

Versión postprint del artículo publicado en Ediciones Cinca: Olmos Rueda, P.; Pérez Amorós, F.; Sanahuja Gavaldà, JM. (2017) La formación como medida de retención y reincorporación en el mercado de trabajo de las personas de edad y su contribución al envejecimiento activo. Documentación Laboral, vol. IV, núm. 112 .  
<http://www.edicionescinca.com/revista.php>

## **LA FORMACIÓN COMO MEDIDA DE RETENCIÓN Y REINCORPORACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD Y SU CONTRIBUCIÓN A LAS POLÍTICAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO**

### **TRAINING AS A MEASURE FOR OLDER WORKERS' RETENTION AND REINCORPORATION IN THE JOB MARKET AND ITS CONTRIBUTION TO ACTIVE AGEING POLICIES**

**Patricia Olmos Rueda<sup>1</sup>, Josep M. Sanahuja Gavaldà<sup>2</sup> y Francisco Pérez Amorós<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Profesora Agregada Interina. Departamento Pedagogía Aplicada. Universitat Autònoma de Barcelona

<sup>2</sup> Profesor Titular. Departamento Pedagogía Aplicada. Universitat Autònoma de Barcelona

<sup>3</sup> Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (jubilado) Universitat Autònoma de Barcelona

Enviado el 14 de septiembre de 2017. Aceptado el 10 de octubre de 2017

**SUMARIO: 1.Introducción 2. Envejecimiento activo, formación y estereotipos de los trabajadores de más edad. 3 Metodología. 3.1Objetivos 3.2.Población y muestra 3.3. Instrumentos 3.4. Procedimiento 3.5. Análisis de datos 4. Resultados. 4.1. Factores discriminatorios 4.2. Formación. 4.3. Envejecimiento activo 5. Discusión. 6. Conclusión. 6. Referencias.**

#### **RESUMEN**

El envejecimiento activo y el empleo de los trabajadores de edad devienen retos actuales. La participación activa e integral en la sociedad de las personas de edad resulta clave, siendo la participación en el mercado de trabajo crucial. Los resultados de esta investigación evidencian los muchos condicionantes que dificultan la situación de los trabajadores de edad: estereotipos asociados a la edad, formación, cualificación profesional, empleabilidad, medidas de protección precarias, etc., y establecen la contribución de la formación para la permanencia de estos trabajadores en el mercado de trabajo. Se precisan nuevas formas de formación más profesionalizadora y personalizada, capaz de adaptarse a las características, necesidades y empleabilidad de este colectivo, así como a las demandas reales del mercado de trabajo.

**Palabras clave:** trabajadores de edad, protección social, trabajo, envejecimiento activo, formación laboral

#### **ABSTRACT**

Active ageing and older workers' job are current challenges. Older workers' active social participation is key, being crucial their participation into the job market. The results of this research show the multiple factors that make difficult the older workers' situation: stereotypes linked to age, training, professional qualification, employability, precarious protection measures, etc., and establish how training can contribute to the permanence of these older workers in the job market too. A new training is required, which should be characterized for being more professional

and personalized and be able to adapt to older workers' features, needs and employability as well as requirements of the job market.

**Keywords:** Older workers, social protection, employment, active ageing, job training

## 1. Introducción

Uno de los retos actuales que ocupa la agenda europea es el evidente envejecimiento de la población (Comisión Europea, 2013) y la consecuente necesidad de plantear medidas para un envejecimiento activo en pro de una mayor calidad de vida de las personas, al tiempo que este envejecimiento activo ofrece mayores oportunidades de participación social (European Union, 2015) y deviene, por lo tanto, un reto para la sociedad (Zamarrón, 2013).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el marco de políticas de actuación, define envejecimiento activo como “*el proceso de optimización de oportunidades de salud, participación y seguridad con el objetivo de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen*” (OMS, 2002: 12). Esta definición evidencia, de nuevo, la necesidad de considerar toda una serie de acciones, transversales en todos los sectores y ámbitos de actuación social, con el objetivo de garantizar que las personas mayores sigan siendo un recurso para las familias, la comunidad y la economía; en definitiva, para la sociedad en todo su conjunto (OMS, 2015).

El compromiso planteado en relación con las políticas de envejecimiento activo ofrece, ente otras oportunidades, la participación activa e integral en la sociedad de las personas de edad, siendo la participación en el contexto laboral y/o mercado de trabajo una esfera de participación crucial. Véase, por ejemplo, en nuestro marco europeo de referencia, el acuerdo del gobierno irlandés que establece como compromiso la promoción del empleo de las personas de edad, incrementando la presencia y participación del colectivo de trabajadores ente 55 y 64 años en el mercado de trabajo (Government of Ireland, 2006).

Precisamente, es esta esfera laboral en relación con el colectivo de los trabajadores de edad –mayores de 55 años– la que más preocupa, en estos momentos, en el marco europeo de acción, especialmente en países como España, debido a las tasas de desempleo existentes<sup>1</sup> como consecuencia de la crisis; sólo el 46% de los trabajadores más mayores (55-64 años) tienen un empleo (Comisión Europea, 2013).

El principal problema ya no es sólo la salida de este colectivo de trabajadores del mercado de trabajo –las tasas de paro de larga duración (más de un año) y de muy larga duración (dos años o más)– son significativas (Consejo Económico y Social, 2014)-, sino su difícil reinserción.

Cuanto más largo es el periodo de inactividad laboral, también son mayores las dificultades y menores las posibilidades de volver a reincorporarse, especialmente en un mercado de trabajo que cataloga a estos trabajadores de edad como envejecidos.

La pérdida de participación activa por parte del este colectivo de trabajadores de más edad en el mercado de trabajo, les sitúa en una situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social ya que, si la ocupación productiva es una fuente de ingresos y cauce de socialización, la carencia de

---

<sup>1</sup> España, 2º trimestre del año 2015, presentaba una tasa de desempleo de las personas mayores de 55 años del 20% aproximadamente, muy por encima del 8.1% de la tasa de la zona Euro (17 países) y el 7% de la UE-27 (Fuente: EUROSTAT. Informe trimestral de análisis del mercado de trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2015. [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/114/114.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/114/114.pdf))

ésta se establece como factor de vulnerabilidad para el colectivo sobre el que repercute (Olmos, 2011; 2013; Thoene, 2015).

Las consecuencias, por lo tanto, de la salida del mercado de trabajo por parte de este colectivo de trabajadores de edad van más allá de lo estrictamente económico –ingresos mermados, pensiones nimias, riesgo de pobreza, por citar sólo algunos– y trasciende a la esfera político-social (Thoene, 2015).

Es en este marco de referencia en el que se desarrolla la investigación que aquí se presenta, un proyecto que parte de una primera hipótesis según la cual la tendencia, especialmente acusada en España, hacia la permisividad en la expulsión de trabajadores de edad –como solución más equitativa para facilitar el acceso al empleo de los trabajadores más jóvenes y de mediana edad– ha dejado de ser económica, jurídica y socialmente sostenible, por lo que es preciso replantear la situación y analizar y potenciar las políticas de empleo de los trabajadores de más edad, aspecto que, en el marco de esta investigación, se lleva a término desde una visión normativa, legal y pedagógica.

La visión más pedagógica es la que aquí se presenta en relación con dos de los ejes de acción en el marco de los objetivos fijados: 1) El envejecimiento activo y la concienciación sobre la importancia del empleo de los trabajadores de edad; 2) La formación para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de edad, como elemento de salvaguarda de su empleo.

## **2. Envejecimiento activo, formación y estereotipos de los trabajadores de más edad**

En el marco de las políticas de empleo de los Estados miembros de la Unión Europea dirigidas al colectivo de trabajadores de más edad, cabe destacar dos ejes de actuación. Por una parte, el compromiso de la retención, ya no sólo de la contratación, de los trabajadores de edad –trabajar por más años–. Por otra parte, fomento de la educación y la formación permanente del colectivo de los trabajadores de edad –aprender más cosas a lo largo de la vida– (Comisión Europea, 2013; Consejo Económico y Social, 2014).

Trabajo y formación son dos de los ejes sobre los que se articulan ya no sólo las políticas de fomento del empleo de este colectivo en riesgo de exclusión y fuertemente afectado por la situación de crisis económica (Koning y Raterink, 2013; Kossen y Pedersen, 2008), sino también las acciones planteadas en el marco de las políticas de envejecimiento activo, para seguir siendo productivo y participar en y de la sociedad (Fernández-Ballesteros, 2009).

El carácter dinámico y cambios constantes del actual mercado de trabajo requieren de los trabajadores la capacidad de adaptación constante, la continua cualificación o recualificación y la capacidad para contribuir al desarrollo de otros trabajadores (Billet et al., 2011). Es decir, el actual mercado de trabajo exige de trabajadores cualificados. A ello ha contribuido la tecnología y su incorporación al sistema productivo. Las nuevas exigencias laborales son, en muchas ocasiones, de carácter formativo y las personas trabajadoras deben responder mediante procesos continuados de formación que permitan dar respuesta a la recualificación, especialmente tecnológica, demandada por el mercado de trabajo. Precisamente, esta exigencia tecnológica es la que sitúa a los trabajadores de más edad en situación de vulnerabilidad debido, muchas veces, a las dificultades que tienen frente a la misma, no por falta de capacidad para aprender, sino por la falta de una política formativa adecuada en relación con los trabajadores de más edad. Éstos son catalogados, muchas veces, por trabajadores difícilmente recualificables por las dificultades que presentan a la hora de aprender, por lo que en numerosas ocasiones se identifica una baja participación de estos trabajadores en acciones de formación permanente, bien por una falta de interés personal o bien por una falta de interés por parte de la fuerza empleadora que considera este tiempo de formación perdido porque reduce la jornada productiva, sin entender, ambas

partes, que la formación no viene determinada por la edad, sino por las condiciones de trabajo (Billet, 2010; Billet et al., 2011; Gray y Finnie, 2009; Hessel, 2008; Shore y Goldberg, 2004).

Esta cuestión nos lleva a abordar, en este marco de reflexión, el conjunto de concepciones y preconcepciones existentes en relación con el colectivo de trabajadores de más edad que repercuten negativamente en este colectivo.

Los estereotipos asociados a los trabajadores de edad se asocian, precisamente, a la variable edad y se perciben bajo el paraguas de un modelo médico y no bio-psico-social (Kossen y Pedersen, 2008; Zamarrón, 2013).

A los trabajadores de más edad se les atribuyen unos estereotipos tales como: la dificultad para aprender, la menor capacidad e interés formativo y el menor interés en la integración de las tecnologías en el contexto de trabajo –como ya se ha apuntado–, ser conservadores, tradicionales, rígidos, con escasa o menor capacidad de adaptación, poco flexibles, menor capacidad de movilidad laboral, menor productividad, menor capacidad para trabajar bajo presión, habilidades competenciales obsoletas, menor creatividad, deterioro cognitivo, irritabilidad, por citar sólo algunos (Avery, 2014; Billet, 2010; Billet et al., 2011; Causapié et al., 2011; Encel y Studencki, 2004; Gray y Finnie, 2009; Hessel, 2008; Kossen y Pedersen, 2008; Patrickson, 2003; Peetz, 2005; Ranzijn, 2005; Ranzijn, Carson y Winefield, 2004; Shore y Goldberg, 2004; Zamarrón, 2013).

Como contrapartida, son algunos los estudios e investigaciones que refutan estos estereotipos y preconcepciones negativas y enfatizan las ventajas y cualidades de los trabajadores de edad como fuerza de trabajo productiva (Ranzijn, 2005; Ranzijn, Carson y Winefield, 2002). Estos estudios establecen que las ventajas de los trabajadores de edad que pueden resultar de interés y un atractivo para los empleadores se focalizan en su lealtad, confiabilidad o fiabilidad, menor rotación, menor riesgo de tener accidentes, confianza, dedicación al trabajo, madurez o la propia experiencia, entre otras tantas cualidades. No obstante, a pesar de estas aportaciones, todavía son muchos los esfuerzos (o no) dedicados a hacer prevalecer estas cualidades por encima de los estereotipos.

Los efectos y consecuencias de estos estereotipos se traducen en barreras –reales y potenciales– para los trabajadores de edad (Karpinska, 2013; Kossen y Pedersen, 2008; Loretto y White, 2006; Lundberg y Marshallsay, 2007; Maltby, 2007; 2010; McGregor y Gray, 2002; McNair, 2006; Procellato et al., 2010; Shimoni et al., n.d.; Weber, 2012). Algunas de estas barreras se relacionan con: 1) Salud: cambios físicos, mentales y autopercepción negativa de los propios trabajadores de edad en relación con ellos mismos y sus capacidades físicas y mentales; 2) escaso nivel de empleabilidad; 3) nuevas tecnologías y su uso limitado en el puesto de trabajo; 4) diferencia intergeneracional: los trabajadores de edad poseen visiones diferentes del trabajo y diferentes canales de comunicación que distan de los impuestos actualmente; 5) actitud de empleadores: buscan experiencia, pero no valoran ni quieren la experiencia que los trabajadores de edad pueden aportar, mostrando una actitud de resistencia y desconfianza a la hora de contratar –son más propensos a retener que contratar, los contratantes poseen concepciones equivocadas marcadas, sobre todo, por los estereotipos creados en relación con los trabajadores de edad–, identificación de rechazo; 6) barreras procedentes del sistema externo: las pensiones –planes de pensiones– y otros sistemas de beneficios, financiación –inversión económica por parte de las Administraciones y Organizaciones: los trabajadores de más edad resultan más caros que los jóvenes–; 7) barreras formativas: niveles más bajos de educación, menor cualificación, perfil competencial, menor preparación. La formación, al mismo tiempo, se presenta además como una de las principales argumentaciones de los trabajadores de edad para justificar la razón por la que no trabajan, dejan un trabajo o tienen dificultades para acceder a un puesto de trabajo.

Hacer frente a estas barreras es la base de las políticas de empleo y envejecimiento activo. Entre las buenas prácticas que plantean; véase, por ejemplo, provisión de lugares de trabajo flexibles, adaptación del lugar de trabajo, cultura de inclusión intergeneracional, políticas de retención, etc., la formación permanente y la participación del colectivo de trabajadores de más edad devienen ejes principales de acción, dado que contribuye a su empleabilidad (retención y posible contratación) y a su envejecimiento activo (Billet, 2010; Fardievich, 2015; Hessel, 2008; Karpinska, 2013; Koning y Raterink, 2013; Kossen y Pedersen, 2008; Shimoni et al., n.d.).

La cuestión estriba en si, por parte de los trabajadores de más edad y de los agentes económicos implicados –agentes contratantes/empresas, agentes sociales/sindicatos, Administración, asociaciones, etc.–, la formación es entendida también como una política de empleo y envejecimiento activo de la población de trabajadores de más edad que contribuye ya no sólo a su retención y permanencia en el mercado de trabajo, sino también a su reincorporación y consecuente participación activa en la sociedad.

### 3. Metodología

La presente investigación responde a una metodología de corte cualitativa con el fin de obtener una aproximación a la situación laboral de las personas mayores de 55 años a través de entrevistas y grupos de discusión.

#### 3.1. Objetivos

Mediante esta metodología se pretende dar respuesta a tres objetivos concretos:

- Describir los factores discriminatorios en el mantenimiento y obtención de un puesto de trabajo en personas mayores de 55 años.
- Explorar las medidas de envejecimiento activo en el mercado laboral en personas mayores de 55 años.
- Analizar la formación y su relación con la empleabilidad desde la perspectiva de los empleadores y trabajadores mayores de 55 años.

#### 3.2. Población y muestra

La población objeto de estudio fue, por una parte, trabajadores mayores de 55 años y, por otra, la Administración, patronal y agentes sociales. La muestra seleccionada es intencional y ha seguido los siguientes criterios con el fin de ajustarse a los objetivos del presente estudio.

Respecto a los trabajadores mayores de 55 años: i) Pertener a los colectivos más vulnerables (mujeres y personas con discapacidad); ii) encontrarse en una situación laboral activa o en paro; iii) tener un recorrido laboral superior a 15 años.

Respecto a la Administración, patronal y agentes sociales: i) Instituciones que ofrecen servicios de asesoría y/o formación a personas mayores de 55 años.

Las 16 personas trabajadoras mayores de 55 años que participaron en las entrevistas y el grupo de discusión quedarían distribuidas tal y como muestra la tabla 1.

Tabla 1. Muestra trabajadores mayores de 55 años

		Activo	En paro	Total
Hombre	Con discapacidad	0	3	3
	Sin discapacidad	2	2	4
Mujer	Con discapacidad	0	3	3

	Sin discapacidad	1	5	6
--	------------------	---	---	---

Sus edades oscilaban entre los 55 y los 64 años. Excepto las personas con discapacidad y dos mujeres –una en paro y otra en activo–, tenían cargas familiares. Su nivel de estudios era medio-bajo; sólo una mujer en paro y dos hombres tenían estudios de grado medio especializados. Los puestos de trabajo que ocupaban están relacionados con los servicios terciarios: restauración, carpintería, administración, asistente social, imprenta, laboratorio químico.

Las 11 personas representantes de las entidades que participaron en las entrevistas y los grupos de discusión –Administración, patronal y agentes sociales– se distribuyeron tal y como muestra la tabla 2.

Tabla 2. Muestra entidades (Administración, patronal y agentes sociales)

Instituciones	Total representantes	Características
Sindicatos	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Responsable de atención en personas en paro</li> <li>– Técnica de secretaria de bienestar y trabajo</li> <li>– Miembro del sindicato</li> </ul>
Patronal	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Técnico de relaciones laborales.</li> <li>– Directora de formación y política social.</li> <li>– Directora de Relaciones laborales y negociación colectiva</li> </ul>
Asociaciones	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– DINCAT (relacionada con las personas con discapacidad): Coordinadora del área laboral y Coordinadora de atención a las entidades</li> <li>– APMA (asociación de parados): Presidente de la asociación y un miembro fundador</li> </ul>
Administración	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jefe de servicio de análisis, planificación y evaluación de la secretaria técnica del Servicio de Ocupación Catalán (SOC).</li> </ul>

### 3.3. Instrumentos

La recogida de información se llevó a cabo mediante dos instrumentos: 1) entrevista semiestructurada; 2) grupo de discusión.

Cada uno de estos instrumentos dispuso de un guion previo en torno a unas categorías preestablecidas que fueron validadas por un grupo de expertos formado por juristas, pedagogos y psicólogos.

Para las entrevistas, se elaboró un guion adaptado a los cinco perfiles a entrevistar: personas trabajadoras mayores de 55 años, Administración, patronal, sindicatos y asociaciones.

En el caso de los grupos de discusión, también dispusieron de un guion que partía de una pregunta de entrada para contextualizar el debate –*Medidas y situación laboral actual de los trabajadores de edad (55 o más): ¿Cómo describirían esta situación y las medidas existentes en torno a este colectivo y como salvaguardar y garantizar el lugar de trabajo de los trabajadores de edad?*– y de un registro de control de las categorías que debían ser abordados a lo largo de estos grupos de discusión, coincidentes con las entrevistas.

### 3.4. Procedimiento

La selección de los entrevistados y de los participantes en los grupos de discusión se llevó a cabo a través de instituciones que tenían su actividad relacionada con las personas trabajadoras mayores de 55 años. Las entrevistas fueron implementadas por un miembro integrante del equipo de investigación, durante los meses de septiembre 2015 – febrero 2016, trasladándose al lugar acordado para proceder a su aplicación. La duración de las mismas osciló entre los 30’- 45’ y fueron registradas en formato audio.

Los grupos de discusión fueron desarrollados en la Universidad Autónoma de Barcelona y tuvieron una duración aproximada de 50’- 60’. Fueron un total de dos grupos. Uno dirigido a instituciones –patronal, sindicatos y asociaciones; la Administración fue invitada pero no pudo participar–, durante el mes de diciembre 2015. Otro dirigido a personas trabajadoras mayores de 55 años, durante el mes de abril 2016. Los grupos de discusión fueron registrados en formato audio-video.

La aplicación de ambos grupos de discusión sucedió a cargo de 3 personas del equipo de investigación que procedieron a su dinamización –un jurista como responsable directo de dinamizar el grupo de discusión y dos miembros más (jurista y pedagogo) como apoyo.

### 3.5. Análisis de datos

Para realizar el análisis de la información recogida, todas las entrevistas y los grupos de discusión fueron transcritos literalmente e introducidos al programa de análisis cualitativo MAXQDA. La información fue codificada a partir de unas categorías preestablecidas y de unas subcategorías emergentes durante el proceso de análisis; tal y como muestra la tabla 3. En dicho proceso participaron dos pedagogos y un jurista, miembros del equipo de investigación.

Tabla 3. Categorías y subcategorías de análisis

Categorías	Subcategorías
Datos identificativos	Edad, sexo, trabajo actual o anterior, grado de discapacidad, situación familiar, situación laboral, nivel formativo.
Formación y empleabilidad	Servicios de orientación y formación, competencias, utilidad, políticas activas de ocupación, tipo de formaciones.
Envejecimiento activo	Acuerdos interprofesionales/ negociación, Reducción/ adaptación de la jornada laboral colectiva.
Factores discriminatorios	Edad, discapacidad, género, cualificación profesional, nivel de formación

## 4. Resultados

En relación con las categorías de análisis y la vinculación de las mismas con los sustentos teóricos aportados –envejecimiento activo, formación y factores discriminatorios en relación con los trabajadores de edad– y los objetivos propuestos, los principales resultados obtenidos apuntan a las siguientes consideraciones:

### 4.1. Factores discriminatorios

Los principales factores discriminatorios identificados, tanto por entidades como por trabajadores, han sido: 1) edad y 2) la condición de discapacidad, aunque prevalece la edad como factor.

La edad es, especialmente para los trabajadores, el principal motivo por el que los agentes contratantes rechazan sus candidaturas y los excluyen de los procesos de reclutamiento. La edad supone un problema. Los trabajadores –tanto en paro, como en activo– consideran que a partir de los 50 años son laboral y socialmente infravalorados:

*“Ya no sirves para nada. No eres útil, ni productivo”* (hombre, paro, 57 años).

*“He hecho algunas entrevistas y me han dicho que mi currículum es impecable, pero, usted tiene esta edad (...). El motivo por el que tengo esta edad y no me pueden contratar no me lo han sabido explicar, sólo ponen como excusa que tengo más de 55 años.”* (mujer, paro, 60 años).

*“Es decir, se considera que cuando una persona ya tiene esta edad, pues... que ya ha trabajado suficiente, que ya ha dado todo lo que tenía que dar y empieza a convertir-se en una especie de estorbo (...).”* (agente social 1, sindicato UGT).

Cuando esta variable edad se une al factor discapacidad (especialmente intelectual) entonces la situación se agrava. La única opción que tienen estas personas son los centros ocupacionales y centros especiales de trabajo donde reciben apoyo especializado, quedando prácticamente excluidos del trabajo en empresas de carácter ordinario. Asimismo, la crisis ha endurecido la situación de estos trabajadores e incrementado su riesgo de exclusión:

*“En nuestro caso, primero hay una barrera social. Primero la sociedad en general no se plantea que una persona con discapacidad intelectual tenga derecho a trabajar (...). Cuando esa persona está en un centro especial de trabajo se le reconocer ese apoyo (...) pero si está en la empresa ordinaria, actualmente no hay el servicio de apoyo reconocido (...). Esto es un elemento discriminatorio”* (asociación discapacidad, DINCAT).

Las personas de edad son las primeras en ser expulsadas del mercado de trabajo –con medidas de protección precarias– y son las que, a posteriori, poseen más dificultades para volver a reincorporarse, por lo que muchos argumentan que es un colectivo que precisa ser visibilizado:

*“(...) las personas paradas de más de 55 años tienen problemas más acentuados que otros colectivos como un paro de más larga duración y casi la imposibilidad de volver al lugar de trabajo, lo que les aboca a tener que retirarse prematuramente del mercado de trabajo y acceder a jubilaciones anticipadas.”* (agente social 2, sindicato UGT).

*“Lo peor del tema en estos últimos años ha sido la invisibilidad del problema porque toda la atención se ha puesto... en el paro juvenil (...) pero este colectivo no contaba. (...) Es preciso quitar la invisibilidad (...), poner en problema sobre la mesa”* (agente social 1, sindicato UGT).

*“El factor edad empieza a preocupar y ocupar a la Administración. Ha preocupado siempre (...) pero ahora, existe un foco de atención mayor y ya no sólo a nivel autonómico o estatal, también europeo”* (Administración, SOC).

*“Obviamente este colectivo necesita ser visibilizado, pero una visibilidad que vaya más allá de los tópicos.”* (patronal 3, PIMEC).

Si bien esta percepción es más notable entre trabajadores y agentes sociales, para la patronal no es tanto la edad, como la cualificación profesional. La patronal argumenta que la edad no es un factor discriminante a la hora de contratar, sino que lo es la cualificación profesional y la actitud de la persona. Argumenta que, con la recuperación económica y la dinamización de la

contratación, la edad no deviene un factor discriminante dado que lo que las empresas buscan son trabajadores cualificados y las personas de edad, por su bagaje experiencial, tienen mayores posibilidades:

*“(...) lo que se busca es que el perfil encaje en aquellas características que la empresa necesita (...). El tema de la edad no es un elemento que tenga tanto peso (...). Si te diré que las empresas lo que buscan es personal cualificado, por lo tanto, ante esto, probablemente tenga más opciones una persona de edad que tenga un bagaje y una experiencia que un joven que acaba de salir del mundo académico y que le falta experiencia. Quiero decir, que al final, las empresas (...) buscarán aquella figura que les aporte lo que necesitan (...).”* (patronal 2, PIMEC).

No obstante, dicho aspecto se contradice con la opinión y aportación de la mayoría de personas entrevistadas –especialmente trabajadores y agentes sociales– quienes argumentan que precisamente, la cualificación, no se mira en términos de experiencia laboral, sino de titulación, educación y formación que acaba perjudicando a los trabajadores de edad:

*“La formación, junto con la edad, influye a la hora de contratar (...). Además, aquí hay otra cosa, otro hándicap, la formación, por ejemplo, en mi caso, que piden idiomas. Yo no tengo (...), si no has tenido... digamos, sólo has hecho que trabajar y trabajar. ¡Mucha formación en según qué, no has podido tener!”* (mujer, paro, 60 años).

*“Por otra parte, si estamos hablando de gente mayor, tiene esta falta de acreditación formativa y es un desastre la falta de reconocimiento de su capacidad adquirida por el ejercicio de la profesión (...). (...) sí, es un lastre para su empleabilidad en comparación con otra gente que es más joven.”* (agente social, sindicato CCOO).

Cuando el criterio de cualificación prevalece en estos términos, las personas con discapacidad –especialmente intelectual–, son las más perjudicadas por sus bajos niveles de cualificación y formación:

*“la edad influye, pero, además, para la mayoría de personas con discapacidad intelectual es preciso hablar de su baja formación y cualificación (...). En el tema de la formación (...) ofertas formativas adaptadas a las personas con discapacidad intelectual es que encontraremos bien pocas (...). Estas personas no tienen ni posibilidad de formarse.”* (asociación discapacidad, DINCAT).

La situación resulta complicada para este colectivo de trabajadores de edad con discapacidad intelectual. Prueba de ellos son las trayectorias de las personas, con esta condición, entrevistadas en el marco de esta investigación, caracterizadas por largos periodos de inactividad y trabajos precarios, en su mayoría sin contrato:

*“Allí hacia impresora, imprenta y allí pues no tenía seguro no tenía nada y a lo mejor en invierno iba con mis padres a descargar camiones y luego iba allí.”* (hombre, paro, discapacidad, 64 años).

Otro factor discriminatorio con consecuencias negativas es la existencia de prejuicios negativos asociados a la edad. La madurez, asociada a la edad, esta devaluada socialmente, por el mercado de trabajo y la empresa. Por una parte, es un tema asociado al valor social y, por otra, al tipo de trabajo que se potencia en nuestro contexto: un trabajo de cara al público en el que la edad y la madurez se tornan factores negativos precisamente por el valor e imagen social instaurados:

*“La edad sí que tiene importancia (...) porque muchos empresarios tienen una idea muy vaga directamente de nosotros, que somos personas que tenemos un*

*bagaje muy amplio (...). Yo cuándo hablo con ellos les digo que esto no es así, nosotros venimos a trabajar, tenemos unas capacidades, una experiencia (...).” (asociación de parados, APMA).*

*“Yo creo que sí que hay prejuicios (...). Son prejuicios negativos respecto a la gente de más de 50 años (...) y para acabar, fijaros en qué tipo de trabajo estamos creando. Si la mayoría son trabajos de cara al público y como está sobrevalorada la juventud y la madurez devaluada. Este día a día está en nuestra cultura y eso sí que es una barrera que difícilmente superas.” (agente social, sindicato COO).*

## **4.2. Formación**

La formación se identifica, por parte de las entidades, como una política activa de ocupación y necesaria. Para las entidades, la formación es una herramienta clave y determina mucho la situación de los trabajadores de edad. La formación permite situarles en mejor posición, por lo que las personas que han recibido formación tienen mayores posibilidades de reinserción:

*“(...) la formación, yo creo que es una política de las principales como Servicio de Ocupación de Cataluña y yo pienso que tiene un gran valor (...). La tecnología cambia tan rápido o los procesos de producción que exigen estar al día y la formación es un acompañamiento clarísimo. Las evaluaciones que hemos hecho también lo demuestran, con grupo de control e intentando aislar los efectos de la formación en la inserción, demuestran que las personas que hacen formación se colocan más que las que no.” (Administración, SOC).*

Los trabajadores también valoran positivamente la formación. Consideran que es útil, necesaria y requisito imprescindible:

*“Yo sí creo que la formación ayuda a obtener el puesto de trabajo y es útil. Si te vas formando siempre estarás más preparada que si te dejas y ya está (...) yo creo que te has de formar constantemente para estar preparada para el trabajo.” (mujer, activa, 64 años).*

Asimismo, la valoran como una política de empleo, pero son conscientes o tienen la percepción de que la formación ofertada es escasa, más orientada a la gente joven y muchas veces la ven como una falsa esperanza, pero sin resultados efectivos:

*“He hecho cuatro cursos y bueno, me he apuntado a otros programas porque aquí son muy limitados todos y los cursos están más enfocados para la gente joven.” (hombre, paro, 55 años).*

*“(...) la formación es una manera de quedar bien con la gente que está en paro, de tranquilizarla y darles esperanza, pero al final, una falsa esperanza porque estos cursos, yo creo que no les sirven de gran cosa, al menos en lo que yo trabajo (...) es más una política para tranquilizar a la gente.” (hombre, activo, 56 años).*

Para que la formación sea efectiva como política de ocupación, ésta debe ajustarse a las necesidades del mercado de trabajo, del puesto de trabajo y debe estar orientada a potenciar la empleabilidad:

*“La formación es una herramienta totalmente necesaria en políticas de ocupación, pero tiene que ser una formación adecuada. No toda la formación sirve. Muchas veces se hacen cursos por hacer cursos y eso no sirve. Se deben hacer cursos para potenciar la empleabilidad (...).” (patronal 1, PIMEC).*

En este sentido, los trabajadores consideran que la formación no resulta útil y lo justifican argumentando que el oficio desempeñado no requiere de ningún tipo de formación:

*“Me han ofrecido muchos tipos de formación, pero los he rechazado todos. No quiero perder el tiempo ya que ahora estaría medio formado para nada. Para la gente como nosotros, entrados en una edad, es tontería.”* (hombre, paro, 57).

*“Hay oficios, carpintero, paleta... que no precisan formación.”* (hombre, activo, 57 años).

Y señalan que, uno de los principales déficits formativos son los idiomas y las nuevas tecnologías:

*“(...) tengo mucha experiencia, pero, por ejemplo, inglés, ni papa (...). Puede que ahora sí, pero, ¿qué quieres hacer?”* (mujer, paro, 55 años).

*“En estos 5 años he estado aquí, haciendo 4 o 5 cursillo. He hecho informática, cosas...”* (hombre, paro, 55 años).

El perfil de los trabajadores de edad, sus competencias y formación han quedado obsoletas en relación con estos dos requerimientos laborales: idiomas y nuevas tecnologías. Las competencias de los trabajadores de edad han quedado obsoletas y, por tanto, no es la edad o la actitud lo que les discrimina:

*“No creo que las empresas no quieran contratar a personas de más de 55 años (...), es un problema de políticas formativas y que determinados sectores han padecido cambios tecnológicos, las competencias han quedado obsoletas y requieren de una reforma, un reciclaje formativo i que, con 55 años, o dentro de esta franja de edad, muchas veces es complicado para estos trabajadores, o que estos trabajadores estén dispuestos a hacerlo o que puedan hacerlo, porque al final también son personas que se mueven por hábitos y si nunca han tenido la necesidad o nunca han sido conscientes de reciclarse continuamente.”* (patronal 1, PIMEC).

También es importante la formación orientada a la inserción laboral, pero ésta tiene que ser personalizada, requiriendo de más inversión en recursos de formación y orientación:

*“Con el colectivo de mayores de 55 años nos está funcionando, espectacularmente, el hecho de poner personas mayores de 45 en prácticas. Obviamente, prácticas quiere decir que están aprendiendo y eso se tiene que hacer bien hecho, con un tema de cualificación bien orientado a la persona.”* (patronal 3, PIMEC).

Existe la percepción generalizada de que la formación es ofertada por las empresas porque están obligadas por la subvención que reciben. Asimismo, este tipo de formación, que responde más a un criterio de bonificación, no se adaptada ni al perfil profesional, ni al lugar de trabajo:

*“En mi sector el 90% de la formación que se ha impartido y que yo he conocido, puede que más del 90%, ha sido debida a la subvención de la formación, porque cada empresa cobra por estas formaciones (...). Daba igual el rendimiento que le sacaras.”* (hombre, activo, 64 años).

Otro de los aspectos tratados por parte de la muestra participante en relación con la formación ha sido que, con la edad, los trabajadores en activo tienden a participar menos de y en la formación:

*“Está claro que con la edad hay una menor participación en la formación continua de los trabajadores activos que tiene ocupación (...). La voluntad es aumentar la participación de los trabajadores y trabajadoras de estas edades que viven situación de paro o estén ocupados.”* (Administración, SOC).

Finalmente, también se establece que los departamentos de recursos humanos debieran gestionar una política de formación adecuada. Es decir, se identifica el hecho que algunas empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas, no invierten lo suficiente en formación de sus trabajadores por falta de recursos, tiempo, desconocimiento, dificultades en la gestión, etc.:

*“En las pequeñas y medianas empresas la formación de los trabajadores es complicada. (...). No es que las empresas no quieran ofrecer formación (...), sino que a menudo (...) no puede ofrecer formación ya sea o bien porque con una empresa de seis trabajadores no tendrás una persona dedicada a recursos humanos, o en todo caso lo tendrás que pagar, por lo tanto, un coste más y en los tiempos en los que estamos, muchas empresas no están en situación de asumir estos costes. (...) la empresa no invierte en formación porque no sabe cómo hacerlo o bien porque no tiene tiempo, ni los recursos necesarios para hacerlo.”* (patronal 1, PIMEC).

#### **4.3. Envejecimiento activo**

En relación con esta categoría de análisis, los resultados más destacados apuntan a que es un tema emergente que adquiere cada vez mayor relevancia, pero aun así todavía es un tema que no ha sido ni tratado, ni abordado en los acuerdos interprofesionales. Asimismo, se reconoce la necesidad de tratarlo como tema en la negociación colectiva:

*“(...) el tema de la gestión del envejecimiento activo no es un aspecto que se haya tratado específicamente en el acuerdo interprofesional (...) pero sí que es cierto que es una materia que está poco explorada en el ámbito de la negociación colectiva y que nadie se atreve a hacer planteamientos muy ambiciosos en este aspecto.”* (patronal 2, PIMEC).

Sobre este punto, surge la preocupación con relación al envejecimiento activo del colectivo de trabajadores de edad con discapacidad, especialmente intelectual. Se apunta a que es un tema que preocupa, dado que las alternativas existentes no facilitan una transición digna para este colectivo:

*“(...) el tema que afecta y preocupa mucho es el tema del envejecimiento, ya que nos encontramos con la responsabilidad de dar una salida a estas personas que les permita una vida de calidad y digna. Pero sí que la normativa encorseta mucho y esto es muy difícil (...).”* (Asociación discapacidad, DINCAT).

Respecto a algunas de las propuestas apuntadas durante las entrevistas, con relación a posibles medidas que permitiesen prolongar la participación laboral activa de los trabajadores de edad en el mercado de trabajo, se apuntan la jubilación parcial y la reducción o adaptación de la jornada laboral ya que *“sería interesante que, dependiendo de la edad, se compaginara jubilación, trabajo menos horas (...)”* (hombre, activo, 64 años).

No obstante, estas dos medidas son vistas con recelo por parte de los participantes del estudio por dos motivos: El primero, porque consideran no cuentan con el apoyo de las Administraciones; el segundo, porque abocan al colectivo a una situación de pobreza:

*“Si tienes una jubilación parcial (...) la gente está viviendo muy precariamente (...) porque con una jubilación parcial, es que no llegan ni a pagar la luz. Entonces, se está creando mucha pobreza.”* (mujer, paro, 55 años).

*“(...) En todo caso, la reducción de la jornada no debería ser nunca una manera de escaparse de la penosidad del trabajo y, a veces, puede parecer eso.”* (agente social, sindicato CCOO).

Aunque algunos lo consideran como una medida y el único colectivo que considera saldría beneficiado, es el colectivo de trabajadores con discapacidad intelectual:

*“Una de las propuestas que hacíamos era la jubilación parcial anticipada. (...) no se ha contemplado para las jubilaciones cuando se avanza la edad de discapacidad y esto es una cuestión de derechos (...). Sería una salida para una persona que ya puede optar a partir de los 56 años (...) debería tener derecho a poder optar a una jubilación parcial.”* (Asociación discapacidad, DINCAT).

*“La reducción de una jornada ayuda mucho a las personas con discapacidad, en función de la edad, de la situación personal, de la propia salud, etc. Hay momentos en que una persona no puede mantener una jornada entera y entonces una de las opciones es flexibilizar la jornada (...) pero reducción de jornada obviamente implica la reducción de ingresos.”* (Asociación discapacidad, DINCAT).

Finalmente, en relación con este envejecimiento activo y la manera de mantenerse activo socialmente, una de las alternativas que encuentran especialmente el colectivo de trabajadores de edad en situación de desempleo es su participación voluntaria en entidades no lucrativas –ONGs, bancos de alimentos, bancos del tiempo, asociaciones, etc.:

*“Mi actividad en este banco del tiempo es muy limitada, es más para ayudar a la gente, pero te encuentras con personas en tu misma situación (...) gente que se ha jubilado antes y (...) vamos a hacer trabajillos y cositas (...) participar en actividades.”* (mujer, paro, 55 años).

## **5. Discusión**

El trabajo es un valor que va más allá de la protección de la persona. Es preciso generar una conciencia social de este valor del trabajo y al respecto, es preciso prestar especial atención a aquellos colectivos que poseen mayor riesgo de perderlo.

El colectivo de trabajadores de más edad –55 años en adelante– es uno de estos colectivos que, en los últimos años, ha despertado preocupación. El binomio empleo y envejecimiento ha empezado a ocupar las políticas de acción prioritaria, especialmente en el marco de la agencia europea (Consejo Económico y Social, 2014), por ser este nuestro marco político-contextual de referencia.

Como bien apuntan los resultados de esta investigación, son muchos los condicionantes que dificultan la situación de los trabajadores de edad: estereotipos asociados a la edad, formación, cualificación profesional, empleabilidad, medidas de protección precarias, etc.

De todos los condicionantes analizados, los estereotipos o prejuicios negativos asociados directamente a la edad, por parte de empleadores y de la sociedad en su conjunto, sea quizás de los más significativos y que, junto a supuestas medidas de protección –jubilación anticipada, reducción de la jornada, etc.– que devienen precarias para este colectivo –especialmente riesgo de pobreza– (Vickerstaff 2010, 2007), propician su salida del mercado de trabajo.

Una vez fuera, los trabajadores de edad suelen tener menores oportunidades de empleo (Gray y Finnie, 2009) y resultan, como consecuencia de estos estereotipos y las preconcepciones asociadas al coste empresarial que suponen, un último recurso para la empresa (Billet et al., 2011; Ranzijn, 2005).

Se observa, por lo tanto, como los trabajadores de edad son expulsados del mercado de trabajo, encontrándose en situaciones de exclusión (Thoene, 2015).

Los resultados también evidencian como el factor edad asociado a la condición de discapacidad, especialmente intelectual, incrementa el riesgo de exclusión de este colectivo. Algunos autores

atribuyen esta situación no sólo a los estereotipos directamente asociados a la discapacidad, sino principalmente a la dificultad existente para llevar a término ajustes, adaptaciones personales y sociales a las necesidades de estos trabajadores cuando envejecen (Navas, Uhlmann y Berástegui, 2014; Novell et al., 2008).

Lo expuesto plantea como la cuestión actitudinal, junto a medidas políticas oportunas, son clave en el proceso de garantizar la permanencia y, sobre todo, el acceso del colectivo de trabajadores de más edad en el mercado de trabajo (Hessel, 2008), al tiempo que su envejecimiento activo. En definitiva, se trata de garantizar la participación activa de estos trabajadores en esta esfera clave de la sociedad, su contribución productiva. En términos de Zamarrón (2013, 457): *“Las políticas de envejecimiento activo deberían ir dirigidas a incentivar a los empleados a retrasar su jubilación y a los empresarios para que contraten y mantengan a los mayores en sus trabajos”*.

En este proceso, la formación y el aprendizaje permanente devienen factores clave para los trabajadores de edad, ya no sólo con relación al trabajo, también a su empleabilidad y a las políticas de envejecimiento activo (Fardievich, 2015; Hessel, 2008; Subirats y Pérez, 2012) que, como ya han apuntado los resultados aquí presentados, se presentan insuficientes, aunque necesarias.

Asimismo, como también muestran los resultados, la contribución de la formación continua es primordial para la permanencia de los trabajadores de edad en el mercado de trabajo, en contra de las apreciaciones negativas que empresas e inclusive, algunos trabajadores, tienen en relación con la misma.

Son muchos los que consideran que la formación sí es una herramienta de permanencia y reinserción; por ejemplo, permite mejorar las competencias, adquirir nuevas. Pero la formación puede considerarse como tiempo perdido, no productivo y poco útil cuando es inadecuada y descontextualizada; es decir, cuando no responde ni a las necesidades del sistema productivo, ni de los propios trabajadores. Por lo tanto, en relación con los programas de formación dirigidos a los trabajadores de edad, es preciso incidir en la necesidad de que sean adecuados y personalizados a sus necesidades. En definitiva, hablamos de adaptaciones tanto de la formación, como de los puestos de trabajo. Hablamos de una formación más profesionalizadora y más personalizada, capaz de adaptarse a las características, necesidades y empleabilidad de este colectivo, así como a las demandas reales del mercado de trabajo (Hessel, 2008; Ilmarinen, 2001; Reday-Mulvey, 2005). Es preciso pensar y desarrollar nuevas formas de formación con el objetivo de potenciar el aprendizaje de las personas trabajadoras de edad (Hessel, 2008; Shore y Goldberg, 2004). Las personas aprenden de manera diferente con la edad –auto-estimulación, auto-regulación, experiencia práctica, aprendizaje significativo, etc.– por lo que aprovechar la experiencia y conocimientos de estos trabajadores y transferirlo al plano formativo para transmitirles nuevas formas de pensar y actuar resultará clave.

En todo este proceso, los agentes sociales –especialmente sindicatos– y empresas deben acordar e implicarse, potenciando las oportunidades de formación y aprendizaje en el puesto de trabajo en relación con el colectivo que aquí compete (Welz, 2008).

Se hace, por lo tanto, necesario el planteamiento de buenas prácticas en relación con los trabajadores de edad, su protección y envejecimiento activo a través de su participación activa en el mercado de trabajo y la sociedad. Los resultados de esta investigación, así como otros estudios (Avery, 2014; Koning y Raterink, 2013; Kossen y Pedersen, 2008; Shimoni et al., n.d.), avalan la formación como una de esas prácticas, aunque no la única, destacándose entre otras: 1) La provisión de lugares de trabajo flexibles –jornadas parciales, programaciones-planificación tiempo trabajo adaptado al trabajador, trabajo compartido, contratos adaptados–; 2) la adaptación del lugar de trabajo –ergonomía, respuesta a las necesidades físico-sensoriales de los trabajadores

de edad con y sin discapacidad–; 3) la creación de una cultura de inclusión generacional, es decir, proporcionar oportunidades, formación, adquisición de nuevas responsabilidades y desarrollo de nuevas funciones; 4) políticas de contratación de los trabajadores de edad mediante, por ejemplo, incentivos financieros y/o económicos; 5) políticas de retención, contribuyendo la formación a estas políticas; 6) modificación de las políticas de pensiones y sistemas de beneficios; 7) potenciación de políticas públicas basadas en los valores de autonomía, participación, implicación/compromiso, seguridad, bienestar, reconocimiento y dignidad (Subirats y Pérez, 2012) que refuercen y apoyen la formación en y para el trabajo; 8) educación de empleadores, empleados y sociedad en general sobre los beneficios que aporta la contratación de trabajadores de edad; 9) formación tanto de carácter general –nuevas tecnologías, habilidades blandas; por ejemplo, el trabajo en equipo en un entorno multicultural y multigeneracional–, como de carácter específico, adaptada a las necesidades de los trabajadores de edad –por ejemplo, técnicas de búsqueda de trabajo, orientación laboral.

## **6. Conclusión**

A modo de conclusión y como complemento de los comentarios realizados hasta aquí sobre la formación de los trabajadores de edad, se formulan a continuación unas observaciones legales sobre la misma.

Como se sabe y en parte se ha comprobado en estas páginas, la formación de los trabajadores de edad –en activo o en paro– puede tomarse en consideración desde varios ángulos, tantos como dimensiones tiene: sociológica, pedagógica, económica y jurídica laboral, dicho sea, claro está, con tono simplemente ejemplificativo y nunca excluyente. La formación para el empleo de jóvenes y la formación para el empleo de trabajadores de edad no puede ni deben merecer el mismo trato ni por parte de sociólogos, ni entre pedagogos, pero tampoco por parte del legislador laboral, y así es, o debería ser, aunque todos persigan fomentar el trabajo decente de tales trabajadores de edad.

La formación siempre ha ocupado y ocupa un lugar privilegiado en el ya clásico debate jurídico sobre el (difícil) empleo y el (elevado) paro de los trabajadores de edad. Es por ello que el derecho a la formación es uno de los pilares básicos de las políticas de empleo dirigidas a tal colectivo.

El colectivo de trabajadores es vulnerable ante el empleo y frente al paro, entre otras razones por sus desajustes formativos. Fácil resulta pues advertir que resulta conveniente potenciar el derecho a la formación de los mismos, tanto cuando están en activo como cuando sufren el paro, todo ello para potenciar su empleabilidad. Pero ocurre que el colectivo de referencia no es tanto vulnerable por la edad de sus componentes, sino por los efectos colaterales de la misma como, por ejemplo, las carencias formativas del trabajador de edad, y ocurre también, que el colectivo no es homogéneo (género, duración –larga o muy larga– del paro, más o menos edad, etc.). Si anteriormente se comentaba que existen estereotipos de trabajadores de edad configurados por sus dificultades y sus cualidades socio-laborales, ahora se ha de insistir, desde la óptica jurídica, reclamando que el derecho a la formación sea bastante personalizado, y a su vez, que contenga acciones, planes y medidas formativas derivadas diversas y plurales para atender –a la carta– tal variedad de intereses heterogéneos: la formación del trabajador de edad no es una formación cualquier, y, los derechos laborales formativos de dichos trabajadores no son derechos cualesquiera, porque el colectivo de trabajadores de edad no es un colectivo vulnerable, sino (multi)vulnerable. Es el reconocimiento del derecho a la formación así entendido, el que posibilitará la retención y, en su caso, reincorporación al trabajo de los trabajadores de edad (Amauger-Lattes y Esteban Legarreta, 2013).

Las normas laborales tanto básicas, como específicas que configuran el denominado ‘*Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral*’ reconocen entre los ‘*derechos laborales básicos*’, el derecho a ‘*la promoción y formación profesional en el trabajo*’, que comprende ‘*planes y acciones formativas tendentes a favorecer... (la) mayor empleabilidad*’ (art. 4.2b Ley del Estatuto de los Trabajadores, LET en adelante).

A partir de este primer reconocimiento más genérico, la propia LET, estipula otros derechos y mecanismos formativos más concretos que, aunque se atribuyen a todos los trabajadores, fácil resulta advertir que pueden tener a los trabajadores de edad como beneficiarios privilegiados. Se previene el derecho de los trabajadores a la preferencia de elegir turno de trabajo y a la adaptación de la jornada para cursar estudios, y, el derecho a disfrutar permisos de formación para perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo (art. 23.1.1 LET); y, asimismo, se contempla el derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo en determinadas condiciones (art. 23.3 LET). Se establecen acciones formativas en evitación de despidos por causas objetivas debidas a la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo (art. 45.b LET). Y, por último, cabe recordar que “*Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad*” (art. 47.4 LET), literal que por sí mismo, es suficientemente expresivo a nuestros efectos. Todas y cada una de las acciones formativas citadas, pensadas en clave de trabajadores de edad, permiten *las mil y una* reflexiones, que aquí ni se pueden ni se deben formular, salvo, una a modo de *verbigracia*: ¿Es procedente el despido previsto en el precitado ordinal 45.b estatutario cuando el empresario no ofrece formación?

Existen otras leyes laborales básicas que podrían citarse para enriquecer el discurso sobre el objeto de estudio. Valga, la mención del Texto Refundido de la Ley de Empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre), que considera un “*principio general de las políticas activas de empleo*” “*El tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad, así como a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo*” (art. 37), y que configura el “*Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral*” (art. 40). Estas aportaciones legales fundamentan algunas de las consideraciones formuladas en estas páginas, y sirven de base legal para formular otras sobre aspectos más concretos de la formación de referencia.

En normas legales más específicas sobre derechos y acciones formativas que pueden beneficiar a los trabajadores de edad con la mención de previsiones formativas contempladas, se debe dejar constancia particular del denominado “*Sistema de Formación para el empleo en el ámbito laboral*”, implementado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y regulado por un complejo –pero todavía incompleto– compendio de normas estatales y autonómicas que damos por citadas (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016). El propio Preámbulo de la citada Ley 30/2015, ya reconoce que “*La formación tiene una incidencia determinante en el empleo*” y que “*las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas casi al doble de posibilidades de quedar desempleadas*”, posicionamiento del propio legislador que da sustento al planteamiento que se mantiene en estas páginas, cuando –recordemos– se denuncia la dificultad que plantea retener y procurar la permanencia de los trabajadores de edad en el trabajo. Dicho “*Sistema*” integra acciones formativas para que los trabajadores ocupados y desempleados tengan la formación debida (art. 1 Ley 30/2015); formación de demanda, formación de oferta o el referido “*Sistema*” da cabida a una gama de permisos individuales de formación, *v. gr.*, para recibir formación en alternancia y formación permanente a lo largo de toda la vida de la

población activa (arts. 8; 9; 10; 11 y, 12) (Apilluelo Martín, 2015), y para “mejorar la empleabilidad de los trabajadores”, “especialmente (la) a los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral”, un mandato legal que, como se apunta, también se proyecta sobre el colectivo de trabajadores de edad, tanto en activo como en paro (art. 2d Ley 30/2015).

Cabe insistir que la puesta en práctica de ciertas iniciativas y acciones formativas reseñadas en esta Ley 30/2015, también se compagina y garantiza con las previsiones formativas más generales reguladas en la precitada LET y que han sido pergeñadas líneas arriba; y en todo caso, a tener presente que cuando se trata de cualquier cuestión –incluida la formación– sobre trabajadores de edad –con *difícil* empleo y *fácil* paro–, siempre se ha tener muy presente un hecho que solo necesita ser citado: ¿Es la formación de los trabajadores de edad su problema principal cuando, precisamente, por razones de edad, están muy condicionados por su inexorablemente próxima jubilación? (Gala Durán, Beltrán de Heredia Ruiz, García Calvente, 2016).

De acuerdo a todas estas líneas aquí presentadas, la presente investigación, coherente y en línea con los estudios citados sobre la situación de los trabajadores de edad en el mercado de trabajo y el papel de la formación como ya se ha apuntado, evidencia la necesidad de seguir trabajando en este campo con el fin de hacer visible este colectivo y deja abiertas líneas de investigación en el ámbito de los trabajadores de edad y políticas efectivas en un contexto social y de trabajo actuales en los que, en términos de Hessell (2008, 164-165) se necesita una nueva concepción del ciclo vital y laboral, dado que la perspectiva ciudadana sobre los ciclos vitales, que este autor define como vertical –educación, trabajo y jubilación–, ya no se corresponde con la situación actual, caracterizada por la complejidad.

## Referencias

- AMAUGER-LATTES, M. C. y ESTEBAN LEGARRETA, R. (Dirs.), *La protección del empleo de los trabajadores de edad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- APILLUELO MARTÍN, M., “Derechos de formación profesional para el empleo. A propósito del RD-ely 4/2015, de 22 marzo”, *Revista Derecho Social*, nº 72, 2015, pp. 81-95.
- AVERY, T., “Employing Calgary’s Older Homeless Adults: Barriers & Best Practices”, *International Journal of Business and Social Science*, nº 10, vol. 5, 2014, pp. 183-195.
- BILLET, S., *Promoting and supporting lifelong employability for Singapore’s workers aged 45 and over*, Institute for Adult Learning, Singapore, 2010.
- BILLET, S., DYMOCK, D. D., JOHNSON, G. y MARTIN, G., “Overcoming the paradox of employers’ views about older workers”, *The International Journal of Human Resource Management*, nº 6, vol. 22, 2011, pp. 1248-1261.
- CAUSAPIÉ, P., BALBONTÍN, A., PORRAS, M. y MATERO, A., *Envejecimiento activo: Libro Blanco*, Imsero, Madrid, 2011.
- COMISIÓN EUROPEA, *EUROPA 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Comisión Europea, Bruselas, 2013.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Informe. La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad. Colección Informe Número 02/2014*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2014.
- ENCEL, S. y STUDENCKI, H., “Older workers: can they succeed in the job market?”, *Australian Journal of Ageing*, nº 1, vol. 23, 2004, pp. 33-37.
- EUROPEAN UNION, *Innovation for Active & Healthy Ageing*, European Commission, Brussels, 2015.

- FARDIEVICH, S., “Active Life of the Senior Citizens through Education”, *International Education Studies*, nº 4, vol. 8, 2015, pp. 134-142.
- FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R., *Envejecimiento activo. Contribuciones de la Psicología*, Ediciones Pirámide, Madrid, 2009.
- GALA DURÁN, C., BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. y GARCÍA CALVENTE, Y., *El impacto de las últimas reformas en materias de jubilación: envejecimiento activo, sostenibilidad financiera y planes de estudio*, Fundación Mapfre, Madrid, 2015.
- GRAY, D. y FINNIE, R. “Displacement of Older Workers: Re-employment, Hastened Retirement, Disability, or Other Destinations?”, *Canadian Labour Market and Skills Researcher Network*, Working Paper nº 1, 2009, <http://www.oecd.org/els/42655678.pdf>
- GOVERNMENT OF IRLAND, *Towards 2016 Ten Year Social Partnership Agreement 2006-2015*, Stationery Office, Dublín, 2006.
- HESSEL, R., “Envejecimiento activo en una sociedad de personas mayores: formación para todas las edades”, *Revista Europea de Formación Profesional*, nº 45, vol. 3, 2008, pp. 158-180.
- ILMARINEN, J., “Ageing workers in Finland and in the European Union: their situation and the promotion of their working ability, employability and employment”, *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, nº 4, vol. 26, 2001, pp. 623-641.
- KARPINSKA, K., *Prolonged employment of older workers: determinants of managers' decisions regarding hiring, retention and training*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2013.
- KONING, P. y RATERINK, M. “Re-employment Rates of Older Unemployed Workers: Decomposing the Effect of Birth Cohorts and Policy Changes”, *De Economist*, nº 3, vol. 161, 2013, pp. 331-348.
- KOSSEN, CH. Y PEDERSEN, C. “Older workers in Australia: The myths, the realities and the battle over workforce, flexibility”, *Journal of Management & Organization*, nº 1, vol. 14, 2008, pp. 73-84.
- LORETTO, W. y WHITE, Ph., “Employers’ attitudes, policies and practices towards older workers”. *Human Resource Management Journal*, nº 3, vol. 16, 2006, pp. 313–330.
- LUNDBERG, D. y MARSHALLSAY, Z., *Older workers’ perspectives on training and retention of older workers*, NCVER, Adelaide, 2007.
- MALTBY, T., “The employability of ‘older workers’: what works?”, en LORETO, W., VICKERSTAFF, S. y WHITE, Ph.J. (Eds.), *The future for older workers: New perspectives*, The Policy Press, Bristol, 2007, pp. 161-184.
- MALTBY, T. “‘Older workers’, workplace training and better quality working lives. Can a Work Ability approach help?”, *International Journal of Education and Ageing*, nº 2, vol. 1, 2010, pp. 141-152.
- McGREGOR, J. y GRAY, L., “Stereotypes and older workers: the New Zealand experience”, *Social Policy Journal*, nº 18, 2002, pp. 163-177.
- McNAIR, S. “How Different is the Older Labour Market? Attitudes to Work and Retirement among Older People in Britain”, *Social Policy and Society*, nº 4, vol. 5, 2006, pp. 485- 494.
- MINISTERIO de EDUCACIÓN, CULTURA y DEPORTE. “Formación para el empleo: normativa aplicable”.  
<https://www.sepe.es/LegislativaWeb/buscarInformacionLeg.do?tipo=espFORM>
- NAVAS, P., UHLMANN, S. y BERÁSTEGUI, A., *Envejecimiento activo y discapacidad intelectual*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Subdirección General de Documentación y Publicaciones, Madrid, 2014.
- NOVELL, R., NADAL, M., SMILGES, A., PASCUAL, J. y PUJOL, J., *Informe Séneca. Envejecimiento y discapacidad intelectual en Cataluña*, FEAPS, Barcelona, 2008.

- Olmos, P., *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo Jóvenes Vulnerables: la inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad*, Disertación doctoral, Departamento de Pedagogía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra, 2011.
- Olmos, P., “Entender un modelo para la integración educativolaboral desde la perspectiva histórico-cultural”, *Nuances: estudos sobre Educação*, nº 1, vol. 24, 2013, pp. 147-162.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), *Active Ageing. A Policy Framework*, World Health Organization, Switzerland, 2002.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), *World report on ageing and health*, World Health Organization, Switzerland, 2015.
- PATRICKSON, M., “Human resource management and the ageing workforce”, en WIESNER, R. y MILLET, B., *Human resource management: Challenges and future directions*, Wiley, Brisbane, 2003, pp. 33-43.
- PEETZ, DAVID R., “Retrenchment and Labour Market Disadvantage: Role of Age, Job Tenure and Casual Employment”, *Journal of Industrial Relations*, nº 3, vol. 47, 2005, pp. 294-309.
- PORCELLATO, L., CARMICHAEL, F., HULME, CL., INGHAM, B. y PRASHAR, A., “Giving older workers a voice: constraints on the employment of older people in the North West of England”, *Work Employment Society*, nº 24, 2010, pp. 85-103.
- RANZI, R., *Discrimination against the older worker: psychology and economics*, Seminar paper, ‘Of working age’, May, Human Rights and Equal Opportunity Commission, Sydney, 2005, <https://www.humanrights.gov.au/news/speeches/discrimination-against-older-worker-psychology-and-economics-2005>
- RANZI, R., CARSON, E. y WINEFIELD, A., *On the scrap-heap at 45: Report of mature aged unemployment research 2000-2002*. Department of Education, Arts, and Social Sciences, University of South Australia, Adelaide, SA, 2002.
- RANZI, R., CARSON, E. y WINEFIELD, A., “Barriers to mature aged re-employment: Perceptions about desirable work-related attributes held by job seekers and employers”, *International Journal of Organisational Behaviour*, nº 8, 2004, pp. 559-570.
- REDAY-MULVAY, G., *Working beyond 60: key policies and practices in Europe*, Palgrave MacMillan, Londres, 2005.
- SHIMONI, R., SCOTNEY, D., COHOE-KENNEY, M. y MAGINLEY, A., “Facilitating the retention and or re-entry of mature workers in the workplace: A mature worker study”, *Alberta Employment and Immigration*, n.d., pp. 1-38. <https://www.yumpu.com/en/document/view/6131721/facilitating-the-retention-and-or-re-entry-of-mature-workers-in-the->
- SHORE, L., CAREN, Y. y GOLDBERG, B., “Age discrimination in the workplace”, en DIPBOYE, R.L. y COLELLA, A., *Discrimination at work*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, 2004, pp. 203-226.
- SUBIRATS, J., y PÉREZ, M., “El reto de la nueva ciudadanía. Nuevos relatos y nuevas políticas para distintas personas mayores”, *Cuadernos de la Fundación General CSIC*, nº 8, 2012, pp. 41-46.
- THOENE, U., “A Socio-Legal Exploration of the Linkages between Informal Employment, Social Protection and Labour Law in Latin America”, *Revista de Estudios Sociales*, nº 54, 2015, pp. 12-24.
- VICKERSTAFF, S., “What do older workers want? Gradual retirement?”, *Social & Public Policy Review*, nº 1, vol. 1., 2007. <http://www6.plymouth.ac.uk/files/extranet/docs/SSB/Vickerstaff.pdf>

- VICKERSTAFF, S., “Older Workers: The ‘unavoidable obligation’ of extending our working lives?”, *Sociology Compass*, nº 4, 2010, pp. 869-879.
- WEBER, T., *Effective services for employers: forging partnerships for the future*, European Commission, Brussels, 2012.
- WELZ, Ch. *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC treaty: actors, processes, outcomes*. Kluwer Law International, Netherlands, 2008.
- ZAMARRÓN, M.D., “Envejecimiento activo: un reto individual y social”, *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, nº 41, 2013, pp. 449-463.