



Efectos de la recesión en las políticas relacionadas con la gestión del «factor edad»

> Resumen <

«El envejecimiento activo puede convertir a la generación del baby-boom en parte de la solución al reto demográfico más que en un problema. Por eso, la estrategia Europa 2020 insiste en la necesidad de conseguir que las personas de edad avanzada se mantengan sanas y activas el mayor tiempo posible.»

László Andor, Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la UE,
«Oportunidades y retos del cambio demográfico de Europa», 13 de julio de 2010



Introducción

Atención a los trabajadores de más edad

Las cuestiones demográficas siguen siendo un reto importante para un fuerte crecimiento económico y para el modelo social europeo. La recesión actual ha agravado estos problemas, con la salida obligada de muchas personas del mercado de trabajo y una tasa de dependencia cada vez más elevada.

La investigación de Eurofound sobre «La reestructuración en épocas de recesión y la participación de la población activa» se ha centrado en las prácticas de gestión del «factor edad» en las empresas en el marco de la reestructuración llevada cabo durante la recesión. En dicho estudio se han analizado las políticas relacionadas con la retención en el empleo de los trabajadores de más edad (50 años o más) a escala nacional y en centros de trabajo individuales en nueve Estados miembros de la Unión Europea (UE): Austria, Bélgica, República Checa, Hungría, Letonia, Países Bajos, España, Suecia y Reino Unido. En primer lugar, se han examinado las tendencias generales del empleo de los trabajadores de más edad, la dirección de las políticas antes de la crisis económica de 2008 y la evolución de las políticas y las prácticas adoptadas después de la crisis y sus efectos en la integración de los trabajadores de más edad en el mercado laboral. Ese enfoque centrado en la crisis es importante, puesto que el segundo objetivo de la investigación ha sido determinar el modo en que las prácticas de gestión del «factor edad» han cambiado durante y después de la crisis en centros de trabajo individuales, muchos de los cuales han tenido que adoptar medidas de reestructuración. Para entender la evolución de las políticas de gestión del «factor edad» en los centros de trabajo, el estudio analiza la evolución de las políticas y las prácticas en dos centros de trabajo en cada uno de los Estados miembros investigados.

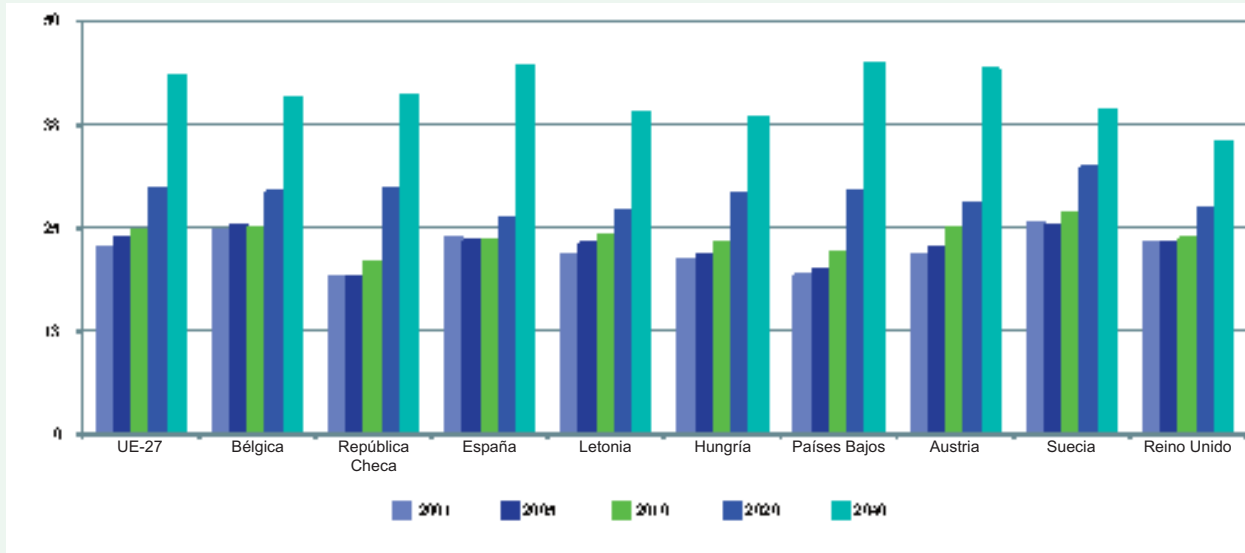
La importancia de la gestión del «factor edad» para los responsables de la formulación de políticas en Europa está

clara. La tasa de dependencia senil está aumentando en toda Europa. En 2040, los mayores de 65 años representarán más del 45 % de la población activa de 15 a 64 años de edad en la UE 27 (figura 1). El envejecimiento de la población hará necesario que un mayor número de europeos trabajen hasta una edad más avanzada para satisfacer la demanda de mano de obra y aliviar la presión sobre la seguridad social y los sistemas de pensiones.

Aumento del empleo de los trabajadores de más edad

Considerando todos esos factores, la conclusión general del presente estudio es que las políticas han dejado de promover la jubilación anticipada como hicieron en el período previo a la recesión y, en su lugar, suelen hacer hincapié en diversas formas de reducción de la plantilla, con horarios de trabajo más cortos y jubilación gradual o por etapas. El objetivo general de las políticas ha sido aumentar las tasas de empleo de los trabajadores de más edad y se refleja en un aumento de las tasas de empleo para todas las cohortes quinquenales de trabajadores de más edad durante el período 2001–2010 (figura 2). No obstante, como atestiguan muchos ejemplos de centros de trabajo individuales investigados para este proyecto, la jubilación anticipada sigue estando entre los instrumentos utilizados por las empresas que no tienen más remedio que recurrir a la reestructuración de sus plantillas. Ahora bien, mientras que los ejemplos anteriores de jubilación anticipada se asociaron a descensos bruscos de las tasas de empleo de los trabajadores de más edad, en esta recesión su implantación ha sido mucho más moderada, como refleja la mayor resistencia de las tasas de empleo de los trabajadores de más edad a las consecuencias de la crisis en comparación con los trabajadores más jóvenes o de mediana edad. En algunos de los países investigados, las tasas de empleo de los trabajadores de 60 a 64 años son mayores en 2011 que antes de la crisis en 2008 (Austria, Bélgica, Hungría, Países Bajos y Suecia) y entre los centros de trabajo investigados que disponen de un desglose de sus plantillas por edades antes y después de la crisis, el número de empresas en las que ha aumentado o disminuido la proporción de trabajadores de más edad es muy parecido.

Figura 1: Tasa de dependencia senil en los Estados miembros investigados 2001-2010 (2T) y previstos en 2040.



Fuente: Eurostat

Siguen existiendo diferencias importantes en las tasas de empleo de los trabajadores de más edad entre los Estados miembros. Por ejemplo, en Suecia más del 60 % de los trabajadores del grupo de 60-64 años tienen un empleo, mientras que en Bélgica y Hungría la cifra correspondiente es inferior al 20 %. La variación entre países de las tasas de empleo es mayor en la cohorte inmediatamente anterior a la edad de jubilación anticipada (60-64 años de edad) y los datos, en general, muestran diferencias marcadas entre países en la tasa de retirada del empleo entre los trabajadores de 55 o más años de edad. En la mayoría de los países, las tasas de empleo más bajas en los trabajadores de más edad son un legado del uso que se ha hecho en el pasado de la jubilación anticipada como una forma de ajustar el mercado de trabajo.

Por ejemplo, en la República Checa más del 80 % de la población de 50-54 años de edad tiene un empleo, mientras que la cifra correspondiente desciende al 25 % entre la población de 60-64 años de edad (Figura 2). Se observan también diferencias entre hombres y mujeres, con unas tasas de empleo de las trabajadoras de más edad menores que las de los trabajadores de más edad, aunque en el grupo de Estados miembros investigados aquí, esa diferencia es menos pronunciada en los Estados más

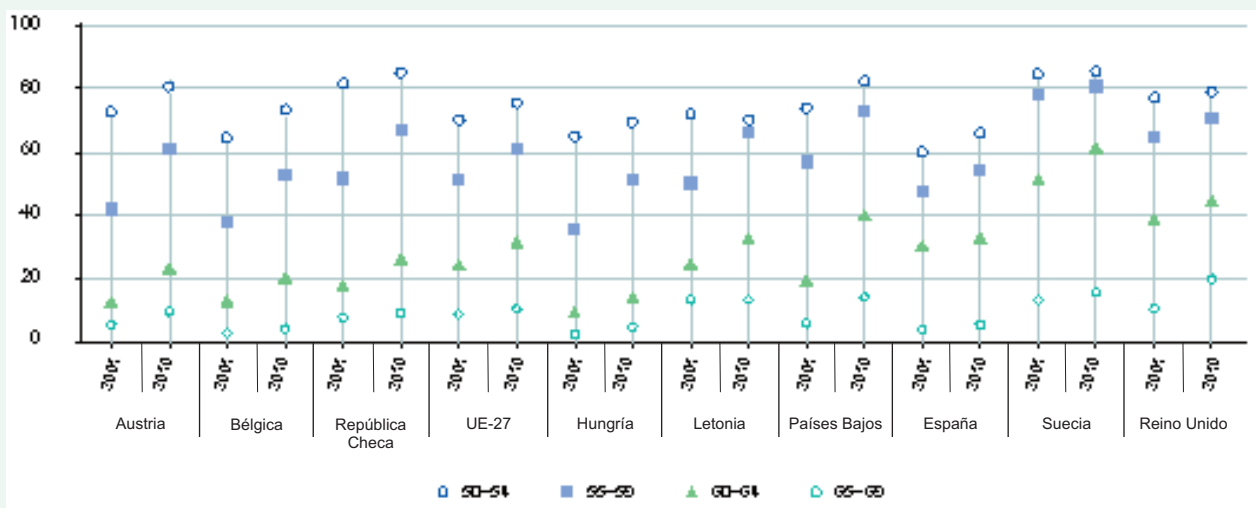
jóvenes de Letonia, Hungría y República Checa. Por último, las tasas de empleo son más altas para los trabajadores más cualificados, con independencia de su edad.

Resumen de la evolución de las políticas nacionales

Diversidad de instrumentos políticos antes de crisis actual

La evolución de las políticas es importante para entender las diferencias entre Estados miembros y entre grupos demográficos dentro de un mismo Estado. Los resultados de los nueve Estados miembros investigados antes de la crisis económica y financiera de 2008-2009 indican una gran diversidad en el grado de adopción de políticas dirigidas específicamente a los trabajadores de más edad y el apoyo prestado a esos trabajadores con políticas de empleo más generales abiertas a todos los grupos de edad. Eso significa que los Estados miembros parecen utilizar una serie de instrumentos políticos desde antes de la crisis (y en muchos casos siguen usándolos) para apoyar o mantener a los trabajadores de más edad en un empleo. Algunas de esas medidas son más indirectas y persiguen objetivos más generales que el mero apoyo a los trabajadores de más edad en el empleo (por ejemplo, medidas dirigidas a grupos

Figura 2: Tasas de desempleo en algunos Estados miembros por grupos de edad 50-69, 2001-2010 (2T)



Fuente: Eurostat

más amplios e iniciativas encaminadas a reducir los pagos a la seguridad social y al sistema de pensiones). Esas medidas son:

- reforma de los sistemas de pensiones (por ejemplo, cambios en las prestaciones que reciben los pensionistas y contribuciones a la pensión de los trabajadores y las empresas);
- retraso de la edad obligatoria de jubilación (véase la tabla);
- reducción de incentivos para la jubilación anticipada;
- reforma de las prestaciones por enfermedad/discapacidad;
- política contra la discriminación;
- incentivos para promover el aprendizaje permanente y el desarrollo de aptitudes en el lugar de trabajo.

Otras políticas enfocadas directamente a la gestión del «factor edad» son las siguientes:

- incentivos económicos a las empresas para que mantengan a los trabajadores de más edad en sus plantillas;

- incentivos a las empresas para que ayuden a los trabajadores de más edad a reincorporarse a la población activa;
- incentivos a los trabajadores para que mantengan su empleo más tiempo;
- programas de jubilación gradual, por fases y parcial;
- opciones de trabajo flexible para los trabajadores de más edad;
- campañas de sensibilización y divulgación para promover un cambio de actitudes hacia los trabajadores de más edad, con premios patrocinados por los gobiernos para las empresas que adopten las mejores prácticas de gestión del «factor edad».

El uso de estos instrumentos durante el período 2000-2008 varía entre los Estados miembros investigados en respuesta a factores políticos, como diferentes prioridades nacionales, vías de reforma y puntos de partida en los sistemas de pensiones y seguridad social. Por ejemplo, los informes nacionales sobre los Países Bajos y la República Checa mencionan la cuestión de una posible escasez de mano de obra y la sostenibilidad del sistema de seguridad social como factores determinantes de sus políticas.

Tabla: Resumen de la edad obligatoria de jubilación y cambios propuestos en los Estados miembros investigados

País	Hombres	Mujeres	Cambio propuesto	Comentarios
Austria	65	60	Sí	
Bélgica	65	65	No	
República Checa	62	61	Sí	La edad de jubilación se elevará a 63 años para los hombres a partir de 2016 y para las mujeres sin hijos a partir de 2019. Las mujeres con hijos podrán jubilarse entre los 59 y los 62 años, dependiendo del número de hijos que tengan (actualmente, la edad de jubilación para las mujeres es de 57 a 61 años, dependiendo del número de hijos que tengan).
Hungría	62	62	Sí	La edad de jubilación se elevará a 65 años para los hombres a partir de 2018 y para las mujeres a partir de 2020.
Letonia	62	62	Sí	Se aumentará gradualmente la edad mínima para poder percibir una pensión estatal hasta los 65 años en 2021.
Países Bajos	65	65	Sí	Se está debatiendo un acuerdo para retrasar la edad de jubilación hasta los 66 años en 2020 y los 67 años en 2025.
España	65	65	Sí	Se retrasará la edad de jubilación de 65 a 67 años durante el período 2013-2027.
Suecia	65	65	No	La edad de jubilación es flexible. Las pensiones del Estado pueden solicitarse a partir de los 61 años de edad, aunque existen incentivos en el sistema de pensiones para retrasar la jubilación.
Reino Unido	65	60	Sí	A partir de 2018, las mujeres tendrán que haber cumplido 65 años para recibir una pensión, igual que los hombres; en 2020, la edad de jubilación se aumentará a 66 años tanto para hombres como para mujeres. La anterior Ley de pensiones estipula que la edad de jubilación se elevará a 67 años entre 2034 y 2036, y a 68 entre 2044 y 2046. Se ha suprimido la edad de jubilación por defecto.

Nota: En esta tabla se indica la edad de jubilación obligatoria. La edad efectiva de jubilación puede ser menor o mayor dependiendo de otras formas de solicitar o retrasar la jubilación (por ejemplo, jubilación anticipada, jubilación parcial y compatibilidad de trabajo y pensión de jubilación).

Fuente: Recopilación realizada por el autor de informes nacionales y de datos de la OCDE correspondientes a 2010 y 2011

Reformas de políticas en algunos Estados miembros

Algunos Estados miembros han adoptado un enfoque más exhaustivo que otros en el apoyo que prestan a los trabajadores de más edad y han sido los primeros en emprender reformas de sus políticas a finales del decenio de 1990 y principios del decenio de 2000.

En Suecia existe un firme consenso entre los interlocutores sociales respecto a la prioridad política del envejecimiento de la población. Las reformas de las pensiones en 1999 hicieron que la cuantía de las pensiones se vinculara a la diferencia entre la edad de jubilación y la esperanza de vida media para hombres y mujeres en los cinco años anteriores. Estas reformas ofrecieron a los trabajadores la posibilidad de jubilarse a los 61 años. No obstante, existen importantes incentivos para que los trabajadores mantengan su empleo hasta los 65 o más años de edad y esos incentivos se han reforzado desde 2006 con cambios en el sistema fiscal que ofrecen un tratamiento más favorable a los ingresos por rendimientos del trabajo que a los ingresos por pensiones. Al mismo tiempo, se ha elevado a 67 años la edad máxima para que los trabajadores puedan permanecer en un empleo. Los procedimientos para los despidos colectivos se basan en los principios de «el último en entrar es el primero en salir» del Código Laboral sueco. En 2006 se adoptaron otra serie de medidas dirigidas específicamente a promover el empleo de los trabajadores de más edad mediante el aumento de las desgravaciones fiscales para los trabajadores, la disminución de las cotizaciones pagadas por las empresas por los trabajadores de 65 o más años de edad y las reformas introducidas para restar atractivo a las prestaciones por discapacidad como una forma de abandonar el mercado de trabajo. Además, las empresas pueden disfrutar de ventajas fiscales complementarias por contratar a trabajadores de 55 años o más que estén en paro como parte del programa de «trabajos de reinserción».

De forma similar, en el Reino Unido los interlocutores sociales se han hecho más conscientes en el último decenio de la necesidad de promover unas vidas laborales más largas. En este país se ha prestado especial atención a reformas de estructuras reguladoras más amplias que influyen en el empleo de trabajadores de más edad, como el retraso de la edad de jubilación obligatoria con la Ley de pensiones de 2007 y la reconsideración de los requisitos exigidos para poder percibir una prestación por incapacidad en 2008. En 2011, el Gobierno decidió suprimir la edad de jubilación por defecto. Otras propuestas recientes han sido aumentar la edad mínima para cobrar una pensión del Estado a 68 años en 2046 y eliminar gradualmente las diferencias en la edad de jubilación entre hombres y mujeres de aquí a 2018. Además, la reorientación del extenso sistema de pensiones privadas en los dos últimos decenios hacia un modelo de cotizaciones definidas puede haber reducido el incentivo y la capacidad de los trabajadores para optar por la jubilación anticipada.

Algunos Estados miembros, como Hungría y la República Checa, se han centrado principalmente en la integración de los trabajadores más jóvenes en la población activa y sus políticas de gestión del «factor edad» suelen encontrarse en una etapa anterior de su desarrollo. En estos dos países, el uso de la jubilación anticipada sigue estando muy extendido y las actitudes de los empresarios y de la sociedad en Hungría no parecen estar totalmente a favor de apoyar el empleo de los trabajadores de más edad. En parte, ese es el legado del gran hincapié que se hizo en la jubilación anticipada como un medio de ajustar el mercado de trabajo durante la transición a una economía de mercado a principios del decenio de 1990. En el caso de Hungría, por

ejemplo, no existen incentivos positivos para seguir trabajando, ya que la cuantía de la pensión disminuye de hecho a partir de los 60 años de edad.

Jubilación anticipada y parcial

Otros Estados miembros han prestado especial atención a ámbitos específicos de la política para apoyar y motivar a los trabajadores de más edad, sobre todo con políticas para gestionar y reformar los regímenes de jubilación anticipada. Dichas reformas han tenido como finalidad limitar los derechos a la jubilación anticipada y promover una transición más gradual del mercado de trabajo a la jubilación. En general, los motivos han sido dobles: la preocupación por la sostenibilidad del sistema de seguridad social y el objetivo relacionado de aumentar las tasas de empleo y anticiparse a una posible escasez de mano de obra en el futuro. Hungría ha tratado de limitar el uso de los regímenes de jubilación anticipada prescindiendo de algunos casos y limitando la compensación pagada por el Gobierno en otros. En Bélgica, el Gobierno ha reformado el subsidio previo a la jubilación, elevando la edad mínima para tener derecho a dicho subsidio de 58 a 60 años y los años de actividad económica exigidos de 20 a 30. En los Países Bajos, el tratamiento fiscal de las pensiones de jubilación anticipada ha reducido el atractivo de estos regímenes. Algunas reformas han tenido efectos más moderados en la gestión de las transiciones graduales. En España, el Gobierno ha tratado de promover el uso de sistemas de pensiones parciales, en virtud de los cuales los trabajadores de más edad pueden realizar, una vez cumplidos 60-64 años de edad, la transición a la jubilación, que consiste en permanecer activos durante al menos el 25 % de su tiempo y ser sustituidos el tiempo restante por un nuevo trabajador. Este programa ha tenido una acogida limitada, por no ser, en realidad, una forma de gestionar la mano de obra, ya que el número de trabajadores en la organización sigue siendo el mismo. No obstante, el caso de Ford (España) demuestra que algunas empresas han considerado que esa posibilidad era suficientemente atractiva.

Austria ha hecho también un gran hincapié en la jubilación parcial con dos opciones: un régimen de jubilación parcial en el que se va reduciendo gradualmente a la mitad el tiempo trabajado y un modelo de bloques en el que los trabajadores hacen la jornada completa en una primera fase y se jubilan al comienzo de la segunda fase. Este régimen se ha hecho más restrictivo con las importantes reformas llevadas a cabo en 2004 y 2009 y se prevé un aumento de la edad mínima de jubilación tanto para los hombres (de 55 a 60 años en 2013) como para las mujeres (de 50 a 55 años en 2013), si bien los incrementos graduales de esas edades obligatorias mínimas han tenido que suspenderse temporalmente en 2009 como resultado de la crisis. La popularidad del modelo de bloques entre las empresas y los trabajadores frente al modelo continuo ha hecho que el régimen de jubilación parcial funcione en realidad como un régimen de jubilación anticipada. Las reformas introducidas en el sistema en 2009 tuvieron ese hecho en cuenta y ofrecieron niveles más altos de reembolso a las empresas que optaran por el modelo continuo. El porcentaje de trabajadores que optaron por la jubilación parcial con el modelo de bloques se redujo posteriormente a la mitad.

Retención de los trabajadores de más edad

Además de reformar los regímenes de jubilación anticipada, algunos Estados miembros han creado incentivos directos para las empresas y los trabajadores dirigidos a mantenerlos en un empleo. Bélgica se ha centrado especialmente en la creación de incentivos económicos para empresas y trabajadores dirigidos a promover el empleo y la retención

de los trabajadores de más edad. Asimismo, Bélgica se ha centrado en políticas de activación para los trabajadores de más edad, como las cellules d'emploi, que facilitan la transición a otro empleo para los trabajadores que han perdido su trabajo después de una reestructuración. Este tipo de medidas confirman también un cambio cultural más marcado que se aleja de los sistemas de jubilación anticipada, al romperse el estrecho vínculo que existía antes entre reestructuración y jubilación anticipada. En España, algunos incentivos están vinculados a los pagos a la seguridad social. Las cotizaciones a la seguridad social pagadas por las empresas se reducen en un 50 % para los trabajadores de más edad a partir de los 60 años y aumentan gradualmente un 10 % hasta alcanzar el 100 % cuando el trabajador cumple 65 años. En respuesta a la gravedad del desempleo juvenil en este Estado miembro, se han aplicado versiones de esos incentivos a las categorías de menor edad durante la crisis; por ejemplo, las medidas inicialmente dirigidas a animar a las empresas a retener o emplear a trabajadores de más edad se han aplicado posteriormente a otros grupos de riesgo.

Desarrollo de aptitudes

Muchos Estados miembros han hecho también especial hincapié en la «empleabilidad», lo que implica el desarrollo continuo de aptitudes y la formación de los trabajadores para conseguir que adquieran las capacidades adecuadas para conseguir un empleo. Algunos Estados miembros, como Austria, Hungría y Letonia, han creado incentivos para los trabajadores y las empresas cuyo objetivo es garantizar el aprendizaje permanente. Las campañas se han centrado en la salud en el trabajo e informan a las empresas sobre la manera de acomodar a una población activa que envejece, además de sensibilizar a los trabajadores de la necesidad de trabajar más tiempo. Otro aspecto importante de las iniciativas de gestión del «factor edad» es considerar a los trabajadores de más edad como una categoría diferenciada en la política de diversidad. Algunos Estados miembros como Austria, Letonia, Países Bajos y Suecia, consideran que los trabajadores de más edad constituyen un grupo diferenciado como destinatario de sus iniciativas y disposiciones legales. Ante el envejecimiento de la población, los Estados miembros y las empresas consideran cada vez más que una población activa con diversidad de edades es intrínsecamente más sostenible.

Políticas contra la discriminación y a favor de la diversidad

Las políticas contra la discriminación y a favor de la diversidad constituyen un tema recurrente en todas las contribuciones de los Estados miembros, motivado en parte por las disposiciones comunitarias. En principio, eso significa que la edad no debe influir en las decisiones sobre la gestión de los recursos humanos (contratación y despidos colectivos), aunque en algunos países existen disposiciones concretas en el Código Laboral que dificultan especialmente el despido de trabajadores de más edad. Tanto en los Países Bajos como en Suecia, se aplica el principio de «el último en llegar, el primero en salir» en los despidos colectivos. En Letonia, el Código Laboral establece que esos cinco años hasta la jubilación deben recibir prioridad cuando haya que decidir qué trabajadores se mantienen en el empleo durante un despido colectivo. En los países en los que se va a eliminar la edad de jubilación predeterminada, como en el Reino Unido, los empresarios han manifestado preocupación por su vulnerabilidad frente a la discriminación por motivos de edad cuando los trabajadores de más edad impugnan un despido. En Hungría, que presenta las tasas más bajas de empleo para los trabajadores de más edad de todos los países investigados, la discriminación por motivos de edad ha sido objeto de numerosas investigaciones

recientes y parece ser una preocupación tanto para el público en general como para el Gobierno.

Contribución de los interlocutores sociales

La contribución de los interlocutores sociales a la formulación de políticas varía según el país. En algunos Estados miembros, como la República Checa y Hungría, los interlocutores sociales realizan principalmente una labor de asesoramiento. Por tanto, su influencia en la formulación de políticas es relativamente limitada. En otros Estados miembros, como Bélgica y los Países Bajos, la contribución de los interlocutores sociales es esencial a la hora de diseñar respuestas políticas específicas dentro del marco general establecido por el Gobierno. Por ejemplo, en los Países Bajos, los interlocutores sociales han convenido en eliminar los días adicionales de vacaciones anuales vinculados a la antigüedad como una forma de reducir los costes de la contratación de trabajadores de más edad. Otros ejemplos de iniciativas de los interlocutores sociales relacionadas con el «factor edad» son la «consultoría virtual» austriaca –Arbeit und Alter– que facilita información sobre todo tipo de cuestiones laborales y de seguridad social relacionadas con la edad, así como un foro de intercambio.

Iniciativas políticas recientes de los Estados miembros

Tendencias observadas en respuesta a la crisis

Los Estados miembros han respondido a la crisis actual de distintas formas en toda Europa, en parte como reflejo de diferencias en la profundidad de la crisis económica y en la necesidad percibida de agilizar las reformas. Desde que se inició la crisis, se han observado las siguientes tendencias principales.

- La jubilación anticipada ha vuelto a emerger como un instrumento para gestionar la mano de obra durante la crisis económica. Aunque en muchos Estados miembros se han reducido los incentivos y opciones para la jubilación anticipada, como reflejo de una tendencia de las políticas a abandonar su uso, la jubilación anticipada ofrece no obstante a las empresas una alternativa a los despidos forzados.
- Los regímenes de jubilación parcial se han reformado y su uso se ha extendido. En algunos países se han adoptado medidas para asegurar que las posibilidades de jubilación parcial dejen de representar, de hecho, una forma de jubilación anticipada.
- En muchos países se observa una tendencia a retrasar la edad de jubilación, tanto en los planes actualmente en curso como en proceso de debate. En Suecia se está planteando una conexión directa entre la esperanza de vida media (cada vez mayor) y la edad de jubilación para garantizar la financiación futura del sistema de pensiones; en otros países (por ejemplo, en los Países Bajos) se están considerando posibilidades similares.
- En relación con lo anterior, algunos Estados miembros han establecido sistemas de pensiones con prestaciones definidas, pero han aumentado las cotizaciones exigidas a los trabajadores, casi siempre alargando el período de generación de ingresos o reduciendo las cuantías percibidas en concepto de pensión.
- Se observa una tendencia a la privatización parcial o a la introducción de sistemas de pensiones mixtos público-privados con distintos niveles, así como a la contratación de planes de pensiones con aportaciones definidas y predominio del sector privado (por ejemplo, en el Reino Unido).

- Algunos Estados miembros han ampliado o introducido incentivos fiscales o de seguridad social para los trabajadores y las empresas cuya finalidad es retener a los trabajadores de más edad en su empleo. En otros países se han aprobado incrementos mayores de las pensiones a cambio de diferir el pago de las mismas a los trabajadores que mantengan su empleo.

Cambio de políticas a escala nacional

Algunos Estados miembros como Suecia y el Reino Unido ya habían puesto en marcha iniciativas importantes para establecer prácticas más sostenibles de gestión del «factor edad» antes de la crisis. En este sentido, sus políticas de gestión del «factor edad» no han cambiado significativamente. En el Reino Unido, el Gobierno ha puesto en marcha una serie de iniciativas de formación para los desempleados mayores de 50 años.

Algunos Estados miembros como Austria, Bélgica y los Países Bajos, han modificado sus políticas a raíz de la crisis financiera para prestar apoyo a los trabajadores de más edad que decidan seguir trabajando o jubilarse a pesar de las presiones financieras. Los Países Bajos han acordado, en principio, retrasar la edad de jubilación obligatoria y han ampliado los incentivos para la formación de los trabajadores. Austria ha vuelto a reformar la opción de jubilación parcial para establecer un modelo real de trabajo a tiempo parcial para los trabajadores de más edad. Se han introducido una serie de mecanismos para: limitar la compensación que el Gobierno paga a las empresas; eliminar la obligación de que los centros de trabajo tengan que contratar a un trabajador nuevo a cambio de la jubilación anticipada de un trabajador de más edad; reducir el umbral exigido de un 80 % a un 60 % del tiempo de trabajo normal, permitiendo con ello la participación de un mayor número de trabajadores a tiempo parcial; y promover la sustitución del modelo de bloques, cuyo uso está muy extendido, por un modelo continuo al ofrecer porcentajes más altos de sustitución de ingresos a las empresas al segundo modelo en lugar de al primero (90 % frente al 55 %). Hungría, los Países Bajos y el Reino Unido están premiando también a los trabajadores que retrasan su jubilación con un aumento adicional de la cuantía de la pensión por cada año trabajado después de la edad de jubilación (en los Países Bajos, hasta la edad de 70 años).

En algunos Estados miembros, los principales determinantes de los cambios en las políticas que afectan a los trabajadores de más edad han estado motivados por cuestiones presupuestarias de carácter general. En 2011, obligado por el deplorable estado de las finanzas públicas, el Gobierno español decidió retrasar la edad de jubilación de 65 a 67 años durante el período 2013-2027. Además, los trabajadores tendrán que cotizar más para recibir una pensión básica. Por último, la edad mínima para tener derecho a la jubilación anticipada se ha aumentado de 61 a 63 años, aunque en tiempos de crisis los trabajadores que hayan cumplido 61 años podrán reclamar ese derecho. Las disposiciones relativas a la jubilación parcial no han sufrido cambios. En Letonia, la crisis ha causado una profunda recesión. La respuesta a la misma ha consistido en adoptar una medida que limita la posibilidad de percibir una pensión pública y trabajar al mismo tiempo (anulada posteriormente tras un recurso legal), eliminar las posibilidades de jubilación anticipada en 2011 y aumentar las cotizaciones para tener derecho a la pensión básica. Las dos primeras medidas han originado un marcado aumento (superior al 40 %) del número de pensionistas que trabajan, motivado por la decisión de los trabajadores de más edad de dejar de formar parte de la población activa antes de la adopción de las

nuevas medidas y su incertidumbre respecto a la posible evolución de las políticas en el futuro. Letonia ha presentado también un programa de puestos de trabajo subvencionados a través del cual una gran parte de los trabajadores prejubilados (74 %) han encontrado un empleo permanente a los tres meses de su participación en dicho programa.

Políticas de gestión del «factor edad» a escala empresarial

Orientación de las políticas

Las políticas de gestión del «factor edad» a escala empresarial se ven afectadas por las tendencias generales de las políticas formuladas en los distintos países. Por ejemplo, el interés por la gestión del «factor edad» en Suecia se refleja también en los dos estudios de casos realizados en ese país, en la Administración Regional de Kiruna y en Vattenfall. En ambos casos se ha adoptado una política específica e integrada para la gestión del «factor edad» que se centra en la formación general, el desarrollo de aptitudes, el suministro de información y un horario de trabajo flexible. El objetivo consiste en desarrollar las aptitudes y la capacidad de adaptación de los trabajadores de más edad para que mantengan su empleo.

Desarrollo de aptitudes y transferencia de conocimientos

Algunos centros de trabajo de otros Estados miembros conocidos por sus enfoques progresistas de la gestión del «factor edad» no han implantado necesariamente este tipo de modelo de gestión, aunque en ocasiones comparten un enfoque centrado en la empleabilidad o en garantizar que las aptitudes desarrolladas por los trabajadores sigan siendo relevantes durante todo el ciclo de vida del empleo. Este tipo de organizaciones se ocupan de la empleabilidad de los trabajadores a lo largo de su vida, por grupos de edad. Los trabajadores de más edad suelen constituir un grupo específico de destinatarios de los programas de empleabilidad, en los que es importante el mantenimiento de las aptitudes de los trabajadores de más edad. Algunos ejemplos son Barco en Bélgica, Abengoa en España, KPN y DHV en los Países Bajos y el Grupo MOL en Hungría.

Varios de esos estudios de casos dan también importancia a la transferencia de conocimientos entre generaciones, que puede consistir en: planificación de la sucesión; participación de los trabajadores de más edad en la formación impartida en los centros de trabajo y registro de los conocimientos, a menudo tácitos, adquiridos a lo largo de su trayectoria profesional. Algunos ejemplos son el Grupo MOL en Hungría y la Administración Regional de Kiruna en Suecia. La participación de los trabajadores de más edad como mentores en la formación impartida ha sido en algunos casos una respuesta a la crisis y a los consiguientes recortes del presupuesto destinado a formación.

Horario de trabajo flexible y opciones de jubilación

La posibilidad de que los trabajadores de más edad se acojan a regímenes de trabajo flexibles es otro tema recurrente en los modelos de gestión del «factor edad» en los centros de trabajo. En los Países Bajos, KPN y DHV ofrecen horarios de trabajo flexibles (a tiempo parcial) a todos los trabajadores, incluidos los de más edad. En este modelo, el aspecto relacionado con la gestión del «factor edad» es que la flexibilidad en el horario de trabajo anima a los trabajadores de más edad a mantener su empleo porque les ofrece la posibilidad de una transición más suave a la jubilación.

La jubilación parcial o flexible es otra alternativa para gestionar la transición del trabajo a la jubilación, cada vez más favorecida por los responsables de la formulación de políticas y, como se pone de manifiesto en los ejemplos de casos estudiados, por las propias empresas. Un ejemplo es la política flexible de jubilación que se está aplicando en el municipio del Condado de Cambridgeshire en el Reino Unido. Dicha política reconoce el derecho de los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos (55 o más años de edad y un mínimo de tres meses de afiliación a un plan de pensiones) a solicitar una reducción permanente del horario de trabajo (20 % o más) o una transición a un puesto de trabajo con menores obligaciones o responsabilidades, sin perder por ello los derechos de pensión ya adquiridos. En el centro de producción de Ford en Valencia (España), la mayor parte de los trabajadores manuales de 61 o más años de edad se han acogido al régimen de jubilación parcial financiado por la Administración que permite a los trabajadores de más edad reducir su horario de trabajo hasta en un 85 %. Aunque existe la obligación de emplear a un trabajador más joven por cada trabajador que se jubile parcialmente, este régimen sigue siendo rentable para la empresa debido a las cuantiosas primas por antigüedad que perciben los trabajadores de más edad. Borealis Agrolinz Melamine GmbH en Austria empezó a hacer un uso más extensivo del régimen de jubilación parcial durante la reestructuración realizada después de la crisis económica de 2008, coincidiendo con las reformas realizadas por el Gobierno austríaco en dicho régimen.

Necesidades de las pequeñas empresas

Los estudios de casos ofrecen también información sobre las políticas de gestión del «factor edad» en las pequeñas empresas. Los ejemplos de Made in Inox en Bélgica y Pronikses en Letonia demuestran que, dado el conjunto específico de capacidades exigidas en estas empresas, la pérdida de incluso un solo trabajador puede constituir un problema importante. Estos centros de trabajo prefieren también a trabajadores de más edad y más experiencia que suelen tener los conocimientos habitualmente poco frecuentes y especializados que son necesarios para hacer el trabajo. Los trabajadores suelen tener unas exigencias salariales moderadas y plantean pocas objeciones cuando tienen que ocupar puestos de trabajo muy especializados y, en ocasiones, físicamente exigentes. Así pues, teniendo en cuenta la escasez de mano de obra, las empresas analizadas en los estudios de casos tienen una buena razón empresarial para invertir en los trabajadores de más edad y adaptar el trabajo a sus circunstancias personales.

Otras medidas adoptadas por las empresas

Las empresas pueden crear incentivos mayores para facilitar la salida de los trabajadores que han llegado a percibir una retribución importante debido a su antigüedad. En Ford Valencia, la retribución relacionada con la antigüedad puede llegar a constituir el 60 % del salario base. No obstante, la retribución vinculada a la antigüedad se ha planteado también como un medio de reconocer la contribución y de motivar a los trabajadores de más edad en el Grupo MOL en Hungría.

Los estudios de casos revelan asimismo que el porcentaje de las plantillas que representan los trabajadores de más edad se ha reducido durante el período 2008-2010 en solo un pequeño número de las empresas investigadas, a pesar de que en muchos casos se ha recurrido a la jubilación anticipada. En Vattenfall (Suecia), a pesar de la gran diversidad de medidas adoptadas para gestionar el «factor edad», la jubilación anticipada representó el 90 % de la reestructuración de las pérdidas de puestos de trabajo que

tuvieron lugar durante ese período. No obstante, la edad media de jubilación aumentó en respuesta a las iniciativas relacionadas con la gestión del «factor edad» en esos diez años.

Efectos de las políticas a escala nacional

Por último, los estudios de casos no aluden en general a un efecto específico de las políticas nacionales adoptadas en respuesta a la crisis en la formulación de las políticas de gestión del «factor edad» dentro de una organización, aunque está claro que en muchos casos las empresas sacan provecho de los incentivos legales creados para promover la jubilación anticipada o gradual y la contratación de personas de más edad desempleadas. En los casos en que se ha llevado a cabo una reforma más profunda y duradera, sí que se han apreciado efectos. La reforma de la jubilación parcial en Austria ha influido en la decisión adoptada por Borealis de pasar de la jubilación anticipada a las distintas alternativas de jubilación parcial en paralelo a una reestructuración. Se han producido también efectos no intencionados. La reforma del sistema de pensiones en Letonia en 2009 ha tenido consecuencias negativas para Proniks, ya que ha hecho que algunos trabajadores de más edad abandonen su empleo de forma voluntaria para tener derecho a una pensión mejor antes de que se pongan en práctica las reformas ya acordadas.

Conclusiones

La gestión del «factor edad» es una cuestión que se puede considerar y debatir de diferentes maneras en los países y los centros de trabajo. Todos los países han formulado políticas que realizan esta función de alguna manera, pero el alcance de las políticas varía de un país a otro. La trayectoria de la reforma difiere entre países, al igual que la urgente necesidad de dirigir iniciativas a los trabajadores de más edad. En algunos casos y especialmente durante la recesión, se ha considerado con frecuencia que los trabajadores de más edad no constituye un grupo prioritario. La empleabilidad de los trabajadores más jóvenes ha causado una mayor preocupación. Puesto que la crisis ha afectado más a los trabajadores jóvenes que a otros grupos de edad, en muchos casos existen buenas razones para dar prioridad a este colectivo en lugar de a los trabajadores de más edad.

En términos relativos, la crisis económica que comenzó en 2008 no ha tenido efectos negativos en la tasa de empleo de los trabajadores de más edad. En la mayoría de los países considerados, las tasas de empleo han aumentado para los trabajadores de más edad y, en cambio, han disminuido para todos los demás grupos de edad. En algunos estudios de casos, como el de BT en el Reino Unido, la proporción de los trabajadores de edad avanzada en realidad ha aumentado. En muchos Estados miembros y centros de trabajo, la crisis financiera no ha causado cambios profundos en las políticas de gestión del «factor edad», pero sí ajustes menores en las políticas actuales dirigidas a retrasar la edad de jubilación. En los países con un deterioro importante de las finanzas públicas, ha tenido lugar una reforma importante de las políticas relacionadas con el «factor edad». No obstante, estas reformas (por ejemplo, en Hungría, Letonia y España) no se han centrado específicamente en objetivos de la gestión del «factor edad» como tales, sino que han tenido claramente como objetivo principal la reducción de los costes. El mayor uso que las organizaciones han hecho de la jubilación parcial y el uso continuo de regímenes de jubilación anticipada han sido instrumentos que han servido para reducir la contribución a

la mano de obra de los trabajadores de más edad en términos de horas de trabajo o número de trabajadores. No obstante, estas medidas son sólo una parte de las adoptadas para ajustar el mercado laboral, y las tasas globales de empleo de los trabajadores de más edad se han mantenido relativamente estables.

A nivel de los centros de trabajo, los cambios en las políticas de gestión del «factor edad» han sido generalmente más graduales y se han producido como respuesta a tendencias a largo plazo en las políticas relacionadas con los recursos humanos y el empleo. Los trabajadores de edad avanzada han sobrepasado, en algunos casos, la edad de jubilación obligatoria. Los incentivos son diversos: regímenes con un horario de trabajo flexible; incentivos económicos (para las empresas y los trabajadores); intervenciones de organizaciones laborales, como evaluaciones de la gestión de capacidades y reasignación de funciones. Cada vez se reconoce más el valor de una plantilla integrada por trabajadores con edades diversas, como se refleja en los esfuerzos realizados para garantizar la cohesión entre generaciones y la transferencia de conocimientos dentro de las empresas. Estos cambios «suaves» se dirigen en parte a atender las necesidades actuales de las empresas, pero son también una forma de adaptación a un futuro en el que el envejecimiento demográfico puede determinar la escasez de mano de obra y de capacidades, así como el envejecimiento de la población activa.

Más información

John Hurley, Responsable de investigación
joh@eurofound.europa.eu

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublín 18, Irlanda
Teléfono: (+35 1) 204 32 00
Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu
Sitio web: <http://www.eurofound.europa.eu/>

Consulte otras publicaciones sobre la gestión del «factor edad» en la siguiente dirección:
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/agemanagement.htm>

