

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**18500** *Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).*

El Consejo de Ministros en su reunión de 28 de octubre de 2011 ha adoptado, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, el Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).

Esta Estrategia, que estará vigente en el periodo 2012-2014, va a ser la hoja de ruta que oriente la actuación de las Administraciones Públicas respecto a las medidas dirigidas al colectivo de trabajadores de más de 55 años y cumple con el compromiso alcanzado con los agentes sociales en el Acuerdo Social y Económico de febrero de 2011.

Teniendo en cuenta que la Estrategia incluye medidas de gran relevancia social y económica destinadas a elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de este colectivo, favorecer el mantenimiento en el empleo para contribuir a la prolongación de la vida laboral, mejorar las condiciones de trabajo, especialmente en lo referente a la seguridad y la salud laboral, y promover su reincorporación al mercado de trabajo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo, se considera necesario que el Acuerdo sea de conocimiento general y procede su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

De acuerdo con lo anterior, resuelvo la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).

Madrid, 14 de noviembre de 2011.—La Secretaria de Estado de Empleo, María Luz Rodríguez Fernández.

### **ESTRATEGIA GLOBAL PARA EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE MÁS EDAD 2012-2014 (ESTRATEGIA 55 Y MÁS)**

28 de octubre de 2011.

#### I. INTRODUCCIÓN

##### **Antecedentes**

En el Acuerdo Social y Económico (ASE) para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones suscrito el 2 de febrero de 2011, el Gobierno, las organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT) y las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) comprometieron la elaboración de una Estrategia Global para el Empleo de las Personas Trabajadoras de Más Edad que incluya medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo, con los objetivos de favorecer el mantenimiento en el mercado de trabajo de dichas personas y promover la reincorporación al mismo de aquellas que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral.

Como razones para la aprobación de esa Estrategia, el ASE señalaba que «para mejorar la situación del empleo de los trabajadores de más edad, resulta necesario adoptar una visión más integral de las políticas públicas a desarrollar que, junto a los incentivos económicos hasta ahora utilizados, integre los valores positivos que presenta

el mantenimiento de estos trabajadores en la empresa. Por otra parte, el desarrollo de políticas de la prolongación de la vida laboral aconseja la adopción de nuevas medidas también en el ámbito del empleo que proporcionen oportunidades de empleo durante toda la vida activa y, por tanto, que contribuyan a aumentar la edad en la que los trabajadores abandonan el mercado de trabajo y acceden a la jubilación, lo cual debe redundar tanto en un mejor funcionamiento del mercado de trabajo que aproveche la experiencia y cualificación de los trabajadores de mayor edad, como en la mayor sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.»

Ese compromiso incluido en el ASE fue convertido en compromiso legal por el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, que señala en su disposición adicional segunda lo siguiente:

«El Gobierno, en el plazo de seis meses, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una Estrategia Global de Empleo de las Personas Trabajadoras de Más Edad que incluya medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo, con los objetivos de favorecer el mantenimiento en el mercado de trabajo de dichas personas y promover la reincorporación al mismo de aquellas que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral.»

Con el presente documento, el Gobierno da cumplimiento a ese mandato legal.

Qué es la Estrategia 55 y más.

La Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad (Estrategia 55 y más) constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas que se dirijan a favorecer el empleo de las personas de más edad, considerándose como tales a los trabajadores y a las trabajadoras de más de 55 años, sin perjuicio de que determinadas medidas que se incluyen en la Estrategia puedan tener una edad de aplicación más temprana.

Y, además, supone el marco general de actuación de las Administraciones Públicas tanto a corto, como a medio plazo, en el periodo 2012-2014, coincidiendo, pues, su periodo de vigencia con el de la Estrategia Española de Empleo prevista también en el ASE y en el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Pues bien, a partir del diagnóstico de la situación actual sobre el empleo de este colectivo, la Estrategia identifica los objetivos que deben alcanzarse a lo largo del período que ahora se inicia, a la vez que apunta las líneas de actuación que habrán de desarrollarse en los próximos años.

Participación de los interlocutores sociales y Comunidades Autónomas.

La Estrategia 55 y más ha sido elaborada por el Gobierno previa consulta de las Comunidades Autónomas y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, que deberán también tener plena participación en el desarrollo de las líneas de actuación que se señalan más adelante.

## II. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN Y PERSPECTIVAS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE MÁS EDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

En un primer diagnóstico de la situación y perspectivas de los trabajadores y trabajadoras de más edad en el mercado de trabajo en España, pueden destacarse los siguientes caracteres:

– Los mayores de 55 años constituyen un colectivo reducido de trabajadores y trabajadoras con unas peculiaridades propias. Representan, aproximadamente, el 12% de la población ocupada y apenas el 8% de los trabajadores y trabajadoras en paro.

– Se caracterizan por presentar unos niveles de actividad y empleo bajos, en la medida que integran los grupos en edad laboral más avanzada y aquéllas otras próximas a la jubilación. Presentan, además, unas tasas de paro más bajas, con una presencia mayoritaria de hombres. Predominan las personas con niveles de estudios relativamente bajos.

– Los trabajadores y las trabajadoras de 55 a 64 años constituyen un colectivo heterogéneo: hasta los 59 años presentan una tasa de empleo algo inferior a la tasa media; en el caso de los hombres la superan mientras que entre las mujeres es muy inferior. A partir de los 60 años se observa una caída brusca de la tasa de actividad y de la tasa de empleo.

– Aunque la tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años en España es homologable a la de la Unión Europea-27, si la comparación se hace con la Unión Europea-15 nuestra tasa de empleo es cinco punto inferior; y es quince puntos inferior si la comparación se hace con la tasa de empleo de la población activa de 16-64 años en nuestro país.

– En el curso de los cuatro últimos años se observa una presencia progresivamente más elevada de mujeres, para las que el empleo ha seguido creciendo durante la crisis, así como un peso del paro relativamente bajo, pero con una incidencia mayor del paro de larga duración.

– Es un colectivo, con menores probabilidades de entrar en el desempleo, tal y como pone de manifiesto su menor tasa de paro, pero también con unas probabilidades menores de salir, en su caso, de esa situación ante las mayores dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo, con un riesgo elevado de permanecer de forma prolongada en desempleo. Tienen una tasa de paro más baja, 14,5%, pero la incidencia del desempleo de larga duración es muy alta, 65,3%.

– Esta situación se agrava para aquéllos de mayor edad y en función de las propias características personales de los trabajadores y de las trabajadoras, ligadas al nivel de formación y a la experiencia profesional, así como a aquéllos otros factores más allá de los personales, relativos al sector económico de actividad, a la profesión y a la categoría del puesto de trabajo que desempeña.

– La mayoría los ocupados de estas edades tienen un nivel de estudios bajo. Sin embargo, al igual que sucede con el conjunto de la población, la tasa de empleo para los que tienen estudios altos casi se duplica: 63,4% frente a 36,5%, mientras que la tasa de paro apenas alcanza el 6% en los niveles altos y sube al 19% entre los que tienen niveles bajos.

Durante el período de ejecución de esta Estrategia, y a la hora de concretar las líneas de actuación propuestas, habrá de prestarse atención a la situación del empleo y del desempleo de las personas mayores de 55 años teniendo en cuenta la evolución futura de la economía en general, la evolución demográfica de la población española y la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y la paulatina aplicación de las diferentes medidas incluidas en la misma.

### III. EL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE MÁS EDAD EN LA UNIÓN EUROPEA: EXPERIENCIAS RECIENTES

Un primer análisis de las experiencias recientes del empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad en la Unión Europea permite concluir que las políticas seguidas en el ámbito de la Unión Europea tienden hacia el desarrollo de un enfoque integrado, de acuerdo con los principios de envejecimiento activo y no discriminación por razón de edad. En un contexto europeo de envejecimiento de la población, la tendencia en estos momentos es promover el empleo y la formación, en contra de las políticas de índole asistencial, basadas en salidas tempranas hacia la prejubilación, la discapacidad, el desempleo o la asistencia social, propias de décadas anteriores y extendidas por la Unión Europea. Las actuaciones se centran en dos objetivos clave: por un lado, elevar la baja

tasa de empleo de los trabajadores y trabajadoras mayores, por otro lado, aumentar la edad media de salida del mercado de trabajo, situada en los 61,4 años.

Las políticas desarrolladas a este respecto por los países de la Unión Europea pueden clasificarse en tres grandes grupos:

– La experiencia de los países nórdicos centrada en alcanzar el pleno empleo como garantía para asegurar una protección social universal. Según esta filosofía, el objetivo es conseguir que las personas participen plenamente en el mercado de trabajo.

La estrategia para hacer frente al envejecimiento consiste en fomentar que los trabajadores y las trabajadoras mayores permanezcan en situación activa. Para ello, se adoptan un conjunto de medidas dirigidas a adaptar los puestos de trabajo en función de las necesidades específicas de los trabajadores y trabajadoras de edad y a modificar sus perfiles profesionales y las competencias requeridas.

– Frente a ellos, los países continentales se han caracterizado por una mayor incidencia en la protección social, adoptando medidas en el área de los seguros sociales. Más recientemente, a partir de la segunda mitad de la última década, se vienen adoptando medidas orientadas hacia una mayor participación de los trabajadores y las trabajadoras mayores en el mercado de trabajo si bien, la literatura consultada, destaca que estas actuaciones deberían ir acompañadas de reformas en el mercado de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo adecuándolas a las necesidades de este colectivo, a mejorar los niveles de cualificación y competencias relativamente bajos y a incentivar el trabajo y disuadir la jubilación anticipada.

– Por último, el Reino Unido viene desarrollando un programa específico, «New Deal 50+», que integra actuaciones de asesoramiento a la búsqueda de empleo, de formación y de contratación, cuyos resultados han sido valorados positivamente por la OCDE. También tiene un programa tendente a prolongar la vida activa, mediante actuaciones dirigidas a la cualificación, el aprendizaje y la jubilación flexible.

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

#### IV. MEDIDAS VIGENTES EN RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE MÁS EDAD

Los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada vienen constituyendo un colectivo específico de la política de empleo en España. En los últimos años se han articulado medidas para favorecer el empleo de este grupo de población mediante subvenciones a la contratación de los trabajadores y trabajadoras mayores, centrada en la reducción o bonificación de las cotizaciones sociales, junto con medidas de índole asistencial, dirigidas a garantizar unos ingresos suficientes a aquéllos trabajadores o trabajadoras de edad más avanzada vinculados, en ocasiones, a la carencia de unas rentas mínimas. Habría que destacar, asimismo, aquéllas otras medidas dirigidas a prolongar la vida laboral más allá de la edad de jubilación, así como aquellas otras dirigidas a establecer un sistema de jubilación gradual y flexible.

Es obligado reconocer que las medidas vigentes nacieron en buena parte en una coyuntura económica y del empleo distintas de la actual y para dar respuestas a situaciones diferentes de la situación presente. En particular, debe tenerse en cuenta que durante largo tiempo la prioridad primordial de la política de empleo tuvo más que ver con la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo y no tanto con el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad.

Sin ánimo de exhaustividad, las medidas vigentes en España en relación con el empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad podrían agruparse en las tres siguientes categorías:

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

- Jubilación gradual y flexible, contrato de relevo.
- Posibilidad de que el trabajador o la trabajadora decida jubilarse sólo parcialmente una vez alcanzada la edad legal de jubilación, sin necesidad de celebrar un contrato de relevo.
- La pensión de jubilación se incrementa por cada año de trabajo adicional, a partir de los 65 años.
- Se concede a las empresas una reducción o una bonificación progresiva de las cotizaciones a la Seguridad Social respecto de los trabajadores o las trabajadoras con contrato indefinido que tienen 59 años o más y al menos cuatro años de antigüedad. La cotización se elimina a partir de los 65 años.
- Existen reducciones especiales en el Impuesto sobre la Renta para los que opten por seguir trabajando más allá de los 65 años.

Las tres primeras medidas han sido objeto de modificación por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, tanto para ajustarlas a la nueva edad legal ordinaria de jubilación (que se fija en los 67 años, manteniéndose en 65 para quienes hayan cotizado al menos 38 años y seis meses) como, en el caso de la jubilación a tiempo parcial, para garantizar que exista una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y del jubilado parcial, entre otras.

2. Medidas dirigidas a favorecer la reincorporación al mercado de trabajo cuando los trabajadores y las trabajadoras de más edad pierden el empleo:

- Los trabajadores y las trabajadoras mayores son un colectivo preferente en las acciones de mejora de la empleabilidad que desarrollan los Servicios Públicos de Empleo.
- En el programa de Talleres de Empleo, dirigido a desempleados demandantes de empleo mayores de 25 años, tiene preferencia en la selección, entre otros, los candidatos mayores de 45 años.
- El modelo de formación profesional para el empleo está destinado a todos los trabajadores, ocupados y desempleados dando prioridad a los colectivos con mayores dificultades de inserción, como los mayores de 45 años.
- Renta activa de inserción, dirigida a las personas desempleadas con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Pueden solicitarla las personas desempleadas que en el momento de la solicitud sean mayores de 45 años y menores de 65.
- Bonificaciones por la contratación indefinida de mayores de 45 años que sean parados de larga duración.
- Para favorecer que quien ya se ha jubilado pueda retornar al mercado de trabajo, si el jubilado decide trabajar a tiempo parcial, puede compatibilizar dicho trabajo con la pensión de jubilación, que se reduce en la misma proporción en que se acepta la jornada de trabajo.
- Exoneración de las cuotas a la Seguridad Social, de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 65 años que continúen o reinicien la actividad laboral mediante un contrato indefinido y acrediten al menos 35 años de cotización efectiva a la Seguridad Social.

3. Medidas relacionadas con la protección social y con la edad de jubilación de los trabajadores y las trabajadoras de más edad:

- Normas específicas en materia de condiciones de acceso y cuantía de la pensión en la jubilación anticipada.

- Regulación legal de las cláusulas de los convenios colectivos referidas a la edad ordinaria de jubilación.
- En el caso de que se produzca un despido colectivo que afecte a trabajadores o trabajadoras mayores de 55 años, la empresa debe financiar un convenio especial con la Seguridad Social hasta que los afectados cumplan 61 años.
  - Subsidio por desempleo de los mayores de 52 años y renta activa de inserción.
  - Ayudas previas a la jubilación ordinaria y ayudas extraordinarias para trabajadores o trabajadoras afectados por expedientes de regulación de empleo en situaciones de especial desprotección social, gestionadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Las tres primeras medidas han sido objeto de modificación por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Así, en relación con la jubilación anticipada, y siguiendo los criterios recogidos en el ASE, se establecen dos fórmulas adicionales de anticipación de la pensión de jubilación con coeficientes reductores de la cuantía, una, la que deriva del cese no voluntario del trabajador o de la trabajadora en su actividad, y otra, la que deriva del cese voluntario.

De otro lado, se establece un nuevo requisito legal para el establecimiento en los convenios colectivos de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, exigiendo que el trabajador o la trabajadora afectada tenga cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje del 80% a la base reguladora de la prestación por jubilación.

Finalmente, en cuanto a los convenios especiales, se incrementa hasta 63 la edad hasta la cual las cotizaciones correspondientes al convenio son a cargo del empresario, salvo en el supuesto de que el expediente de regulación lo sea por causas económicas, en los que se mantendrá la edad de 61 años.

Debe señalarse, además, la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, sobre compensación al Tesoro Público del gasto en prestaciones por desempleo por las empresas con beneficios que realicen expedientes de regulación de empleo que incluyan a trabajadores o trabajadoras mayores de 50 años.

## V. OBJETIVOS GENERALES

Teniendo bien presente la situación y perspectivas de los trabajadores y las trabajadoras de más edad en nuestro mercado de trabajo, los objetivos generales de la Estrategia 55 y más para el periodo 2012-2014 son los cuatro siguientes:

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

## VI. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A la vista de las experiencias más recientes en la Unión Europea y de las medidas vigentes en nuestro país en relación con el empleo y el desempleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad, las líneas de actuación a desarrollar en virtud de la Estrategia 55 y más para la consecución de los apuntados objetivos son las que se señalan a continuación. Líneas de actuación que, en un contexto de la economía y del empleo como el actual, han de servir para potenciar un tratamiento específico por parte de las Administraciones Públicas y de los interlocutores sociales de la situación laboral de

las personas mayores de 55 años, situando sus necesidades de empleo en idéntico nivel de importancia al de otros colectivos de personas desempleadas que permitan el acceso al empleo o, en su caso, el mantenimiento en el mismo.

La concreción de estas líneas de actuación habrá de producirse en el periodo de vigencia de la Estrategia 55 y más, previa consulta y negociación con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social y con la participación de las Comunidades Autónomas. Además, de manera transversal, la concreción de las líneas de actuación habrá de tomar en consideración la perspectiva de género y la situación de las personas con discapacidad de más edad.

La concreción de las líneas de actuación deberá tener presente el actual contexto de consolidación fiscal y de austeridad en el gasto público. En esa dirección, resultan preferibles aquellas actuaciones susceptibles de mejorar la situación del empleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años cuyo impacto en los presupuestos públicos sea más compatible con los escenarios presupuestarios a corto y medio plazo. Igualmente, deberá ponerse el énfasis en aquellas políticas activas de empleo más centradas en la activación para el empleo de las personas desempleadas en lugar de en aquellas consistentes solamente en reducciones o bonificaciones de las cotizaciones sociales que faciliten su contratación.

Finalmente, la concreción de las líneas de actuación tendrá en cuenta la especial vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras de 55 o más años y que sean víctimas de violencia de género.

1. Líneas de actuación relacionadas con el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años:

1.1 Jubilación parcial y contrato de relevo.

La reciente Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social ha introducido modificaciones importantes en la regulación de la jubilación parcial y, por extensión, en el contrato de relevo. Una vez que dicha ley entre en vigor, será necesario evaluar el impacto que las medidas sobre jubilación parcial y contrato de relevo puedan tener en el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad.

A partir de los resultados de dicha evaluación, y teniendo bien presente la situación de nuestro mercado de trabajo, habrá que valorar la oportunidad de vincular más estrechamente dos de los objetivos tradicionales del contrato de relevo: por un lado, el mantenimiento del empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad; por otro, el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas mediante la incorporación de personas más jóvenes. Los estímulos económicos a la celebración de contratos de relevo que den satisfacción conjunta a ambos objetivos, así como la transformación en indefinidos de los contratos de relevo de duración determinada deben ser medidas objeto de análisis.

1.2 Incentivos generales para el mantenimiento del empleo.

Con carácter general, la mayor experiencia profesional y la mayor antigüedad de los trabajadores y las trabajadoras de más edad determinan la existencia de mayores retribuciones para estos trabajadores y trabajadoras en comparación con otros grupos de edad. La práctica demuestra que las empresas tienden a prescindir de estos trabajadores y trabajadoras, entre otras razones, por suponer costes laborales más elevados.

Por su relación con lo anterior, debe recordarse que existen actualmente bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de las empresas por el mantenimiento en el empleo de trabajadores y trabajadoras mayores de 59 años.

En la Estrategia Española de Empleo se propone ampliar los incentivos al mantenimiento en el empleo a trabajadores y trabajadoras de 55 a 59 años vinculando ésta, en mayor medida, al Sistema de Seguridad Social por su directa relación con las políticas públicas dirigidas a la prolongación de la vida laboral.

En todo caso, en el marco de las evaluaciones generales que se realicen respecto del sistema de bonificaciones a la contratación, deberá examinarse en qué medida las bonificaciones de las cotizaciones empresariales por los contratos indefinidos de los trabajadores y las trabajadoras de más edad están contribuyendo al mantenimiento en el empleo de estas personas.

### 1.3 Mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras autónomos.

Los trabajadores y trabajadoras autónomos mayores de 60 años, con actividades económicas que requieren de adaptación a cambios en el mercado, no llevan a cabo procesos de reconversión debido a su proximidad a edades cercanas a la jubilación; ello redundaría negativamente en las posibilidades de creación de empleo y, a veces, de mantenimiento del suyo. Esta situación es muy común en determinados sectores de actividad económica, como es el caso, a título de ejemplo, del comercio minorista.

Apoyar el mantenimiento de los negocios, llevando a cabo procesos de reconversión, requiere de políticas de apoyo sectorial, de campañas de información, asesoramiento y formación que animen a los titulares de estos negocios a realizar procesos de adaptación y también de reducción de costes y de estímulos a la contratación (tales como las bonificaciones o reducciones de cotizaciones sobre la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para los autónomos mayores de 60 años que contraten a un asalariado en la actividad, o que den de alta en el RETA a otro autónomo con el que compartan el negocio en los años inmediatamente anteriores a la jubilación). Asimismo este colectivo se incluirá en aquellos destinatarios de las medidas que se desarrollen para apoyo financiero a inversiones.

El trabajo por cuenta propia en los últimos años de la vida laboral es una opción en la que debe trabajarse en el inmediato futuro. Por tanto, será objeto de estudio la aplicación de estas u otras medidas similares, determinándose igualmente si se implantan con carácter general, o si se limitan a un determinado ámbito sectorial, debiendo respetarse en todo caso la normativa comunitaria sobre ayudas públicas.

### 1.4 Cláusulas de los convenios colectivos referidas a la edad ordinaria de jubilación.

Son numerosos los convenios colectivos que, con base en la última regulación contenida en la Ley 14/2005, han establecido cláusulas que posibilitan la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador o de la trabajadora de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social. Como es sabido, ese tipo de cláusulas deben vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Aunque esa Ley y los convenios colectivos adoptados en aplicación de la misma respetan la jurisprudencia constitucional y la normativa de la Unión Europea sobre no discriminación por edad, el objetivo del mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad, junto con la nueva regulación referida al retraso de la edad legal de jubilación, aconsejan que durante el periodo de vigencia de la Estrategia 55 y más los interlocutores sociales, en ejercicio de su autonomía colectiva, analicen conjuntamente la legalidad, acierto y oportunidad de mantener ese tipo de cláusulas en los convenios colectivos.

Más en general, y siempre respetando plenamente la autonomía colectiva, los interlocutores sociales deberían analizar la mejor forma de promover que los convenios colectivos incluyan cláusulas que favorezcan de manera real y efectiva la no discriminación por razón de edad en el acceso y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad.

### 1.5 Formación a lo largo de la vida laboral.

La falta de formación del trabajador o de la trabajadora a lo largo de su vida laboral puede dar lugar a situaciones de ineptitud sobrevenida por desconocer nuevas herramientas o métodos de trabajo. En el colectivo de personas trabajadoras de más edad sucede, además, que en muchas ocasiones la empresa considera baldío proporcionar o dedicar grandes recursos a estos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en una edad próxima a la jubilación. Por otro lado, puede darse también que éstos consideren innecesario formarse.

Los datos indican que la tasa de empleo tiene una relación directa con la formación del trabajador o de la trabajadora, las personas más cualificadas son las que tienen menos probabilidades de ser despedidas y más de ser contratadas. Al igual que sucede en el conjunto de la población, la tasa de empleo del colectivo entre 55 a 64 se duplica para los que tienen estudios altos -64% frente a 37%-, mientras que la tasa de paro apenas alcanza el 7% en los niveles altos y sube hasta el 18% entre los que tienen menos formación.

Por ello, en el marco legal y reglamentario de la formación para el empleo, se analizarán medidas que estimulen e incentiven los proyectos de formación para ocupados de los trabajadores y las trabajadoras de más edad, tales como:

- Ayudas a las empresas que tengan un plan específico de formación del mencionado colectivo.

- La posibilidad de mejorar la cuantía de estas ayudas en aquellos supuestos de empresas que dispongan de la figura de un «tutor» que se dedique a detectar las necesidades de formación de este colectivo y a cubrirlas, o en aquellos casos en los que las empresas fomentan la creación de grupos de trabajo intergeneracionales en las empresas para aprovechar tanto la capacidad de adaptación de los más jóvenes como la experiencia de los mayores.

- Más en general, la aprobación de un plan de formación específico que asegure e incremente sustancialmente el número de personas de más edad que reciben formación.

La concreción de estas líneas de actuación tendrá especialmente en cuenta las necesidades de formación de las mujeres, de manera que se contribuya a mejorar sus niveles de cualificación y su situación laboral.

### 1.6 Sensibilización social de los valores positivos del trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad.

El mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad pasa también por el reconocimiento por parte de la sociedad de las virtudes y valores del trabajo desarrollado por estas personas.

El artículo 39 de la Ley 2/2011, de la Ley de Economía Sostenible señala que las Administraciones públicas mantendrán una política de promoción de la responsabilidad social, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social (...). Para ello, el Gobierno pondrá a disposición de las empresas «un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte, todo ello de acuerdo con los estándares internacionales en la materia (...)». En esa dirección, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas –como órgano administrativo responsable–, podría difundir las mejores prácticas de responsabilidad social relacionadas con los trabajadores y las trabajadoras de 55 y más años de edad, así como valorar la inclusión entre sus recomendaciones como premisa para que una empresa sea reconocida como socialmente responsable la adopción de medidas dirigidas a garantizar una adecuada gestión del empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad.

Igualmente, respetando plenamente la normativa comunitaria y la Ley 30/2007, de Contratos del Sector Público, podría estudiarse fórmulas para que las condiciones de

ejecución de los contratos contribuyan al mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad.

Junto a ello, las Administraciones Públicas deberían desarrollar campañas de información y sensibilización que promuevan el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad, precisando los valores positivos del trabajo desarrollado por las mismas desde una perspectiva económica y social y combatiendo todos aquellos estereotipos y prejuicios que impiden su plena participación en el mercado de trabajo.

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

### 2.1 Jornada de trabajo.

Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se observa una gran rigidez en los horarios del colectivo de trabajadores y trabajadoras de entre 55 y 64 años. Esto, unido al hecho de que la influencia del trabajo en la salud se acentúa en los trabajadores y las trabajadoras de más de 55 años, obliga a considerar que una mayor flexibilidad en la organización del trabajo permitiría a este colectivo retirarse progresivamente de la población activa reduciendo su jornada laboral y evitando que tengan que cesar completamente en su actividad.

Hasta la fecha, la jubilación parcial es la única opción que la legislación laboral contempla para que los trabajadores y las trabajadoras con menos de 65 años flexibilicen su jornada laboral y vayan abandonando de forma gradual y progresiva el mercado de trabajo.

Esta fórmula presenta una serie de rigideces así como una cierta dificultad jurídica para su realización, ya que, entre otros, se requiere la formalización de un contrato de relevo.

En base a todo lo anterior, y con la finalidad de dar un respuesta más amplia a la diversidad de situaciones que se producen en el mercado de trabajo, parece pertinente estudiar la viabilidad jurídica, económica y social de establecer en la legislación laboral un derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción proporcional del salario, de los trabajadores y las trabajadoras mayores a partir de una determinada edad. Ese estudio se acompañará también del análisis de las medidas de protección social que, en su caso, podrían acompañarla. Todo ello se realizará sin perjuicio de los pactos o acuerdos que individual o colectivamente puedan establecerse al respecto en el ámbito de cada empresa. Este estudio deberá enmarcarse en las iniciativas relacionadas con el objetivo previsto en la Estrategia Española de Empleo de reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna en las empresas.

Por otra parte, a nivel del ámbito empresarial y en el marco de las condiciones de trabajo, se impulsarán medidas dirigidas al desarrollo de:

- Nuevas competencias y destrezas en el trabajo, a través de la rotación de tareas o del enriquecimiento del puesto.
- Estrategias organizativas que adapten los ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones físicas del trabajador o de la trabajadora mayor y medidas que aborden cambios en la actividad de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Programas complementarios encaminados a mantener actualizados los conocimientos técnicos a nivel profesional (cualificaciones de adaptación).

2.2 Evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, formación e información para la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad.

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de la Salud (MSCPS), a partir de los 55 años, la población es más vulnerable a una serie de procesos patológicos directamente relacionados con el propio envejecimiento y las patologías degenerativas

consustanciales con aquél y reflejo, por otra parte del efecto acumulado a largo plazo de los estilos de vida poco saludables (alta prevalencia de artropatías degenerativas, hipertensión, etc.).

Además, una persona que lleva realizando las mismas funciones durante mucho tiempo genera una monotonía en su desempeño que puede tener consecuencias negativas en su salud.

En base a todo lo anterior, se hace necesario explorar vías de actuación como las siguientes:

– De un lado, incidir en la importancia de contemplar en las evaluaciones de riesgo los factores inherentes a la edad y a la antigüedad.

– De otro, y en base a los resultados de dicha evaluación, proceder a una adecuada planificación de la actividad preventiva, que incluya, con carácter prioritario, un programa adecuado de vigilancia de la salud específica en función de los riesgos y adaptada a la edad del trabajador o de la trabajadora, en la que se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- o La movilidad limitada de las articulaciones.
- o La disminución de la fuerza.
- o Reducción de la capacidad funcional física.
- o Reducción de la percepción y de la capacidad para tomar decisiones.
- o Reducción de la capacidad visual.
- o Reducción de la capacidad auditiva.
- o Capacidad de reacción ralentizada.

Este programa de salud comprenderá asimismo, actividades formativas e informativas, que incluirían, por ejemplo:

- Formación a los trabajadores y de las trabajadoras sobre cómo pueden mantener y promover su propio rendimiento físico y psicológico: estrategias frente a las exigencias del trabajo (gestión del estrés, prevención del agotamiento).

- Información sobre cómo conseguir un buen mantenimiento físico: promoción de buenos hábitos de salud (nutrición o recomendación de prácticas deportivas).

– Las evaluaciones de riesgo y la planificación y programación de la actividad preventiva consecuencia de la misma, tendrán en cuenta, asimismo, los riesgos específicos que afecten a las mujeres de más edad.

Para lograr los objetivos citados, en el marco del diálogo social específico sobre prevención de riesgos laborales, el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad en coordinación con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), elaborarán un documento con recomendaciones sobre los aspectos anteriormente señalados.

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

Si de la evaluación de riesgos se concluyera, a pesar de llevar a cabo todas las medidas conforme a lo dispuesto en el apartado 2.2., que la edad pudiera comenzar a ser un handicap para que el trabajador o la trabajadora desempeñe determinados puestos de trabajo, deberán plantearse todas las opciones posibles, antes de su salida del mercado de trabajo.

Entre ellas, como medida preventiva, podría ser objeto de análisis la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad interna en la empresa, incluyéndose el cambio de puesto de trabajo, junto con otras estrategias que, desde un enfoque integral, estén dirigidas a la adaptación del puesto de trabajo con el fin de garantizar la seguridad y salud del trabajador o de la trabajadora mayor.

## 2.4 Medidas en el marco de la investigación encaminadas a la protección social.

Desde el INSHT se impulsará la realización de investigaciones específicas en materia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y de las trabajadoras mayores que permitan detectar perfiles de morbilidad asociados con la edad y ayuden al diseño de intervenciones concretas. Así mismo se impulsará la realización de estudios epidemiológicos que determinen aquellas ocupaciones potencialmente más peligrosas en función de la siniestralidad y definan el impacto que, sobre dicha siniestralidad, ejerce la edad. Los resultados obtenidos en los citados estudios serán elemento de análisis y discusión en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con vistas a proponer estrategias que garanticen la seguridad y salud de estos colectivos más vulnerables.

Finalmente, y dado el caso, será la Secretaría de Estado de la Seguridad Social quién analice y determine otras medidas, en base al artículo 161 bis.1 Ley General de Seguridad Social y su normativa de desarrollo que contemplan la posibilidad de que los trabajadores y las trabajadoras que realicen determinadas actividades que supongan un riesgo para su seguridad y salud, puedan acceder de forma anticipada a la jubilación, mediante la aplicación de coeficientes reductores a la edad ordinaria de jubilación.

3. Líneas de actuación relacionadas con la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores y de las trabajadoras de más edad que pierden su empleo y con la protección social durante la situación de desempleo:

### 3.1 Orientación profesional y activación hacia el empleo.

La orientación profesional está concebida como orientación profesional a lo largo de la vida lo que implica el desarrollo de actividades acordes a las características de cada persona para que puedan recibir un tratamiento individualizado.

En esa perspectiva, los Servicios Públicos de Empleo diseñarán o adaptarán su catálogo de servicios a las necesidades de este colectivo con el objetivo de activarlo hacia el empleo. Particularmente, se propiciará que estos servicios les puedan ser ofrecidos con la mayor agilidad una vez que se encuentren en situación de desempleo.

Con el objeto de promover la reinserción laboral y evitar la desvinculación del mercado de trabajo de los trabajadores y de las trabajadoras de más edad, se revisará y adaptará la regulación actual de los trabajos temporales de colaboración social compatibles con las prestaciones y subsidios por desempleo, de forma que se dirijan preferentemente a beneficiarios de esas prestaciones que hayan estado desempleados durante más de un año y que sean mayores de 55 años. La modificación incluirá el establecimiento de límites de un año a la duración temporal de estos trabajos, de tal forma que se utilicen como medio para mantener la empleabilidad y facilitar la reinserción laboral en el mercado laboral ordinario.

3.2 Formación para el empleo, recualificación profesional y acreditación de competencias profesionales. Particular atención a las mujeres mayores de 55 años.

Por niveles educativos, la presencia en el mercado de trabajo de las personas de 55 a 64 años muestra un marcado sesgo a favor de los estudios de nivel bajo, donde son mayoría, de forma que casi la quinta parte de los ocupados con estudios bajos son trabajadores o trabajadoras de esa edad, el 18%, mientras que representan, únicamente, una décima parte de los ocupados con un nivel de estudios medios y apenas el 8% de los ocupados con estudios de nivel alto.

La mayoría de los ocupados de estas edades tienen un nivel de estudios bajo. Sin embargo, al igual que sucede con el conjunto de la población, la tasa de empleo para los que tienen estudios altos casi se duplica: 64,0% frente a 37,0%, mientras que la tasa de paro apenas alcanza el 7% en los niveles altos y sube al 18% entre los que tienen niveles bajos.

Por ello, se proponen las siguientes medidas:

– Promover la acreditación de competencias profesionales adquiridas por medios no formales e informales, para lo cual se deberá:

o Identificar las actividades y ocupaciones en las que los mayores con baja cualificación estén presentes en mayor medida y darles prioridad en los procesos de acreditación.

o Realizar convocatorias de acreditación de la experiencia laboral específicas para este grupo de edad que permitan el reconocimiento de su cualificación actual para orientar su recualificación en el mismo o en sectores próximos de actividad productiva que favorezca su reinserción en el mercado de trabajo.

o Dar prioridad en la participación en la formación para el empleo.

– Elevar la formación para el empleo del colectivo de mujeres de 55 y más años con nivel de estudios bajos y medios en cualificaciones relacionadas con servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

Aunque la tasa de paro no es muy elevada en este colectivo, menos de 300.000 personas, en los últimos años se ha producido un incremento muy importante (47% en 2010 respecto de 2007). Las actividades donde se concentra el empleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores se encuadra dentro del sector servicios. Es donde la presencia de la mujer es más elevada, y mayoritariamente en ocupaciones elementales. Se observa una disminución de los ocupados con niveles de estudios bajos, con lo que la formación favorecería el mantenimiento y/o crecimiento del empleo de este colectivo.

Por ello, se propone tener en cuenta a este colectivo en la revisión del módulo de formación profesional para el empleo para incluir medidas específicas que promuevan su formación.

### 3.3 Incentivos para la reincorporación al mercado de trabajo.

Los resultados de las bonificaciones vigentes a la contratación de mayores de 45 años son bastante pobres, disminuyendo el número de trabajadores y trabajadoras de este colectivo por el que se están bonificándose las empresas en un 13% de media anual desde 2006. Por ello se propone, en el marco de las evaluaciones generales sobre el sistema de bonificaciones a la contratación, estudiar la posibilidad de graduar, según la edad y el nivel de cualificación, los incentivos para la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras de más edad. Todo ello dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes para bonificaciones a la contratación.

De otro lado, pueden estar apareciendo en la coyuntura actual de nuestro mercado de trabajo colocaciones con bajos niveles salariales que no contribuyen a la reincorporación de determinadas personas desempleadas que perciben prestaciones contributivas por desempleo. Pues bien, dada la difícil colocación de este colectivo, y en la dirección de promover una mejor vinculación entre políticas activas y pasivas de empleo, se propone el estudio de incentivos a la aceptación de trabajos de menor cualificación que impliquen un salario inferior a la cuantía que eventualmente percibe el trabajador o la trabajadora durante el cobro de la prestación por desempleo, y que supongan, al menos, una mejora en términos de cotización para su jubilación, tales como:

– El SEPE completaría la cotización durante al menos dos años y, si es necesario hasta el 125% de la base mínima. En el caso de que el trabajador o la trabajadora aceptara el empleo estando ya en el subsidio, le correspondería el complemento hasta llegar al 125% del subsidio como mínimo dos años.

– Podría, incluso, plantearse que los trabajadores o las trabajadoras que acepten un empleo de menor remuneración durante el periodo de cobro de la prestación contributiva,

se les podría complementar el salario hasta una cuantía equivalente al 125% de esta prestación.

– Mejorar, adaptar e impulsar la medida, ya vigente, de poder compatibilizar voluntariamente las personas mayores de 52 años el trabajo por cuenta ajena con los subsidios por desempleo, lo que supone una garantía de mejores ingresos y cotización para el trabajador o la trabajadora, así como un mayor incentivo para su contratación.

– Junto a ello, podría analizarse la posibilidad de adoptar otras medidas de estímulo para la reincorporación al mercado de trabajo inspiradas en las adoptadas en los planes de apoyo a los sectores afectados por la globalización, como las ayudas para la movilidad geográfica sobre la base de su voluntad y un tratamiento integral del conjunto de factores que intervienen (situación personal y familiar, vivienda).

En general, la concreción de las medidas anteriormente señaladas deberá tener presente el actual contexto de consolidación fiscal y de austeridad en el gasto público.

### 3.4 Trabajo autónomo y empresas de economía social.

Con frecuencia muchos trabajadores y trabajadoras que han perdido su trabajo y que encuentran muchas dificultades para reingresar en el mercado de trabajo por cuenta ajena, intentan establecerse por cuenta propia y, aun teniendo dotes emprendedoras, no siempre lo consiguen, en muchas ocasiones por falta de apoyo, asesoramiento, etc.

Con la finalidad de fomentar el trabajo autónomo o a través de empresas de economía social, podrían estudiarse la adopción de medidas como las siguientes:

– Establecimiento de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social para los autónomos de más de 55 años que se constituyan como tales por primera vez.

– Que las cooperativas de trabajo asociado que incorporen como socios a trabajadores o trabajadoras mayores de 55 años tengan el mismo trato en cuanto a bonificaciones en las cuotas que las empresas que contraten o tengan trabajadores o trabajadoras mayores de 55 años.

– Analizar la posibilidad de elevar la cuantía máxima del pago único de la prestación por desempleo que las personas desempleadas mayores de 55 años pueden destinar a financiar las inversiones necesarias para autoemplearse como autónomos.

– Creación de un grupo de trabajo que estudie toda la normativa laboral y de seguridad social que pueda suponer una traba para el establecimiento de los trabajadores o trabajadoras en estas circunstancias por cuenta propia (cargas administrativas, costes asociados a la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo, superposición de las cotizaciones en varios regímenes de la seguridad social, etc.), para comprobar si existen obstáculos o si, por el contrario, puede establecerse alguna medida que incentive el trabajo autónomo de este colectivo. Igualmente el citado grupo de trabajo debería recopilar las ayudas establecidas a los emprendedores que deseen montar su propio negocio y poder valorar así si es necesario el establecimiento de ayudas especiales para el colectivo de más edad.

– Por otra parte, los Servicios Públicos de Empleo podrían contar con la colaboración voluntaria de personas desempleadas de mayor edad que dispongan de amplia experiencia profesional, como asesores y tutores de nuevos proyectos empresariales promovidos por jóvenes. Para estas colaboraciones se podrían arbitrar compensaciones o estímulos económicos de acompañamiento a las medidas de protección ordinarias que pudieran corresponderles.

### 3.5 Protección por desempleo: subsidio de mayores de 52 años y renta activa de inserción.

Dentro de la protección social para las personas desempleadas, el colectivo de mayores de 52 años es el que cuenta con un mayor nivel de protección, en su mayor parte con carácter indefinido hasta la jubilación.

No obstante, se estima que un máximo de 100.000 personas, casi todas protegidas pero no indefinidamente, deberían ser protagonistas, fundamentalmente, de medidas de políticas activas adecuadas y, excepcionalmente, con mejora de la protección.

En orden a adoptar las medidas más adecuadas conviene hacer con carácter previo un análisis del colectivo, de tal forma que se pueda comprobar tanto la situación laboral y de protección actual y futura, como su grado de disponibilidad y empleabilidad.

Este colectivo, con carácter general, también debería ser destinatario de medidas y ayudas para su reinserción y, en función de su nivel de rentas y responsabilidades familiares, mejorarse su protección, vinculándola permanentemente a su disponibilidad para el empleo. Dicha mejora podría articularse a través de una nueva regulación de la renta activa de inserción.

3.6 Pactos de no competencia e incompatibilidad para después de extinguido el contrato de trabajo.

En ocasiones, los expedientes de regulación de empleo contienen cláusulas por las cuáles los trabajadores o las trabajadoras que se incluyen tienen una incompatibilidad bien para desarrollar otro cualquier trabajo posterior –las más amplias–, bien para desarrollar determinados trabajos o bien para desarrollarlos para la competencia. En estos casos, la aceptación de un trabajo supondría la pérdida del derecho a las medidas de protección social complementaria incluidas en los planes sociales de acompañamiento de los ERE.

Este tipo de cláusulas desincentivan que el trabajador o la trabajadora busque colocación (ante el riesgo de que ésta sea temporal y no pueda retornar a los derechos adquiridos vía ERE), pudiendo dar lugar a situaciones de economía irregular.

Por ello, como vía adicional de favorecer la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad, podría estudiarse la posibilidad de prohibir estas cláusulas más allá de lo señalado actualmente en el artículo 21.2 del ET.

3.7 Ayudas a los trabajadores y las trabajadoras afectados por expedientes de regulación de empleo en situación de especial desprotección social.

Como se señaló antes, existen ayudas previas a la jubilación ordinaria y ayudas extraordinarias para trabajadoras o trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en situaciones de especial desprotección social, gestionadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En un contexto de prolongación de la vida laboral y de retraso de la edad legal de jubilación, debería examinarse si estas ayudas deben mantener su configuración actual o reorientarse hacia a la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad que hayan perdido su empleo mediante expedientes de regulación de empleo, según la filosofía que informa, por ejemplo, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG).

Así, estas medidas podrían asociarse a la financiación de políticas activas de empleo activas para los trabajadores y las trabajadoras (recolocación, formación y recualificación profesional, apoyo al autoempleo...) incluidas en los planes sociales de acompañamiento de los ERE.

## VII. FINANCIACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE MÁS EDAD

Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado figurarán consignados en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, e incluirán los importes de las aportaciones realizadas por las empresas con beneficios que realicen expedientes de regulación de empleo en los términos que se determine reglamentariamente, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

Asimismo, las políticas activas incluidas en la presente Estrategia pueden ser objeto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo, siempre que los gastos efectivamente incurridos en la ejecución de las acciones y medidas en que se materialicen cumplan lo dispuesto en la normativa nacional y comunitaria existente al respecto.

En el periodo 2012-2013, dado que resulta de aplicación el Acuerdo de Consejo de Ministros de 29 de enero de 2010, por el que se aprueba el Plan de Acción Inmediata de 2010, y el Plan de Austeridad de la Administración General del Estado 2011-2013, el gasto que se derive de la aplicación de la Estrategia se atenderá con las dotaciones disponibles, una vez aplicado dicho Plan.

## VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como norma general, todos los indicadores de la Estrategia Española de Empleo, referidos al impacto de acciones y medidas de políticas activas sobre todos los colectivos de personas trabajadoras, deberán facilitar una desagregación por edades y por género que permita realizar el seguimiento y evaluación de esas medidas de manera específica para los trabajadores y las trabajadoras de más edad.

El mismo principio deberá seguirse para los indicadores de política de empleo contenidos en la Estrategia.

Todas las evaluaciones periódicas de la Estrategia Española de Empleo que se realicen, deberán contener un análisis específico de su impacto entre el colectivo de personas trabajadoras de más edad prestando atención al impacto diferenciado de las medidas en mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán desarrollarse indicadores relacionados con las medidas contempladas en la presente Estrategia 55 y más, cuando éstas no figuren explícitamente en la Estrategia Española de Empleo.

Los actuales órganos de participación social con agentes sociales y económicos, y los órganos de concertación territorial AGE-CC.AA. en materia de empleo, realizarán el seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en la presente Estrategia, sin perjuicio de la constitución de órganos tripartitos específicos para esta labor.