

El Envejecimiento de la Población Trabajadora

Balance crítico de la situación y propuestas de mejora

Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación



El Envejecimiento de la Población Trabajadora

Balance crítico de la situación y propuestas de mejora

Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación





Lettera Publicaciones, S.L.

Juan Barroeta, 8 - 1 B

48992 Getxo, Bizkaia.

www.letterapublicaciones.com

Edición julio 2018

El Envejecimiento de la Población Trabajadora

© Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación, 2018

ISBN: 978-84-938957-4-7

Depósito Legal: BI-1244-2018

Impreso en España

Índice

Presentación.....	9
María Jesús San José López. <i>Consejera de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco.</i>	
Alberto Alonso Martín. <i>Director de OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales</i>	
Prólogo del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación	13
Capítulo Primero. Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población	17
1. Análisis demográfico: causas y consecuencias del envejecimiento de la población	19
Antonio Abellán. <i>Investigador científico. Departamento de Población, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).</i>	
2. Análisis sociológico del envejecimiento de la población trabajadora. España y Euskadi	37
Gloria Múgica Conde. <i>Socióloga y Directora-Gerente de DEMA-Agencia Foral de Empleo y Emprendimiento. Diputación Foral de Bizkaia.</i>	
3. Cambios demográficos de la población de Cataluña 2015-2030-2050 ..	57
Josep Anton Sánchez Cepeda. <i>Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).</i>	
Mireia Farré Mallofré. <i>Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT).</i>	
Capítulo Segundo. Consecuencias del envejecimiento sobre el sistema público de Seguridad Social	75
4. Una visión europea sobre el problema del envejecimiento de la población y el futuro de las pensiones	77
Alejandro Cercas Alonso. <i>Ex Eurodiputado. Profesor Jean Monnet. Universidad Extremadura.</i>	

5. La protección de la vejez a través de pensiones	99
<i>Andrés Ramón Trillo García. Letrado de la Administración de la Seguridad Social.</i>	
Capítulo Tercero. Consecuencias del envejecimiento sobre el mercado de trabajo	131
6. Perspectivas sectoriales del empleo en la economía vasca	133
<i>Joseba Madariaga. Director de Estudios de Laboral Kutxa. Profesor de Deusto Business School.</i>	
7. Escenarios y tendencias del envejecimiento de la población trabajadora. La política de empleo	153
<i>Javier Ramos Salazar. Responsable del Gabinete Técnico en LANBIDE, Servicio Vasco de Empleo.</i>	
8. Envejecimiento de la población y retos para el futuro del trabajo y el bienestar cotidiano	163
<i>Teresa Torns. Profesora jubilada. Departamento Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB).</i>	
Capítulo Cuarto. El impacto del envejecimiento sobre la salud de las personas y el sistema público de salud	177
9. Aspectos médico-laborales en la función para la edad/género	179
Servicio de Prevención Mancomunado de la Entidades Municipales de Bilbao. <i>Ayuntamiento de Bilbao.</i>	
10. El Proceso de envejecimiento de las personas	187
Laura Coll i Planas y Antoni Salvà. <i>Fundació Salut i Envelliment. Universidad Autónoma de Barcelona–UAB.</i>	
Capítulo Quinto. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad	203
11. El Derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad. La protección de las personas de edad avanzada en la normativa de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional	205

	Eduardo Rojo Torrecilla. <i>Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona-UAB.</i>	
12.	Medidas laborales tendentes a garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad	221
	Francisco Javier Arrieta Idiakez. <i>Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Deusto.</i>	
13.	El acoso discriminatorio por razón de edad. Análisis de un caso real	269
	Manuel Velázquez. <i>Inspector de Trabajo y Seguridad Social.</i> Juan Ignacio Marcos. <i>Abogado Laboralista.</i> <i>Miembros del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.</i>	
Capítulo Sexto. La gestión de la edad en las organizaciones		291
14.	La gestión de la edad en las organizaciones	293
	Gotzon Bernaola. <i>Innobasque–Agencia Vasca de la Innovación.</i> Jagoba Gómez. <i>Fundación Laboral San Prudencio.</i>	
Capítulo Séptimo. La gestión de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la edad de las personas		323
15.	Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad	325
	Sarah Copsey. <i>Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).</i>	
16.	Ergonomía: evaluación y adaptación del trabajo a las personas mayores	337
	Alberto Ferreras Remesal. <i>Instituto de Biomecánica de Valencia.</i>	
17.	Gestión del envejecimiento de la población trabajadora: el impacto de las condiciones psicosociales y organizativas	347
	María Jesús Otero Aparicio. <i>Jefa de la Unidad Técnica de Psicología. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT). Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).</i>	

18. El bienestar laboral: perspectiva de los trabajadores mayores	363
Jordi Fernández-Castro y Mari Pau González-Olmedo. <i>Grup d'Investigació en Estrès i Salut (GIES). Universitat Autònoma de Barcelona.</i>	
19. La vigilancia de la salud en el trabajo a partir de los 55 años	373
Aitor Guisasola Yeregui. <i>Responsable de la Unidad de Salud Laboral de Osalan–Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales en Gipuzkoa.</i>	
Capítulo Octavo. Experiencias reales de gestión de la edad en las empresas	385
20. Modelo de integración de la prevención de riesgos laborales en la función para la edad en el Ayuntamiento de Bilbao	387
Servicio de Prevención Mancomunado del Ayuntamiento de Bilbao y Entidades Municipales.	
21. Aplicación práctica de la herramienta de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud derivados de la edad	419
OSARTEN. <i>Corporación MONDRAGON.</i>	
22. Propuestas para gestionar el talento sénior: trabajar en voz alta en la madurez profesional	433
Laura Rosillo. <i>HR Senior.</i>	
23. Lantegi Batuak, soluciones, dispositivos, herramientas y metodologías innovadoras adaptadas a las personas con discapacidad intelectual que envejecen en entornos sociolaborales	445
Miguel Martín Zurimendi. <i>Médico del Trabajo y Ergónomo. Fundación Lantegi Batuak.</i>	
24. Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad	461
Matilde Lahera. <i>Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SNS-O COP de Navarra.</i>	
25. Experiencias reales de la gestión de la edad en las empresas	471
Carlos Calleja. <i>Socio fundador de VERSSUS Libros.</i>	

26. Algunas experiencias prácticas en gestión de la edad y Prevención de Riesgos Laborales	481
Marisa Rufino San José. <i>Ex secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente CEC-UGT. Asesora Especializada en Prevención de Riesgos Laborales.</i>	
27. La Gestión de la edad en Airbus España. Un caso real en la negociación colectiva	491
Pedro López Allocen. <i>Director de Relaciones Laborales en AIRBUS ESPAÑA.</i>	
Capítulo noveno. Propuestas y políticas globales sobre el envejecimiento de la población trabajadora	503
28. Trabajadores mayores y políticas de envejecimiento en las grandes empresas: a propósito del nuevo marco de buena gobernanza societaria de la diversidad de edad laboral	505
Cristóbal Molina Navarrete. <i>Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.</i>	
29. Una visión global sobre envejecimiento y gestión de edad	535
Manuel Velázquez Fernández. <i>Inspector de Trabajo y Seguridad Social.</i>	
Juan Ignacio Marcos. <i>Abogado Laboralista.</i>	
Rocío Barreira. <i>Psicóloga Clínica.</i> <i>Miembros del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.</i>	
30. La situación de las personas mayores de 55 años en el mercado de trabajo español y propuestas sindicales para su mejora	563
Mari Carmen Barrera Chamorro. <i>Secretaria Confederal de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social de la Unión General de Trabajadores (UGT).</i>	
31. Consecuencias laborales y sociales del envejecimiento en España. Una perspectiva sindical	583
Carlos Bravo Fernández. <i>Secretario de Políticas Públicas y Protección Social de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.</i>	
Fernando Puig-Samper Mulero. <i>Adjunto a la secretaría de Políticas Públicas y Protección Social de Comisiones Obreras.</i>	

Presentación

Tenemos entre las manos una publicación que aborda uno de los grandes retos que tenemos que afrontar en el futuro como sociedad, como personas y como administraciones responsables de establecer las líneas generales de las políticas sociales: el del envejecimiento de la población trabajadora. Y me gustaría dar algunas pinceladas a modo de introducción a los temas que aquí se recogen.

En primer lugar, los cambios sociales desde un punto de vista demográfico deben ser abordados de forma integral y respetuosa con las nuevas realidades, teniendo en cuenta en todo momento que los destinatarios finales son las personas y, por extensión, nuestro propio modelo social.

Es un hecho objetivo que nuestra estructura poblacional ha experimentado cambios radicales en las dos últimas décadas: se vive más y mejor y tenemos una de las esperanzas de vida más altas del mundo, lo que representa un éxito social que abre nuevos horizontes pero que, a su vez, genera unas nuevas necesidades desde el punto de vista social y nuevas inquietudes en las propias personas, a las que hay que dar respuestas.

El Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación lo aborda en este trabajo desde múltiples perspectivas: analizando las causas y consecuencias del envejecimiento de la población; cómo influye éste en el sistema público de seguridad social, en el mercado de trabajo o en el sistema de salud. A partir de ese análisis, propone medidas para gestionar este fenómeno en las empresas, teniendo en cuenta la edad de las personas a la hora de abordar la seguridad y salud en el trabajo, y todo ello bajo la perspectiva de que hay que respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad.

Resumiendo, los cambios demográficos han hecho crecer a un colectivo que se reivindica como un agente activo que demanda un papel social participativo. Hay que tener en cuenta que el aumento de edad de la población trabajadora configura un colectivo cada vez más numeroso que constituye un capital intelectual, científico y humano que debemos poner en valor y al que le debemos optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad, a fin de mejorar su calidad de vida.

Este libro recoge excelentes propuestas en este sentido, desde las relativas a conseguir un trabajo seguro y saludable a cualquier edad, hasta las sugeridas para adaptar el trabajo a las personas mayores o para abordar la vigilancia de la salud en el trabajo a partir de los 55 años. Todo ello, además, apoyado en un análisis exhaustivo de la situación y ofreciendo experiencias reales de gestión de la edad en las empresas. Por todo ello, no podía dejar de contar con el apoyo del Gobierno Vasco y de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

En Vitoria-Gasteiz, a 11 de julio de 2018.

María Jesús San José López,
Consejera de Trabajo y Justicia

OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, organismo autónomo dependiente del Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco, gestiona las políticas que en materia de seguridad y salud laboral establecen los poderes públicos de Euskadi para contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y salud. Por ello desde su creación ha venido adaptándose a las nuevas condiciones existentes en el mundo del trabajo para promover e impulsar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral ofreciendo información y aportando conocimiento esas materias.

Actualmente asistimos a uno de los cambios importantes en el mundo del trabajo como es la aparición de un fenómeno casi desconocido hasta el momento: el envejecimiento de la población trabajadora. Los cambios estructurales acaecidos en nuestra demografía como son el incremento de la esperanza de vida y la falta de nuevos nacimientos y los cambios coyunturales como la importante crisis económica que ha propiciado no solo la expulsión del mercado laboral de muchas trabajadoras y trabajadores, sino también la no incorporación de personas jóvenes a las empresas y puestos de trabajo, han generado y generarán un notable envejecimiento de nuestra población laboral.

Por ello, en los próximos años, con la prolongación de la vida laboral van a ser necesarios readaptar los diseños de la organización y de los lugares de trabajo para dar respuesta a una población trabajadora envejecida. Aunque hay pruebas de que la prevalencia de problemas de salud comunes aumenta con la edad debido al proceso normal e inevitable del envejecimiento, estos no impiden necesariamente el trabajo. Por ello se va a tener que desarrollar, en la medida de lo posible, una vida laboral sostenible. Este es un reto para la sociedad en general ya que si bien la prevención primaria debe seguir siendo la prioridad como forma de evitar la aparición de la enfermedad o la materialización del riesgo de accidente, hay que ser realistas y estar preparados para afrontar de la mejor manera posible la pérdida de salud, bien por causas asociadas al trabajo o por otras razones como el envejecimiento.

Por ello, desde OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales se quiere avanzar en el fomento de la investigación de los problemas derivados del envejecimiento de la población activa y la prolongación de la vida laboral y la empleabilidad a lo largo de la vida para hacer frente a las cambiantes capacidades de los trabajadores a causa del envejecimiento. Y de ahí la presentación de esta publicación.

En Barakaldo, a 12 de julio de 2018.

Alberto Alonso Martín,
Director de OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Prólogo del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación

En este libro se contiene una parte importante de las ponencias y estudios que se han presentado a lo largo de las jornadas técnicas que el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación ha organizado sobre el tema del "Envejecimiento de la Población Trabajadora" en Bilbao (2014), Madrid y Barcelona (2015) y los cursos de verano de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) en Donostia-San Sebastián (2015) y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) en Santander (2016).

Siempre hemos contado para ello con la imprescindible colaboración del Gobierno Vasco, sin cuyo apoyo nunca hubieran podido tener lugar estas actividades. También es de destacar el apoyo que hemos recibido de la Comunidad de Madrid, la Generalitat de Catalunya y el Gobierno de Cantabria en los actos organizados en esas comunidades.

Durante estos años, buena parte de las actividades del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación han ido dirigidas a analizar los problemas que genera, y va a seguir generando aún con mayor intensidad en el futuro, el envejecimiento progresivo de la población trabajadora.

Al comienzo, nuestra preocupación vino motivada por las repercusiones que este fenómeno tiene sobre las conductas de discriminación y acoso que han sufrido algunas personas de más edad que se han visto ilegítimamente forzadas a aceptar su retiro anticipado del mundo laboral. Un tipo de conducta que normalmente no ha estado motivada por el interés de las empresas en renovar o rejuvenecer la plantilla con jóvenes desempleados sino solamente en amortizar puestos de trabajo a un coste económico inferior al tiempo que se ocasionaba una grave lesión de los derechos fundamentales de las personas afectadas por estos procesos. Una buena muestra de estas situaciones sería el caso real que analizamos en el capítulo seis de esta obra.

Pero una vez puestos a analizar el fenómeno en términos más amplios, descubrimos su gran complejidad y transcendencia. Se trata de un problema general que afecta en mayor o menor medida a todos los estados de la Unión Europea, como así se examina con más profundidad en el primer capítulo, y que además incide directamente en las condiciones de trabajo y en las actitudes y conductas de todas las personas que conviven en el medio laboral.

El envejecimiento de la población laboral no es en sí mismo negativo pero tiene evidentes consecuencias sobre el sistema público de pensiones cuyo equilibrio económico está exigiendo el aumento de una población activa que contribuya al sistema de seguridad social con sus cotizaciones. Este fue el origen de las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea para desincentivar las prejubilaciones y alargar la edad de jubilación en todos los Estados Miembros. También se han contemplado a nivel europeo cuáles son los escenarios que se prevén para el futuro en los sistemas de protección social, como así se pone de manifiesto en el capítulo segundo de este libro.

De hecho, estas reformas ya han sido aprobadas y han comenzado a ejecutarse, aunque su puesta en marcha no haya sido inmediata sino progresiva. Esto también ha incidido en la prolongación de la actividad laboral después de llegar a la jubilación haciéndola así compatible con el trabajo. Esta es la otra cuestión que también se aborda en el capítulo segundo de este libro.

Por otra parte, el envejecimiento afecta de modo general al funcionamiento del mercado de trabajo. No solo a las personas que trabajan y forman parte de esa población activa que debe ser incrementada para el sostenimiento de las pensiones sino también a las que involuntariamente no pueden hacerlo.

El problema del desempleo afecta fundamentalmente a personas jóvenes y mayores. Las primeras han sido las más perjudicadas por la crisis económica mientras que una parte de las segundas se han visto incluidas en las listas del desempleo de larga duración. Su contratación laboral es más difícil en la práctica y se han visto abocadas a llevar a cabo formas precarias de subempleo o trabajo autónomo que solamente les ha proporcionado en muchos casos una base de mínima supervivencia y ha creado las condiciones para obtener en el futuro una prestación mínima de jubilación. Se trata, por tanto, de un problema que va a tener efectos duraderos.

Las políticas de empleo se abordan en el capítulo tercero de este libro. Deben ir dirigidas a la inclusión e integración de todas las generaciones teniendo especialmente en cuenta el relevo que necesariamente se va a producir durante la próxima década, cuando se jubilen de forma masiva las generaciones del llamado *baby boom* de los años 60. Además, hay que tener en cuenta que el envejecimiento puede ser una fuente de nuevas formas de empleo, especialmente las referidas al cuidado y atención de las personas mayores. Esta es otra de las facetas que se abordan en este capítulo.

Por otra parte, el envejecimiento de la población trabajadora tiene una vertiente sanitaria. La salud de los individuos, tanto fuera como dentro del trabajo, va a ser una cuestión que necesariamente hay que abordar y las políticas de promoción de la salud también deben ser contempladas desde los lugares de trabajo siempre que estas sean

asumidas de forma voluntaria por cada individuo, ya que afectan a su esfera de privacidad e intimidad. Estas y otras cuestiones médico-laborales y del proceso de envejecimiento de las personas son las que se abordan en el capítulo cuarto.

Pero además de su repercusión en el sistema de seguridad social, en el mercado de trabajo y la salud de las personas, el envejecimiento de la población va a afectar de modo primordial a las condiciones de trabajo en las relaciones laborales. A medida que avanza el tiempo, la edad de jubilación se va incrementando y con ella la posibilidad cada vez mayor de sufrir problemas de salud que impidan la actividad laboral y el disfrute de la jubilación una vez que esta se alcance.

Si hay que trabajar más años, se debe hacer todo lo posible por mejorar las condiciones de trabajo en las empresas. Esto no significa que se deba actuar solo cuando se alcance determinada edad, sino que debe hacerse desde el principio y a lo largo de toda la vida laboral.

La idea central es que el trabajo debe ser sostenible y esto significa que se deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona pueda llegar en condiciones saludables y dignas a la edad de jubilación. Esto implica que haya mejoras sustanciales en la seguridad y salud laboral pero también que se garantice la igualdad de trato a cualquier persona con independencia de su edad, evitando la discriminación en el acceso al trabajo, asegurando su formación profesional en el empleo hasta el fin de su vida laboral en las mismas condiciones que al resto y que se trate de adecuar el progreso de su carrera profesional a sus condiciones personales teniendo en cuenta la edad.

Estas son las cuestiones que se abordan en lo que se ha dado en llamar la gestión de la edad en las empresas, que comprenderá tanto las políticas de prevención de riesgos laborales como de igualdad o diversidad intergeneracional. Estas creemos que van a ser también las claves de las relaciones laborales durante las próximas décadas. No solo en lo que afecta a la diversidad por la edad de las personas sino también en lo relativo a las demás posibles causas de discriminación más comunes como son las que tienen lugar por razón de género, discapacidad, origen cultural y situación laboral. Los capítulos quinto, sexto y séptimo de esta obra son los que abordan estos temas.

En el capítulo octavo de este libro se recogen las experiencias prácticas de gestión de la edad que hasta ahora se han llevado a cabo en las empresas de nuestro entorno más próximo. En líneas generales, se puede afirmar que las experiencias son aún muy reducidas y afectan a una parte muy pequeña de la población laboral. En este capítulo se presentan algunas de ellas, todas las que hemos podido incluir dentro de nuestras jornadas y cursos de verano y también algunas otras de las que hemos tenido noticia en el último año a través de personas que han colaborado gustosamente con nosotros en esta publicación.

La falta de experiencias reales de gestión de la edad en las empresas es un índice de la todavía escasa conciencia sobre el problema que se avecina. Este hecho es más grave aún si tenemos en cuenta que las medidas que en su caso adoptemos solo pueden tener efecto a medio o largo plazo. Cuando queramos empezar a aplicarlas ya será tarde.

Por ello, en el capítulo noveno se abordan de modo general las políticas y planes de los gobiernos y administraciones públicas sobre el envejecimiento, el trabajo sostenible y la gestión de la edad. Como señalan los estudios de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND) es imprescindible y necesario establecer una estrategia que vincule a todos los agentes públicos y privados sobre este tema y abarque todos sus aspectos para que las medidas que se adopten tengan un efecto real.

La estrategia anterior, la denominada "55 y más" del año 2011, fue meramente testimonial. No fue precedida por una reflexión previa de todos los interlocutores políticos y sociales ni tampoco reunió todos los consensos necesarios. Además, contenía una visión obsoleta de esta temática puesto que solo la contemplaba respecto a una parte de la población, los mayores de 55 años, sin abordarla de modo general para todas las personas trabajadoras de cualquier edad, tal y como repetidamente han sugerido las agencias y organismos de la Unión Europea.

Es necesario, por tanto, el diseño de una nueva estrategia y un nuevo plan para crear un marco de promoción y apoyo a las políticas de gestión de la edad, ya sea tanto a nivel estatal como a nivel autonómico o incluso local.

Todas las administraciones públicas deben estar implicadas ya que no se trata de crear nuevas leyes y normas sobre esta materia sino de aplicar las que ya existen, pero de modo efectivo y coherente favoreciendo e incentivando su uso a través de instrumentos tales como las bonificaciones de la seguridad social, las deducciones fiscales o las preferencias en la contratación de obras y servicios por las administraciones públicas de cualquier índole. En el capítulo nueve se abordan cuáles pueden ser estas políticas incluyendo también las apreciaciones de las centrales sindicales que han participado en nuestras jornadas.

El Envejecimiento de la Población Trabajadora

Balance crítico de la situación y propuestas de mejora

En este libro se contiene una parte importante de las ponencias y estudios que se han presentado a lo largo de las jornadas técnicas que el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación ha organizado sobre el “Envejecimiento de la Población Trabajadora”.

El envejecimiento es un fenómeno general que afecta a todos los estados de la UE y que incide particularmente en las relaciones laborales. Por un lado, tiene evidentes consecuencias sobre el sistema público de pensiones cuyo equilibrio económico exige el mantenimiento de una población trabajadora que contribuya a su sostenibilidad con sus contribuciones. Por otro, afecta al funcionamiento del mercado de trabajo, no solo a las personas que trabajan sino también a las que involuntariamente no pueden hacerlo y que son fundamentalmente las más jóvenes y mayores.

Pero además, va a condicionar sustancialmente las condiciones de trabajo, ya que a medida que avance el tiempo exigido para la edad mínima de jubilación se irá incrementando la posibilidad de sufrir problemas de salud. La cuestión que se debe abordar es que si es necesario trabajar más años se debe hacer todo lo posible por mejorar las condiciones de trabajo actuales con el fin de hacerlo viable, estableciendo las medidas necesarias para que cualquier persona pueda llegar al final de su vida laboral de forma digna y saludable.

Todo esto implica que debe haber mejoras sustanciales en la seguridad y salud laboral pero también que se garantice la igualdad de trato a cualquier persona con independencia de cuál sea su edad, evitando la discriminación en el acceso al trabajo, asegurando su formación profesional en el empleo hasta el fin de su vida laboral y que su carrera profesional se pueda adecuar a sus características personales.

Estas son las cuestiones que se abordan en este Libro y en lo que se ha dado en llamar la “gestión de la edad” en las empresas, un concepto que comprende tanto las políticas de prevención de riesgos laborales como de igualdad o diversidad intergeneracional en las relaciones laborales.