

La salud laboral en el marco del envejecimiento activo. Consideraciones generales.

Barcelona: 18 de abril de 2012

INSHT.CNCT-Barcelona

Madrid: 19 de abril de 2012

INSHT. CNNT-Madrid

- 1. Los datos: envejecimiento UE, España, Mundo.**
- 2. Las tendencias: Cómo afrontar el reto.**
- 3. Envejecimiento activo en España.**
- 4. Conclusiones.**

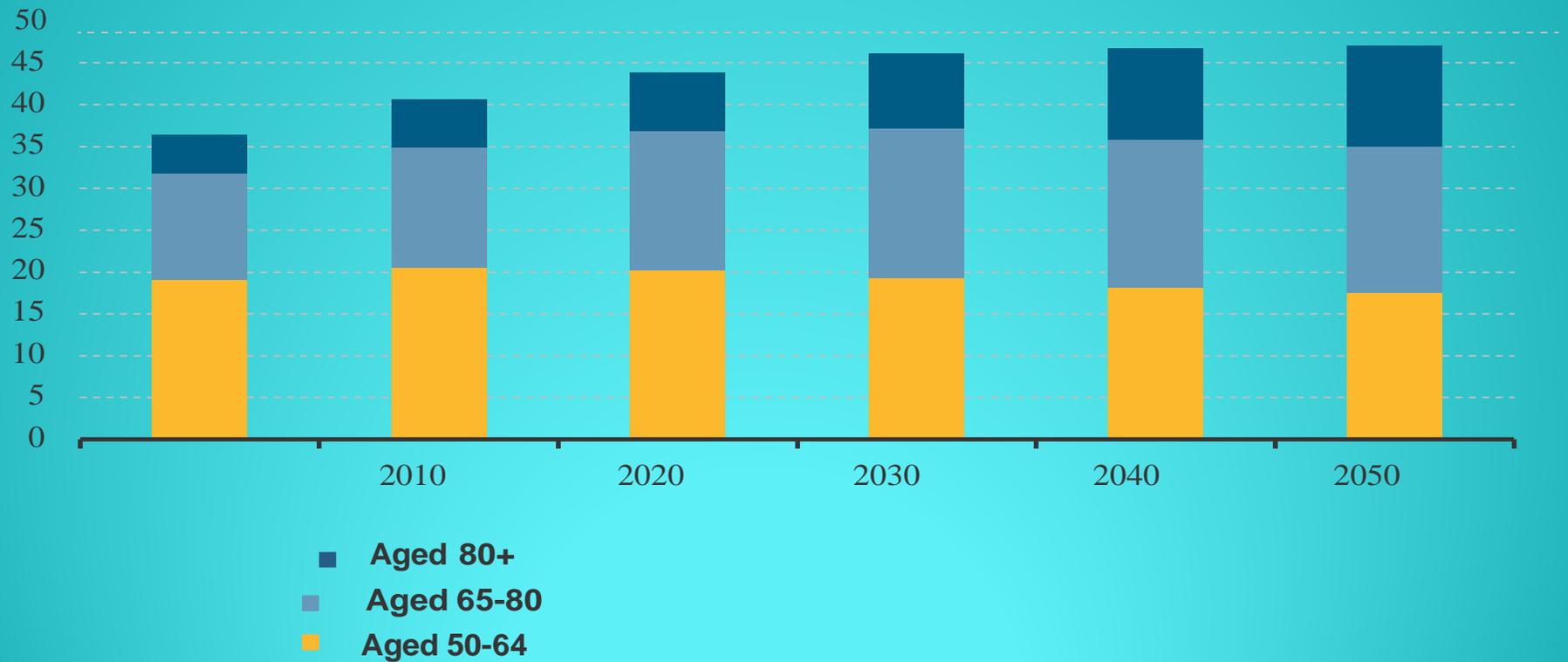
Los datos:

El envejecimiento UE, España y en el mundo

La situación en la Unión Europea

- **Importante cambio demográfico: Elevado** incremento de la población con más de 65 años.
- 501 millones de personas a 1 de enero de 2010 UE-27)
- 87 millones (17,4 %) 65 o más años.
- 59,3 millones de personas (12,8 %) a 1/1/1985.
- **Países** con un **mayor porcentaje** de personas de 65 años o más destacan **Alemania** con 16,9 millones e **Italia** con 12,2 millones de personas mayores de 65 años.
- Eurostat: año 2060 los **mayores de 65** años en la UE-27 superen los **151 millones**, casi el doble que ahora. Entre los países con un mayor porcentaje de personas de 65 años o más en 2060 estará Bulgaria, República Checa, Letonia, Lituania, Polonia, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia.

Gráfico 1: Proyección de la estructura de la población por grupos de edad hasta 2060, UE-27 (% de la población total)

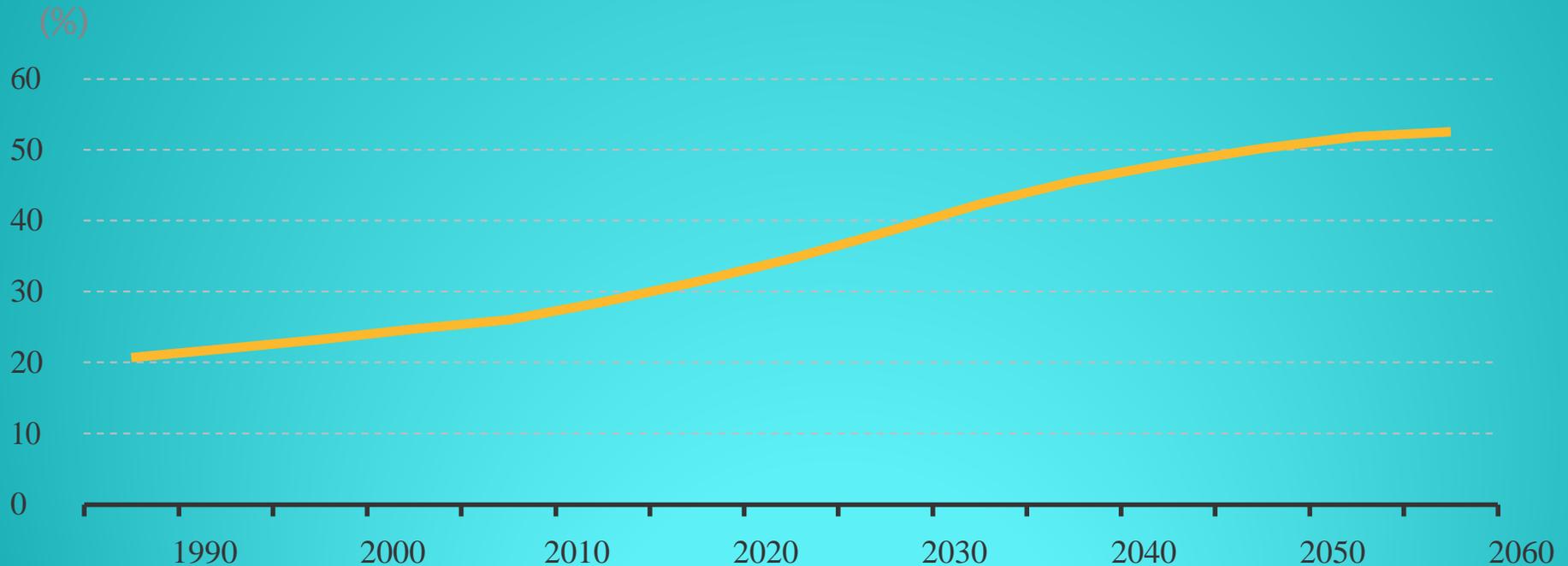


(!) 2010, estimates.

La situación en la Unión Europea

- **Es significativo el aumento de la población muy mayor, es decir, la de más de 80 años, que se triplicará en los próximos 50 años y pasará de 22 millones en 2010 a 61 millones en 2060.**
- **La proporción entre la población mayor de 65 años y las personas en edad laboral (de 15 a 64 años) pasará desde el 25,9 % en el año 2010 al 52,6% en el año 2060 (gráfico 2).**

Gráfico 2: Proporción entre la población mayor de 65 años y las personas en edad laboral (entre 15 y 64 años), UE-27 (%)



(¹) Population aged 65+ in relation to the population aged 15-64; projections, 2015-2060.

Source: Eurostat (online data codes: [demo_pjanind](#) and [proj_10c2150p](#))

- 2060: Sólo habrá **dos personas en edad de trabajar por cada adulto de 65 años o más**. En la actualidad hay cuatro personas activas por cada ciudadano de 65 años o más.
- Causas principales del envejecimiento de la población europea.
 - el descenso de la tasa de la natalidad. La tasa de natalidad UE, **1,6** en el año **2008**, una de las tasas de natalidad más bajas del mundo. Tasa **2,1** asegura el reemplazo generacional – no teniendo en cuenta el posible impacto de inmigración.
 - Aumento longevidad. En la UE-27 la esperanza de vida media es de 79,4 años en el año 2008. La esperanza de vida más alta: Italia (81,9 años en 2008) y España (81,8 años en 2009).

■ El papel de la inmigración para paliar los efectos del envejecimiento.

- El debate sobre las **interrelaciones entre inmigración y envejecimiento** había estado presente en el terreno académico desde finales de los años 80.
- la Unión Europea necesitaría 47,5 millones de inmigrantes hasta el año 2050 para conservar su tamaño actual, 79,4 millones para estabilizar el volumen actual de población en edad de trabajar y 674 millones para mantener constante la relación entre población activa y población jubilada.
- **Flujos inmigratorios tan voluminosos** serían un **escenario altamente improbable** en el contexto político y social de la mayoría de los países europeos.
- No se debe subestimar el papel de los inmigrantes paliando y retrasando el proceso de envejecimiento a corto plazo. Pero, **a partir de 2035, ni siquiera la inmigración neta servirá de contrapeso** para equilibrar el impacto negativo de la reducción (Eurostat).

La situación en España

- En los años 80, España gozaba junto a Irlanda de la menor tasa de envejecimiento de Europa. En pocos años esta situación ha cambiado drásticamente, y hoy nuestro país se sitúa a la cabeza del envejecimiento.
- Entre las 20 regiones de Europa con el porcentaje más alto de la población mayor de 80 años hay tres regiones españolas (Castilla y León: plaza 3, Principado de Asturias: plaza 9, Galicia: plaza 13).

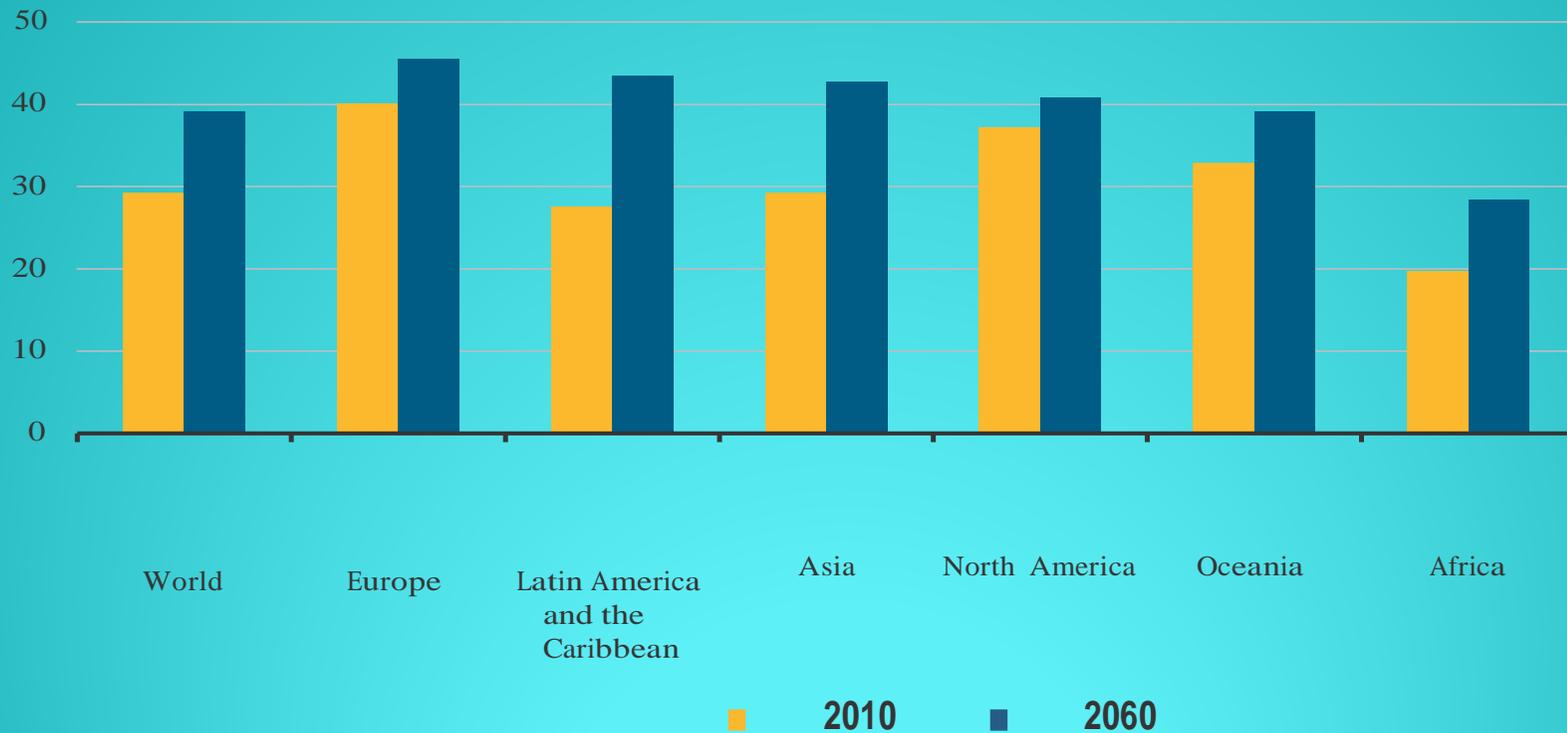
- **Aumento de la esperanza de vida**, debido a los avances de la medicina, contribuye a acelerar la longevidad de la población. En 2010 en España la **esperanza de vida** al nacimiento se situó en los **78,8 años para los varones** y en los **84,8 para las mujeres** (en el año 2010, según la estadística de INE). El Instituto Nacional de Estadística estima que la esperanza de vida para 2048, si continúa el ritmo actual de disminución de la mortalidad, será de 89,9 años para las mujeres y 84,3 para los hombres.
- **Baja tasa de natalidad**. En 2010 ésta ha disminuido al nivel más bajo desde 2003: el número medio de hijos por mujer es de solo 1,38 (INE)
- Las estimaciones prevén que en 2048, el número medio de hijos por mujer sea de 1,71 – todavía lejos de la cifra 2,1 – que asegura el reemplazo generacional.
- Hoy España es, después de Japón, el país más longevo del mundo. En **2050** será el **país más viejo del mundo**, según la Organización Mundial de la Salud.

- España es el país de la Unión Europea que **más población mayor de 80 años** tendrá en **2060** (un **14,2 %**), por encima del 12 % de media que se calcula para los EU-27 (Eurostat). España, población > 80 años: 1960 (1,2%); 2010 (4,9%).
- Italia (14,1 %) y Alemania (13,5 %) son los dos países que tras España contarán con más personas ancianas en 2060 e Irlanda (9 %), Chipre (9,2 %) y Reino Unido (9,3 %) los que menos.
- Los españoles **mayores de 65 años** supondrán un **31,5 %** del total en **2060**, frente al 8,2 % y al 16,8 % de 1960 y 2010.
- Esta proporción será superada por países como Letonia (35,7 %), Rumanía (34,8 %) y Polonia (34,5 %).
- La **proporción** entre la **población mayor** de 65 años y las personas en **edad laboral** (de 15 a 64 años) en España pasará desde el 24,7 % en el año 2010 al **56,4%** en el año **2060 (Eurostat)**.

Envejecimiento al nivel mundial

- Según un informe de la Organización de las Naciones Unidas de *Envejecimiento de la población mundial 2009* el envejecimiento de la población no tiene precedentes, es un proceso sin parangón en la historia de la humanidad. Además el envejecimiento de la población es **generalizado**, ya que afecta a casi **todos los países del mundo**. El resultado del envejecimiento de la población, principalmente por la reducción de la fecundidad, se ha convertido en prácticamente universal.
- Desde 1950 la proporción de personas **mayores de 60 años** ha aumentado constantemente, pasando del 8% en 1950 al 11% en 2009, y se espera que alcance el **22%** en **2050**. Mientras la mortalidad en la vejez siga disminuyendo y la fertilidad siga siendo baja, la proporción de personas de la tercera edad seguirá aumentando.

Edad media de la población a nivel mundial (años).



Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, World population prospects: the 2010 revision

Las consecuencias del envejecimiento

- Incremento sobre la **presión sobre las cuentas públicas** y los sistemas de **pensiones**, así como las necesidades de personal de los **servicios sociales** y de atención a las personas mayores.
- La vejez se relaciona aún con frecuencia con la enfermedad y la dependencia, y las personas mayores pueden verse excluidas del empleo y de la vida familiar y asociativa. **Se teme** que las generaciones de más edad puedan convertirse en una **carga excesiva para las personas más jóvenes** en edad de trabajar y que ello provoque tensiones entre generaciones.
- El 12 de octubre de 2006 la Comisión de la Unión Europea publicó una Comunicación *El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad* donde describió el impacto del cambio demográfico.

- Los importantes incrementos proyectados en el **gasto en pensiones** **cuestionan la sostenibilidad financiera** de los sistemas de pensiones, sobre todo en Hungría (+6,7% del PIB entre 2004 y 2050), **España** (7,1%), Eslovenia (7,3%), Luxemburgo (7,4%), Portugal (9,7%) y Chipre (12,9%) (Eurostat).
- A ello hay que sumar también las **aportaciones para la sanidad** y el gasto por las atenciones a largo plazo de las personas mayores.

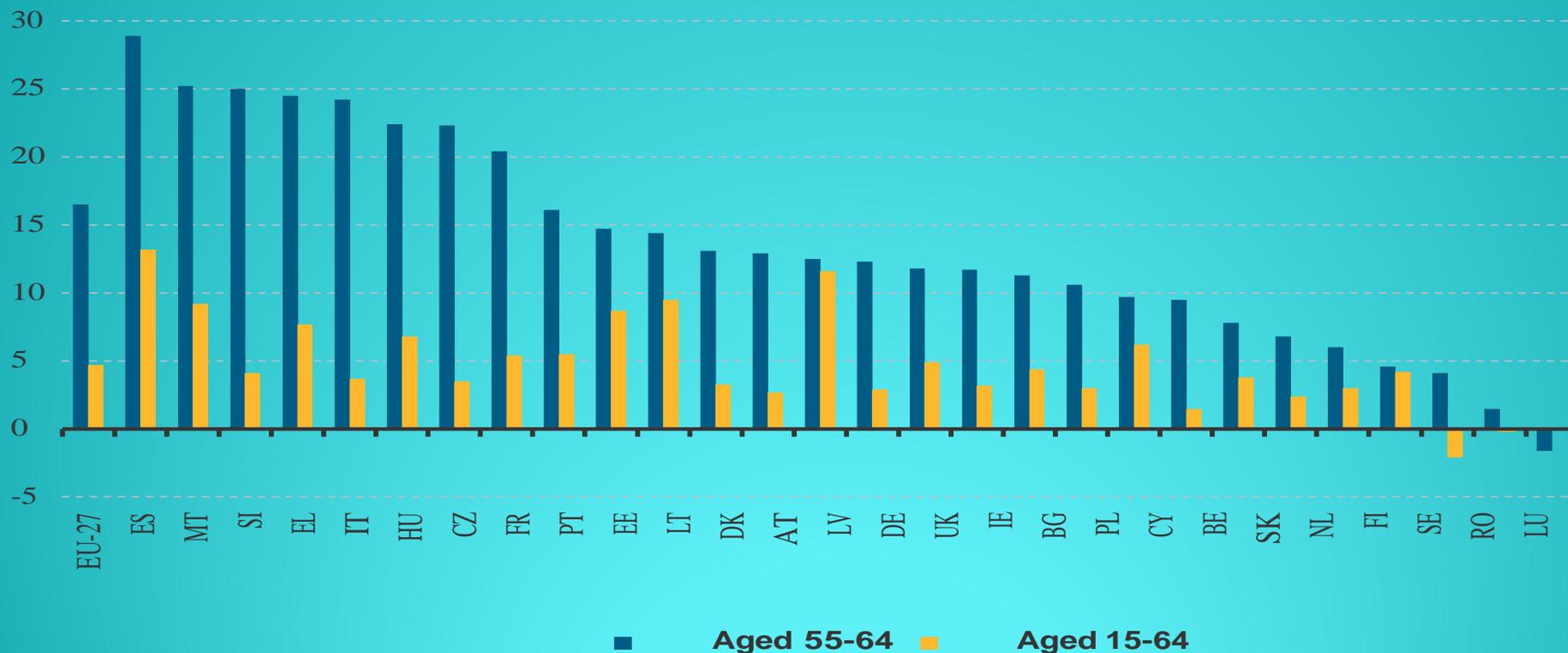
2. Tendencias UE

Cómo afrontar el reto

del envejecimiento

- Prolongación de la vida activa para afrontar el reto del envejecimiento demográfico y preservar la solidaridad intergeneracional.
- los Estados miembros han empezado a **invertir** la tendencia a la **jubilación anticipada**. Estrategia para el Empleo de la Unión Europea.
- Las **tasas de empleo** de las personas de 55 a 64 años en la UE-27 en aumento: del 36,9 % en 2000 al 46 % en 2009.
- Necesidad de **mejorar las condiciones laborales** y adaptarlas al estado de **salud** de los trabajadores y sus necesidades.

Proyección de cambios en las tasas de empleo entre 2010 and 2060 ⁽¹⁾ (diferencia porcentual entre la tasa de 2060 y la de 2010)



⁽¹⁾ A positive value indicates that the employment rate is projected to increase.

Source: European Commission, European Economy, 2/2009 - Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)

- **Aprendizaje permanente** a lo largo de la vida. Integración de la formación en PRL en formación profesional para el empleo.
- **Incentivos eficaces para seguir trabajando:** Revisión de los sistemas fiscales, cotizaciones a la Seguridad Social y prestaciones.
- Año 2012 como **Año Europeo de Envejecimiento Activo**: Objetivo: fomentar y apoyar los esfuerzos de los Estados miembros y sus autoridades regionales y locales, de los interlocutores sociales y de la sociedad civil para promover el envejecimiento activo:
 - **sensibilizar al público en general, a los responsables políticos y a otras partes interesadas sobre la importancia del envejecimiento activo y esforzarse más por movilizar el potencial de las cohortes del baby boom;**
 - **estimular un intercambio de información y de experiencias entre los Estados miembros y las partes interesadas;**
 - **dar a los Estados miembros y a las partes interesadas la oportunidad de desarrollar políticas mediante actividades específicas y el compromiso de alcanzar objetivos concretos.**

Experiencia internacional

Unión Europea: Políticas sobre envejecimiento:

- **Países nórdicos:** Alcanzar el pleno empleo garantiza protección social universal. Plena participación mayores en el mercado de trabajo. Medidas: Adaptar los puestos de trabajo en función de las necesidades específicas de los trabajadores de edad y a modificar sus perfiles profesionales y las competencias requeridas.
- **Países continentales:** Protección social, adoptando medidas en el área de los seguros sociales. Más recientemente: medidas orientadas hacia una mayor participación de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo.
- **Reino Unido : Programa específico, «New Deal 50+» (1998)**, que integra actuaciones de asesoramiento a la búsqueda de empleo, de formación y de contratación, cuyos resultados han sido valorados positivamente por la OCDE. También el país tiene un programa a prolongar la vida activa, mediante actuaciones dirigidas a la cualificación, el aprendizaje y la jubilación flexible.

Los países con **mayor inserción laboral** de los trabajadores mayores: Suecia, Finlandia, Holanda y Reino Unido: **Tasas de empleo significativamente más elevadas.** En el caso de los trabajadores y trabajadoras de 55 a 59 años superan el 70%, incluso por encima de la tasa de empleo de los de 15 a 64 años, frente a Italia, Francia y España, con unas tasas de empleo sensiblemente más bajas. En aquellos países, a su vez, la edad media de salida del mercado de trabajo también es más alta, superior a los 63 años.

Alemania (ejemplo): Un cambio de las políticas de empleo de los mayores

- ✓ Años 90 del siglo XX: Políticas de jubilación anticipada.
- ✓ Incremento de los gastos en el sistema de pensiones.
- ✓ Reformas legislativas para evitar el fraude de ley y reducir los gastos estatales.
- ✓ 2007 se aumentó la edad ordinaria de jubilación de 65 a 67 años. La normativa se aplicará de una manera gradual entre 2012 y 2029.
- ✓ Reducción de la duración de las prestaciones por desempleo de 32 meses a un período entre 15 y 24 meses (según la duración de las cotizaciones) para los trabajadores mayores de 50 años*.
- ✓ Supresión de la jubilación parcial a partir de 2010.
- ✓ Programas para garantizar la permanencia de los mayores en el mercado laboral fomentando su formación.

3. Envejecimiento activo en España.

Medidas vigentes en relación con la edad y el trabajo.

Jubilación anticipada

- **Ley General de la Seguridad Social: artículo 161.bis**
- Grupos o actividades profesionales cuyos **trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre** y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad (D.A. 45^a LGSS+ Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre- Régimen jurídico y procedimiento de establecimiento coef.reduct.-)
- **Personas con discapacidad:** Grado de discapacidad 65% o más (Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre) ; o 45 %, discapacidades que evidencien de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas (Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre).
- Trabajadores que hayan cotizado al mutualidades laborales antes del 1-1-1967. Disposición transitoria tercera LGSS. Jubilación a partir de los 60 con aplicación de coeficientes reductores de la pensión.
- Los coeficientes reductores de la edad de jubilación **no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial u otros beneficios (?)**.

Jubilación anticipada. Régimen jurídico y procedimiento

- Actividades laborales excepcional grado de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad .
- Actividades laborales con requerimientos físicos o psíquicos difícilmente compatibles con la edad.
- Procedimiento:
- ✓ Inicio: DE oficio (SESS); a petición de organizaciones empresariales o sindicales más representativas a nivel estatal.
- ✓ Estudio preceptivo Secretaria de Estado de Empleo (INSHT). Extremos:
 - Siniestralidad del Sector
 - Morbilidad y mortalidad por enfermedad
 - Condiciones de trabajo (peligrosidad, etc., incluido turnicidad, trabajo nocturno y ritmos de producción
 - Requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad
 - Edad límite de ingreso o desde la que no puede desarrollarse la actividad
 - Posibilidades de modificación de las condiciones de trabajo (DGITSS)
 - Variable de género.

Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional.

Colectivos

- Trabajadores incluidos en Estatuto Minero
- Personal de vuelo de trabajos aéreos
- Trabajadores ferroviarios
- Artistas
- Profesionales taurinos
- Bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos
- Miembros del Cuerpo de la Ertzaintza

La jubilación parcial en el marco del envejecimiento activo (De la prejubilación a la postjubilación)

- Ley General de la Seguridad Social: artículo 166
- Compatibilidad del trabajo a tiempo parcial con la pensión de jubilación parcial
- Jubilación diferida: Acceso directo sin suscripción contrato de relevo: reducción de su jornada entre el 25 y 75 por 100. Cumplida la edad ordinaria de jubilación. 67 años, periodo transitorio hasta 2027.
- Jubilación anticipada: Con contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores. **Requisitos:**
 - A) Edad: 61 años reales. No es posible aplicación coeficientes reductores
 - B) Período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años;
 - C) Reducción jornada (25 % al 75% -85 % si relevista a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida);
 - D) Cotización de 30 años;
 - E) Correspondencia bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial (65 por ciento)
- Durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa (Ley 27/2011). Aplicación gradual hasta 2027

NÚMERO ALTAS DE JUBILACIÓN (EXCLUIDO SOVI) POR EDAD (Fuente: Seguridad Social)

CLASES	2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
JUBILACIÓN ANTICIPADA	89.667	42,00	98.350	46,47	96.040	44,83	106.439	42,33	112.427	41,39	109.644	40,08	111.648	40,53
-CON COEFICIENTE REDUCTOR	57.609	26,98	59.655	28,18	55.643	25,97	59.524	23,67	65.569	24,14	70.532	25,78	73.160	26,56
=<60 años	27.727	12,99	25.588	12,09	21.922	10,23	22.295	8,87	18.927	6,97	15.822	5,78	13.677	4,97
61 años	8.145	3,81	9.217	4,35	8.620	4,02	10.147	4,04	13.853	5,10	16.206	5,92	18.130	6,58
62 años	8.058	3,77	8.964	4,24	8.544	3,99	8.838	3,51	11.012	4,05	13.889	5,08	14.046	5,10
63 años	7.190	3,37	8.789	4,15	8.469	3,95	9.395	3,74	11.116	4,09	12.717	4,65	15.288	5,55
64 años	6.489	3,04	7.097	3,35	8.088	3,78	8.849	3,52	10.661	3,92	11.898	4,35	12.019	4,36
-SIN COEFICIENTE REDUCTOR	4.943	2,32	4.834	2,28	4.851	2,26	5.145	2,05	5.816	2,14	6.390	2,34	6.676	2,42
-ESPECIAL A LOS 64 AÑOS	6.187	2,90	6.052	2,86	6.564	3,06	6.321	2,51	5.997	2,21	5.904	2,16	5.935	2,15
-PARCIAL	20.928	9,80	27.809	13,14	28.982	13,53	35.449	14,10	35.045	12,90	26.818	9,80	25.877	9,39
JUBILACIÓN => 65 años	123.839	58,00	113.311	53,53	118.183	55,17	145.003	57,67	159.234	58,61	163.904	59,92	163.797	59,47
TOTAL JUBILACIONES	213.506	100,00	211.661	100,00	214.223	100,00	251.442	100,00	271.661	100,00	273.548	100,00	275.445	100,00

La discapacidad sobrevenida y la edad

- Obligaciones empresariales por razones de seguridad y salud laboral.
 - ✓ Artículo 25 LPRL:
 - Protección específica hacia trabajadores sensibles.
 - Prohibición de empleo de trabajadores sensibles en puestos incompatibles (LISOS)
 - ✓ Protección a la maternidad (artículo 26 LPRL- cambio de puesto de trabajo)
 - ✓ Protección de menores (artículo 27 LPRL)
 - ✓ Trabajadores de más edad no son colectivo de trabajadores sensibles. Necesidad de prueba de la discapacidad caso por caso.

- **Deber empresarial de recolocación de trabajadores** con discapacidad:
 - ✓ Genérico: artículo 25 LPRL. Como medida preventiva. No es un derecho a la recolocación.
 - ✓ Directiva 2000/78/CE. Medidas adecuadas de adaptación de los puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad. **Ajustes razonables** para las personas con discapacidad.
LISMI
 - ✓ Específico: Convenios colectivos.

La discapacidad sobrevenida y la edad

- **Reglas laborales:** Estatuto de los trabajadores.
 - ✓ Declaración de Incapacidad permanente parcial. Disminución del rendimiento?. [RD 1451/1983](#)
 - ✓ El despido objetivo (ineptitud [artículo 52, a\) ET.](#))
- Extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
 - ✓ Suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo. Declaración IPT con previsión de mejoría. (artículo 48.2 ET).
 - ✓ Preferencia incorporación en caso de recuperación ([artículo 2 RD 1451/1983](#))
- **Derecho a la recolocación del trabajador vs. necesidad empresarial y social de recolocación.**

El papel de la vigilancia de la salud en el marco del envejecimiento activo

- La vigilancia de la salud debe estar al servicio de la integración laboral.
- Los exámenes individuales. Finalidad. Ámbito de la declaración de aptitud: ¿Para el puesto o para el Grupo profesional?
- La vigilancia de la salud en la movilidad funcional por motivos de salud laboral.
- Incremento de la importancia de la interdisciplinariedad en la organización preventiva de la empresa. Relación ergonomía-vigilancia de la salud.

Estrategia Global para el Empleo
de los
Trabajadores y las Trabajadoras
de Más Edad 2012-2014
(Estrategia 55 y más)

❑ **Antecedentes:**

- ✓ Acuerdo Social y Económico (ASE) para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (28/2/2011)
- ✓ Real Decreto Ley 1/2011 de 11 de febrero. (D. A.2ª)

❑ **Objetivos generales:**

- ✓ **Elevar la tasa de empleo** y reducir el desempleo de los trabajadores mayores de 55 años.
- ✓ Favorecer el **mantenimiento en el empleo** de los trabajadores mayores de 55 años para contribuir a la prolongación de la vida laboral.
- ✓ **Mejorar las condiciones de trabajo** de los trabajadores mayores de 55 años, con particular atención a la **mejora de su seguridad y salud en el trabajo.**
- ✓ Promover la **reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de más edad** que pierden su empleo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo.

1. Medidas dirigidas a favorecer la permanencia de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo:

1.1. Jubilación parcial y contrato de relevo.

1.2. Incentivos generales para el mantenimiento del empleo (bonificación progresiva de las cotizaciones a la Seguridad Social respecto de los trabajadores con contrato indefinido que tienen 59 años o más y al menos cuatro años de antigüedad).

1.3. Mantenimiento del empleo de los trabajadores autónomos.

1.4. Revisión de las cláusulas de los convenios colectivos referidas a la edad ordinaria de jubilación.

1.5. Formación a lo largo de la vida laboral

1.6. Sensibilización social de los valores positivos de los trabajadores de más edad.

2. Medidas relacionadas con las **condiciones de trabajo de los trabajadores mayores de 55 años, con particular atención a la seguridad y la salud** en el trabajo:

2.1. Jornada de trabajo: derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción proporcional del salario, de los trabajadores mayores a partir de una determinada edad.

2.2. Evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, formación e información para la seguridad y salud en el trabajo:

- ✓ Contemplar en las evaluaciones de riesgo los factores inherentes a la edad y a la antigüedad de los trabajadores.
- ✓ Planificación de la actividad preventiva: Programa de vigilancia de la salud específica en función de los riesgos y adaptada a la edad del trabajador.
- ✓ Formación a los trabajadores sobre mantenimiento y promoción de su propio rendimiento físico y psicológico: estrategias frente a las exigencias del trabajo (gestión del estrés, prevención del agotamiento); promoción de buenos hábitos de salud (nutrición o recomendación de prácticas deportivas).
- ✓ Información sobre mantenimiento físico: promoción de buenos hábitos de salud (nutrición + deporte)

2.3. Movilidad funcional por razones de seguridad y salud en el trabajo.

Como medida preventiva, medidas de flexibilidad interna en la empresa, incluyéndose el cambio de puesto de trabajo y estrategias organizativas que adapten los ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones físicas del trabajador o de la trabajadora mayor y medidas que aborden cambios en la actividad de los trabajadores.

2.4. Investigación encaminada a la protección social

detección de perfiles de morbilidad asociadas a la edad

3. Medidas dirigidas a favorecer la reincorporación al mercado de trabajo de los mayores en desempleo:

- 3.1. Orientación profesional y activación hacia el empleo.
- 3.2. Formación para el empleo, recualificación y acreditación competencias profesionales. Particular atención a las mujeres.
- 3.3. Incentivos para la reincorporación al mercado de trabajo.
- 3.4. Trabajo autónomo y empresas de economía social
- 3.5. Protección por desempleo: subsidio de mayores de 52 años y renta activa de inserción.
- 3.6. Pactos de no competencia e incompatibilidad para después de extinguido el contrato de trabajo.
- 3.7. Ayudas a los trabajadores afectados por despidos colectivos en situación de especial desprotección social.

Conclusiones

- Necesidad de afrontar el reto del envejecimiento.
- Impacto de la crisis: Sostenibilidad de los programas sociales con una política de austeridad y recortes.
- Revisión de los pilares de la Seguridad Social, la edad de jubilación y la cuantía de las pensiones.
- Mantenimiento en el empleo e integración laboral de las personas mayores
 - ✓ Políticas públicas de empleo → AAPP
 - ✓ Políticas de personal → EMPRESAS
 - ✓ Políticas de prevención RL. → EMPRESAS
 - ✓ Hábitos culturales y personales. → SOCIEDAD
- Resaltar la contribución de mayores a la sociedad. Mayor sensibilización social de los valores positivos del trabajo de los trabajadores de más edad.

¡Muchas gracias por su
atención!

APLICACIÓN DE LOS COEFICIENTES REDUCTORES PARA EL ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA.

□ REQUISITOS: trabajar o haber trabajado:

- en determinados sectores o actividades que tengan previsto el coeficiente reductor;
- en determinadas escalas, categorías o especialidades correspondientes que tengan previsto el coeficiente reductor.

□ Reflejo en la cotización mensual a la Seguridad Social: Tiempo trabajado en cada sector, actividad, escala, y categoría a las que se aplica un coeficiente reductor (puede ser distinto a lo largo de la vida laboral, aun dentro de la misma empresa).

□ Cálculo edad teórica alcanzada por el trabajador para determinar el acceso a la jubilación anticipada. Descuento de ausencias al trabajo, excepto las retribuidas (vacaciones, licencias, etc.) y las bajas por causas médicas.

□ Reglas propias en cada norma que regule el acceso a la jubilación anticipada. Por ejemplo, la de los bomberos, reduce la edad ordinaria de 65 años, en lo que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como tal el coeficiente del 0,20, con el límite de que no se podrá acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 60 años, o a la de 59 años en los supuestos en que se acrediten 35 o más años de cotización efectiva, sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad de bombero.

$35 \text{ años cotizados} \times 0,20 = 7 \text{ años de reducción.}$

$65 - 7 = 58$. Como la edad inferior admisible para que un bombero se jubile son 59 años, tendrá que esperar hasta cumplir esa edad.

□ En algunas actividades hay varios coeficientes, atendiendo a la categoría y funciones inherentes a ella y su "peligrosidad, penosidad, etc.". En esos casos se atribuye a este Ministerio la asimilación de categorías a coeficientes cuando sea necesario. (Resolución de la DGOSS,)

Artículo 25 LPRL: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

•1.El empresario garantizará de **manera específica la protección de los trabajadores** que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, **sean especialmente sensibles a los riesgos** derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, **puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas** relacionadas con la **empresa ponerse en situación de peligro** o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que **no respondan a las exigencias psicofísicas** de los respectivos puestos de trabajo.

•**Infracción muy grave según LISOS** (T.R. Ley de infracciones y sanciones en el orden social. RDLegislativo 5/2000): artículo 13.4: “La **adscripción de los trabajadores** a puestos de trabajo cuyas condiciones **fuesen incompatibles con sus características personales conocidas** o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que **no respondan a las exigencias psicofísicas** de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la **realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales** en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”.

Artículo 37 bis. Ley 13/1982, de LISMI según redacción de la Ley 62/2003

1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.

2. Los empresarios **están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa**, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las **personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.**

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta **si es paliada en grado suficiente** mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Artículo 1.

Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, **tienen derecho a su reincorporación en la Empresa**, en las condiciones siguientes:

Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el **empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo**. En el supuesto de que el empresario acredite la **disminución en el rendimiento**, deberá ocupar al trabajador en **un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario**, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 % ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación **profesional recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario**, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

Artículo 39. 3 ET movilidad funcional

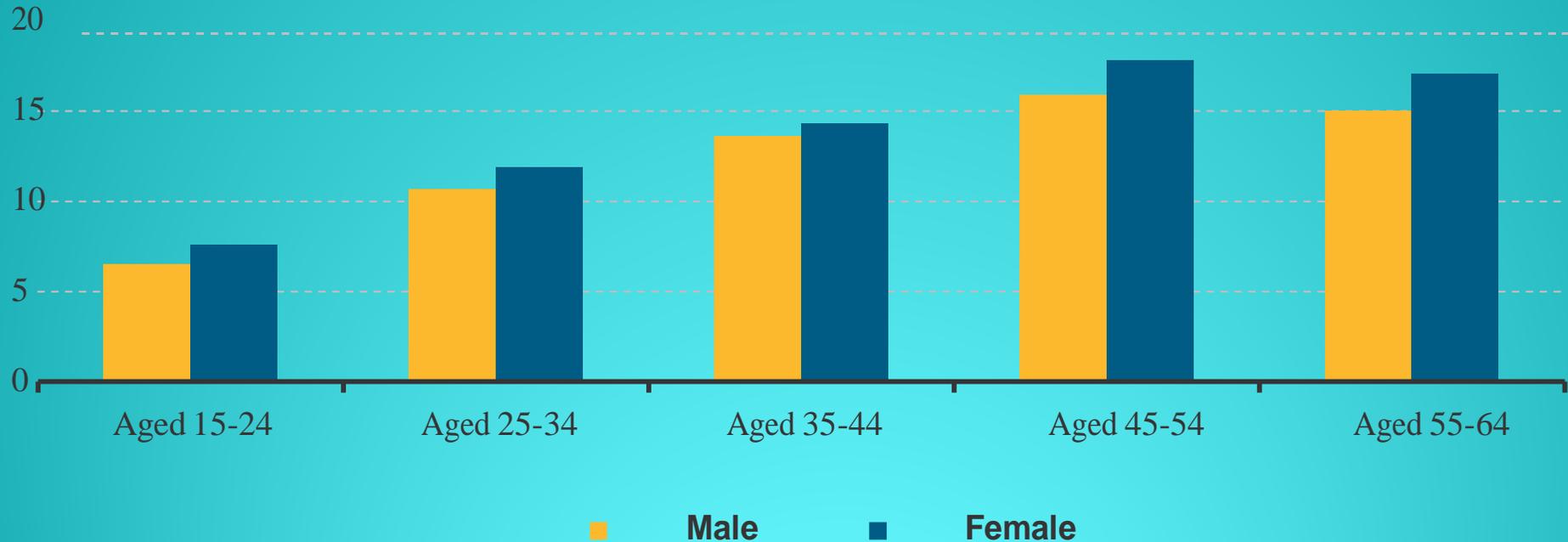
3.(...) **No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.** —————→ Freno a la movilidad funcional para combatir la inadaptación al puesto asociada a la edad

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Artículo 2.

- 1. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.**
- 2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuarán afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.**
- 3. Las readmisiones que lleven a efecto las Empresas, en los supuestos previstos en este artículo darán derecho a reducciones del 50 % de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.**

Personas que han informado de problemas de salud en los últimos doce meses, EU-27, 2007 ⁽¹⁾ (%)



⁽¹⁾ Excluding France.

Source: Eurostat (online data code: hsw_pb7)