

TRABAJADORES MADUROS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: UN ANÁLISIS DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Older workers and occupational hazard prevention: an analysis from the collective bargaining

MATTHIEU CHABANNES*

Universidad Complutense de Madrid, España

RESUMEN

Todas las previsiones demográficas a corto y medio plazo describen una Europa envejecida con un marcado predominio de los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral. Ello constituye para las empresas el nuevo reto de gestionar plantillas con este rasgo, adoptando y desarrollando fórmulas concretas de protección y prevención de riesgos laborales adaptadas a sus condiciones. Además, se trata de conseguir que el desempeño del trabajo no contribuya a un desgaste acelerado de la salud de los trabajadores, con los consiguientes riesgos y costes. Con un entorno de trabajo adecuado, el objetivo es mantener durante más tiempo las habilidades y capacidades de estos trabajadores y hacer posible el objetivo marcado por las políticas europeas y españolas de prolongar de la vida laboral de estos trabajadores. Así, el presente artículo se propone, en primer lugar, establecer el contexto general del envejecimiento de la población y sus consecuencias en el mercado de trabajo y seguido, se traza la relación entre prolongación de la vida laboral y la prevención de riesgos laborales. En segundo lugar, ante la inexistencia en nuestra normativa reguladora de una protección preventiva específica para los trabajadores de más edad, la negociación colectiva constituye un instrumento idóneo para ayudar a la adopción de buenas prácticas organizativas. En este sentido, se procede al análisis de los recientes convenios colectivos estatales y provinciales con el fin de verificar si entre sus cláusulas se tiene en cuenta la variable de la edad de sus trabajadores para adoptar medidas específicas de protección.

Palabras clave: trabajadores maduros, trabajadores especialmente sensibles, prolongación de la vida activa, negociación colectiva, prevención de riesgos laborales.

ABSTRACT

All short and medium term demographic forecasts portray an aging Europe and a workforce saturated with older workers amid increases in the retirement age. This presents challenges for businesses that employ older workers, among them the need to adopt new procedures and policies to prevent workplace injury. Businesses must also work to avoid burnout among employees and acknowledge the risks and toll of workplace hazards. In a healthy and productive work environment, businesses should strive to maintain and retain employee's skills as they age in order to achieve targets set by European and Spanish regulatory institutions. This paper aims to establish a general context of Europe's aging population, its impact on the workforce and how hazard prevention can adapt to increasingly longer careers and older employees. In the absence of standard regulation or a governing body on hazard prevention for an aging workforce, collective bargaining is an important tool to support better organizational practices. This paper presents analysis of statewide and county collective bargaining agreements to evaluate the prevalence of specific language on hazard prevention for older workers.

Keywords: older workers, particularly sensitive workers, extension of the active life, collective bargaining, occupational hazard prevention and control.

* **Correspondencia a:** Matthieu Chabannes. C/ Embajadores, 91, 1 ext. dcha., Madrid (Madrid), España. – matthcha@ucm.es – <https://orcid.org/0000-0002-9295-923X>

Cómo citar: Chabannes, Matthieu. (2020). «Trabajadores maduros y prevención de riesgos laborales: un análisis desde la negociación colectiva»; *Lan Harremanak*, 44, 309-357. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22272>).

Recibido: 24 noviembre, 2020; aceptado: 16 diciembre, 2020.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2020 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

Desde hace varias décadas, las tendencias demográficas muestran un progresivo envejecimiento de la población. Este fenómeno es consecuencia principalmente de dos factores. En primer lugar, de una mayor esperanza de vida acompañada de buena salud como consecuencia de la mejora de la calidad de vida de la sociedad y de nuestros modelos de salud pública. En segundo lugar, de un descenso de las tasas de natalidad debido a un cambio en nuestros estilos de vida, por razones laborales, por la conciliación entre la vida familiar y laboral, y también por las coyunturas económicas.

Como consecuencia de la evolución demográfica y de la última crisis económica, siguiendo las recomendaciones dictadas por las Instituciones de la Unión Europea, los poderes públicos impulsaron una serie de reformas estructurales con el fin de adaptar sus sistemas de protección social, y sobre todo de asegurar la sostenibilidad financiera de sus sistemas de pensiones mediante la adopción de medidas tendentes en prolongar la vida laboral de los trabajadores.

Como resultado de la evolución demográfica y de las reformas socioeconómicas, también aumenta progresivamente la edad media de los trabajadores en el mercado laboral de tal manera que el número de trabajadores mayores de 55 años incrementará significativamente entre las plantillas de las empresas, incluso de edades superiores a la edad ordinaria de jubilación. Ante esta situación, las empresas van a tener que enfrentarse a la necesidad de asumir importantes retos para adaptarse a una fuerza laboral cambiante. Por ello, se trata de adoptar y desarrollar fórmulas concretas de protección y prevención de riesgos laborales con el propósito de adaptar el trabajo a las capacidades y necesidades de los trabajadores, ahora de más edad. Además, debe procurarse que el desempeño del trabajo no contribuya a un desgaste acelerado de la salud de los trabajadores, con los consiguientes riesgos y costes. Con un entorno de trabajo saludable, el objetivo es mantener durante más tiempo las habilidades y capacidades de estos trabajadores para responder al gran objetivo europeo y español de prolongar la vida laboral de la población trabajadora.

Así, el presente artículo se propone, en primer lugar, establecer el contexto general del envejecimiento de la población y sus consecuencias en el mercado de trabajo y seguido, trazamos la relación entre prolongación de la vida laboral y la prevención de riesgos laborales. Por último, ante la inexistencia en nuestra normativa reguladora de una protección preventiva específica para los trabajadores de más edad, la negociación colectiva constituye un instrumento idóneo para ayudar a la adopción de buenas prácticas organizativas. En este sentido, se procede al análisis de los recientes convenios colectivos estatales y provinciales con el propósito de verificar como la negociación colectiva está abordando la cuestión del envejecimiento de sus trabajadores y si entre sus cláusulas adopta medidas específicas de protección.

2. Envejecimiento de la población, prolongación de la vida laboral y prevención de riesgos laborales

2.1. Evolución del envejecimiento de la población

La Unión Europea (UE) se enfrenta a varios desafíos, entre ellos el demográfico provocado por el envejecimiento de su población. Y como bien se sabe, este fenómeno está influenciado por dos factores clave.

En primer lugar, por una mayor esperanza de vida. Según las últimas proyecciones demográficas realizadas por Eurostat¹, en 2018 la esperanza de vida de los hombres al nacer es de 78,2 años, y de mantenerse las tendencias actuales, ésta alcanzará los 83,7 años en 2070. En el caso de las mujeres, ésta pasaría de 83,7 a 90,3 años. Este fenómeno es particularmente trascendente en el caso concreto de España puesto que nuestro país forma parte de los países donde la esperanza de vida al nacer es de las más longevas del mundo. Así, a nivel nacional, la esperanza de vida media española alcanza ya los 83,5 años y podría superar los 87,1 años en 2070.

Sin embargo, cabe subrayar que el aumento de la esperanza de vida no conlleva automáticamente una prolongación de los años con un buen estado de salud. Los últimos datos indican que, en el conjunto de la UE, la esperanza de vida con buena salud en 2018 es de 64 años. No obstante, hay que tener en cuenta que estas cifras varían considerablemente en función del entorno en el que se vive. Por ejemplo, en Suecia, una persona vive con buena salud más de 72 años mientras que, en Eslovaquia, hasta los 56 años. Y de nuevo España forma parte de los países que encabezan la lista con mayor esperanza de vida con buena salud con 68 años. Este dato resulta significativo a la hora de formular políticas y adoptar medidas que tienden a la prolongación de la vida laboral o a retrasar la edad de jubilación. En efecto, si el aumento de la esperanza de vida viene acompañado de un mayor número de años en buena salud, esto conlleva un aumento de los recursos humanos del que puede aprovecharse la sociedad y particularmente el mercado laboral disponiendo de una mano de obra apta y capaz de permanecer activa durante más tiempo. De lo contrario, si los años adicionales se viven en mala salud, resultaría problemático plantear este tipo de políticas en tanto en cuanto serían incongruentes con la realidad e injustas para los trabajadores que, con las limitaciones que supondría en sus capacidades, se verían obligados a permanecer en el mercado de trabajo en malas condiciones de salud.

En segundo lugar, por una menor tasa de natalidad. En la década de los 60 del siglo pasado y hasta los años 90, la media de nacimientos por mujer dismi-

¹ Véase EuroPOP 2019: Population Projections at national level. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=proj

nuyó de forma constante². Así, en 1975, la media para la UE se situaba en 2,16 hijos por mujer. En 2018 ésta ha llegado a disminuir hasta alcanzar un promedio de 1,56 hijos por mujer. España no es tampoco ajena a este fenómeno puesto que ha pasado de 2,77 hijos por mujer en 1975 a 1,26 en 2018, un resultado por tanto inferior a la media europea.

En consecuencia, el descenso continuado de las tasas de natalidad junto con el aumento de la esperanza de vida provoca un cambio en la estructura de la pirámide de edad de la Unión Europea de manera que la sociedad europea envejece. Para el periodo 2008-2018, la edad media de la población europea ha aumentado casi 3 años pasando de 40,6 a 43,5 años, y según las proyecciones, ésta podría alcanzar los 49 años en 2070³. En el caso español, el fenómeno del envejecimiento se observa particularmente acelerado puesto que, en diez años, la edad media de la población española ha subido más de 4 años, pasando de 39,2 años en 2008 a 43,6 años en 2018. Y cuanto más sube la edad media de la población, mayor es el número de personas perteneciente a los rangos de más edad. En este sentido, mientras que para el conjunto de los países de la UE las personas de 65 y más años representaban el 17,1% de la población en 2008, este colectivo constituye ahora el 19,7%, y se estima que podrían componer el 30% en 2070. En España la evolución es parecida. En 2008 los mayores de 65 años representaban el 16,4% de la población total y el 19,2% en 2018⁴. Además, es probable que el fenómeno se acelere y se vea agravado en los próximos años debido a la llegada de las primeras cohortes de la generación del «baby boom» a la edad de jubilación a partir de 2025.

El envejecimiento de la población tiene repercusiones en múltiples dimensiones de la vida social, económica y particularmente en las relaciones laborales. Paulatinamente se produce una modificación de la mano de obra que compone el mercado laboral en tanto en cuanto la población en edad laboral (20-64 años) disminuye, y según las últimas proyecciones, se espera que lo siga haciendo. Si se mantienen las tendencias demográficas actuales, la población en edad laboral en la UE podría retrotraerse un 18% para el 2070.

Con todo, cabe recordar que el fenómeno del envejecimiento de la población es una tendencia a largo plazo que se inició hace varias décadas. Y desde el primer momento, las instituciones europeas se han ocupado de integrar las con-

² Véase el documento de Eurostat Statistics Explained, «Fertility statistics». Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics

³ Véase el documento de Eurostat Statistics Explained, «Estructura demográfica y envejecimiento de la población». Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/es

⁴ Y según las últimas estimaciones del INE, éstos alcanzarían el 25,2% de la población total en 2033. Fuente: INE, «Notas de prensa: Proyecciones de población 2018», octubre de 2018, recuperado en: https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf

sideraciones demográficas en sus diversos documentos y comunicaciones a través de los cuales vienen impulsando una serie de recomendaciones para que los Estados miembros tomen medidas para dar solución a un fenómeno que plantea retos políticos, económicos, sociales y culturales. Sin embargo, sumergidos en plena crisis económica, uno de los temas que más ha preocupado a los poderes públicos ha sido la incidencia del envejecimiento de la población sobre los sistemas de protección social y en particular, la presión que ejerce sobre la estabilidad financiera de los sistemas de pensiones.

2.2. Recomendaciones de la Unión Europea en materia de seguridad y salud ante el envejecimiento de la población trabajadora y el reto de la prolongación de la vida laboral

En abril del 2009, la Comisión Europea hace público un comunicado sobre como «abordar los efectos del envejecimiento de la población de la UE»⁵ en el cual remarca la necesidad de introducir reformas estructurales para contrarrestar gastos públicos provocados por el envejecimiento de la población, particularmente de gastos de pensiones y asistencia sanitaria. De esta forma la Comisión insta a los responsables políticos endurecer los requisitos para acceder a una pensión de jubilación (principalmente a través del retraso de la edad de jubilación), y restringir el acceso a las modalidades de jubilaciones anticipadas. Con ello se pretende conseguir que los trabajadores de más edad permanezcan en el mercado laboral con el fin de aumentar la tasa de actividad de los trabajadores mayores⁶. Para ello, la UE incide en la importancia de ofrecer unas condiciones de trabajo adecuadas y más flexibles.

En 2011, el Parlamento Europeo publica un estudio sobre los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores más vulnerables⁷ entre los cuales incluye a los trabajadores mayores. En un contexto en el que la población activa envejece y existe una mayor dependencia entre trabajadores y jubilados, el Parlamento Europeo asegura que la adopción de medidas específicas de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de más edad constituye un tema de primer orden. Además, siguiendo las recomendacio-

⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité de las Regiones, «Abordar los efectos del envejecimiento de la población de la UE (Informe de 2009 sobre el envejecimiento demográfico)» COM (2009) 180 final.

⁶ Al respecto, como acertadamente subraya MONEREO PÉREZ J.L., «Notas sobre la sostenibilidad económica y social de las pensiones en la perspectiva constitucional y legal. Propuestas de mejora», *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º2, febrero 2018, «de nada sirve retrasar la edad legal de jubilación o hacerla más flexible si los trabajadores mayores no tienen empleo decente o de calidad.» pág. 184.

⁷ Directorate General for Internal Policies, Employment and Social Affairs, European Parliament, *Occupational Health and Safety Risks for the Most Vulnerable Workers*, Brussels, Belgium: European Parliament, 2011.

nes y directrices de la Unión Europea, destaca que muchos países empezaron a implantar políticas tendentes a prolongar la vida laboral de los trabajadores (retrasando la edad de jubilación y restringiendo el acceso a los planes de salida anticipada). No obstante, observa que estas políticas de empleo o reformas de los sistemas de pensiones no tuvieron siempre en cuenta el impacto que la prolongación de la vida laboral pudiera tener sobre la salud de los trabajadores de más edad. En este sentido, el Parlamento resalta que los estudios demuestran que muchos trabajadores veteranos se acogen a un plan de retiro anticipado y abandonan prematuramente el mercado laboral a menudo por problemas de salud derivados de un entorno de trabajo con condiciones de seguridad y salud poco adaptadas a sus necesidades. Así mismo, se recuerda que la Estrategia Europa 2020⁸ estableció entre sus objetivos principales el de alcanzar una tasa de empleo del 75% entre la población en edad de trabajar y que, para lograrlo, la creación de un entorno laboral saludable y seguro es un factor clave para conseguir una mayor tasa de empleo para los trabajadores de 55 y más años.

El año siguiente, el Parlamento Europeo inicia y financia un proyecto de tres años titulado «Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad: seguridad y salud en el trabajo en el contexto de una mano de obra que envejece.»⁹ El proyecto dirigido por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo tenía como objetivo principal investigar las formas de mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores maduros en el trabajo. Con este fin, se propone revisar los conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo y el envejecimiento; investigar las políticas, estrategias vigentes de la Unión Europea y los Estados miembros que abordan el cambio demográfico y en particular su relación con la salud y seguridad en el trabajo; revisar las políticas, estrategias y programas de la Unión Europea para la rehabilitación y reincorporación de los trabajadores de más edad en el trabajo; y facilitar el intercambio de buenas prácticas.

⁸ A raíz de la crisis económica, la UE adoptó en 2010 un nuevo plan estratégico: la Estrategia Europa 2020 con el fin de promover un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Esta estrategia de crecimiento para la década 2010-2020 remarcaba la «importancia de tener una Unión Europea capaz de conseguir el reto de promover una población activa y sana para conseguir una cohesión social y una mayor productividad». De hecho, uno de los cinco objetivos principales para Europa 2020 es alcanzar una tasa de empleo del 75% en la UE entre la población de 20 a 64 años para el año 2020. Para ello, la Comisión insta a los Estados a seguir desarrollando políticas para lograr una mayor participación de las mujeres y de los trabajadores veteranos en el mercado laboral y una mejor integración de los inmigrantes en la población activa. Dicha estrategia está llegando a su fin y si bien los datos ofrecidos por Eurostat sobre la tasa de empleo eran alentadores, parece razonable pensar que la última crisis económica y la actual crisis sanitaria por la cual está pasando Europa y el mundo en general, podría comprometer el cumplimiento de dicho objetivo para el 2020. La evolución de las tasas de empleo de la UE es la siguiente: 2010: 67,8%; 2011: 67,9%, 2012: 67,6%; 2013: 67,5; 2014: 68,2%, 2015: 69,1%; 2016: 70,1%; 2017: 71,3%; 2018: 72,4%; 2019: 73,1%.

⁹ Diario Oficial de la Unión Europea del 29 de febrero de 2012, págs. II / 230 - II / 231.

Por su parte, en su Libro Blanco «Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles»¹⁰, la Comisión pide que para favorecer la prolongación de la vida laboral se deben adoptar disposiciones adecuadas en materia de salud, lugar de trabajo y empleo. Esto es, para que el trabajador pueda prestar sus servicios durante más tiempo, es necesario que se den las condiciones laborales adecuadas y que el trabajador cuente con un buen estado de salud. Para ello se incluye la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida, la adaptación de los lugares de trabajo a las necesidades de los trabajadores de más edad, así como el desarrollo de oportunidades para introducir condiciones de trabajo más flexibles.

En este mismo sentido, en 2014, la Comisión anuncia la adopción de un nuevo «marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020»¹¹, sucediendo así a la «Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)»¹². Pues bien, nuevamente se recalca que, para conseguir un envejecimiento activo y saludable, es preciso que los trabajadores tengan salud y seguridad, habida cuenta, en particular, del envejecimiento de la población activa y la prolongación de la vida laboral. Al efecto, se debe prestar mayor atención a las necesidades de los trabajadores de más edad en el lugar de trabajo y crear un entorno seguro y saludable a lo largo de toda la vida activa. Y para conseguirlo, resulta imprescindible fomentar una cultura de la prevención en las empresas.

En 2016, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo hace públicos los resultados del proyecto del Parlamento europeo al que nos referimos antes, mediante la publicación del informe «Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad»¹³. En el informe se recoge que, durante la última década, basándose en la legislación y políticas de la Unión Europea, los Estados emprendieron una serie de programas, políticas y reformas transversales y multidisciplinarias para hacer frente a los desafíos que plantea el envejecimiento de la población laboral. En toda Europa se han tomado medidas socioeconómicas introduciendo reformas estructurales de los sistemas de pensiones consistentes fundamentalmente en el retraso progresivo de la edad de jubilación, aumento de los años de cotización requeridos y en el endurecimiento de los requisitos para

¹⁰ Libro Blanco «Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles», COM (2012) 55 final.

¹¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, COM (2014) 332 final.

¹² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, sobre Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012) COM (2007) 62 final.

¹³ European Agency for Safety and Health at Work, (EU-OSHA), «Safer and healthier work at any age. Final overall analysis report», Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

acceder a una jubilación anticipada. Por otro lado, se adoptaron medidas de empleo para mejorar la tasa de empleo otorgando incentivos económicos y fiscales para alentar las empresas a retener y contratar a trabajadores de 55 y más años.

No obstante, el envejecimiento de la población trabajadora no repercute solamente sobre la estabilidad financiera de los sistemas de protección social, sino también sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. La prolongación de la vida laboral ha sido una de las principales prioridades en la agenda política de la mayoría de los Estados miembros y de las políticas socioeconómicas, pero prolongar la vida activa plantea nuevos desafíos para las empresas y tiene sus implicaciones sobre la salud de los trabajadores. La incidencia de enfermedades crónicas aumenta con la edad y dada la probabilidad de que los trabajadores tiendan a trabajar más tiempo, el riesgo de desarrollar ciertas patologías se volverá más frecuente. Una extensión de la vida laboral puede conllevar una exposición más prolongada a los peligros en el lugar de trabajo, lo que constituye un factor adicional de riesgos sobre la salud de los trabajadores que se traduce, por ejemplo, en mayores posibilidades de sufrir un mayor desgaste de sus capacidades psicofísicas o un accidente de trabajo.

Por desgracia, estas medidas socioeconómicas abordaron el desafío del envejecimiento vinculando prosperidad económica y empleo dejando poco espacio a la cuestión de la seguridad y salud de los trabajadores veteranos que no ha ocupado un lugar destacado. Todas estas medidas están destinadas a ayudar a los trabajadores de más edad a permanecer activos en el mercado laboral pero no tienen un enfoque aparente en materia de prevención de riesgos laborales. Existe una falta de evaluación de la efectividad de estas políticas y medidas vinculadas con el cambio demográfico y el envejecimiento de la población activa en relación con la seguridad, la salud y el bienestar general de los trabajadores. No se ha tenido en cuenta el impacto que dichas medidas podrían tener sobre su salud, olvidándose de la necesidad de adaptación de las condiciones laborales de la población que envejece. En tales circunstancias, a nuestro juicio, la seguridad y salud en el trabajo debe convertirse en una prioridad de las políticas económicas y las relaciones laborales.

Por ello, además de estos cambios en los sistemas socioeconómicos, son necesarias otras políticas y medidas para poder alcanzar el objetivo de la prolongación de la vida activa. Se debería apostar por un marco de políticas multidisciplinares e integradoras que reúnan diferentes áreas políticas con el fin de crear entornos de trabajo saludables para todos, manteniendo la capacidad laboral y la empleabilidad de la población activa a lo largo de la vida. Una respuesta a los desafíos que plantea el envejecimiento de la población trabajadora pasa innegablemente por unas adecuadas prácticas de gestión de la seguridad y salud para mejorar la salud de toda la población activa. Se trata de tener en cuenta los cambios relacionados con la edad en las capacidades funcionales de los trabajadores

mediante adaptaciones de la organización y condiciones de trabajo. También mediante una gestión eficiente de las bajas por enfermedad y la promoción de medidas de rehabilitación y políticas para apoyar la reincorporación en el trabajo para evitar la exclusión permanente del mercado de trabajo de aquellas personas que hayan visto mermadas sus capacidades ya sea por invalidez, enfermedad o simplemente por el proceso natural del envejecimiento biológico.

Dentro del marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo (2014-2020) de la Unión Europea, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, lanzó la campaña 2016-2017 «Trabajos saludables en cada edad» cuyo objetivo era la promoción del trabajo sostenible, esto es, unas condiciones de trabajo seguras y saludables desde la primera y hasta la última etapa de la vida laboral de los trabajadores, con el fin de prevenir problemas de salud y hacer posible la prolongación de su vida laboral.

Con el fin de mejorar la protección de los trabajadores de la Unión Europea contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las instituciones europeas han adoptado varios documentos políticos que definen los principales desafíos que deben abordarse y las medidas que deben tomarse para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo. Uno de ellos es la Comunicación titulada «Trabajo más seguro y saludable para todos – Modernización de la legislación y las políticas de la Unión Europea de salud y seguridad en el trabajo.»¹⁴ En ella, la Comisión propone un plan de acción para los próximos años con varias líneas de acciones prioritarias entre las que incluye ayudar a las empresas, especialmente a las pequeñas y medianas a cumplir el marco legislativo de salud y seguridad en el trabajo. Con este fin, la Comisión anima a que los Estados miembros cooperen para que las empresas puedan adaptarse a los crecientes riesgos de salud y seguridad en el trabajo. Para ello, se insiste en la importancia que las empresas lleven a cabo una evaluación de riesgos teniendo en cuenta la diversidad de los trabajadores, concretamente su envejecimiento. No obstante, la Comisión lamenta que el retiro precoz de muchos trabajadores mayores de la Unión Europea se deba en muchas ocasiones por problemas de salud y a veces relativos a condiciones de trabajo precarias. Para tratar de dar solución a este problema, la Comisión hace hincapié en la necesidad de que las medidas de gestión del riesgo adoptadas por las empresas tengan en cuenta los riesgos específicos a los que se ven expuestos los trabajadores de más edad. Con este fin y como complemento a esta comunicación, la Comisión elaboró una guía práctica para empresarios¹⁵ en la que se señala que la evaluación del riesgo debe valorar los imperativos la-

¹⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Trabajo más seguro y saludable para todos – Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo», COM (2017) 12 final.

¹⁵ Comisión europea, «La salud y la seguridad en el trabajo nos conciernen a todos. Guía práctica para empresarios.», Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2016.

borales en relación con las capacidades del empleado y con su salud. El documento ofrece también instrumentos prácticos a los empleadores para ayudarles a tener presente los riesgos inherentes a la edad a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

En 2017, los agentes sociales europeos con el fin de fomentar y promover las políticas de la UE sobre envejecimiento activo suscribieron un Acuerdo Marco¹⁶ en el que se aprecia un claro enfoque integral de la gestión de la edad a nivel de la Unión Europea. En él, se proporcionan herramientas y medidas destinadas a facilitar la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral hasta la edad de jubilación. Por otro lado, se busca reforzar la promoción de un enfoque intergeneracional prestando especial atención a los problemas de salud y seguridad en el trabajo.

Más recientemente, en junio de 2020, la Comunicación presentó un nuevo informe sobre las consecuencias del cambio demográfico¹⁷ que constituye el punto de partida del trabajo de la Comisión sobre los desafíos demográficos. En un contexto de crisis sanitaria y de mucha incertidumbre económica debido al Covid-19, la Comisión describe en el informe los factores del cambio demográfico y su impacto en el mercado de trabajo, los sistemas de protección social, los sistemas sanitarios, los presupuestos públicos, así como su particular incidencia a nivel regional. Pues bien, frente a un mercado laboral cada vez más envejecido, la Comisión recomienda a los Estados miembros disminuir la brecha de empleo entre mujeres y hombres; invertir en las cualificaciones de personas con bajo nivel educativo; facilitar el acceso al mercado de trabajo de personas extranjeras de perfiles distintos y a las personas con discapacidad; luchar por un mercado de trabajo más inclusivo combatiendo todas las formas de discriminación y avanzar más en el empleo de trabajadores de más edad. Sobre esta última recomendación, la Comisión resalta que, a pesar de una mejora en la tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años, es necesario seguir desarrollando políticas que les permitan trabajar más tiempo, mantenerse en buena salud y actualizar sus capacidades y cualificaciones. La Comisión anuncia que las conclusiones de dicho informe servirán de base y serán complementadas con la publicación de un Libro Verde sobre el envejecimiento a principios de 2021.

Sin embargo, a pesar de que en todas estas estrategias, comunicaciones, informes y proyectos comunitarios se establezca una conexión lógica entre envejecimiento de la población, prolongación de la vida laboral y condiciones de trabajo saludables, ésta no ha tenido su refrendo normativo en España mediante

¹⁶ Acuerdo Marco autónomo sobre el envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional, de 8 de marzo de 2017.

¹⁷ Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre «los efectos del cambio demográfico» COM (2020) 241 final.

la adopción de unas previsiones normativas específicas que garantizaran a los trabajadores una prolongación de la vida activa en unas condiciones de trabajo seguras y saludables (Pastor Martínez, 2017: 68-69). Y es que estamos ante instrumentos y documentos que contienen múltiples pautas, indicaciones, recomendaciones y directrices pero que son parte integrante del *soft law* comunitario y por tanto, no son de obligatorio cumplimiento y carecen de fuerza vinculante toda vez que no estén recogidos en unas disposiciones normativas vigentes. No obstante, frente a una posible evolución de nuestra normativa sensible a los cambios demográficos y a las dinámicas de los mercados laborales, es posible que en los próximos años dichos principios sientan las bases para un futuro desarrollo de las políticas públicas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y se integren a nuestro ordenamiento jurídico.

2.3. Los trabajadores maduros en la normativa de la prevención de riesgos laborales: carencia de una protección específica

La incorporación de España en la Unión Europea el 1 de enero de 1986 introdujo importantes cambios en todos los niveles con el propósito de adaptarse a las exigencias legales requeridas por la Unión Europea, incluido en materia de prevención de riesgos laborales. Un hito fundamental fue la promulgación de la Directiva marco relativa a la aplicación de medidas de mejora de seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo de 1989¹⁸ cuya transposición en nuestro ordenamiento jurídico se realizó en 1995 mediante la publicación de nuestra norma fundamental en la materia: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)¹⁹.

A diferencia de lo que ocurre con otros colectivos (las personas con discapacidad, los menores, las trabajadoras embarazadas, o las personas con relaciones de trabajo temporales, etc.) que cuentan con un régimen preventivo de seguridad y salud reforzado en nuestro marco legal preventivo, los trabajadores mayores carecen de una normativa en la que se considere la posible incidencia que pueda tener la edad en materia de prevención de riesgos laborales. Pues bien, en un contexto en el que el mercado de trabajo «se volverá cada vez más gris», y en el que la vida laboral de los trabajadores tiende a prolongarse, compartimos la idea de un sector de la doctrina que sostiene que esta falta de legislación debe corregirse si no queremos correr el peligro de que haya un desajuste entre la normativa y la realidad social (Carrero Domínguez y Moreno Márquez, 2009: 220).

En su artículo 14, la LPRL reconoce a todos los trabajadores el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Por ello, determina la

¹⁸ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

¹⁹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

obligación del empresario de adaptar el trabajo a la persona (art. 15.d) con el fin de «no entorpecer o impedir la evolución favorable ni provocar un empeoramiento de la salud del trabajador», (Matorras Díaz-Caneja y López Álvarez, 2016: 17) y en particular para aquellos trabajadores que, por sus características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo. En tales circunstancias, el empresario tendrá que incluir en las evaluaciones de los riesgos todos los aspectos relacionados con este grupo de trabajadores y en el caso de una mayor sensibilidad ante los riesgos, adoptar las medidas preventivas y de protección de seguridad y salud necesarias evitando que estos trabajadores sean empleados en aquellos puestos en los que a causa de sus características personales puedan ellos o los demás empleados ponerse en situación de peligro (art. 25).

Ante esta falta de normativa específica, nos podemos plantear si es posible considerar a los trabajadores de más edad como trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Es decir, ¿la edad es una característica personal determinante de una mayor sensibilidad a los riesgos laborales y que predetermine la activación de mecanismos de protección?

Si bien la edad constituye una característica común a todas las personas, el proceso de envejecimiento es un fenómeno complejo que presenta una amplia variabilidad individual en el que influyen múltiples factores personales, sociales y culturales. Aunque el envejecimiento biológico va acompañado de cambios fisiológicos, el principal determinante de la salud y el rendimiento no es la edad en sí. Como reconoce la Organización Mundial de la Salud, los cambios que se producen durante el envejecimiento no son lineales ni uniformes y solo se asocia vagamente con la edad de una persona (Organización Mundial de la Salud, 2015: 27). Las variables individuales y la historia de vida marcan las diferentes formas de envejecer por lo que no todas las personas envejecen de la misma manera y por ende, no existe una persona mayor típica. En el plano biológico, el envejecimiento empieza al nacer con la herencia genérica y se asocia con la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares. Con el tiempo estos daños reducen las reservas fisiológicas y por lo tanto existe una mayor probabilidad de tener enfermedades y una menor capacidad funcional que en el entorno laboral puede conllevar una pérdida de capacidad para dar respuesta a las exigencias del puesto. Por otro lado, parte de la diversidad se debe a que estos cambios vienen marcados por influencias externas (entorno físico, social, económico) así como las decisiones personales tomadas por las personas durante su vida para mantenerse con buena salud (actividad física, alimentación, etc.).

No obstante, a pesar de un alto componente de variabilidad individual en cómo se viven estos cambios, se observan tendencias generales. El envejecimiento es un proceso multifacético que tiene implicaciones tanto positivas como negativas. Mientras que algunas capacidades físicas (movimiento, fuerza,

visión, audición) pueden disminuir, algunas funciones cognitivas mejoran con la edad y pueden compensar las pérdidas mediante la adaptación del trabajo y traen consigo ganancia de experiencia y conocimiento lo que podría explicar porque la productividad laboral no tiene por qué aminorarse con la edad.

Otro indicador de la repercusión del envejecimiento en la salud y su mayor sensibilidad ante los riesgos se puede comprobar a través del particular impacto que tiene la accidentalidad laboral y la enfermedad profesional sobre el colectivo. Como bien se sabe, los trabajadores de 55 y más años son los trabajadores que tienen mayor incidencia en el caso de los accidentes de trabajo calificados como graves y mortales. Además, la duración media de los días de baja aumenta con la edad del trabajador lo que pone en evidencia su mayor vulnerabilidad ante los riesgos laborales (García Ninet y Barceló Fernández, 2015: 103 y ss.).

La variabilidad individual que encierra el proceso del envejecimiento constituye el argumento principal para considerar que los trabajadores veteranos no tienen por qué incorporarse en nuestra legislación preventiva como un grupo específicamente más sensible que el resto de los trabajadores. Además, se sostiene que la implementación de políticas segmentarias supondría una estigmatización de los trabajadores de más edad con respecto a los demás (Barceló Fernández, 2016: 74). No obstante, a nuestro entender, el componente individual también está presente en los colectivos expresamente recogidos en los artículos 26-28 de la LPRL y ello no impide al legislador configurarlos como grupos especiales de riesgos y protegerlos con independencia del impacto real de la mayor sensibilidad. Quizás se pueda valorar la posibilidad de que el legislador, influenciado por las políticas europeas y de otros países de nuestro entorno, adopte en nuestro marco legal preventivo nuevas previsiones específicas o regímenes especiales adaptados a las necesidades de una fuerza de trabajo que envejece. No se trata de estigmatizar a los trabajadores de más edad sino de ajustarse a un mercado laboral cambiante y estar sincronizado con las demás políticas de empleo y prolongación de la vida activa. Por ende, desde nuestro punto de vista, la normativa preventiva también debería evolucionar para adecuarse a los nuevos contextos demográficos, sociales y a las dinámicas de las relaciones laborales tal como lo hizo nuestro ordenamiento jurídico en materia de derecho del trabajo, de la seguridad social o de empleo. De hecho, el régimen jurídico italiano, al objeto de la evaluación de riesgos laborales, amplió la lista de grupo de trabajadores que han de recibir un tratamiento específico enumerando entre otros colectivos, el género, la edad, así como el país de origen²⁰.

Además, innumerables son los estudios o guías preventivas que demuestran que los trabajadores veteranos son más propensos a tener una mayor sensibili-

²⁰ Art. 28 de Decreto Legislativo 81/2009, 9 aprile dictado en desarrollo del art. 1 de la Legge 123/2007, 3 de agosto, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

dad a los riesgos laborales, por lo que parece razonable pensar en una ampliación de la protección específica. No tiene porque añadirse obligatoriamente un grupo específico para trabajadores mayores o de identificar una edad concreta, pero sí al menos poner de manifiesto que el envejecimiento de los trabajadores y los efectos de que ello se deriva, constituye un elemento determinante de una especial sensibilidad a los riesgos y, por ende, la necesidad de adoptar medidas de protección específicas.

Por todo ello, aunque los trabajadores mayores no constituyen un grupo especial de riesgos expresamente recogido por la LPRL, la edad y particularmente, los efectos que pueden derivarse de ella, sí que constituyen una característica personal que puede determinar una especial sensibilidad y por ello, un elemento a tener en cuenta por parte de los empresarios en la evaluación de riesgos y en la necesaria adopción de medidas especiales de prevención y protección.

En todo caso, recordar que ante la inobservancia por parte del empresario con su obligación de identificar y tener en cuenta en la evaluación de riesgos laborales la posible sensibilidad del trabajador a determinados riesgos, así como de la consiguiente adopción de medidas preventivas oportunas, incurre en una infracción grave o muy grave en materia de prevención de riesgos a laborales (arts. 12.7 y 13.4 del RD-Ley 5/2000, de 4 de agosto, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) y a un posible recargo de prestaciones económicas ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional (art. 164, Real Decreto Legislativo 8/2015, Ley General Seguridad Social).

Por todas estas razones, ante la inexistencia de una regulación específica en la LPRL, los convenios colectivos podrían desarrollar y mejorar determinados aspectos específicos que la Ley no regula. Así las cosas, los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva, deberían prestar mayor atención a la gestión de la edad y de la salud y seguridad de los trabajadores veteranos. Para ellos podría acordarse entre las distintas cláusulas medidas especiales adaptadas a las propias características de éstos con el propósito de garantizarles el mismo nivel de protección que el resto de los trabajadores.

3. La negociación colectiva y la prevención de riesgos laborales en trabajadores maduros

3.1. El papel de la negociación colectiva como posible mejora de la protección de los trabajadores maduros en materia de seguridad y salud en el trabajo

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en diversas ocasiones a lo largo de su articulado, hace referencia a los convenios colectivos y a la negociación colectiva. De esta manera, en su exposición de motivos hace alusión al marco legal como: «una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley

que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica». Por otra parte, el artículo 2.2 establece que «Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos». Lo que significa que la LPRL otorga a los convenios colectivos la facultad de poder desarrollar y mejorar en beneficio de la seguridad y salud de los trabajadores. Por otra parte, hemos de señalar también que tanto la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2007-2012 como la de 2015-2020, recogen entre sus objetivos «Fortalecer el papel de interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo».

En este sentido, el convenio colectivo se configura como un instrumento complementario imprescindible para la regulación de la seguridad y salud laboral de las empresas. Y ello por varias razones. En primer lugar, porque los convenios colectivos, por la temporalidad de su vigencia, permiten adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las necesidades, exigencias y características de los distintos sectores o de las empresas ofreciendo una prevención de los riesgos y de la salud laboral actualizada. Los sujetos negociadores del convenio son los que más y mejor conocen la realidad y las necesidades específicas en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación (Mercader Uguina y Muñoz Ruíz, 2002: 61-62). En segundo lugar, también por su periodicidad, los convenios tienen la posibilidad de adaptarse rápidamente a la evolución del trabajo y por ende, son la vía idónea para ajustar la prevención de riesgos laborales a los nuevos tipos de trabajo y a los riesgos emergentes. Además, la negociación colectiva vendría a cubrir la escasa regulación de la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos laborales y especialmente de los trabajadores maduros tanto en la normativa comunitaria como en la nacional (García Ninet y Barceló Fernández, 2015: 97).

Por ello, los convenios colectivos constituyen, a nuestro entender, el marco idóneo para que las empresas mejoren y desarrollen sus políticas de recursos humanos en materia de gestión de la edad, particularmente al incluir el envejecimiento como variable en los planes de prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores. La actividad laboral prolongada en el tiempo tiene un impacto sobre la salud de los trabajadores pudiendo generar un desgaste y daño acumulativo. Más que el envejecimiento, lo que reduce las capacidades y habilidades de los trabajadores son el mantenimiento de las exposiciones prolongadas a los riesgos derivados de las malas condiciones laborales y de seguridad y salud lo que incrementa las posibilidades de que se produzca una merma de su estado de salud o de que padezca algún accidente o enfermedad profesional.

Asimismo, si se quiere dar una respuesta correcta a las políticas públicas que tienden a mantener y prolongar la vida laboral de los trabajadores, los interlocutores sociales deben encontrar la forma de promover cláusulas que establezcan una adecuada política y gestión de la prevención de riesgos laborales con el propósito de evitar un mayor desgaste prematuro de la salud de sus trabajadores. El mantenimiento y la prolongación de la vida activa es factible si, y solo si, se mejoran las condiciones de trabajo acompañado de una adecuada política y gestión de prevención de riesgos laborales. Ello pasa por el establecimiento de cláusulas que favorezcan la no discriminación por razón de edad, el mantenimiento del empleo, así como la adaptación de las condiciones y puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentran en el último tramo de su vida laboral. Como apuntamos anteriormente, las Instituciones de la Unión Europea desde hace años declaran que el éxito de la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y la promoción del envejecimiento activo pasan innegablemente por la consecución de fórmulas concretas y específicas de protección y prevención de riesgos laborales que permitan el mantenimiento de las habilidades y capacidades de estos trabajadores durante más tiempo²¹. Ante este contexto, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales es de vital importancia que las empresas contemplen esta realidad llevando a cabo una gestión preventiva que preste atención al colectivo de trabajadores maduros para rediseñar, si fuera necesario, los puestos de trabajo y las condiciones laborales ajustándolas a las nuevas características psicofísicas de sus trabajadores ahora de más edad con el fin de evitar tanto una disminución de sus capacidades y habilidades como de la productividad, eficiencia para la empresa.

Pues bien, en la realidad convencional, nos encontramos con que la prevención de riesgos y mejora de la salud de los trabajadores maduros como colectivo especialmente sensible ha sido poco desarrollada por la negociación colectiva, cuando lo ha sido. En efecto, a pesar del importante papel que podría desempeñar la negociación colectiva para concretar, desarrollar o incluso aclarar ambigüedades de la LPRL y sus normas de desarrollo, o, para el caso que nos interesa

²¹ En su Libro Blanco «Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles», COM (2012) 55 final, la Comisión pide que para favorecer la prolongación de la vida laboral se deben adoptar disposiciones adecuadas en materia de salud, lugar de trabajo y empleo. Ello incluye la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida, la adaptación de los lugares de trabajo a las necesidades de los trabajadores de más edad y el desarrollo de oportunidades para introducir condiciones de trabajo más flexibles. En su Comunicación «relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020», COM (2014) 332 final, la Comisión dicta que para combatir el reto del cambio demográfico y para lograr una vida laboral sostenible y un envejecimiento activo y saludable, es necesario que los trabajadores tengan salud y seguridad, habida cuenta, en particular, del envejecimiento de la población activa y la prolongación de la vida laboral. Para ello es necesario crear un entorno seguro y saludable a lo largo de toda la vida activa de una mano de obra cada vez más diversificada. El fomento de una cultura de la prevención es esencial para lograrlo.

aquí suplir la ausencia de una normativa específica acerca de los trabajadores mayores, constatamos que algunos convenios colectivos ni siquiera dedican un espacio a la prevención de riesgos laborales²². En esta misma categoría de convenios, son llamativos los que, a pesar de no dedicar una cláusula sobre la materia, si aparece una breve mención en el régimen disciplinario y sancionador²³. Así

²² Entre otros: Convenio colectivo del Grupo de Empresas Fernández (BOP de León, núm. 3, de 4 de enero de 2018); Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Deportiva SL. (BOE núm. 54, de 2 de marzo de 2018); Convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000, SL (BOE núm. 102, de 27 de abril de 2018); Convenio colectivo para la actividad de Marroquinería y Guarnicionería de Salamanca, (BOP de Salamanca, núm. 118, de 20 de junio de 2018); Convenio colectivo del Grupo Bebidas Naturales (BOE núm. 156, de 28 de junio de 2018); XI Convenio colectivo de Masa Servicios, SA. (BOE núm. 185, de 1 de agosto de 2018); Convenio colectivo de La Veneciana, SA. (BOE núm. 185, de 1 de agosto de 2018); Convenio colectivo provincial de Envasado y Preparación de Especies naturales, Condimentos y Herboristería de Burgos (BOP de Burgos, núm. 156, de 20 de agosto de 2018); Convenio colectivo del comercio de pescado fresco y congelado de Barcelona y provincia (BOP de Barcelona, de 21 de agosto de 2018); VI Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA y Roca Sanitario, SA. (BOE núm. 232, de 25 de septiembre de 2018); Convenio colectivo del sector de panadería de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona núm. 208, de 30 de octubre de 2018); Convenio colectivo del sector de peluquerías de señoras de la provincia de Burgos (BOP de Burgos, núm. 91, de 15 de mayo de 2019); Convenio colectivo provincial de Pastelería y Confitería de la Provincia de Ávila (BOP de Ávila, núm.130, de 8 de julio de 2019); Convenio colectivo de la empresa Pirotecnia Zaragoza, S.A. (BOP de Zaragoza, núm. 269, de 22 de noviembre de 2019); Convenio colectivo de sector Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete (BOP de Albacete, núm. 144, de 16 de diciembre de 2019); Convenio colectivo del Sector Operadores Logísticos de la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 39, de 17 de febrero de 2020); Convenio colectivo de la empresa Acciona Servicios Urbanos, SLU (BOP de Valencia, núm. 52, 16 de marzo de 2020); Convenio colectivo para las empresas del sector de la madera en la provincia de Segovia (BOP de Segovia, núm. 82, de 8 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Ikom Contrata de Obras, SL (BOP de Barcelona de 14 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Laip, SA (BOP de Vizcaya, núm. 139, de 22 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Manufacturas GES, SA (BOP de Vizcaya, núm.143, de 28 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa ROTA PAN, SL (BOP de Cádiz, núm. 150, de 7 de agosto de 2020); Convenio colectivo de la empresa Rozenfood Restauración, SL (BOP de Barcelona, de 04 de agosto de 2020); Convenio colectivo de la empresa Barcelona Project's, SA (BOP de Barcelona, de 04 de agosto de 2020); Convenio colectivo del sector del comercio del metal de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 14 de septiembre de 2020); Convenio colectivo Suman Social, (BOP de Alicante, núm.185, de 28 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de la empresa Hermanos Picaño SL, (BOP de Pontevedra, núm. 191, de 2 de octubre de 2020); Convenio colectivo de la empresa Namagui Algon SL (Hotel Barceló Bilbao) (BOP de Vizcaya, núm. 229, de 27 de noviembre de 2020).

²³ Entre otros: Convenio colectivo para la actividad de Faenas Agrícolas y Ganaderas de Ávila (BOP de Ávila, núm.164, de 24 de agosto de 2018); Convenio colectivo del sector de frutos secos de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, núm. 188, de 1 de octubre de 2018); Convenio colectivo del comercio en general de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 236, de 10 de octubre de 2018); Convenio colectivo del sector de trabajadores del campo de Huelva (BOP de Huelva, núm. 215, de 8 de noviembre de 2018); Convenio colectivo de clínicas y consultas de odontología y estomatología (BOP de Ávila, núm. 49, de 12 de marzo de 2019); Convenio colectivo provincial para las industrias de la madera y Corcho (BOP de Jaén, núm. 56, de 22 de marzo de 2019); Convenio colectivo de confitería, pastelería y bollería de la provincia de Salamanca (BOP de Salamanca, núm. 205, de 25 de octubre de 2019); Convenio colectivo provincial del sector de elaboración e instalación de

habitualmente, estos convenios recogen que se considera falta leve la inobservancia o incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral siempre y cuando no entrañe daños a terceros ya que en estas circunstancias será considerada grave o muy grave. Generalmente todas estas faltas pueden conllevar en el caso de las faltas leves una amonestación verbal o escrita; una suspensión de empleo y sueldo entre 2 y 90 días e incluso el posible despido en los casos de faltas de mayor gravedad.

Afortunadamente, la gran mayoría menciona la materia de prevención de riesgos laborales, si bien es cierto que, por desgracia, se conforman remitiéndose a la normativa de forma genérica a través de fórmulas de tipo «se estará a lo dispuesto en la legislación vigente» o «se estará en cada momento a lo que dispuesto en la Ley 31/1995 de PRL y sus disposiciones de desarrollo» sin mayor ahondamiento²⁴ o se limitan a transcribir literalmente el contenido de ésta sin

pedra y mármol de la Provincia de A Coruña (BOP de A Coruña, núm. 245, de 26 de diciembre de 2019); Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincial de Teruel (BOP de Teruel, núm. 2, de 3 de enero de 2020); Convenio colectivo para clínicas y consultas de odontología para la provincia de Segovia (BOP de Segovia, núm.17, de 7 de febrero de 2020).

²⁴ Entre otros: Convenio colectivo para la empresa Veridata, SL, (BOP de Granada, núm. 4, de 8 de enero de 2018); Convenio colectivo de comercio de la madera, el mueble y la marquetería de Badajoz (BOP de Badajoz, núm. 17, de 24 de enero de 2018); Convenio colectivo para el sector de Montaje de Provincia de Huelva (BOP de Huelva, núm. 108, de 6 de junio de 2018); Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Pontevedra (BOP de Pontevedra, núm. 241, de 17 de diciembre de 2018); Convenio colectivo para las industrias de Transportes por Carretera de la Provincia de Huelva (BOP de Huelva, núm. 19, de 29 de enero de 2019); Convenio colectivo para el Sector de industrias Vinícolas y Alcohólicas de la provincia de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real, núm. 23, de 4 de febrero de 2019); Convenio colectivo para las industrias del aceite y sus derivados en Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 44, de 22 de febrero de 2019); Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Teruel, (BOP de Teruel, núm. 43, de 5 de marzo de 2019); Convenio colectivo de ámbito provincial de Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante, (BOP de Alicante, núm. 55, de 20 de marzo de 2019); Convenio colectivo de Comercio textil de Almería (BOP de Almería, núm. 82, de 2 de mayo de 2019); Convenio colectivo de comercio de alimentación de la provincia de León, (BOP de León, núm. 83, de 3 de mayo de 2019); Convenio colectivo de Oficinas y despachos de Albacete (BOP de Albacete, núm. 54 de 13 de mayo de 2019); Convenio colectivo de Cuchillería y Afines de la provincia de Albacete (BOP de Albacete, núm. 99, de 28 de agosto de 2019); Convenio colectivo provincial de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Pontevedra (BOP de Pontevedra, núm.164, de 28 de agosto de 2019); Convenio colectivo provincial para las oficinas de farmacia de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona, de 16 de octubre de 2019); Convenio colectivo para la empresa Vidrala, SA, (BOP de Álava, núm. 52, de 11 de mayo de 2020); Convenio colectivo de Norte Forestal SA (BOE núm. 264, de 6 de octubre de 2020); Convenio colectivo de AFGA NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 264, 6 de octubre de 2020); III Convenio colectivo del personal de la red de ventas de Aguas Danone, SA (BOE núm. 286, de 29 de octubre de 2020); Convenio colectivo de la empresa UTE Eretza (BOP de Vizcaya, núm. 221, de 17 de noviembre de 2020); Convenio Colectivo de la empresa Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas, SL (BOP de Castellón, núm. 140, de 21 de noviembre de 2020); Convenio colectivo del Personal de Limpieza del Hospital Universitario «Virgen Macarena» y Policlínico de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 275, de 26 de noviembre de 2020).

concretar en que debe consistir la actividad preventiva en el sector o en la empresa.²⁵ Algunos reconocen el derecho de sus trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud y su compromiso en mejorar los mínimos reconocidos. No obstante, no se perciben medios concretos para lograr este objetivo puesto que esta buena voluntad en muchos casos no se ve respaldada por un mayor desarrollo de medidas concretas, quedando en una mera declaración de intenciones. Por tanto, son escasos los convenios que se preocupan por adaptar y adecuar las normas a las particularidades del sector o de la empresa y mejorar lo establecido en la LPRL.

Partiendo de esta premisa poca alentadora, el propósito de esta parte es resaltar los posibles contenidos de interés sobre el colectivo de trabajadores maduros en materia de prevención de riesgos laborales presentes en los convenios colectivos sectoriales y empresariales a nivel estatal y provincial publicados desde enero de 2018 y hasta noviembre de 2020.

3.2. Cláusulas convencionales sobre la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece obligaciones específicas en materia de seguridad y salud a la empresa respecto de determinados colectivos de trabajadores. En concreto, se trata de trabajadores que son más sensibles a determinados riesgos (art. 25) y también expresamente la protección de la maternidad (art. 26) y de los menores (art. 27) y las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (art. 28). Una pluralidad de categorías de trabajadores que como vemos pueden recibir una protección especial porque como consecuencia de circunstancias personales o contractuales, pueden verse más afectados por los riesgos laborales que otros. Y por ello, este derecho se incluye en la obligación impuesta a las empresas de rea-

²⁵ Entre otros: Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018); Convenio colectivo Fabricas de Aceite de Oliva, Extractoras de orujo y aderezo y Exportación de Aceitunas de la provincia de Málaga (BOP de Málaga, núm. 104, 31 de mayo de 2018); Convenio colectivo de Novedades Agrícolas, SA (BOE núm. 21, de 24 de enero de 2019); Convenio colectivo de ámbito nacional de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2019); Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Company Limited, Sucursal en España (BOE núm. 110, de 8 de mayo de 2019); Convenio colectivo de Mahou, SA. (BOE núm. 113, de 11 de mayo de 2019); Convenio colectivo para el sector de actividades forestales (BOE núm. 165, de 11 de julio de 2019); Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019); VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE núm. 292, de 5 de diciembre de 2019); Convenio colectivo de BR Obra Pública, SL (BOE núm. 127, de 7 de mayo de 2020); Convenio colectivo del Grupo Energético de Puerto Real, SA (BOP de Cádiz, núm. 139 de 23 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Albariza Motor, SL (BOP de Cádiz, núm. 141, de 27 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, Clínica Clideba de Badajoz (BOP de Badajoz, núm. 162, de 20 de agosto de 2020); Convenio colectivo de la empresa Alhóndiga la Unión, SA, (BOP de Almería, núm. 187, de 25 de septiembre de 2020).

lizar una serie de acciones específicas que no son exigidas para otros en cuanto por ejemplo a la evaluación de riesgos laborales, adopción de medidas específicas de prevención y protección, vigilancia de la salud, adaptación del puesto de trabajo o formación e información.

Hemos de resaltar que dichos supuestos de la LPRL no constituyen una lista cerrada de colectivos que son merecedores de una protección específica, sino que cabría la posibilidad de que a través de la negociación colectiva se acuerde la inclusión de otros colectivos no mencionados en la normativa (García-Perrote Escartín, 1997: 35) como podría ser, por ejemplo, los trabajadores de edad avanzada.²⁶ Pues bien, en términos generales puede afirmarse que estos colectivos son los grandes olvidados en la negociación colectiva. Son minoritarios los convenios colectivos que los incorporan entre su clausulado. No obstante, hemos de reconocer que, de todos los colectivos especiales, es destacable la protección de la maternidad y durante la lactancia que viene recogida de forma sistemática en los convenios analizados. Es habitual encontrar convenios que atienden la protección especial de las mujeres durante su situación de embarazo pero que omiten por complejo a los demás colectivos especiales²⁷.

²⁶ *Vid.* BARCELO FERNÁNDEZ, J., «La protección de la salud de los trabajadores de edad avanzada», *RTSS CEF*, núm. 397 (abril 2016), donde afirma que «los datos demuestran que la mayoría de los trabajadores de mayor edad, por sus propias características personales o estado biológico conocido, son especialmente sensibles a algún riesgo derivado del trabajo.» pág. 61.

²⁷ Entre otros: Convenio colectivo para la empresa Veridata, SL (BOP de Granada, núm. 4, de 8 de enero de 2018); Convenio colectivo Provincial al sector de Pompas Fúnebres y Empresas Funerarias de la Provincia de Zamora (BOP de Zamora, núm. 5, de 12 de enero de 2018); Convenio colectivo para las Industrias Exendedoras y de Fabricación de Pan y sus Trabajadores de Cuenca (BOP de Cuenca, núm. 40, de 6 de abril de 2018); Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de Sevilla y Provincia (BOP de Sevilla, núm. 81, de 10 de abril de 2018); Convenio colectivo provincial del sector de la Sanidad Privada de Zamora (BOP de Zamora, núm. 106, de 17 de septiembre de 2018); Convenio colectivo provincial del sector de Hostelería de Segovia (BOP de Segovia, núm. 76, de 25 de junio de 2018); Convenio colectivo provincial del sector de Mármoles y Piedras de Pontevedra (BOP de Pontevedra, núm. 111, de 12 de junio de 2019); Convenio colectivo del sector de Comercio del Mueble de la provincia de Valencia, (BOP de Valencia, núm. 126 de 3 de julio de 2019); Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 163, de 27 de agosto de 2019); Convenio colectivo de Cuchillería y Afines de la provincia de Albacete (BOP de Albacete, núm. 99, de 28 de agosto de 2019); Convenio colectivo del sector de comercio de óptica al detalle de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona, de 23 de diciembre de 2019); Convenio colectivo provincial del sector de Industria de Panaderías de Zamora (BOP de Zamora, núm. 29, de 11 de marzo de 2020); Convenio colectivo del sector de Industrias Transformadoras del Plástico, (BOP de Valencia, núm. 127, de 6 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Integral Management future Renewables, SL (BOP de A Coruña, núm. 110, de 17 de julio de 2020); Convenio colectivo para la empresa Atlas Gestión de Almacenes Dedicados, SL (BOP de Álava, núm. 102, de 9 de septiembre de 2020); Convenio colectivo del sector Detallistas y Autoservicios de Alimentación de Zaragoza (BOP de Zaragoza, núm. 214, de 16 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de la empresa Froneri Iberia, SL (BOP Valencia, núm. 180, de 17 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de la empresa Bidelan Gipuzkoako Autobideak, SA (BOP de Guipúzcoa, núm. 222, de 19 de noviembre de 2020).

Se observa que cuando los convenios recogen los colectivos recogidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no amplían el espectro de protección a otros grupos a los que se podría prestar especial atención, bien por sus características personales o bien por sus circunstancias laborales. Con estas premisas no resulta sorprendente que un número tan elevado de convenios colectivos se refieran a la LPRL en su conjunto, pero omiten la referencia a la protección mínima que se garantiza a los trabajadores especialmente sensibles que acoge el artículo 25 LPRL.²⁸

Cuando son objeto de atención por la negociación colectiva, la gran mayoría de los convenios tienden a reproducir de forma literal el artículo 25 LPRL sin concretar las medidas preventivas y de protección necesarias a adoptar²⁹ y no estipulan los trabajadores que presentan unas características personales de tipo físico, mental o sensorial que les hacen especialmente vulnerables a los factores de riesgo laboral o cuyos riesgos propios pueden verse agravados por el desempeño de su trabajo. Algunos ni siquiera recogen la obligación de evaluar los riesgos en función de las características personales de estos trabajadores. Generalmente la protección de este colectivo se limita a incluir el deber empresarial de garantizar una protección específica³⁰, otorgarles una vigilancia de la salud particular³¹ o emplearles en puestos de trabajo que resulten compatibles con su estado o donde no puedan generarse situaciones de peligro³².

²⁸ Entre otros: Convenio colectivo de Diario ADC, SL (BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018); Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 142, de 12 de junio de 2018); XI Convenio colectivo de Masa Servicios, SA (BOE núm. 185, de 1 de agosto de 2018); VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE núm. 221, de 14 de septiembre de 2019); V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Convenio colectivo de Michelín España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Tolledo) (BOE núm. 183, de 3 de julio de 2020).

²⁹ Entre otros: Convenio colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 220, de 15 de noviembre de 2018); Convenio colectivo provincial del sector del comercio textil de Barcelona (BOP de Barcelona, de 18 de noviembre de 2019); Convenio colectivo para el sector de la hostelería de la Provincia de Jaén (BOP de Jaén, núm. 222, de 18 de noviembre de 2020).

³⁰ Entre otros: Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE núm. 199, de 20 de agosto de 2019); Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE núm. 237, de 2 de octubre de 2019).

³¹ Entre otros: Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 191, de 8 de agosto de 2018); Convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras del Plástico, (BOP de Valencia, núm. 127, de 6 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Alhóndiga la Unión, SA (BOP de Almería, núm. 187, de 25 de septiembre de 2020).

³² Entre otros: Convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, núm.178, de 14 de septiembre de 2018); Convenio colectivo para las industrias de fabricación de prefabricados de hormigón y derivados del cemento de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona, de 19 de junio de 2018); Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Segovia (BOP de Segovia, núm. 16, de 6 de febrero de 2019); Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE núm. 199, de 20 de agosto de 2019); Convenio colectivo estatal para las in-

No obstante, es destacable el II Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social³³ que es el único convenio encontrado que incluye una lista de supuestos en la que recoge posibles colectivos susceptibles de ser considerados trabajadores sensibles entre los que incluye a los «trabajadores de edad avanzada» y aquellos trabajadores por «su falta de experiencia o por su reciente incorporación». Para estos colectivos, según los tipos de limitaciones que se determinen, el servicio de prevención propondrá medidas de adaptación o restricción del puesto de trabajo mediante informe técnico sobre condiciones individuales del trabajador afectado, equivalente a una evaluación de riesgos adicional. En el caso de que no fuera así, la dirección comunicará al trabajador dicha adaptación, y si esta no es posible, la reubicación del trabajador a un puesto compatible con su estado; y si finalmente tampoco es viable, el tipo de suspensión (temporal o incompetencia sobrevenida) para apartarlo de dichas condiciones.

3.3. Cláusulas convencionales sobre movilidad funcional por una disminución de la capacidad

La mayoría de las veces, cuando un convenio colectivo recoge alguna cláusula sobre trabajadores especialmente sensibles, en ella se reconoce su derecho a recibir una protección específica que se traduce en una medida de movilidad funcional, esto es, el reconocimiento de adaptación o cambio de puesto de trabajo por razones objetivas que está directamente vinculado con la seguridad y salud de los trabajadores en su actividad profesional. En el caso de que la empresa o el servicio de prevención constara bien por la evaluación de riesgos, por el reconocimiento médico, o bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, la empresa deberá, en el caso de que no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, reubicar a dichos trabajadores a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud. En efecto, cualquier disminución de la capacidad física o psíquica del trabajador, cualquiera que sea la contingencia causante, pueden conllevar una obligación por parte de la empresa de proceder a su cambio de puesto, a su movilidad funcional con el fin de eliminar o al menos reducir los riesgos para estos trabajadores. Se trata por tanto de adaptar el entorno laboral a las características de las personas teniendo en cuenta sus capacidades y aptitudes profesionales.

Mientras en algunos convenios colectivos la adaptación del puesto de trabajo se podrá realizar con independencia de la contingencia causante de la dis-

dustrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 237, de 2 de octubre de 2019); Convenio colectivo provincial de la Industria Siderometalúrgica (BOP de Almería, núm. 10, de 16 de enero de 2020); Convenio colectivo de las empresas de seguridad (BOE núm. 310, de 26 de noviembre de 2020).

³³ BOE núm. 163, de 9 de julio de 2019.

minución de la capacidad del trabajador³⁴, resulta llamativo como otros convenios recogen únicamente que se podrá tener derecho a esa movilidad funcional en el caso de aquellos trabajadores que hayan visto disminuir su capacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional³⁵. Es más, determinadas cláusulas

³⁴ Convenio colectivo del Grupo de Empresas Fernández (BOP de León, núm. 3, de 4 de enero de 2018); Convenio colectivo para el sector de Servicios Sanitarios y Sociosanitarios Privados de Palencia y Provincia (BOP de Palencia, núm. 37, de 26 de marzo de 2018); Convenio colectivo del sector del Campo de la provincia de Toledo, (BOP de Toledo, núm.103, de 1 de junio de 2018); Convenio colectivo del Comercio Textil (Mayor y Menor) de la provincia de Badajoz (BOP de Badajoz, núm. 118, de 19 de junio de 2018); Convenio colectivo del sector Comercio de calzado, piel y artículos de viaje de Badajoz (BOP de Badajoz, núm. 151, de 3 de agosto de 2018); Convenio colectivo del Sector de Hostelería de Málaga (BOP de Málaga, núm. 162, de 23 de agosto de 2018); Convenio colectivo del comercio en general de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 236, de 10 de octubre de 2018); Convenio colectivo del Ayuntamiento de Aranguren para el personal laboral (BOP de Navarra, núm. 219 de 13 de noviembre de 2018); Convenio colectivo provincial de mazapán, masas fritas, confitería y chocolate de Toledo (BOP de Toledo, núm. 221, de 19 de noviembre de 2018); Convenio Colectivo de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina de la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 39, de 16 de febrero de 2019); I Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Nambroca (BOP de Toledo, núm. 64, de 3 de abril de 2019); Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara, núm. 75, de 16 de abril de 2019); Convenio colectivo para la industria Almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia de Cádiz, (BOP de Cádiz, núm. 105, de 5 de junio de 2019); Convenio colectivo de Ford España, SL (BOE núm. 178, de 26 de julio de 2019); Convenio colectivo provincial del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León, (BOP de León, núm. 154, de 14 de agosto de 2019); Convenio colectivo de sector Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz (BOP de Badajoz, núm. 179, de 17 de septiembre de 2019); Convenio colectivo Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transportes de la provincia de Ávila (BOP de Ávila, núm.180, de 17 de septiembre de 2019); Convenio colectivo para el sector de Comercio Ganadería de Palencia y Provincia (BOP de Palencia, núm. 124 de 16 de octubre de 2019); Convenio colectivo de sector Industrias de la madera de la provincia de Badajoz, (BOP de Badajoz núm. 235, de 5 de diciembre de 2019); Convenio colectivo agropecuario de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara, núm. 39, de 26 de febrero de 2020); Convenio colectivo de la Empresa Lipasam, SA (BOP de Sevilla, núm. 154, de 4 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa recogida de basuras y limpieza varia Gandía Serveis Urbans, SA (BOP de Valencia, núm.128, de 7 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Metro Bilbao S.A (BOP de Vizcaya, núm. 167, de 1 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU (BOE núm. 299, de 13 de noviembre de 2020).

³⁵ Entre otros: Convenio colectivo de Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga (BOE núm. 75, de 27 de marzo de 2018); Convenio colectivo de Limpieza Publica Viaria de Guipúzcoa (BOP de Guipúzcoa núm. 75, de 19 de abril 2018); VII Convenio colectivo del Sector de Automación de Huelva (BOP de Huelva, núm.101, de 28 de mayo de 2018); Convenio colectivo para el sector de Montaje de Provincia de Huelva (BOP de Huelva, núm.108, de 6 de junio de 2018); Convenio colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de Tarragona (BOP de Tarragona, núm. 220, de 16 de noviembre de 2018); Convenio colectivo provincial de industria, Servicios, Tecnologías del sector del metal de Alicante (BOP de Alicante, núm. 32, de 14 de febrero de 2019); Convenio colectivo para el sector de industrias de Siderometalúrgica de Lugo (BOP de Lugo, núm. 170, de 26 de julio de 2019); Convenio colectivo provincial del Comercio de metal de Lugo (BOP de Lugo, núm. 202, de 3 de septiembre de 2019); III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE núm. 304, de 19 de diciembre de 2019); Convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de enva-

las establecen directamente que el personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia para esta readaptación³⁶. En otros convenios se prevén el cambio de puesto en caso de aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se les reconozca una incapacidad parcial o total para su profesional habitual declarada por el organismo competente³⁷.

No obstante, son más merecedores de ser destacados los escasos convenios colectivos que acuerdan que la empresa procurará acoplar el trabajador o la trabajadora con capacidad disminuida cuyo origen se deba a un desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa e, incluso, los que añaden específicamente entre las contingencias causantes una posible disminución de la capacidad debido a la edad³⁸.

ses metálicos. (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2020); Convenio colectivo provincial de la Industria y Comercio de la Alimentación de Guipúzcoa (BOP de Guipúzcoa, núm. 15, de 24 de enero de 2020); Convenio colectivo de la empresa Cotonos Aguirrezabal, SA (BOP de Guipúzcoa, núm. 47, de 10 de marzo de 2020); Convenio colectivo para la empresa Atik Automotive, SAU (BOP de Álava, núm. 100, de 4 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de Locales y Campos Deportivos de Vizcaya (BOP de Vizcaya, núm. 225, de 23 de noviembre de 2020).

³⁶ Entre otros: V Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 134, de 5 de junio de 2019); Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE núm. 148, de 21 de junio de 2019); III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE núm. 189, de 10 de julio de 2020).

³⁷ Entre otros: Convenio colectivo del centro municipal de Formación Antigua Fábrica de Borra, (BOP de Segovia, núm.138, de 16 de noviembre de 2018); Convenio colectivo de Almacenistas de Alimentación al por mayor (BOP de Castellón, núm. 13, de 29 de enero de 2019); Convenio colectivo del sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona (BOP de Barcelona de 16 de septiembre de 2019); Convenio colectivo de la empresa CSPA, SA – Sector II (BOP de Almería, núm. 171, de 3 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A (Servicio de recogida de residuos solidos urbanos del termino municipal de Almería) (BOP de Almería, núm.171, de 3 de septiembre de 2020).

³⁸ Entre otros: Convenio colectivo para el sector de Construcción y obras publicas de Palencia (BOP de Palencia, núm. 15, de 1 de febrero de 2018); Convenio colectivo de Groundforce (BOE núm. 46, de 21 de febrero de 2018); Convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, núm. 178, de 14 de septiembre de 2018); Convenio colectivo de la construcción y Obras Públicas de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca, núm. 118, de 15 de octubre de 2018), Convenio colectivo para el Sector de Conservas y Salazones de Pescado de Vizcaya (BOP de Vizcaya, núm. 31 de 13 de febrero de 2019); Convenio colectivo del sector de Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Segovia (BOP de Segovia, núm. 45, de 15 de abril de 2019); Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Quintanar de la Sierra (BOP de Burgos, núm. 80, de 29 de abril de 2019); Convenio colectivo provincial de comercio e importadores de artículo fotográficos, video y sonido de Barcelona (BOP de Barcelona del 22 de octubre de 2019); Convenio colectivo de Materiales y prefabricados para la Construcción de la provincia de Lugo (BOP de Lugo, núm. 260, de 13 de noviembre de 2019); Convenio colectivo provincial para la actividad de Edificación y obras públicas de Lugo (BOP de Lugo, núm. 261, de 14 de noviembre de 2019); II Convenio colectivo de Software del Sol, S.A, BOP de Jaén, núm. 126, de 3 de julio de 2020. III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE núm. 189, de 10 de julio de 2020); III Conve-

En cuanto a la retribución algunos establecen que cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible y deba destinarse a otro puesto compatible con su estado de salud, conservará el mismo salario³⁹ y, en su caso, el grupo profesional de origen mientras que otros especifican que la retribución será acorde a su nuevo puesto y categoría profesional⁴⁰.

Podemos destacar el convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos en el que se especifica que la variación salarial depende de la contingencia causante⁴¹. En este sentido se precisa que si la disminución de la capacidad es por un desgaste físico natural este personal sin opción alguna percibirá el salario y la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo. En cambio, en los casos de movilidad por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, el trabajador puede optar por el salario y la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo o por el salario del anterior puesto cuya prima sería el promedio de la obtenida en el año anterior al cambio de puesto de trabajo, revisándose anualmente el incremento en el mismo porcentaje que el fijado para su antiguo salario.

Por último, como un ejemplo regulador de esta circunstancia más, el convenio del Grupo Nortegás⁴² se recoge como contingencia causante cualquier merma funcional o psíquica originada por enfermedad profesional o común, accidente sea o no laboral, o desgaste físico natural por razón de edad. Además, una vez declarada la capacidad disminuida del trabajador por el Servicio

nio colectivo del personal de la red de ventas de Aguas Danone, SA (BOE núm. 286, de 29 de octubre de 2020).

³⁹ Entre otros: Convenio colectivo para las industrias de fabricación de prefabricados de hormigón y derivados del cemento de la provincia de Barcelona, (BOP de Barcelona, del 19 de junio de 2018); Convenio colectivo del sector de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 235, de 9 de octubre de 2018); Convenio colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de Tarragona (BOP de Tarragona, núm. 220, de 16 de noviembre de 2018); Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Segovia (BOP de Segovia, núm.16, de 6 de febrero de 2019); Convenio colectivo provincial de industria, Servicios, Tecnologías del sector del metal de Alicante (BOP de Alicante, núm. 32, de 14 de febrero de 2019); Convenio colectivo del sector de Derivados del Cemento de Málaga y Provincia (BOP de Málaga, núm. 146, de 31 de julio de 2019); III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) (BOE, núm. 304, de 19 de diciembre de 2019); Convenio colectivo provincial de la Industria Siderometalúrgica (BOP de Almería, núm. 10, de 16 de enero de 2020); VI Convenio colectivo general de ferralla (BOE núm. 135, de 14 de mayo de 2020); VIII Convenio colectivo estatal del corcho (BOE núm. 135, de 14 de mayo de 2020); Convenio colectivo del Grupo Nortegás (BOE núm. 189, de 10 de julio de 2020).

⁴⁰ Convenio colectivo del sector de la construcción de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, núm. 178, de 14 de septiembre de 2018); V Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 134, de 5 de junio de 2019); Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE núm. 148, de 21 de junio de 2019).

⁴¹ BOE núm. 228, de 21 de septiembre de 2017.

⁴² Convenio colectivo del Grupo Nortegás (BOE núm. 189, de 10 de julio de 2020).

de Vigilancia de la Salud, el convenio específico que, éste deberá asistir obligatoriamente a cursos intensivos de formación, perfeccionamiento o reconversión cuando la empresa lo considere necesario.

3.4. Cláusulas convencionales sobre vigilancia de la salud y reconocimientos médicos específicos

La vigilancia de la salud regulada en el artículo 22 LPRL, constituye la materia preventiva estrella de nuestro estudio. Y ello porque se trata de uno de los contenidos más recurrentes dentro de las cláusulas preventivas. En efecto, la casi totalidad de los convenios analizados que dedican un espacio a la prevención de riesgos laborales recoge algún contenido relacionado con la vigilancia de la salud siendo incluso, a veces, el único aspecto desarrollado de la materia en el convenio colectivo⁴³.

Se trata de una materia esencial respecto de los trabajadores especialmente sensibles y como no, para los trabajadores maduros. Y ello porque, como co-

⁴³ Convenio colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Guadalajara, (BOP de Guadalajara, núm. 11, de 16 de enero de 2018); Convenio colectivo de la empresa UTE Berango y los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza viaria, mantenimiento de jardines, poda de arbolado y servicios temporales del municipio de Berango (BOP de Vizcaya, núm.141, de 23 de julio de 2018); Convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y locales de la provincial de las Palmas (BOP de Las Palmas, núm. 120, de 5 de octubre de 2018); Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Burgos (BOP de Burgos, núm. 204, de 26 de octubre de 2018); Convenio colectivo de empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitorias y agentes de aduana de Tarragona (BOP de Tarragona, núm. 216, de 12 de noviembre de 2018); Convenio colectivo de Aparcamiento y Ordenanza de Tráfico de Guipúzcoa (BOP de Guipúzcoa, núm. 239, de 13 de diciembre de 2018); Convenio colectivo de industrias de la Panadería de la provincia de Hueca (BOP de Hueca, núm.12, de 18 de enero de 2019); Convenio colectivo del sector Oficinas de farmacia de Vizcaya (BOP de Vizcaya núm. 95, de 21 de mayo de 2019); Convenio colectivo provincial del sector de Mármoles y Piedras de Pontevedra (BOP de Pontevedra, núm. 111, de 12 de junio de 2019); Convenio colectivo provincial del sector de almacenistas de la madera de Barcelona (BOP de Barcelona de 14 de octubre de 2019); Convenio colectivo provincial del sector de Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa para la provincia de Zamora (BOP de Zamora, núm. 126, de 25 de octubre de 2019); Convenio colectivo provincial de Comercio de curtidos y artículos para el calzado (BOP de Alicante, núm.229, de 02 de diciembre de 2019); Convenio colectivo de la empresa Pepsico Foods AIE (BOP de Cádiz, núm. 4, de 8 de enero de 2020); Convenio colectivo provincial del sector Transportes Interurbanos de Viajeros en Autobuses (BOP de Sevilla, núm. 31, de 7 de febrero de 2020); Convenio colectivo provincial para las actividades de fabricación y venta de confitería, pastelería, bollería y repostería (BOP de Zamora, núm. 82, de 15 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Integral Management future Renewables, SL (BOP de A Coruña, núm. 110, de 17 de julio de 2020); Convenio Colectivo de la empresa Fihí Forging Industry, SL (BOP de Guipúzcoa, núm. 148, de 6 de agosto de 2020); Convenio colectivo de la empresa Savera Services of Elevation, SA (BOP de Guipúzcoa, núm. 148, de 6 de agosto de 2020); III Convenio colectivo para la empresa cítricos del Andevalo, SA (BOP de Huelva, núm. 137, de 21 de agosto de 2020); Convenio colectivo de Locales y Campos Deportivos de Vizcaya (BOP de Vizcaya, núm. 225, de 23 de noviembre de 2020).

mentamos anteriormente, si bien el envejecimiento no afecta a todas las personas por igual, no es menos cierto que este colectivo es más proclive a padecer determinadas patologías que serán distintas en función del sector, actividad o función que desempeña el trabajador. No obstante, por regla general, los problemas más comunes entre la población trabajadora de más edad son los problemas cardiovasculares, los dolores musculoesqueléticos, la disminución de la capacidad visual y auditiva.

En este sentido, la vigilancia de la salud cobra una especial relevancia por varias razones. En primer lugar, porque al igual que la evaluación específica de riesgos laborales, permite la detección de los trabajadores especialmente sensibles (por ejemplo, como consecuencia de la edad). En segundo lugar, porque una vez identificados, permite a la empresa hacer un seguimiento médico con el fin de asegurarse de que el estado de salud de los trabajadores no se ve agravado como consecuencia del desempeño de su trabajo. En tercer lugar, porque es el instrumento idóneo para cumplir el objetivo de detectar de forma precoz los problemas de salud y poder adoptar, si fuera necesario, medidas para anticipar y evitar mayores daños a la salud.

No obstante, se debe precisar que, para un correcto cumplimiento de los objetivos perseguidos por la vigilancia de la salud, es fundamental que los reconocimientos médicos que se realizan no sean solamente generales, sino que éstos deben complementarse con pruebas específicas según el sector de actividad o el puesto de trabajo desempeñado y acordes a las evaluaciones de riesgos. No son suficientes los reconocimientos médicos que miden exactamente lo mismo para todos los trabajadores, sino que teniendo en cuenta los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo se debe realizar los controles específicos recomendados por las autoridades sanitarias para detectar los posibles daños causados por estos riesgos sobre la salud de los trabajadores.

Pues bien, la realidad convencional demuestra que son frecuentes las cláusulas que reconocen a sus trabajadores su derecho a una vigilancia periódica de su salud. De hecho, según la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas, casi la totalidad de los centros de trabajo organiza regularmente exámenes de vigilancia de la salud (92,6%), dato significativamente alto comparado con el promedio de la Europa de los 28 (64,7%)⁴⁴.

Además, de los convenios que contemplan los reconocimientos generales previos al comienzo de la prestación de servicios o las revisiones médicas anuales, en algunos casos se recoge que los trabajadores que hayan alcanzado una determinada edad podrán someterse voluntariamente a la realización de pruebas encaminadas a detectar de forma precoz los posibles problemas de salud

⁴⁴ Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2, 2015, pág. 71.

más susceptibles de aparecer con esa edad. Por ello, a partir de los 45-50 años, tienen derecho a pruebas sobre las siguientes especialidades: aparato musculoesquelético, oftalmología, PSA (detección precoz del cáncer de próstata), mamografía, ginecología, cardiología⁴⁵. Sin embargo, en realidad estos controles no son una respuesta al riesgo laboral, sino que son reconocimientos médicos generales y ordinarios para la población de ese rango de edad que la empresa facilita con el propósito de mejorar el alcance de su deber general de prevención (Tudela Cambroner y Valdeolivas García, 2009: 296-297). Algún convenio, por la particularidad de su sector, incluye una prueba de capacidad física para los trabajadores mayores de 55 años que desempeñen determinadas funciones⁴⁶.

El convenio colectivo de Finanzauto⁴⁷ es significativo en cuanto recoge que si en el reconocimiento médico se pusiera de manifiesto una pérdida de visión achacable al uso de pantalla, la empresa destina una ayuda económica a la compra de gafas para todos aquellos trabajadores calificados como «usuarios de pantallas de datos», cada dos años para trabajadores mayores de 40 años y 4 años para los de menos edad.

3.5. Cláusulas convencionales para la adaptación del puesto de trabajo y de las condiciones de trabajo de sus trabajadores mayores

Dado que los sistemas de pensiones de los países de la Unión Europea se enfrentan a importantes retos derivados, entre otras cosas, de la evolución demográfica, se lleva muchos años fomentando la idea de poner en práctica políticas que favorezcan el mantenimiento y la prolongación de la vida activa de los trabajadores. Para ello, en nuestro país son múltiples las medidas que han sido adoptadas para cumplir con el objetivo. Fundamentalmente consistieron en retrasar la edad legal de jubilación, dificultar el acceso a las

⁴⁵ Entre otros: Convenio colectivo de Caja Laboral Bancaseguros, SLU (BOE núm. 8, de 8 de enero de 2018); Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 299, de 12 de diciembre de 2018); Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de ferrocarriles, SA (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2019); Convenio Compañía Logística Acotral, SAU y Acotral Distribuciones Canarias, SAU (BOE núm. 123, de 23 de mayo de 2019); Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 182, de 31 de julio de 2019); Convenio colectivo de Altadis, SAU, Imperial Tobacco España, SLU y Tabacalera, SLU (BOE núm. 199, de 20 de agosto de 2019); Convenio colectivo del sector de Empresas Transitorias de Valencia (BOP de Valencia, núm. 194, de 8 de octubre de 2019); Convenio colectivo de la empresa Pepsico Foods AIE (BOP de Cádiz, núm. 4, de 8 de enero de 2020); Convenio colectivo de Siemens Healthcare, SLU (BOE núm. 51, de 28 de febrero de 2020); Convenio colectivo de la empresa Gamesa Energy Transmission, SA (Get. Gipuzkoa) (BOP de Guipúzcoa, núm. 140, de 24 de julio de 2020); IV Convenio colectivo de Movistar+ (BOE núm. 208, de 1 de agosto de 2020); Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU (BOE núm. 299, de 13 de noviembre de 2020).

⁴⁶ II Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Auto-pistas España (UNAE) (BOE núm. 200, de 18 de agosto de 2018).

⁴⁷ BOE núm. 236, de 1 de octubre de 2019.

jubilaciones anticipadas y, por el contrario, facilitar la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación con rentas del trabajo propias o ajenas (jubilación parcial postergada, jubilación flexible, jubilación activa) con la aplicación, en algunos casos, de incentivos económicos. De hecho, es probable que, en los próximos años, se siga fomentando estas medidas para que la prolongación de la vida laboral cobre cada vez mayor peso en las relaciones laborales⁴⁸.

Sin embargo, para que los trabajadores se planteen la posibilidad de continuar, es necesario ante todo que lleguen a la edad de jubilación en buena salud. En este sentido, las políticas empresariales de prevención de riesgos laborales son decisivas para garantizar una buena calidad de vida laboral prolongada. Las empresas deben adoptar prácticas laborales justas y saludables promoviendo la seguridad y la salud de sus trabajadores con independencia de la edad y durante toda su trayectoria laboral. Para ello indudablemente las empresas deben asegurarse de ofrecer condiciones atractivas y puestos de trabajo que se ajustan a las necesidades y capacidades propias del proceso de envejecimiento evitando así un desgaste acelerado de salud de sus trabajadores. Y es que la prolongación de la vida laboral no es factible si las personas no alcanzan la vejez sanas y aptas para mantenerse en activo.

En este sentido, parece que algunas empresas son conscientes de la realidad demográfica y sociolaboral a la que se enfrenta la sociedad de manera que, en sus convenios colectivos, hacen referencia a la edad para prever la posibilidad de adaptar las condiciones de trabajo de sus trabajadores veteranos con el propósito de mejorar la calidad de su vida laboral. No obstante, hemos de subrayar que son tan pocos los convenios colectivos que recogen medidas específicas de adaptación por razón de edad que, cualquier tipo de adaptación, por mínima que sea, es merecedora de ser destacada.

⁴⁸ Al respecto como apunta Enrique Martín-Serrano Jiménez «*en el caso de la jubilación parcial, la práctica totalidad de sus beneficiarios la utilizan en la modalidad de jubilación anticipada, que ha llegado a suponer hasta el 14% del total de nuevas altas. En 2018 supusieron en torno a 35.000, casi el 11% de las nuevas altas, mientras que la jubilación parcial demorada se limitó a 117 casos (el 0,05% del total de nuevas altas). Parece claro así que en nuestro caso esta figura se utiliza básicamente como herramienta que permite la salida progresiva del mercado de trabajo, pero no para la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. En lo que respecta a la jubilación activa, el número de este tipo de pensiones, si bien creciente en tiempo, es todavía bajo y apenas se registran 50.000 a mediados de 2018, limitándose además su utilización casi exclusivamente a los trabajadores por cuenta propia que, desde su creación en 2013, concentran más del 80% de este tipo de pensiones*», «El verdadero objetivo de la compatibilidad de pensión de jubilación con trabajo: ¿envejecimiento activo, suficiente, sostenibilidad o cambio de paradigma? Evolución del modelo en el marco del Pacto de Toledo (1995-2019)» en *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social: [Madrid, 17 y 18 de octubre de 2019], Ediciones Laborum, Tomo II, pág. 547.

Una de las adaptaciones más comunes de las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores consiste en la reducción del tiempo de trabajo o en el cambio de turno. Así, el convenio colectivo de Adidas España, SAU⁴⁹, contempla expresamente la posibilidad de que sus trabajadores mayores de 55 años puedan solicitar voluntariamente una reducción de jornada en las condiciones acordadas con el departamento de Recursos Humanos.

Los pilotos mayores de 55 años con contrato indefinido y una antigüedad mínima de 5 años en la Compañía aérea Vueling Airlines podrán solicitar cada año una reducción de jornada para todo el año completo, pudiendo elegir entre distintos porcentajes reductores (11, 22 o 50%)⁵⁰.

El III convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores⁵¹, otorga el derecho a sus trabajadores de 55 años o más edad a poder reducir su actividad laboral principal a la mitad de la jornada, pudiendo el resto de la jornada dedicarse a otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación.

Para su personal laboral, el convenio colectivo del Ayuntamiento de Aranguren⁵² establece la posibilidad para los empleados de 55 o más años de reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de la mitad de su duración.

En el convenio colectivo de la Fundación de la Universidad de Almería⁵³, las partes acuerdan estudiar la posibilidad de reducir la jornada de los trabajadores de 60 años, así como incorporar un complemento por productividad.

Por su parte los interlocutores sociales del convenio colectivo del Grupo Energético de Puerto Real⁵⁴ acuerdan que el personal de 62 años podrá reducir su jornada laboral en un 25% a cambio de renunciar a las revisiones retributivas hasta su edad de jubilación, o incluso mayor mediante reducción de un 2% de jornada por cada 1% de reducción retributiva.

En otros convenios, se incluye una cláusula específica para los trabajadores de una determinada edad, en la que se estipula que, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de estos trabajadores, la empresa les da prioridad para incor-

⁴⁹ BOE núm. 76, de 29 de mayo de 2019.

⁵⁰ III Convenio Colectivo de Vueling Airlines, SA, y sus tripulantes pilotos (BOE núm. 299, de 13 de noviembre de 2020).

⁵¹ BOE núm. 283, de 23 de noviembre de 2018.

⁵² BOP de Navarra, núm. 219, de 13 de noviembre de 2018.

⁵³ BOP de Almería, núm.172, de 4 de septiembre de 2020.

⁵⁴ Convenio colectivo del Grupo Energético de Puerto Real, SA (BOP de Cádiz, núm. 139, de 23 de julio de 2020).

porarse a las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo que no precisen de la realización de trabajos nocturnos⁵⁵.

En este sentido, el XIV convenio colectivo de Schweppes, SA.⁵⁶, éste establece que para los trabajadores mayores de 59 años del área industrial de fábricas podrán quedar excluidos de realizar el turno de noche siempre y cuando exista otro trabajador compatible por perfil y línea de producción y que voluntariamente decida sustituirle en el turno de noche.

Otra de las medidas importantes que promueven el envejecimiento activo son las adaptaciones de tareas. En ocasiones la convención colectiva establece límites de carácter preventivo para determinados puestos y funciones sobre todo físicas. En este sentido, como medida preventiva de salud laboral y de prevención de riesgos laborales, algunos convenios colectivos recomiendan que los trabajadores mayores de 60 años eviten la realización de tareas de carga y descarga cuando no cuenten con el apoyo de una maquinaria mecanizada⁵⁷. En otras cláusulas encontramos que los interlocutores sociales acuerdan⁵⁸ que los trabajadores de 60 años se limitarán a realizar labores de complemento y apoyo para las operaciones de manipulación manual de cargas y descargas.

En relación con los convenios colectivos de Médicos del Mundo, S.L.⁵⁹ y de la empresa Tenneco Innovación, S.L.⁶⁰, se reconoce que a las personas empleadas mayores de 60 años se propondrá la posibilidad de cambiar de puesto a otros que les pudiera ser más adecuados.

Por último, dentro del apartado de adaptación de las condiciones de trabajo, nos parece oportuno mencionar aquellas cláusulas convencionales que otorgan un mayor tiempo de descanso para los trabajadores mayores. En efecto, además de los días de vacaciones que corresponden por ley a los trabajadores, en

⁵⁵ Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 183, de 3 de julio de 2020); Convenio colectivo de Catelsa Cáceres, SA (DOE núm. 132, de 9 de julio de 2020).

⁵⁶ BOE núm. 202, de 21 de agosto de 2018.

⁵⁷ Entre otros: el Convenio colectivo de ámbito nacional de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2019).

⁵⁸ Entre otros: Convenio colectivo del sector de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 235, de 9 de octubre de 2018); Convenio colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de Tarragona (BOP de Tarragona, núm. 220, de 16 de noviembre de 2018); Convenio colectivo provincial de industria, Servicios, Tecnologías del sector del metal de Alicante (BOP de Alicante, núm. 32, de 14 de febrero de 2019); III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE núm. 304, de 19 de diciembre de 2019); Convenio colectivo provincial de la Industria Siderometalúrgica (BOP de Almería, núm. 10, de 16 de enero de 2020).

⁵⁹ BOE núm. 34, de 8 de febrero de 2019.

⁶⁰ Convenio colectivo de la empresa Tenneco Innovación, S.L. (BOP de Vizcaya, núm. 198, de 15 de octubre de 2020).

determinadas ocasiones los convenios acuerdan incrementar los días laborales de vacaciones a sus trabajadores una vez alcanzados una determinada edad y hasta que se jubilen⁶¹. En algunos es necesario, además, acreditar una determinada antigüedad en la empresa para poder disfrutar de los días laborales de vacaciones adicionales⁶².

3.6. Cláusulas convencionales que premian la antigüedad

Aunque se podría pensar que no tiene impacto sobre la materia de prevención de riesgos laborales, consideramos que son destacables las cláusulas convencionales que vienen a recompensar la fidelidad de los trabajadores mayores en base a su permanencia y antigüedad en la empresa. Es una buena iniciativa por parte de la empresa para reconocer el trabajo realizado por sus empleados más veteranos. La recepción de estos premios conduce a estos trabajadores a sentir mayor satisfacción porque ven su trabajo reconocido y valorado. Sin lugar a duda es un componente que incide en una mayor motivación, productividad y rendimiento. Además, contribuye a la capacidad de las empresas de fomentar la vinculación de los trabajadores más experimentados con la empresa. Y estamos convencidos de que un buen clima de trabajo acompañado de una buena política en materia de prevención de riesgos laborales, contribuye a una reducción de la siniestralidad de la empresa. Esta clase de estímulo ayuda a eliminar los riesgos psicosociales que afectan a la salud y seguridad de los trabajadores.

Así, viene siendo habitual que la negociación colectiva otorgue premios de permanencia a sus trabajadores de más edad siempre y cuando acrediten una determinada edad (generalmente 55, 60, 63 años) y una antigüedad mínima de 10, 15, o 20 años. En otros casos no se precisa una edad mínima pero la concesión del premio está supeditada a la acreditación mínima de 25, 30, 35 o incluso 40 años de antigüedad con la empresa, por lo que, cabe pensar que los únicos posibles beneficiarios de estos premios son los trabajadores que se encuentran en el último tramo de su vida laboral.

Generalmente esta gratificación consiste en el abono de una cantidad económica a tanto alzado cuya cuantía viene definida en el convenio según los años

⁶¹ Entre otros: Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE núm. 20, de 23 de enero de 2019); Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (BOE núm. 88, de 12 de abril de 2019); Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 183, de 3 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Froneri Iberia, SL, BOP Valencia, núm. 180, de 17 de septiembre de 2020.

⁶² Entre otros: Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA, Fábricas (BOE núm. 118, de 15 de mayo de 2018); III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades portuarias (BOE núm. 143, de 19 de junio de 2019); I Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU (BOE núm. 151, de 25 de junio de 2019); I Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU (BOE núm. 151, de 25 de junio de 2019); Convenio colectivo para el sector del comercio en general de la provincia de Segovia (BOP de Segovia, núm. 21, de 17 de febrero de 2020).

de antigüedad⁶³ o de un determinado número de mensualidades salariales⁶⁴. En otros casos, el premio supone un aumento salarial gracias al establecimiento de un plus salarial consistente en una cantidad definida⁶⁵ o en un determinado porcentaje del salario base⁶⁶. Por su parte, el convenio colectivo de la empresa Namagui Algón (Hotel Barceló Bilbao) establece que, al cumplir los 30 años de antigüedad, los trabajadores percibirán anualmente una gratificación extraordinaria adicional equivalente al salario garantizado más el plus *ad personam*⁶⁷.

⁶³ XVI Convenio colectivo de la ONCE y su personal (BOE núm. 16, de 18 de enero de 2018); Convenio colectivo del sector de Empresas dedicadas a la Manipulación, Envasado, Comercialización al por Mayor de Agrios, demás frutas, hortalizas y sus derivados Industriales de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 114, de 19 de mayo de 2018); Convenio colectivo de Praxair España, SLU (BOE núm. 184, de 31 de julio de 2018); Convenio colectivo de Alianza, compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2019); Convenio colectivo de industrias Vinícolas, Alcoholeras, Sidreras, Cerveceras y para el Comercio de Hueca (BOP de Hueca, núm. 85, de 8 de mayo de 2019); Convenio colectivo provincial de Alicante de captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución agua (BOP de Alicante, núm. 30, de 13 de febrero de 2020); Convenio colectivo de la empresa Unilever España, SA. (Centre de treball del carrer Tecnologia 19, de Viladecans (BOP de Barcelona, de 14 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa Metallo Spain, SLU (BOP de Vizcaya, núm. 136, 17 de julio de 2020);

Convenio colectivo para la empresa Gimeno Digital Technologies, SL (BOP de Castellón, núm. 105, de 1 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de la empresa Froneri Iberia, SL (BOP Valencia, núm. 180, de 17 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de la empresa Aigües de Manresa (BOP de Barcelona, de 23 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de industria de la alimentación de Granada (BOP de Granada, núm. 172, de 15 de octubre de 2020); Convenio colectivo de la empresa cervezas MAHOU, SLU (BOP de Guadalajara, núm. 195, de 15 de octubre de 2020).

⁶⁴ Entre otros: Convenio colectivo para la actividad de Oficinas y Despachos de Salamanca (BOP de Salamanca, núm. 69, de 10 de abril de 2018); Convenio Provincial de hostelería de Cáceres (BOP de Cáceres núm. 127, de 2 de julio de 2018); Convenio colectivo de Aparcamiento y Ordenanza de Tráfico de Guipúzcoa (BOP de Guipúzcoa, núm. 239, de 13 de diciembre de 2018); Convenio colectivo de Supermercados, Autoservicios y Detallistas de Alimentación en general de Alicante (BOP de Alicante núm. 24, de 4 de febrero de 2019); I Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Nambroca (BOP de Toledo, núm. 64 de 3 de abril de 2019); Convenio colectivo de la empresa Nicolás Correo, SA (BOP de Burgos, núm. 210, de 18 de noviembre de 2020).

Convenio colectivo provincial para la actividad de Oficinas y Despachos de Ávila (BOP de Ávila, núm. 130, de 8 de julio de 2019); Convenio colectivo del sector de Cooperativas del Campo de Tarragona (BOP de Tarragona, de 17 de septiembre de 2019).

⁶⁵ Convenio colectivo del sector de Oficinas y despachos de Zaragoza (BOP de Zaragoza, núm. 6, de 9 de enero de 2019). Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 43, de 5 de marzo de 2019); Convenio colectivo del sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado, y Engrase y Autoestaciones de la provincia de Zaragoza (BOP de Zaragoza, núm. 48 de 28 de febrero de 2019); Convenio colectivo para el sector de la Hostelería de la provincia de Jaén (BOP de Jaén, núm. 222, de 18 de noviembre de 2020).

⁶⁶ Convenio colectivo para el Sector de industrias Vinícolas y Alcoholeras de la provincia de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real núm. 23, de 4 de febrero de 2019). Convenio colectivo de Transporte sanitario de la provincia de Cádiz (BOP de Cádiz núm.113, del 17 de junio de 2019); Convenio colectivo del sector empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de licores, criadores exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos de Vizcaya (BOP de Vizcaya, núm. 48, de 8 de marzo de 2019).

⁶⁷ BOP de Vizcaya, núm. 229, de 27 de noviembre de 2020.

Al respecto, son llamativos los convenios que limitan la vigencia de este plus salarial de fidelidad hasta el alcance de la edad legal de jubilación⁶⁸. En este sentido, si el trabajador decidiera permanecer en la empresa más allá, pierde el derecho al cobro de esta cantidad puesto que «la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevas personas, mediante estímulo del acceso progresivo a la jubilación»⁶⁹.

En otros casos, el premio consiste en otorgamiento de unos días adicionales de vacaciones a partir del año en que cumplan dicha antigüedad⁷⁰. Por último y en menor medida, algunos convenios colectivos premian la constancia de sus empleados regalándoles algún objeto de valor⁷¹ o un viaje⁷².

3.7. Cláusulas que fomentan la salida del mercado laboral de los trabajadores maduros

Por último, por razones cuantitativas, son merecedores de ser destacados los convenios colectivos en los que se fijan cláusulas que tienen en cuenta la variable de la edad de sus trabajadores, pero no para otorgarles una protección específica de seguridad y salud laboral sino para propiciar su salida de la empresa mediante las diversas modalidades de jubilaciones. Existe una clara tendencia a dificultar la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores de mayor edad y las

⁶⁸ Convenio colectivo de sector Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz (BOP de Badajoz, núm. 179, del 17 de septiembre de 2019); Convenio colectivo de la empresa Metro Bilbao S.A. (BOP de Vizcaya, núm. 167, de 1 de septiembre de 2020); Convenio colectivo del sector Detallistas y Autoservicios de Alimentación de Zaragoza (BOP de Zaragoza, núm. 214, de 16 de septiembre de 2020).

⁶⁹ III Convenio colectivo del Grupo Enagás, (BOE núm. 264, de 6 de octubre de 2020).

⁷⁰ Convenio colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid, BOP de Valladolid núm. 220, del 15 de noviembre de 2018. Convenio colectivo del centro municipal de Formación Antigua Fábrica de Borra (BOP de Segovia, núm. 138, de 16 de noviembre de 2018); IV Convenio colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE núm. 21, de 24 de enero de 2019); Convenio colectivo Mapfre Grupo Asegurador (BOE núm. 88, de 12 de abril de 2019); Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA (BOE núm. 88, de 12 de abril de 2019); Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Quintanar de la Sierra (BOP de Burgos núm. 80, de 29 de abril de 2019); Convenio colectivo de la Fundación de la Universidad de Almería (BOP de Almería, núm. 172 de 4 de septiembre de 2020); Convenio colectivo para el personal laboral de la Comarca de Campo de Borja (BOP de Zaragoza, núm. 221, de 24 de septiembre de 2020); III Convenio colectivo del Grupo Enagás (BOE núm. 264, de 6 de octubre de 2020); Convenio colectivo del Ayuntamiento de Fabero (personal laboral) (BOP de León, núm. 215, de 17 de noviembre de 2020).

⁷¹ El convenio colectivo de la empresa hyperion Materials & Technologies Spain, SL (BOP de Barcelona, de 7 de julio de 2020) y el III Convenio colectivo del personal de la red de ventas de Aguas Danone, SA (BOE núm. 286, de 29 de octubre de 2020), obsequian a sus trabajadores con 25 años de antigüedad un reloj de pulsera.

⁷² El Convenio colectivo de la empresa Terminales Portuarias, SL (BOP de Vizcaya, núm. 128, de 7 de julio de 2020), regala un viaje para dos personas durante una semana, a los empleados que cuentan con una antigüedad de 25 años.

cláusulas de determinados convenios colectivos son una buena prueba de ello. Ello constituye, en nuestra humilde opinión, un claro obstáculo a la consecución de los objetivos marcados por las políticas comunitarias y nacionales sobre el envejecimiento activo y la prolongación de la vida laboral.

En primer lugar, recordemos que en el IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018-2020⁷³, en el apartado V del Anexo dedicado a la jubilación, los interlocutores sociales acordaron «instar a la administración para que realice los cambios legales que permitan que los convenios colectivos posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, siempre que, el trabajador afectado tenga derecho a la pensión completa de jubilación, con el fin de facilitar el relevo generacional y vinculado a objetivos de políticas de empleo.» Con efectos a partir del 1 de enero de 2019, por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre⁷⁴, se restableció la Disposición Adicional 10 del Estatuto de los Trabajadores que otorga a la negociación colectiva la facultad de establecer cláusulas convencionales de extinción del contrato de trabajo una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación.

Pues bien, se intuye que el restablecimiento de la jubilación forzosa era algo que se esperaba con mucha ansias por los interlocutores sociales puesto que, a pesar de su recién reincorporación en nuestra normativa, son ya muchos los convenios colectivos que establecen que aquellos trabajadores que cumplan 65 años y reúnan los demás requisitos de acceso a la jubilación ordinaria verán extinguir su contrato de trabajo o en todo caso en cuanto completen los períodos de cotización necesarios para acogerse a la jubilación obligatoria⁷⁵. Incluso, he-

⁷³ IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 173, de 18 de julio de 2018).

⁷⁴ Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

⁷⁵ Entre otros: Convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 34, de 12 de febrero de 2019); Convenio colectivo del sector de la limpieza de Edificios y locales de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real, núm. 82, de 30 de abril de 2019); Convenio colectivo provincial para la actividad de oficinas y despachos de Burgos (BOP de Burgos, núm. 93, de 17 de mayo de 2019); Convenio colectivo de empresas mayoristas y almacenistas de alimentación de Cádiz (BOP de Cádiz, núm. 97, del 24 de mayo de 2019); Convenio colectivo provincial para las industrias de panadería de Lleida (BOP de Lleida, núm. 111, de 10 de junio de 2019); III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. (BOE núm. 143, de 15 de junio de 2019); Convenio colectivo del sector de Pastelería, Confitería y Bollería de la provincia de Girona (BOP de Girona, núm. 119, de 20 de junio de 2019); Convenio colectivo del sector de comercio de óptica al detalle de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona, de 23 de diciembre de 2019);

Convenio colectivo para la empresa Vidrala, SA (BOP de Álava, núm. 52, de 11 de mayo de 2020); Convenio colectivo de la Empresa Lipasam, SA (BOP de Sevilla, núm. 154, de 4 de julio de 2020); Convenio Peugeot Citroen Automoviles España, SA (Centro de Vigo), (BOP de Pontevedra, núm. 160, de 20 de agosto de 2020); Convenio colectivo de la empresa CSPSA, SA – Sector II (BOP de Almería, núm. 171, de 3 de septiembre de 2020); Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE, núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as

mos encontrado algún convenio colectivo que recoge una cláusula sobre la jubilación forzosa de dudosa legalidad dado que el convenio colectivo se publicó a principios de 2018, cuando la Disposición Adicional 10.^a ET declaraba nula cualquier cláusula convencional que estableciera la extinción de contrato del trabajador por alcanzar la edad ordinaria de jubilación⁷⁶.

Por otra parte, existe en la negociación colectiva una clara tendencia a fomentar el acceso a la jubilación anticipada a pesar de los intentos de nuestro legislador en los últimos años de adoptar reformas tendentes a desincentivar su utilización. En muchas ocasiones la negociación colectiva no recoge la jubilación anticipada de forma directa, sino que se menciona a través de cláusulas que otorgan «premios» para incentivar los trabajadores a adelantar su edad de jubilación. De hecho, estas cláusulas se denominan paradójicamente: «premio de vinculación»; «premio de fidelidad»; «premio de permanencia»; «premio a la constancia»; «premio de compensación por antigüedad»; «cláusula de fidelización»; «indemnización a la constancia»; «gratificación por permanencia»; «gratificación de fidelidad» etc., supeditadas todas ellas al cese efectivo del trabajador que voluntariamente decide anticipar su retiro de la empresa. A pesar de las apariencias, realmente estos premios no vienen tanto a recompensar la antigüedad y fidelidad de los trabajadores más veteranos, sino que se trata de mecanismos utilizados por las empresas para incentivar su expulsión mediante el otorgamiento de indemnizaciones económicas a los que aceptan cesar de manera voluntaria su prestación en la empresa. Sin lugar a duda, creemos que la imposibilidad de establecer cláusulas forzosas de jubilación desde 2012 hasta 2019, ha llevado a determinadas empresas a buscar alternativas, recurriendo, entre otros instrumentos, al establecimiento de premios de jubilación como mecanismo para seguir fomentando la expulsión de los trabajadores maduros (Ana María Romero Buriello, 2017: 473).

Generalmente estos premios están sujetos a la acreditación de una antigüedad mínima de 10, 15, 20 años. Suelen consistir en el pago de una cantidad económica a tanto alzada cuya cuantía viene definida en la cláusula⁷⁷ o con-

(BOE, núm. 255, de 25 de septiembre de 2020); III Convenio colectivo del Grupo Enagás (BOE núm. 264, de 6 de octubre de 2020); Convenio colectivo de la empresa cervezas MAHOU, S.L.U. (BOP de Guadalajara, núm. 195, de 15 de octubre de 2020); Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU (BOE núm. 299, de 13 de noviembre de 2020); Convenio Colectivo de la empresa Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas, SL (BOP de Castellón, núm. 140, de 21 de noviembre de 2020); Convenio colectivo de Lynthia Networks, SAU (BOE núm. 307, de 23 de noviembre de 2020); Convenio colectivo de las empresas de seguridad (BOE núm. 310, de 26 de noviembre de 2020); Convenio colectivo del Personal de Limpieza del Hospital Universitario «Virgen Macarena» y Policlínico de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 275, de 26 de noviembre de 2020).

⁷⁶ Convenio colectivo provincial de Comercio del Mueble de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife, núm. 39, de 30 de marzo de 2018).

⁷⁷ Entre otros: Convenio colectivo para la actividad de Oficinas y Despachos de Salamanca, (BOP de Salamanca, núm. 69, de 10 de abril de 2018); Convenio colectivo del sector de Empre-

siste en el pago de un determinado número de mensualidades salariales⁷⁸ pero en cualquiera de los dos casos, varía según la edad elegida por el trabajador para anticipar su retiro. Cuanto menos tiempo le falte al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, menor es el premio acordado. En algunos convenios, dicho importe no depende de la edad del trabajador sino exclusivamente de los años de antigüedad que lleve prestando sus servicios en la empresa⁷⁹.

sas dedicadas a la Manipulación, Envasado, Comercialización al por Mayor de Agrios, demás frutas, hortalizas y sus derivados Industriales de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 114, de 19 de mayo de 2018); Convenio colectivo del sector Estaciones de Servicio de Vizcaya (BOP de Vizcaya, núm. 116, de 18 de junio de 2018); Convenio colectivo de las Industrias Panificadoras de la Provincia de Córdoba (BOP de Córdoba, núm. 150, del 20 de agosto de 2018); Convenio colectivo del sector de frutos secos de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, núm. 188, de 1 de octubre de 2018); Convenio colectivo Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transportes de la provincia de Ávila (BOP de Ávila, núm. 180, de 17 de septiembre de 2019); Convenio colectivo para el sector del comercio de materiales de construcción de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona, del 21 de octubre de 2019); Convenio colectivo de sector Industrias de la madera de la provincia de Badajoz, (BOP de Badajoz, núm. 235, de 5 de diciembre de 2019); Convenio colectivo provincial de la Industria y el Comercio de la Vid (BOP de Valladolid, núm. 238, de 16 de diciembre de 2019); Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU (BOP de Ávila, núm. 122, de 26 de junio de 2020); II Convenio colectivo de ámbito empresarial para software DELSOL, SA (BOP de Jaén, núm. 126, de 3 de julio de 2020); Convenio colectivo para el sector de la Hostelería de la provincia de Jaén (BOP de Jaén, núm. 222, de 18 de noviembre de 2020); Convenio colectivo de las empresas de seguridad (BOE núm. 310, de 26 de noviembre de 2020).

⁷⁸ Entre otros: Convenio colectivo del comercio en general de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 236, de 10 de octubre de 2018); Convenio colectivo del Sector Agrario para la provincia de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real, núm. 220, de 16 de noviembre de 2018); Convenio colectivo para las industrias de tintorería, lavanderías de uso doméstico, limpieza y planchado de ropas de Sevilla y provincia (BOP de Sevilla, núm. 27, de 2 de febrero de 2019); Convenio Colectivo del sector maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 39, de 16 de febrero de 2019); Convenio Colectivo para el Sector de los Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real, núm. 56, de 21 de marzo de 2019); Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara, núm. 75, de 16 de abril de 2019); Convenio colectivo de Transporte sanitario de la provincia de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 113, de 17 de junio de 2019); Convenio colectivo del sector de Derivados del Cemento de Málaga y Provincia, (BOP de Málaga, núm. 146, de 31 de julio de 2019); Convenio colectivo provincial para el Comercio de Alimentación de Zamora (BOP de Zamora, núm. 94, de 12 de agosto de 2019); Convenio colectivo de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BOP de Cádiz, núm. 163, de 27 de agosto de 2019); Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid (BOP de Valladolid, núm. 163, de 27 de agosto de 2019); Convenio colectivo de la empresa Bidelan Gipuzkoako Autobideak, SA (BOP de Guipúzcoa, núm. 222, de 19 de noviembre de 2020); Convenio colectivo del Personal de Limpieza del Hospital Universitario «Virgen Macarena» y Policlínico de Sevilla (BOP de Sevilla, núm. 275, de 26 de noviembre de 2020); Convenio colectivo de la empresa Namagui Algon SL (Hotel Barceló Bilbao) (BOP de Vizcaya, núm. 229, de 27 de noviembre de 2020).

⁷⁹ Entre otros: Convenio colectivo del Sector de Hostelería de Málaga (BOP de Málaga, núm. 162 del 23 de agosto de 2018); Convenio colectivo del sector de Industrias de hostelería de la provincia de Huelva (BOP de Huelva, núm. 167, de 30 de agosto de 2018); Convenio colectivo de Supermercados, autoservicios y Detallistas de Alimentación en general de Alicante (BOP de Alicante, núm. 24, de 4 de febrero de 2019); Convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza (BOP de

Por último, en algunos convenios analizados constatamos que estos premios son en especie⁸⁰ o consisten en un permiso retribuido especial o en un tiempo adicional de vacaciones⁸¹ que el trabajador deberá disfrutar antes o después del momento en que se produzca la jubilación.

Llama la atención que algunos convenios resaltan que, en el caso de rechazar la propuesta de jubilarse anticipadamente, jubilarse más allá de la edad ordinaria de jubilación, o de retractarse y no cesar una vez llegada la fecha de jubilación comunicada, el trabajador pierde todo derecho al complemento de jubilación o vendrá obligado a devolver el importe percibido durante las vacaciones⁸². Esta subordinación del premio con la obligación del trabajador de jubilarse es de dudosa legalidad cuando, por regla general, el acceso a la jubilación es un derecho y no una obligación (Gala Durán, 2017: 154).

Zaragoza núm. 34, de 12 de febrero de 2019); Convenio colectivo del sector de hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife, núm. 19, de 13 de febrero de 2019); Convenio colectivo provincial de Comercio Mayoristas de Alimentación (BOP de Alicante, núm. 121, del 28 de junio de 2019); Convenio colectivo Provincial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOP de Santa Cruz de Tenerife, núm. 84, de 12 de julio de 2019); Convenio colectivo del sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona (BOP de Barcelona del 16 de septiembre de 2019); Convenio colectivo provincial de comercio e importadores de artículo fotográficos, video y sonido de Barcelona (BOP de Barcelona del 22 de octubre de 2019); Convenio colectivo de la Empresa Lipasam, SA (BOP de Sevilla, núm. 154, de 4 de julio de 2020).

⁸⁰ Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 62, de 11 de marzo de 2020).

⁸¹ Entre otros: Convenio colectivo para el sector de Transporte de mercancías por carretera de Palencia y Provincia (BOP de Palencia, núm. 5, de 10 de enero de 2018); Convenio colectivo para la actividad de Agencias de Transportes de Cargas Fraccionadas de Burgos, (BOP de Burgos, núm. 95, de 18 de mayo de 2018); Convenio colectivo para las actividades de Limpieza, Abrillantado, y Pulimento de Edificios y Locales de Salamanca (BOP de Salamanca, núm. 180, de 17 de septiembre de 2018); Convenio colectivo para el sector de Transporte de mercancías por carretera de Palencia y Provincia (BOP de Palencia, núm. 5, de 10 de enero de 2018); Convenio colectivo del sector de la Madera y Corcho para la provincia de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real, núm. 79, de 25 de abril de 2019); Convenio colectivo del sector de la limpieza de Edificios y locales de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real, núm. 82, de 30 de abril de 2019); Convenio colectivo de Siderometal y Talleres de Reparación de vehículos de la Provincia de Ourense (BOP de Ourense, núm. 132, de 11 de junio de 2019); Convenio colectivo provincial de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Pontevedra, (BOP de Pontevedra, núm. 164, de 28 de agosto de 2019); Convenio colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de Palencia y Provincia (BOP de Palencia, núm. 107, de 6 de septiembre de 2019); V Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA. (BOE núm. 123, de 23 de mayo de 2019); Convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios SA (BOP de Salamanca, núm. 196, de 14 de octubre de 2019).

⁸² Entre otros: II Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa, SA. (BOE núm. 56, de 7 de marzo de 2017); Convenio colectivo del Comercio en General en Albacete, (BOP de Albacete, núm. 55, del 15 de mayo de 2019); Convenio colectivo provincial de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Pontevedra (BOP de Pontevedra, núm. 164, de 28 de agosto de 2019); Convenio colectivo para las empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 183, de 3 de julio de 2020); Convenio colectivo de la empresa E.L.A Guadalcacín (BOP de Cádiz, núm. 191, de 5 de octubre de 2020).

Cabe subrayar que estos premios económicos o permisos retribuidos también se conceden en determinadas ocasiones en los casos de jubilación ordinaria e, incluso en edades mucho más tempranas. En efecto, determinados convenios establecen que aquellos trabajadores con al menos 45, 55, 57 o 59 años y con la acreditación de un mínimo de antigüedad, que deciden voluntariamente cesar en la empresa, podrán optar a dicho premio, además de las indemnizaciones que pudieran corresponderles.⁸³ A modo de ejemplo, resulta de nuevo muy ilustrativo el Convenio colectivo de la empresa Namagui Algon SL (Hotel Barceló Bilbao)⁸⁴ que en su artículo 18 «compensación por vinculación», indica que se compromete a estudiar las peticiones de los trabajadores que deseen desvincularse de la empresa siempre que éstos acrediten tener la edad de 56 años y una antigüedad mínima de 18 años. En caso de cumplirse los requisitos, se les abonará una cuantía equivalente a 6 mensualidades de salario base más el plus *ad personam* y una mensualidad adicional por cada 4 años de servicio que excedan de los mencionados 18 años. Esta práctica viene a reforzar la idea de que el objetivo perseguido por las empresas mediante la concesión de estos premios es propiciar la expulsión de los trabajadores veteranos.

Adicionalmente, nos gustaría hacer algún apunte sobre el requisito de la edad recogido en las cláusulas convencionales que regulan la jubilación anticipada voluntaria. Son llamativos todos aquellos convenios que incentivan dicha figura a partir de los 60 años. Recordemos que la normativa aplicable establece entre sus requisitos que, para tener acceso a la jubilación anticipada, el trabajador deberá tener una edad real inferior en dos años, como máximo, a la edad legal de jubilación, excepto aquellos trabajadores que hubieran cotizado a las Mutualidades Laborales antes del 01 de enero de 1967 en cuyo caso se mantiene la edad de los 60 años. No obstante, como bien se sabe, en la actualidad esta distinción ya concierne a muy pocos casos. Por tanto, exceptuando este último supuesto, en 2020 ningún trabajador puede acceder a la jubilación anticipada antes de los 63 años (63 años con 37 años o más cotizados, o 63 años y 10 meses con menos de 37 años de cotización). Al respecto, creemos que la cláusula del artículo 38 del II convenio colectivo de Software del Sol⁸⁵ sobre «Indemnización por jubilación anticipada» es fraudulenta en tanto en cuanto establece la edad de

⁸³ Entre otros: Convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza, (BOP de Zaragoza, núm. 34, de 12 de febrero de 2019); Convenio colectivo del sector de Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza (BOP de Zaragoza, núm. 179, de 6 de agosto de 2019); Convenio colectivo provincial del sector del comercio textil de Barcelona, (BOP de Barcelona, del 18 de noviembre de 2019); Convenio colectivo del sector de mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona (BOP de Barcelona del 16 de septiembre de 2019); Convenio colectivo de Locales y Campos Deportivos de Vizcaya (BOP de Vizcaya, núm. 225, de 23 de noviembre de 2020).

⁸⁴ BOP de Vizcaya, núm. 229, de 27 de noviembre de 2020.

⁸⁵ II Convenio colectivo de Software del Sol, S.A (BOP de Jaén, núm. 126, de 3 de julio de 2020).

55 años para el acceso a la jubilación anticipada. Se trataría, a nuestro entender, de una posible extinción voluntaria por parte del trabajador de su contrato de trabajo con derecho a una indemnización, pero en ningún caso de una jubilación anticipada a efectos de nuestro sistema de Seguridad Social.

Pues bien, ¿y qué regula la negociación colectiva sobre la posible prolongación de la vida laboral de sus trabajadores? Salvo error, en ninguno de los convenios analizados se ha encontrado alguna cláusula que fomente y premie el mantenimiento en activo de sus trabajadores más allá de la edad ordinaria de jubilación. No consta ninguna cláusula que recoja la regulación normativa de la jubilación parcial postergada, de la jubilación flexible o que promueva los posibles incentivos económicos de la jubilación activa para los trabajadores y las empresas. Tan solo se ha encontrado un pequeño párrafo incluido en una cláusula en la que se establece que cuando de común acuerdo, empresario y trabajador pacten la prolongación de la vida laboral por encima de la edad legal de jubilación, y 15 años cotizados, se abonará a dichos empleados un plus anual de 15 días de salario base o su parte proporcional en caso de contratación a tiempo parcial⁸⁶. Fuera de eso, silencio total.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, parece oportuno plantearse la conveniencia que las partes negociadoras acuerden la fijación de este tipo de cláusulas convencionales que fomentan el retiro prematuro de los trabajadores maduros cuando las políticas públicas buscan precisamente todo lo contrario, esto es, acercar la edad real a la edad legal de jubilación e incluso incentivar los trabajadores a retrasar más allá de esta edad su retiro definitivo.

Esta realidad convencional pone de relieve como la expulsión de los trabajadores de más edad sigue constituyendo una práctica muy común. Y ello porque, por desgracia, sigue muy arraigada la idea de que este colectivo de trabajadores es menos productivo y eficaz en su trabajo que el resto de los empleados de menos edad. Además, perdura el estereotipo según el cual estos trabajadores presentan carencias con respecto a las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento y tienen mayores dificultades para reciclarse, formarse y adaptarse a los cambios tecnológicos. Por todo ello, las empresas los identifican como un obstáculo a la consecución de los objetivos empresariales de producción y creen más conveniente prescindir de ellos, y para ahorrar costes, contratar a otros más jóvenes con condiciones laborales más precarias.

Es fundamental que se cambie esta visión y que los interlocutores sociales busquen que las políticas empresariales se adapten a las circunstancias reales de nuestra sociedad y mercado de trabajo. Se sigue utilizando las diversas modalidades de jubilaciones como la anticipada o la forzosa como políticas

⁸⁶ Convenio colectivo del Sector Agrario para la provincia de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real, núm. 220, del 16 de noviembre de 2018).

de regulación de empleo. No obstante, sin poner en duda los intereses perfectamente legítimos de aportar una solución al desempleo juvenil, creemos que difícilmente se puede llegar a entender en qué medida las cláusulas convencionales que posibilitan la jubilación forzosa o fomentan la expulsión con premios económicos pueden ser compatibles con las políticas de envejecimiento activo⁸⁷. El problema del desempleo juvenil no puede solucionarse a costa de los trabajadores de más edad. Además, como bien se sabe, las personas de más de 45 años constituyen uno de los colectivos más afectados por el desempleo y, en particular, por el desempleo de larga duración. Por ende, su temprana salida del mercado puede hacer muy complicado revertir su situación, y en algunos casos, sumergirles en una situación de exclusión sociolaboral con importantes consecuencias negativas sobre su futura pensión de jubilación. Recordemos también que hace unos años, en la Estrategia 55 y más, el propio legislador instaba a los interlocutores sociales que, en ejercicio de su autonomía colectiva, analicen conjuntamente la legalidad, acierto y oportunidad de mantenerse este tipo de cláusulas en los convenios colectivos. Y estimamos que, a estas alturas, no se puede hacer caso omiso a los retos que plantea el envejecimiento de la población trabajadora debido a su considerable impacto en el mercado de trabajo y en las arcas de nuestro sistema de seguridad social.

Por ello, ante el reto demográfico y las recomendaciones europeas para alargar la vida activa de los trabajadores de más edad, cabría prestar mayor interés, si cabe, a la promoción de unas adecuadas normas de prevención de riesgos laborales para facilitar la consecución de ese objetivo. A nuestro entender, la implantación de medidas específicas tendentes a garantizar la salud y seguridad de los trabajadores conllevará que se alcance de forma más adecuada el gran objetivo europeo (y español) de mantener y alargar la vida activa de los trabajadores de más edad. Y es que resulta imposible prolongar la vida activa de los trabajadores si ésta no se ve adecuadamente acompañada de un buen estado de la salud de los trabajadores o si las empresas no les facilitan el camino para acceder a la jubilación activa.

4. Consideraciones finales

El envejecimiento de la población se debe fundamentalmente a un aumento de la esperanza de vida y a una disminución de la natalidad. Sus consecuencias

⁸⁷ En este mismo sentido SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., afirma: «difícilmente, por no decir imposible, la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo puede orientarse a la consecución de este objetivo; por el contrario, lo entorpece y lo convierte en inalcanzable.» en «Política de envejecimiento activo y protección social», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º79, 2009, pág. 126.

afectan a los más diversos ámbitos de la vida social, económica y laboral. Paulatinamente se produce una modificación del perfil de la población trabajadora, cada vez más mayor.

No obstante, el fenómeno no es nuevo, sino que es un proceso que se inició hace ya varias décadas. Por ello, desde finales de los años 80, principio de los 90, las instituciones europeas empezaron a adaptar sus políticas, integrando en sus diversos estudios, informes, recomendaciones, las consideraciones demográficas. En ellos, alertaba también a los Estados miembros de la necesidad de ajustar sus políticas y tomar medidas para tratar de aportar solución a un fenómeno que plantea retos políticos, económicos y sociales. Se produjo así un giro en sus políticas que supuso un cambio de sus planteamientos de pro-retiro a pro-trabajo. Sin embargo, ante la magnitud de la última crisis económica de la que seguimos sufriendo las consecuencias, uno de los temas que más ha preocupado a las instituciones de la Unión Europea fue la incidencia del envejecimiento de la población sobre los sistemas de protección social y particularmente, sobre la viabilidad y sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

Ante la situación planteada, durante el periodo 2008-2014 hubo una proliferación de intervenciones por parte de la Unión Europea, todas ellas dirigidas a los países comunitarios para que estos emprendieran, entre otras, reformas estructurales con el propósito de aminorar sus gastos públicos y asegurar la sostenibilidad financiera de sus sistemas de protección social. En consecuencia, la gran mayoría de los dirigentes nacionales llevaron a cabo reformas de sus sistemas de pensiones consistentes en líneas generales a retrasar la edad de jubilación, desincentivar las figuras de jubilaciones que suponen un retiro prematuro de los trabajadores (jubilación parcial, jubilación anticipada, jubilación forzosa), y por el contrario, fomentar las políticas tendentes a mejorar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad y a prolongar incluso su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación.

No obstante, el envejecimiento de la población no tiene solamente repercusiones sobre la sostenibilidad de los sistemas de protección social sino también sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo. En efecto, la prolongación de la vida laboral a su vez presenta nuevos retos a los poderes públicos que deben valorar sus implicaciones sobre la salud de los trabajadores. Si bien es cierto que en la mayoría de los países el incremento de la esperanza de vida se ve acompañado de buena salud, no es menos cierto que debe prestarse atención a que dicha extensión de la vida laboral no afecte negativamente a la salud y bienestar de la población trabajadora. Por ello, en paralelo, la Unión Europea alteraba de que el reto del envejecimiento de la población no se combate solamente con políticas de empleo y reformas estructurales de los sistemas de pensiones sino también con medidas tendentes a asegurar y mejorar la seguridad y salud de los trabajadores de más edad para hacer viable el objetivo de la prolongación de la vida

laboral. Y es que de nada sirve fomentar la extensión de la vida laboral si no se dan las condiciones de trabajo saludables para ello.

Pues bien, a pesar de que la Unión Europea incidía en la importancia de observar el trinomio: envejecimiento de la población, prolongación de la vida laboral y condiciones de trabajo saludables, las reformas acometidas por España no se vieron acompañadas de otras medidas y políticas específicas en materia de prevención de riesgos laborales destinadas a mejorar y adaptar el entorno laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores de más edad. Las principales reformas acaecidas en nuestro país no evaluaron el impacto que estas medidas pudieran tener sobre la salud de los trabajadores lo que, en nuestra opinión, puede obstaculizar la consecución de los objetivos del envejecimiento activo fijados por las instituciones europeas.

En nuestro país, siguiendo el mandato de la Constitución Española, la cual encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 41 CE) y el deber de transponer la Directiva Europea 89/391/CEE, así como la actualización de la normativa anterior en esta materia, aparece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, no encontramos ni una sola mención en la LPRL de los trabajadores maduros, por lo que debemos recurrir a su artículo 25 que contempla la necesidad de proteger a los trabajadores que por sus características personal presentan una especial sensibilidad a los riesgos laborales. La edad no es un factor en si suficiente para configurar a los trabajadores de más edad como personas especialmente sensibles sino, los efectos derivados del envejecimiento que pueden provocar una mayor predisposición al daño ante la misma exposición a los riesgos laborales. Por ello, a remolque del impulso dado por la Unión Europea o por las reformas cometidas en otros países vecinos, no se puede descartar que, en tiempos venideros, ante una posible evolución de nuestra normativa preventiva, se contemple la inclusión de nuevas medidas de protección específicas o nuevos regímenes especiales de protección con el fin de adoptar nuestro régimen jurídico a la nueva realidad demográfica y social con el objetivo de dar cumplimiento al gran objetivo europeo y español de la prolongación de la vida activa. No tiene por qué tratarse obligatoriamente de añadir un grupo específico para trabajadores mayores o de identificar una edad concreta, pero sí al menos vincular la prolongación de la vida laboral con la promoción de un trabajo seguro y saludable y dejar constancia de que el envejecimiento de la población trabajadora y los efectos de que ello se deriva, constituye un elemento determinante de una mayor sensibilidad a los riesgos y, por ende, la necesidad de tener en cuenta este factor para establecer medidas especiales de protección.

No obstante, ante esta carencia de protección específica de los trabajadores de más edad en la LPRL, los interlocutores sociales mediante la negociación colectiva podrían en sus convenios colectivos, ampliar determinados aspectos y

adoptar medidas especiales con el fin de desarrollar la regulación mínima de la LPRL a los nuevos contextos demográficos, sociales y laborales.

En noviembre de 2020 se cumplen 25 años desde la entrada en vigor de la LPRL y es preciso reconocer que todavía muchos convenios colectivos no recogen la materia. No cabe la menor duda de que se ha producido un salto cuantitativo en cuanto se recogen más cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. No obstante, esta mejora no se ha visto acompañada de una mejora cualitativa en tanto en cuanto la mayoría de los convenios que recogen la materia se limitan bien a la remisión de la normativa aplicable o bien a reproducir literalmente su contenido sin mayor ahondamiento. Los convenios colectivos no hacen uso de las múltiples posibilidades que les otorga la normativa preventiva de poder mejorar el contenido mínimo o de introducir especificidades del sector o de la empresa. Por ello creemos que los interlocutores sociales deben tratar la prevención de riesgos laborales como una materia prioritaria en la negociación colectiva y no como un apartado más al que el sector o la empresa debe referirse para cumplir con los mandatos legales. Es necesario introducir elementos de mayor concreción para mejorar y adaptar la materia a las particularidades del sector o de la empresa. No es posible que se encuentre exactamente el mismo tipo de contenido en sectores o grupos de empresas tan dispares entre sí.

Si la negociación colectiva suele desarrollar y mejorar los mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en materia de salario, descanso, conciliación etc., no se entiende por qué no ocurre lo mismo con la LPRL. Varias podrían ser las razones. En primer lugar, por un desconocimiento total o parcial de la normativa sobre la materia. En segundo lugar, por la dificultad de llevarla a la práctica debido a su carácter particularmente técnico y complejo. Por último, porque para muchas empresas la prevención de riesgos laborales implica un alto gasto de dinero que prefieren ahorrarse. Desgraciadamente, prefieren asumir los gastos directos derivados de la no observación de la prevención de riesgos laborales (incapacidades por accidente de trabajo o enfermedad profesional, etc.) como los indirectos (sanciones y recargos por incumplimiento) antes que costear la introducción de medidas que permitirían eliminar o al menos reducir los riesgos laborales.

La LPRL reconoce el derecho a determinados sujetos de recibir una protección específica mediante el establecimiento de un conjunto de obligaciones recogidas en la normativa respecto de las que la negociación colectiva puede asumir más competencias. Sin embargo, en general, los convenios colectivos se limitan a recoger los supuestos recogidos por la LPRL sin ampliar el espectro de protección a otros colectivos.

Para el supuesto concreto de los trabajadores especialmente sensibles, la negociación colectiva no parece preocuparse en exceso por identificar a los trabaja-

dores que presentan unas características personales que les haga más vulnerables ante los riesgos laborales. De entre todos los convenios analizados, tan solo el II Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social⁸⁸ desarrolla lo mínimo establecido en el artículo 25 LPRL incluyendo una lista de supuestos en la que recoge posibles colectivos susceptibles de ser considerados trabajadores sensibles entre los que recoge a los «trabajadores de edad avanzada». Por tanto, el tratamiento que hace la negociación colectiva al colectivo de trabajadores maduros no es alentador.

Como hemos subrayado a lo largo de este trabajo, el envejecimiento general de la población, así como las políticas públicas adoptadas en los últimos años tendentes a retrasar el retiro, tienen una repercusión en el mercado de trabajo de tal manera que, con un aumento de la edad media de la población trabajadora, el colectivo de trabajadores más maduro va constituyendo una parte cada vez más importante en las plantillas empresariales. Las dimensiones del reto demográfico y social no pueden ser ignoradas por los interlocutores sociales puesto que las empresas van a tener que enfrentarse también a la necesidad de asumir importantes retos para adaptarse a una fuerza laboral cambiante. Por ello, es importante que las empresas empiecen a tomar consciencia de la realidad sociodemográfica para redefinir sus prácticas en materia de prevención de riesgos laborales y empezar a prestar mayor atención a sus trabajadores veteranos.

Además, debe valorarse el impacto de la prolongación de la actividad laboral sobre la salud de los trabajadores de más edad. Y ello porque si bien es cierto que, a pesar del avance de la edad, la mayoría de los trabajadores pueden seguir desempeñando su trabajo con total normalidad, no es menos cierto que el proceso natural del envejecimiento puede cambiar la aptitud de determinadas capacidades. Los efectos derivados del envejecimiento dependen de las capacidades que requiere cada trabajo y el grado en que dichas capacidades se ven afectadas por el transcurso del tiempo. No obstante, partiendo de la idea de que las capacidades físicas se ven más afectadas que las cognitivas, la afectación del rendimiento será mayor en trabajos que requieren un alto esfuerzo físico y no tanto en las capacidades cognitivas. Debemos insistir en la idea de que el envejecimiento cambia la aptitud de las personas, pero no la reduce. De hecho, es probable que, algunas capacidades y habilidades adquiridas a lo largo de la trayectoria profesional, mejoran con la edad gracias a la experiencia profesional. Pero debe tenerse en cuenta que el mantenimiento de la exposición a los factores de riesgos durante más tiempo o a una edad más avanzada por la prolongación de la vida laboral puede incrementar las posibilidades de padecer un mayor deterioro de la salud o de sufrir un accidente o enfermedad profesional.

⁸⁸ BOE núm. 163, de 9 de julio de 2019.

Por tanto, los interlocutores sociales, deben reflexionar sobre las exigencias específicas que les plantea la presencia de un número creciente de trabajadores maduros y estudiar las medidas preventivas y de organización que podrían adoptar, cuando sea preciso, para adaptar las condiciones y puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de sus trabajadores con el fin de evitar un mayor desgaste de la salud y ayudar así a la extensión de la vida laboral de los trabajadores. Una buena gestión de la edad pasa inevitablemente por buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales mediante la introducción de medidas y acciones específicas acordes a las necesidades de las personas en función de su ciclo vital. Varias son las posibles estrategias preventivas que se podrían contemplar.

En primer lugar, la adaptación de las tareas o de los puestos de trabajo es una medida importante del envejecimiento activo. Cada vez menos trabajos conllevan la realización de tareas excesivamente duras y peligrosas gracias a los cambios introducidos por las nuevas tecnologías, la robotización y la digitalización que facilitan la ejecución de determinadas tareas. Por ello, se debe contemplar la posibilidad de disminuir las cargas de trabajo, al menos aquellas que requieren un mayor esfuerzo físico. Se deben aprovechar las máquinas que se crearon para estar al servicio del ser humano, ayudarle en la ejecución de sus tareas y no para encauzarle hacia el sistema de protección social. Ello puede venir complementado por adaptaciones del entorno físico del trabajo con un buen diseño ergonómico del equipo o del puesto de trabajo que son buenas para todos los trabajadores, pero particularmente para los de más edad.

En segundo lugar, es cierto que vivimos en una sociedad en la que la forma de trabajar ha cambiado, en la que los ritmos de trabajo son mucho más acelerados y es posible que los trabajadores presenten ciertas dificultades en seguir el ritmo. Por ello, se puede contemplar la posibilidad de adoptar medidas de flexibilidad o de adaptación de las condiciones de trabajo mediante la reducción de jornada, el ajuste del horario de trabajo y descanso, evitar el trabajo a turnos o el trabajo nocturno. Se puede también valorar la posibilidad de introducir el trabajo a distancia, el teletrabajo. Estas adaptaciones no tienen por qué aparecer siempre o estar todas a la vez, pero desde luego, creemos que no incluir ningún tipo de estas medidas tampoco facilita el camino para que el trabajador contemple la posibilidad de permanecer en activo. Y es perfectamente entendible que después de 38-40 años trabajando, una persona de 65-67 años no pueda o no quiera seguir trabajando en las mismas condiciones.

No obstante, a día de hoy, la realidad convencional no trata a los trabajadores maduros con la singularidad que requieren sus especiales características. Resulta difícil encontrar convenios donde se tenga en cuenta la variable del envejecimiento entre sus planes preventivos y con acciones específicas para sus trabajadores maduros. Algunos convenios reconocen el derecho a la movilidad funcional para los trabajadores

que hayan visto mermada su capacidad con el fin de adaptar el entorno laboral a sus nuevas características, pero de nuevo, sin precisar en muchos casos la contingencia causante de la disminución. En este mismo sentido, apenas hemos encontrado cláusulas que establecieran medidas de adaptación de funciones y condiciones de trabajo para los trabajadores de más edad. Generalmente esto se traduce en una reducción del tiempo de trabajo, un mayor tiempo de descanso (vacaciones), cambio de turno o el establecimiento de restricciones para el desempeño de determinadas tareas que suponen para los trabajadores veteranos un mayor esfuerzo físico.

La estrategia de mantener más tiempo a los trabajadores en la actividad modificando y adaptando sus puestos de trabajo o condiciones de trabajo no está presente, o no lo suficiente ante la magnitud de la evolución demográfica y del mercado de trabajo. Creemos que mantener las mismas condiciones que el resto de los trabajadores no favorece la permanencia de los trabajadores y mucho menos su continuidad después de la edad de jubilación. Por ello, es necesario que los interlocutores sociales muestren una mayor preocupación por adaptar los puestos de trabajo y flexibilizar las condiciones laborales de sus empleados.

Para terminar, en nuestra opinión, los interlocutores sociales juegan un papel fundamental en el avance de la prolongación de la vida activa de los trabajadores mediante la promoción de la jubilación postergada, la jubilación activa y la jubilación flexible. No obstante, el presente análisis nos permite demostrar que la gestión de la edad que se realiza en la negociación colectiva se hace principalmente a través del establecimiento de cláusulas que propician la salida del mercado laboral de los trabajadores cercanos a la edad legal de jubilación mediante la jubilación forzosa o el otorgamiento de premios para animar a los trabajadores a acogerse a la jubilación anticipada. A pesar de que los interlocutores justifican el establecimiento de estas cláusulas con el fin de responder a las políticas enfocadas a mejorar la estabilidad y la calidad del empleo, las autoridades públicas llevan muchos años señalando que las políticas que regulan la jubilación anticipada o forzosa no ayudan a crear empleo estable y de calidad para los jóvenes⁸⁹, como se había previsto inicialmente, sino que reducen la posibilidad de los trabajadores de mantenerse en activo. Por otra parte, las empresas pierden las oportunidades de beneficiarse de las capacidades y habilidades de los trabajadores mayores.

En cualquier caso, el estado actual de la negociación colectiva sobre la materia nos permite concluir que el fomento del envejecimiento activo o de la permanencia de los trabajadores de edad en el mercado de trabajo no consti-

⁸⁹ Las instituciones de la Unión Europea llevan varias décadas advirtiendo de que «el vínculo directo entre la jubilación anticipada y la creación de empleo para los jóvenes ha sido menor de lo que se esperaba» y por ende «no hay pruebas empíricas de que los trabajadores más jóvenes y los de más edad son intercambiables.» Comunicación de la Comisión «Hacia una Europa para todas las edades» COM (1999) 221 final, pág. 9; Comunicación de la Comisión «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo», COM (2004) 146 final, pág. 9.

tuye un objetivo preferente para las partes negociadoras de los convenios colectivos. Los interlocutores sociales muestran un mayor interés en acordar cláusulas que propician la expulsión de los trabajadores que medidas que buscan a mejorar sus condiciones laborales para hacer viable la prolongación de su vida laboral. Es más, parece que la negociación colectiva concibe el envejecimiento activo como un objetivo negativo. No creemos tampoco que la prolongación de la vida laboral de los trabajadores constituya una barrera para el empleo de los más jóvenes. Por tanto, existe una cierta descoordinación en el sentido de que parece que las directrices políticas van por un lado y la práctica empresarial por otro. Ello nos demuestra un desconocimiento de las medidas favorecedoras de la prolongación de la vida activa por parte de los interlocutores sociales o simplemente que el interés económico está por encima de cualquier otra cosa. Es perfectamente entendible que en ciertos sectores o determinadas circunstancias se facilite el tránsito hacia la jubilación debido a la naturaleza particularmente penosa o peligrosa del oficio, pero ello siempre ha constituido la excepción de determinadas actividades y no puede, a nuestro entender, convertirse en la regla general.

Sea como fuere, tantas cláusulas que fomentan la expulsión del trabajador son desalentadoras, dando la sensación de que perpetúan los estereotipos según los cuales los trabajadores de más edad son menos productivos, no quieren adaptarse a los cambios y ante el gasto que suponen para las empresas, éstas prefieren deshacerse de ellos. Estas prácticas no son justificables ni sostenibles ante los retos a los que nos enfrentaremos en las próximas décadas. Quizás, si las empresas prestaran mayor atención a adoptar medidas preventivas destinadas a mantener la salud, las capacidades de sus trabajadores además de adaptar las condiciones y puestos de trabajo a sus necesidades, percibirían que estas presuposiciones distan de la realidad. El propio envejecimiento activo constituye, en nuestra opinión, una posible oportunidad para combatir y eliminar el edadismo.

Por ello, es necesario que se produzcan profundos cambios en la cultura organizativa y convencional en materia preventiva y de envejecimiento activo, y esto parece que no será posible toda vez que los propios interlocutores sociales no se apropien de los objetivos marcados por las políticas públicas que buscan mantener y prolongar la vida laboral de los trabajadores.

5. Bibliografía

- BARCELÓ FERNÁNDEZ, Jesús (2016). «La protección de la salud de los trabajadores de edad avanzada», *RTSS CEF*, núm. 397, 74.
- CARRERO DOMÍNGUEZ, Carmen y MORENO MÁRQUEZ, Ana (2009). «Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros», en VV.AA., *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid: Lex Nova, 220.

- GARCÍA NINET, José Ignacio y BARCELÓ FERNÁNDEZ, Jesús (2015). *Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad*, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 97.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio (1997). «Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos», *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley, Madrid, 35.
- GALA DURÁN, Carolina (2017). «La relación entre la jubilación y la negociación colectiva tras las últimas reformas», *Documentación laboral*, vol. IV, núm. 112, 154.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana y LÓPEZ ÁLVAREZ, María José (2016). *Trabajadores especialmente sensibles: concepto y obligaciones empresariales en materia preventiva*, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 17.
- MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ, Enrique (2019). «El verdadero objetivo de la compatibilidad de pensión de jubilación con trabajo: ¿envejecimiento activo, suficiente, sostenibilidad o cambio de paradigma? Evolución del modelo en el marco del Pacto de Toledo (1995-2019)» en *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social: [Madrid, 17 y 18 de octubre de 2019], Ediciones Laborum, Tomo II, 547.
- MERCADER UGUINA, Jesús y MUÑOZ RUÍZ, Ana Belén (2002). «El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales», *Aranzadi social*, núm. 14, 61-62.
- MONEREO PÉREZ JOSÉ LUIS, (2018). «Notas sobre la sostenibilidad económica y social de las pensiones en la perspectiva constitucional y legal. Propuestas de mejora», *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 2, 184.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2015). *Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud*, 27.
- PASTOR MARTÍNEZ, Alberto (2017). «La protección de la seguridad y salud de los trabajadores de edad avanzada. El derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo como límite al despido por ineptitud sobrevenida», *Documentación Laboral*, núm. 112, vol. IV, 68-69.
- ROMERO BURILLO, Ana María (2017). «La protección social complementaria como instrumento para la transición hacia la jubilación de los trabajadores maduros», en MORENO GENÉ, Josep y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio (Dir.), *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Aranzadi Thomson Reuter, 435-491.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda (2009). «Política de envejecimiento activo y protección social», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 79, 126.