóvenes y de los trabajadores de edad madura. Unos tienen que aportar sobre todo los nuevos conocimientos y capacidad en nuevas tecnologías, otros su experiencia laboral de muchos años de vida profesional (Estrategia 55 +). La Organización Internacional del Trabajo ya ha planteado la necesidad de establecer buenas prácticas en las empresas para promover el aprendizaje permanente, y propone establecer equipos y grupos de diversas edades, utilizando a los trabajadores de edad avanzada y sus competencias específicas para facilitar la educación continua tanto de las personas de edad como de los jóvenes.

-Que exista en la empresa la figura del “tutor” dedicado a detectar las necesidades de formación de este colectivo (Estrategia 55 +).

-Que no sólo haya formación específica según el sector de las empresas, sino también formación para lograr una completa alfabetización digital de los trabajadores de edad madura.

-Implicación del trabajador de edad madura en la formación de los trabajadores jóvenes. Podrían liderar programas de tutorización por parte de los trabajadores maduros para la formación de jóvenes de nuevo ingreso en la empresa. Sobre todo, en un momento en el que es muy necesario “ayudar a las jóvenes generaciones a una incorporación ordenada y tutelada del mercado laboral” (Rojo Torrecilla, E. 2016). Esta figura podría ser muy positiva para favorecer la prolongación de la vida laboral de los trabajadores maduros, redanda además en la autoestima del trabajador y se fomenta la solidaridad intergeneracional (Lozano Antón, R.A. 315, 2016).

Por tanto, consideramos que la formación programada por las empresas es la vía para adquirir formación los trabajadores ya contratados, como vía de mantenimiento del empleo. Esto no significa que no se mantengan los cursos para formar trabajadores para un sector productivo concreto, pero siempre dando prioridad en la financiación de los programas de formación para empresas. Para formación en determinados sectores, se podría hacer uso de las nuevas tecnologías, utilizando la vía de los cursos masivos abiertos en red (Mooc), entre otros. Por otra parte, no creemos que “sobren” de la regulación actual los permisos individuales de formación, sobre todo porque la formación (incluidas competencias transversales) de un trabajador siempre es positiva para la empresa, y además porque el coste de la formación corre a cargo del trabajador.

Por último, es necesario tener constancia de la importante inversión que hacen muchas empresas en formación profesional (sobre todo grandes empresas con capacidad económica). Esto no formaría parte de las políticas públicas de formación profesional, sino de la propia política de empresa en formación profesional. En estos casos, decir, que sería perfectamente posible que si la empresa paga a un trabajador de edad madura una determinada formación (sobre todo va enfocada a formación tecnológica para trabajadores cualificados) puede establecer en sus contratos “cláusulas de no competencia” y “pactos de permanencia en la empresa”, regulados en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores como herramienta de protección de intereses empresariales (Rodríguez, M^a:L.; Pérez del Prado, D. 2017).

3. Medidas para la reincorporación al trabajo de las personas de edad madura

Es una realidad que las empresas prefieren a un colectivo más joven que los trabajadores de edad madura. El 49.4% de los desempleados registrados son mayores de 45 años, y va aumentando el porcentaje con respecto a años anteriores, y además, cerca del 60% son parados de larga duración (el 58.6%) y cerca del 25% de baja cualificación (Estrategia Española de Activación para el empleo aprobada por el Real Decreto 1032/2017). Otro dato que también interesa destacar es que de un estudio realizado recientemente, se comprueba que hay una apuesta mayoritaria de las empresas del Ibx 35 por plantillas de trabajadores por debajo de los 45 años de edad (Lozano Antón R.A. 306, 2016). Y en la cultura empresarial, por regla general, se les considera una carga o un problema para la empresa (Gala Durán, C., 2015).

Estos datos nos muestran las dificultades de reincorporación al empleo de este colectivo, en el caso de que por algún motivo (bien por motivos familiares, o por la situación de crisis económica, o por haber padecido alguna enfermedad ya curada) hayan salido del mercado de trabajo. Incluso llegan a convertirse en desempleados de larga duración.

Siempre han estado presentes, a lo largo del tiempo, medidas para la reincorporación al trabajo de personas de edad madura, y se han centrado principalmente en la gestión de la colocación, la orientación laboral, la formación para el empleo, los incentivos a la contratación y el fomento del autoempleo (Álvarez Cortés, J.C., 2016, 98). De hecho, en Estrategia de Activación para el empleo 2017-2020 (Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre) se incluye el refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de desempleados de larga duración, atribuyéndole al colectivo de mayores de 50 años.

Veamos algunas de estas medidas, y analicemos su situación actual, introduciendo algunas reflexiones críticas y propuestas de mejora.

3.1.¿Necesita alguna reforma la intermediación laboral y la selección de trabajadores de edad madura?

Las personas que están buscando trabajo necesitan de información para conocer cómo pueden encontrar un empleo, y además que se ajuste a sus circunstancias. Nuestro ordenamiento laboral cuenta con servicios públicos de empleo y agencias privadas que se encargan de la intermediación del mercado de trabajo. Además, la Ley de Empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo) hace referencia específica a las personas de edad madura, como colectivo prioritario en los programas específicos llevados a cabo en los Servicios de Empleo para fomentar el empleo, y para asegurar el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que se ajusten al perfil profesional de este colectivo y a sus necesidades específicas. A pesar de que hay en España instaurado un sistema público (con colaboración privada) de intermediación laboral, se podrían hacer algunos ajustes, para que se pueda mejorar en esta fase inicial, la posible colocación de trabajadores de edad madura. Las posibles medidas a adoptar son las siguientes:

a) Dar visibilidad a las asociaciones de colectivos de edad madura. Hay asociaciones específicas para este colectivo, y entre otras funciones, ayudan a la búsqueda de empleo. ¿Por qué no se convierten en colaboradoras de los Servicios de Empleo y se evita dispersión en esta fase tan importante de búsqueda de empleo? La Ley de Empleo reconoce y permite establecer con otras entidades convenios para favorecer la colocación de demandantes de empleo. Sería muy positiva la colaboración directa con los Servicios de Empleo”.

b) Potenciar la formación y orientación de trabajadores de edad madura en técnicas de búsqueda de empleo por medios digitales (redes sociales, principalmente). El colectivo de personas de edad madura que además cuentan con falta de alfabetización tecnológica van a sufrir ya discriminación laboral por razón de edad desde el acceso al empleo, produciéndose una brecha digital generacional (Olarte Encabo, S., 293, 2017). Los jóvenes, que son nativos digitales, tienen mucha más capacidad para adquirir, manejar y adaptarse a los cambios tecnológicos, frente a los trabajadores de más edad, que cuentan con más dificultades de adaptación a las nuevas tecnologías. Por tanto, la labor de los Servicios Públicos de Empleo para este colectivo, que de forma generalizada consta en la Ley de Empleo, tiene un objetivo esencial y muy necesario para realizar con las personas de edad madura, y es la realización de itinerarios especializados para enseñarles en el proceso de búsqueda de empleo.

No sólo se necesitan adaptaciones en la intermediación laboral, sino también en la fase de selección de los trabajadores, ya que cada vez va a estar más automatizada. La inteligencia artificial está haciendo que aparezcan software especializados en la primera fase de selección de personal. Cabe el riesgo, si no se ponen límites, que la selección automatizada haga su trabajo sesgado con discriminaciones en el acceso al empleo, afectándole directamente al colectivo de edad madura, pues son menos adeptos a trabajar con nuevas tecnologías y con sistemas robóticos avanzados que los empleados más jóvenes. Y las decisiones en el proceso de selección pueden producir un impacto muy negativo en la creación de empleo para trabajadores de edad madura. Ahora, más que nunca, con la implantación de la robótica e inteligencia artificial en los procesos de selección, resulta esencial realizar un replanteamiento de las normas sobre selección de trabajadores en general. Todos sabemos que es muy complejo en la práctica la protección jurídica y evitar cualquier tipo de discriminación (en este caso, por razón de edad)”.

3.2. ¿Es suficiente la actual formación profesional para desempleados?

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, recoge como parte de la formación la oferta formativa para trabajadores desempleados y además, aunque no contempla específicamente a los trabajadores de edad madura, sí indica que se desarrollará mediante programas de las administraciones competentes dirigidos también a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción, y también tendrán prioridad los desempleados con bajo nivel de cualificación. Por tanto, aunque no aparecen las personas de edad madura como colectivo específico, están indirectamente incluidos muchos de ellos en los colectivos mencionados.

Dados los cambios que se están produciendo en esta revolución industrial, consideramos necesario actuar para proporcionarles formación tecnológica para una adecuada inserción al mercado laboral. Se podría ofrecer en dos niveles, según la formación de cada desempleado.

-En primer lugar, un primer nivel que contemple la formación para la alfabetización en TIC y su uso eficiente en el entorno profesional. En esta edad, y concretamente a partir de los 55 años se observa un importante descenso en el número de personas que utilizan Internet, produciéndose una brecha digital entre los mayores y el resto de la población (Abellán García, A.; Ayala García, A.; Pujol Rodríguez, R., 2017). La brecha generacional proyecta sus efectos sobre el empleo, pues el factor tecnológico vinculado a la edad es una vía de discriminación y de desventaja social y laboral (Olarte Encabo, S. 2017, 293). Es una necesidad que se considera esencial en la Agenda Digital para España, y así también lo ha puesto de manifiesto el Consejo Económico y Social en su reciente Informe (Informe 3/2017) sobre Digitalización de la Economía.

-Y un segundo nivel más avanzado, pero cada vez más necesario y que se va a convertir en esencial para el reciclaje profesional en la Cuarta Revolución Industrial, y es la formación en Ciencias de la computación (que comprende, entre otras actividades, la programación, el pensamiento computacional y el diseño y desarrollo de sistemas

digitales). Estos programas ya se están incorporando desde edades muy tempranas en algunos países (Ortega, A. 2016, 233) y también hay alguna experiencia en este sentido en España. Pero va a ser muy necesario implantar no sólo esta formación para los nativos digitales, sino para los trabajadores de más edad, que están en desempleo y necesitan su incorporación al mercado de trabajo.

3.3.¿ Es conveniente mantener los incentivos a la contratación para el colectivo mayor de 45 años?

La técnica de incentivos a la contratación no es nueva, y se empezó a utilizar sobre todo para reducir una elevada tasa de temporalidad. Se han ido introduciendo diferentes incentivos, pero sin llevar a cabo un orden en su regulación, por lo que la normativa actual sobre incentivos a la contratación está muy desorganizada por dos razones: la primera de ellas, porque las bonificaciones y reducciones en las cuotas de Seguridad Social no están todas recopiladas en un mismo texto legislativo; y, en segundo lugar, porque las Comunidades Autónomas tienen sus propios incentivos a la contratación, sobre todo a través de subvenciones para la contratación de colectivos específicos.

Por otra parte, si analizamos sobre todo las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social, vemos que actualmente se dirigen sobre todo a fomentar el empleo del colectivo menor de treinta años, y también hay incentivos a personas con discapacidad (que en muchos casos son personas de edad madura).

Aunque hay incentivos a la contratación para trabajadores de edad madura (por ejemplo, bonificaciones para trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios del subsidio cuando se contraten a tiempo completo y de forma indefinida o bonificaciones para fomentar el empleo de trabajadores mayores de 45 años y en situación de discapacidad), falta un análisis completo que identifique si estas medidas cumplen el objetivo del fomento del empleo de dichos trabajadores. Si sólo están planteados para rebajar costes sociales a las empresas e impulsar la contratación en general, no podríamos considerar tales incentivos como mecanismo de inclusión y que se utilizan como una medida para incentivar e impulsar colectivos difíciles de inserción, como es el colectivo de edad madura. Por tanto, se tiene que analizar con detenimiento la política de incentivos a la contratación actual. Si no tienen la finalidad de fomento del empleo en este caso de trabajadores de edad madura, esos incentivos que normalmente son a través de bonificaciones a la Seguridad Social, se podrían invertir en otras políticas activas de empleo muy necesarias, como es la formación y orientación profesional. Por otra lado, de las medidas que se mantengan vigentes, porque se considere que son necesarias, tendrían todas que agruparse en un mismo texto legislativo, para evitar dispersión y difícil conocimiento de tales medidas. Igualmente, al ser una materia en la que intervienen también las Comunidades Autónomas otorgando subvenciones al empleo, tiene que haber una adecuada coordinación entre las mismas.

3.4. ¿Se necesita una nueva modalidad contractual para los trabajadores de mayor edad?

Hemos podido comprobar en este estudio que una de las medidas básicas y necesarias, y de mayor necesidad de reforma, y mayor complejidad, es el replanteamiento de las políticas públicas de formación profesional, tanto para empleados como para desempleados. Es una realidad que la mayor concentración de parados mayores de 45 años se encuentra, al igual que pasa con el resto de edades, en los niveles formativos inferiores, o bien porque carecen de formación, incluso sin titulación básica obligatoria. Es por tanto muy necesario establecer una adecuada política de empleo para este colectivo, porque teniendo en cuenta la situación de crisis económica, y los nuevos cambios tecnológicos, y que cada vez son más los mayores de 45 años en nuestra sociedad, hay que priorizar las líneas de actuación para este colectivo.

En un informe realizado sobre las políticas de pensiones y políticas de empleo (Tortuero Plaza, J.L., 2009), se proponía incluir algunas medidas y líneas de actuación relacionadas con los mayores de 45 años. Concretamente, se planteó un contrato temporal formativo para mayores de 45 años, dirigido principalmente a un colectivo de escasa formación, y con una necesidad de reorientación y formación hacia nuevos espacios de empleo. Contaría con una formación teórico-práctica de duración limitada que permitiría al trabajador el desarrollo pleno de la formación.

Consideramos que antes que crear una nueva modalidad de contrato para la formación (o ampliar y modificar el ya existente contrato para la formación para incluir también a los trabajadores de edad madura), se podrían aplicar otras medidas que intentaran conjugar las necesidades empresariales y las formativas del trabajador. Se podría fomentar una adecuada política de formación para desempleados (totalmente necesaria), incluso manteniendo una política de incentivos reestructurada y destinada a la contratación para el colectivo de trabajadores de edad madura con especiales necesidades de formación, y establecer también incentivos públicos para programas de formación en las empresas destinados específicamente a personas de edad madura.

3.5. ¿Y el fomento del trabajo autónomo? ¿Es buena solución para la reincorporación del trabajador de edad madura?

El fomento del autoempleo es una realidad, constantemente vemos medidas e incluso publicidad en distintos medios que lo fomentan. En un primera aproximación a esta forma de empleo, parece atractiva para una persona de edad madura, que decida nuevamente reincorporarse al mercado de trabajo, y ello porque los horarios son más flexibles, hay mayor autonomía, y ello en una edad donde normalmente hay mayores responsabilidades, incluso algún que otro problema de salud, proporcionan tranquilidad a una determinada edad, donde hay una mayor flexibilidad en la organización y distribución de los tiempos de vida personal y vida laboral (Arrieta, P.; Quevedo, P., 2015).

Sin embargo, la opción -que en principio es muy adecuada- plantea actualmente numerosos problemas en la práctica. Para ello, tal y como proponía la Estrategia 55 +, sería conveniente el estudio de toda la normativa laboral y de Seguridad Social que pueda

suponer una traba para el establecimiento de los trabajadores por cuenta propia. La Unión Europea también se ha manifestado al respecto. Considera una buena opción el fomento del trabajo por cuenta propia, pero para ello habría que promover sobre todo una mayor disponibilidad de servicios de apoyo a la creación de empresas y microfinanciación, una mayor implicación de este colectivo en la creación de empresas, porque aumentaría la riqueza de conocimientos en las nuevas empresas, así como fomentar el intercambio de buenas prácticas del autoempleo del colectivo de edad madura (Comunicación de la Comisión “Hacia una recuperación generadora de empleo” COM (2012) 173 final).

4. CONCLUSIONES

1. Cuando hacemos alusión en este estudio a políticas de empleo de edad madura, estamos refiriéndonos a la franja de edad constituida por mayores de 45 años de edad hasta la llegada de la edad de jubilación. Es necesario llevar a cabo una intervención urgente e inmediata sobre las políticas de empleo de los trabajadores de edad madura, por tres razones: demográficas, por necesidades de financiación de la Seguridad Social, y por la digitalización y robotización de la economía.

2. En esta materia se ha pasado en poco tiempo de un extremo a otro: de mantener una política favorable de expulsión del mercado de los trabajadores de edad madura, a fomentar el empleo de trabajadores mayores en edad de jubilación. Sin embargo, para conseguir el envejecimiento activo de las personas en edad de jubilación, habrá que empezar por una política activa de empleo para los trabajadores de edad madura.

3. Pero, por el momento, no hay una política coordinada para este colectivo, que actúe desde tres vertientes: frenando su salida del mercado de trabajo, manteniendo el empleo de este colectivo, y muy importante también, haciendo posible su reincorporación afectado por la crisis económica y por los procesos de digitalización de la economía. Aunque se realizan programas para frenar el desempleo de personas desempleadas de larga duración, como es el Plan trienal para prevenir y reducir el Paro de Larga Duración 2019-2021, conocido como Plan Reincorpora-T, creemos que no son suficientes, siendo necesario un plan específico para los trabajadores de edad madura.

4. Para ello en este estudio se han hecho algunas propuestas, con la idea de crear un verdadero programa de políticas activas para los trabajadores de edad madura. Partiendo de las políticas activas existentes, es necesario incidir en cambios en el sistema de formación profesional, sobre todo para evitar la brecha digital y robótica que será aún mayor en los próximos años. También se tienen que hacer cambios en la intermediación pública y privada y en el proceso de selección de trabajadores. Hay que hacer además un nuevo estudio y replanteamiento del sistema de incentivos a la contratación, y repasar además las medidas de fomento del trabajo autónomo para este colectivo.

5. En definitiva, hay que elaborar un programa específico de políticas activas de empleo para este colectivo. Y en este programa, no hay que perder de vista tres aspectos

fundamentales: la perspectiva de género de las políticas de empleo de los trabajadores de edad madura, reforzar las medidas de protección social (parece que la Estrategia Española de Activación para el empleo de 2017 lo recoge para mayores de 50 años...) y un replanteamiento de la distribución de competencias Estado-Comunidades Autónomas en las políticas activas de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

ABELLÁN GARCÍA, A.; AYALA GARCÍA, A.; PUJOL RODRÍGUEZ, R.: “Un perfil de las personas mayores en España 2017. Indicadores estadísticos básicos”, *Informes envejecimiento en red*, CSIC, (2017)

AGUILAR DEL CASTILLO, M^a.C.: “La visibilidad de la experiencia laboral”, en VV.AA.: (Morales Ortega, J.M^a.: *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*), Laborum, Madrid, 2016.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: “Políticas activas y pasivas de empleo para las personas de edad avanzada”, en VV.AA. : (Morales Ortega, J.M^a.: *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*), Laborum, Madrid, 2016.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0.*, Colex, 2017.

ANNTZ, M.; GREGORY AND ZIERAHN: “The risk of automation for jobs in OCDE countries: a comparative analysis, OCDE, 2016.

APARICIO TOVAR, J.; OLMO GASCÓN, A.M.: *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2007.

ARAICO, A.: “El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 11, servicio de publicaciones UCM, Madrid, 1977.

ARÉVALO QUIJADA, M^a.T.; GÓMEZ DOMÍNGUEZ, D.: “Aspectos demográficos y económicos. Empleo y desempleo de las personas de edad”, en VV.AA.: (Morales Ortega, J.M^a.: *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*), Laborum, Madrid, 2016.

ARRIETA, T., QUEVEDO CANO, P.: “El emprendimiento después de los 50. Una revisión teórica y algunas propuestas de gestión”, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 119, (2015).

BEHRENDT, C; ORTIZ, I.; JULIEN, E.; GHELLAB, Y.; HAYTER, S.; BONNET, F.: *Social contract and the future of work; inequality, income security, labour relations and social dialogue*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016.

CALO, Ryan: La robótica y las lecciones del derecho cibernético, revista de privacidad y derecho digital, núm. 2, (2016)

CES: Informe 2/2014 sobre la Situación Sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad.

Informe 3/2017 sobre digitalización de la economía.

DOMINIQUE, M.: *The future of work: the meaning and value of work in Europe*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138 (2017).

DE LA RICA, S.; BRINDUSA, A.: “Los parados de larga duración en España en la crisis actual” (Documento de trabajo 185/2014), Fundación Alternativas, Madrid, (2014).

ESTEBAN LEGARRETA, R.: “La obligación empresarial de realizar aportaciones al Tesoro Público en despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. Un análisis crítico tras cuatro años de vigencia”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 12, (2015).

FLORES, A.L.: “Robótica en transformación: retos, riesgos y futuro, en Revista de privacidad y derecho digital, núm. 2 (2016).

FORD, M.: *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*, 2015.

GALA DURÁN, C.: “Análisis crítico de la protección por desempleo de los trabajadores de mayor edad como vía de transición a la jubilación”, VV.AA *La protección por desempleo en España: XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, 2015.

GLOBAL EMPLOYMENT INSTITUTE: *Artificial Intelligence and Robotics and their Impact on the Workplace*, AI-and-Robotics-IBA-GEI-April-2017.pdf

GARCÍA ARMADA, E.: *¿Qué sabemos de robots?*, CSIC, Madrid, 2015.

GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M^a.J.: “El futuro del trabajo: Revolución industrial y tecnológica o crisis del Estado social?”, *Revista del Centro de Estudios Financieros*, núm. 407, (2017).

GOOS, MAARTEN.: “Cómo está cambiando el mundo del trabajo: análisis de los datos, Organización internacional del Trabajo, 2013, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/484166.pdf?gathStatIcon=true>

IRMGARD, N.: *Technological changes and work in the future: making technology work for all*, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2016.

LÓPEZ PELÁEZ, A.: *Nuevas tecnologías y sociedad actual: el impacto de la robótica*, MTAS, Madrid, 2003.

-The Robotics Divide: A new frontier in the 21st Century, Springer, London, 2013.

LOZANO ANTÓN, R.A.: “Recursos humanos, memorias de responsabilidad social empresarial y trabajadores maduros”, en VV. AA. (Morales Ortega, J.M.) *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, Laborum, Murcia, 2016.

MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: “Edad máxima para acceder a un empleo y su posible carácter de condición laboral discriminatoria injusta”, en VV.AA. (Morales Ortega, J.M.) *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, Laborum, Murcia, 2016.

MERCADER UGUINA, J.R.: “La robotización y el futuro del trabajo (I), en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 27, (2017).

El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica, Tirant lo Blanch, 2017.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2017.

MORA CABELLO DE ALBA, L., RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. (Coords.): *El futuro del trabajo que queremos*, Bomarzo, 2017.

ORTEGA, A.: *La imparable marcha de los robots*, Editorial Alianza, Madrid, 2016.

PÉREZ AMORÓS, F.: ROJO TORRECILLA, E.: “La garantía de empleo de las personas de edad. Su concreción en el ámbito internacional y en la Unión Europea”, en *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, Volumen 3 (2016).

PÉREZ GARCÍA, R.: “La brecha robótica: ¿una nueva frontera en el siglo XXI?, *Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*, núm. 6 (2013).

RODRÍGUEZ, M.L.; PÉREZ DEL PRADO, D.: *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*, Fundación para el Diálogo Social, Diciembre, 2017.

ROJO TORRECILLA, E.: ¿Asalariado o autónomo? Sobre el impacto de las políticas económicas y de empleo en la vida laboral de los trabajadores de edad madura, Comunicación presentada al Congreso Nacional de la AEDTSS, Abril, 2016.

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica”, *Revista de Seguridad Social*, núm. 10 (2017).

TORTUERO PLAZA, J.L. (Director): “Informe sobre la reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo”, Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009).

VV.AA. (Coordinadores. Moreno i Gené, J.; Romero Burillo, A.M^a): *Los trabajadores maduros. Entre el trabajo y la jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.