

HelpAge España, febrero de 2022

Aportaciones sobre el contenido normativo del derecho al trabajo y al acceso al mercado laboral de HelpAge España

12ª sesión del Grupo de Trabajo de Composición Abierta sobre Envejecimiento, 2022

Definición

En la legislación española no existe una definición específica del ‘derecho al trabajo y al acceso al mercado laboral de las personas mayores’. Existe un reconocimiento constitucional (de carácter general) del derecho al trabajo (art. 35 CE).

Una posible definición de ese derecho podría ser:

“Las personas mayores tienen derecho a un trabajo digno y remunerado de forma suficiente. Nadie podrá ser discriminado por razones de edad en el acceso y desempeño de su trabajo. Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para garantizar el acceso al empleo de los mayores de 50 años”.

Referencias a elementos normativos clave sobre prohibición de discriminación, promoción de la contratación y planes flexibles de jubilación

En la legislación española sí existe una **prohibición específica de discriminación contra las personas mayores, relacionada con el empleo**:

1. De forma indirecta, esta prohibición se contiene de forma general en el art.14 de la Constitución española, en cuanto prohíbe la discriminación de las personas basada en “cualquier condición o circunstancia personal o social” (entre las que debe incluirse la edad; STC 75/1983).

En concreto, la jurisprudencia constitucional estima que:

- *“La constitucionalidad del establecimiento de un límite de edad es su justificación en relación con las características del puesto de trabajo que influyan decisivamente en el desempeño eficaz del servicio. Si esto no sucede la limitación es inconstitucional, de modo que ... el establecimiento de un tope máximo de edad de manera indiscriminada sí que vulnera el art. 23.2 CE (derecho de acceso a cargos públicos) por no fundarse en una razón suficiente la diferenciación llevada a cabo (STC 37/2004).*
- *Se incurre en un uso manifiestamente inconstitucional de la facultad de establecer límites temporales para trabajar, en tanto que no se siguió otro criterio que el de la edad para decidir qué personas deben jubilarse (anticipadamente) y cuáles no (STC 280/2006).*

2. La prohibición de discriminación también se establece en el Estatuto de los Trabajadores (art. 17.1):

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad ...”

3. Por su parte, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, establece en su art.1:

“La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

4. Del Tribunal de Justicia de la UE, tiene interés la sentencia que resuelve la cuestión prejudicial del Asunto Werner Mangold contra Rüdiger Helm, en la que se declara que el principio de no discriminación por razón de la edad es un principio general del Derecho comunitario que debe ser garantizado, también, como es el caso, en el ámbito laboral.

En relación con **las medidas normativas de promoción para la contratación de personas mayores**, existen dos tipos de herramientas: las que inciden sobre el coste salarial de los trabajadores (bonificaciones en cuotas a la seguridad social, subvenciones a la contratación...), y las centradas en la temporalidad de la relación laboral como estímulo a la contratación. Dos normas concretas (una estatal y otra autonómica) que las ejemplifican:

- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.
- ORDEN 10/2018, de 12 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo (Generalitat Valenciana), por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de fomento de empleo para la contratación de personas pertenecientes a colectivos vulnerables.

En relación con los **planes de jubilación y prácticas laborales flexibles o graduales** para las personas mayores, hay que estar al Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la **jubilación** parcial.

Su propósito es *“introducir una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación, con la finalidad de que la edad de acceso a la misma esté dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación”.*

Medidas que debe adoptar el Estado

Para (a partir de la normativa general), proteger y hacer efectivo el derecho al trabajo y el acceso al mercado laboral de las personas mayores, tales medidas deben ser de distinta naturaleza, pero coherentes y coordinadas. Para ello puede ser útil una secuencia como esta:

- Aplicación transversal (en los niveles estatal, autonómico y local) del principio de igualdad material (art. 9.2 CE), en virtud del cual los poderes públicos tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan a las personas la realización efectiva de los derechos.
- Diagnóstico riguroso sobre la situación de las personas mayores en relación con el empleo.
- Estrategia Marco de Empleo, concretada en Planes Anuales de Políticas de Empleo, que determinen servicios (actuaciones sostenidas en el tiempo) y programas (actuaciones específicas); todos ellos dirigidos a reducir drásticamente la ineficacia del derecho al trabajo de las personas mayores de 50 años. Estos pueden ir dirigidos, por ejemplo, a:
 - Facilitar el acceso a la formación de las personas mayores.
 - Incorporar en la política de recursos humanos de las empresas planes de gestión de la edad que eviten discriminaciones a partir de los 50 años.
 - Campañas de sensibilización dirigidas a acabar con los estereotipos que identifican a los profesionales mayores como obsoletos, faltos de interés, menos preparados o más débiles.