

LAS EMPRESAS DE PARTICIPACIÓN ANTE EL RETO DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEMOGRÁFICO

POR

SONIA MARTÍN LÓPEZ

RESUMEN:

El cambio demográfico que se está viviendo a nivel mundial, y de forma particular en Europa, como consecuencia del envejecimiento de la población ante el incremento de la esperanza de vida y la drástica reducción de las tasas de fertilidad, ha hecho saltar las alarmas ante la necesidad de llevar a cabo una gestión adecuada que no ponga en peligro la viabilidad financiera de los sistemas de protección social.

Los Estados Miembros han de acometer las reformas necesarias que conduzcan a la modernización de sus sistemas de protección social garantizando tanto pensiones adecuadas y viables como una asistencia sanitaria y una asistencia de larga duración de calidad, accesible y duradera. Para lograr estos objetivos existe el acuerdo generalizado de fomentar políticas de empleo que incentiven el envejecimiento activo y la prolongación de la vida profesional para frenar la salida prematura del mercado laboral de los trabajadores mayores de 45 años.

Entre las medidas a adoptar para el mantenimiento de los trabajadores en las empresas están la adaptación de los contenidos de los puestos de trabajo, el aprovechamiento del conocimiento interno y la formación continua de los trabajadores. En los casos en los que ya se haya producido la expulsión del mercado laboral, serán las empresas de participación las que pueden representar una vía de salida ante la situación de desempleo. Pero para que los desempleados de mayor edad decidan emprender su propia iniciativa empresarial necesitan formación, asesoramiento y ayudas.

PALABRAS CLAVE: Envejecimiento población, sistemas protección social, adaptación puestos trabajo, trabajadores de mayor edad, cooperativas, sociedades laborales

CLAVES ECONLIT: E 240, H 550, J 540, P 130

ABSTRACT:

The demographic change that is lived worldwide, and of particular form in Europe, as consequence of the aging of the population because of the increase of the life expectancy and the drastic reduction of the rates of fertility, has made jump the alarms because of the need to get a suitable management that does not put in danger the financial viability of the social protection systems.

The members states have to make the necessary reforms that they lead to the modernization of their social protection systems guaranteeing both suitable and viable pensions and a sanitary assistance and an assistance of long duration of quality,

accessible and lasting. To achieve these aims there is a widespread agreement to foment employment policies that stimulate the active aging and the prolongation of the professional life to stop the premature exit of the labour market of the 45-year-old major workers.

Among the measurements to adopt for the maintenance of the workers in the companies there are the adjustment of the contents of the working places, the use of the internal knowledge and the permanent training of the workers. In the cases in which already there has been produced the expulsion of the labour market, the participation companies will can represent an exit of the situation of unemployment. But in order that the unemployed ones of major age decide to tackle their own managerial initiative they need formation, advice and helps.

KEYWORDS: Aging population, systems social protection, adjustment of the contents of the working places, workers of major age, cooperative societies, employee-owned companies.

1. INTRODUCCIÓN

El envejecimiento de la población es una realidad que presenta una tendencia alcista viéndose agravada cada año como consecuencia tanto del aumento de la esperanza de vida, que desde el año 1960 se ha incrementado en 8 años y se prevé que en el año 2050 se incremente en 6 más¹, como del descenso de la tasa de fecundidad con una media de 1,5 niños por mujer cuando se necesitaría una tasa de 2,1 para el mantenimiento de la población².

Se trata de un fenómeno de carácter universal que puede afectar de forma perniciosa tanto a aspectos económicos como sociales³, por lo que su estudio y adecuada gestión son de vital importancia para evitar que se produzcan desequilibrios tanto en los sistemas de protección social como en las finanzas públicas.

¹ Según el informe del Comité de Política Económica y de la Comisión Europea el gasto público en la Europa de los 25: pensiones, salud pública, cuidado a largo plazo, educación y política de desempleo (2005-2050). 1/2006. Pp.: 27-30. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

² COMISIÓN EUROPEA. Libro Verde "Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones". COM (2005) 94 final. Bruselas, 16/03/2005, pp. 2. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_es.pdf

³ Un análisis sobre los efectos del cambio demográfico a nivel mundial puede verse en: WALLANCE, P. *El seísmo demográfico*. Ed. Siglo XXI de España Editores, 2000. Pp.: 292. ISBN: 84-323-1041-7.

No obstante, no es un fenómeno nuevo que acabe de aparecer, ya en el año 1982 Naciones Unidas puso sobre la mesa el tema del envejecimiento mundial adoptándose el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento. Posteriormente, se han llevado a cabo diversas actuaciones siendo declarado el año 1999 “Año Internacional de las Personas de Edad” y celebrándose en el año 2002 la segunda “Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento⁴”, así como la elaboración del informe “Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa”, entre otros.

Según estadísticas publicadas por Eurostat se estima que la población entre 0 y 14 años en la Unión Europea se reducirá del 16,4 por ciento del 2004 al 13,4 por ciento en el año 2050, mientras que en el caso español dicha reducción será aún más acusada pasando del 14,5 por ciento en el 2004 al 12,8 por ciento en el 2050. Además, se prevé para el año 2022 a nivel europeo una disminución del 20 por ciento de las personas entre 20 y 29 años, así como un aumento del 25 por ciento de las personas entre 50 y 64 años⁵. Ante este cambio de la estructura de la población que supone la inversión de la imagen natural de la pirámide de población, es necesario que la población global tome conciencia de las implicaciones del envejecimiento⁶ para que en los distintos Estados Miembros se adopten las reformas necesarias con el fin de anticiparse a las dramáticas previsiones, tanto en el ámbito económico como social, y evitar así que se hagan realidad.

2. LA NECESIDAD DE MODERNIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

⁴ La Comisión Europea presentó la siguiente comunicación en esta Asamblea: Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo. La respuesta de Europa al envejecimiento a escala mundial. Promover el progreso Económico y Social en un mundo en proceso de envejecimiento. Contribución de la Comisión Europea a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. COM (2002) 143 final, 18 de marzo de 2002. No publicada en el Diario Oficial. Pp.: 17. [Fecha de consulta 24/03/06]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0143es01.pdf

⁵ *Ibidem*, p.8.

⁶ COMISIÓN EUROPEA. Hacia una Europa para todas las edades – Fomentar la prosperidad y la solidaridad entre las generaciones. COM (99) 221 final. 21 de mayo de 1999. No publicada en el Diario Oficial.

La protección social es uno de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de tal forma que *“Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a una protección social adecuada y, sea cual fuere su estatuto o la dimensión de la empresa en que trabaja, debe beneficiarse de niveles de prestaciones de seguridad social de nivel suficiente”*⁷.

Por tanto, se puede afirmar que la protección social es uno de los componentes básicos de un trabajo digno, caracterizándose la mayoría de los sistemas de protección social por perseguir un doble objetivo:

- Dar acceso a los sistemas de salud.
- Proporcionar la seguridad de los ingresos.
-

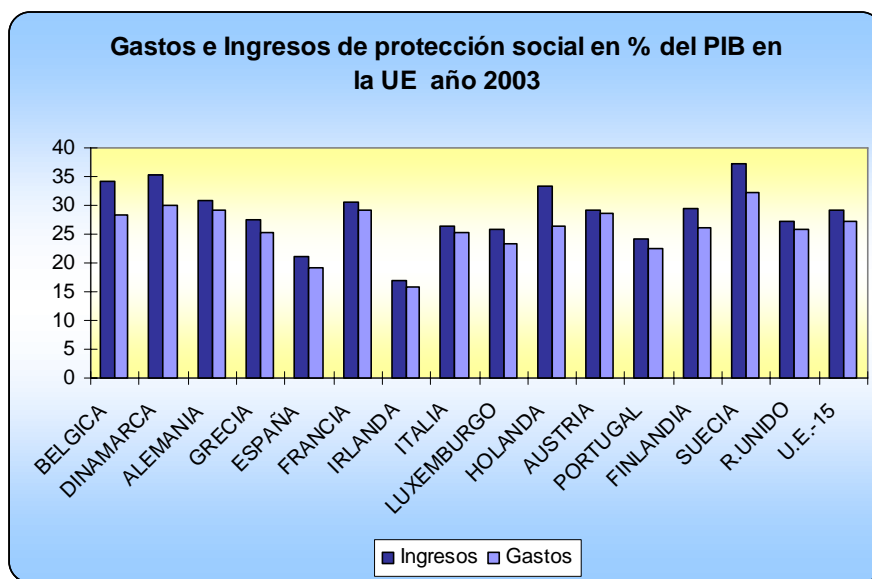
Del análisis de los ingresos y los gastos relacionados con los sistemas de protección social como porcentaje del Producto Interior Bruto (PIB) en la Europa de los quince en el año 2003 se obtiene que la media de los ingresos fue de 28,6 puntos porcentuales, mientras que la media de los gastos ascendió a 25,8 puntos porcentuales.

Si se analizan los ingresos y los gastos en materia de protección social en cada uno de los Estados Miembros se pueden establecer tres grupos (Véase Gráfico 1):

- Países que se encuentran claramente por encima de la media, entre los que están Bélgica, Dinamarca, Alemania, Francia, Holanda, Austria o Suecia.
- Países que se hallan por debajo de la media, en este grupo estarían España, Irlanda, Luxemburgo o Portugal.
- Países que están en línea con la media europea de los quince, entre ellos Grecia, Italia, Finlandia o Reino Unido.

GRÁFICO 1

⁷ Los derechos sociales fundamentales de los trabajadores aparecen recogidos en la Carta Comunitaria del 9 de diciembre de 1989. [Fecha de consulta: 24/03/06]. Disponible en Internet en: <http://www.incipe.org/ensayo3b.htm>



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat⁸.

Lo deseable para que un país tenga un sistema de protección social saneado es que la diferencia entre el nivel de ingresos y de gastos sea lo más amplia posible. Si se observa el diferencial entre ingresos y gastos de protección social en cada uno de los Estados Miembros (Véase Gráfico 1) se puede ver como Bélgica, Dinamarca, Holanda o Suecia presentan los mayores superávits. Todos ellos comparten la característica común de pertenecer al grupo de países cuyos niveles de ingresos y gastos en materia de protección social superaban la media europea. En el resto de países, el diferencial positivo entre ingresos y gastos es muy reducido, por lo que, si el nivel de gastos se incrementara el margen de maniobra antes de incurrir en situación de déficit sería muy reducido. El caso extremo lo protagoniza Austria donde el nivel de ingresos y gastos está prácticamente equilibrado, por lo que su situación es delicada.

Mediante este diferencial se puede tener una idea de la capacidad de los distintos Estados Miembros para absorber las variaciones en la composición de la estructura

⁸ Los datos publicados por Eurostat a los que se hace alusión a lo largo del presente artículo están disponibles en Internet en:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL. [Fecha de consulta: 24/03/2006]

poblacional dadas las previsiones sobre la reducción de la población activa y el incremento de la población jubilada⁹:

- La reducción de la población activa será una tendencia generalizada entre los países de la Unión Europea, así, para el caso de la Europa de los veinticinco disminuirá del 67,2 por ciento del 2004 al 56,7 por ciento en el 2050. En el caso de España dicha reducción será aún más drástica, de tal forma que la población en edad de trabajar pasará de representar el 68,6 por ciento en el 2004, al 65,2 por ciento en el 2025 y al 52,9 por ciento en el 2050. Caso similar al español es la situación de países como Italia, Portugal y Grecia, frente a los países que consiguen superar el porcentaje del 60 por ciento como son Luxemburgo, Malta y los Países Bajos.

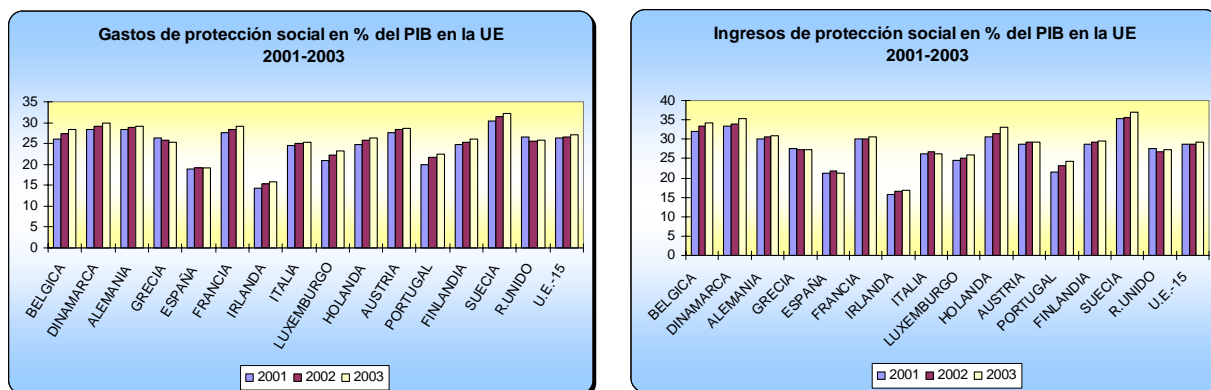
- El incremento del porcentaje de personas mayores de 65 años en la Unión Europea pasará del 16,4 por ciento en el 2004 al 29,9 por ciento en el 2050; particularizando para el caso español estas cifras pasarán del 16,9 por ciento en el 2004 al 22 por ciento en el 2025 y alcanzarán el 35,6 por ciento en el 2050. Cifras similares al caso español presentan países como Italia y Grecia, mientras que en el caso contrario se encuentran Luxemburgo, los Países Bajos y Dinamarca con tasas inferiores al 25 por ciento.

Ambas tendencias hacen que las previsiones de Eurostat de la tasa de dependencia de las personas mayores de 65 años en la Unión Europea se incrementen del 24,5 por ciento en el 2004 al 52,8 por ciento en el año 2050, mientras que en España el aumento será del 24,6 por ciento en el 2004 al 67,5 por ciento en el 2050¹⁰.

GRÁFICOS 2 Y 3

⁹ COMITÉ DE POLÍTICA ECONÓMICA Y DE LA COMISIÓN EUROPEA. El impacto del envejecimiento...., *Opus cit*, pp. 7-8.

¹⁰ La tasa de dependencia total en la Unión Europea pasará del 48,9 por ciento en el 2004 al 76,5 por ciento en el 2050, mientras que en España ese incremento será del 45,8 por ciento en el 2004 al 89,2 por ciento en el 2050.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

Atendiendo a la evolución de los gastos e ingresos de protección social como porcentaje del PIB en el período comprendido entre el año 2001 y el 2003 en cada uno de los Estados Miembros de la Europa de los quince (Véanse Gráficos 2 y 3), se puede ver que los gastos han presentado una tendencia al alza, en la práctica totalidad de los países analizados, mientras que la evolución positiva de los ingresos no ha sido tan generalizada sino que se encuentra más localizada en países como Bélgica, Dinamarca, Alemania, Holanda, Portugal o Suecia. Por tanto, se pone en evidencia como el ritmo de crecimiento de los gastos es mayor que el de los ingresos.

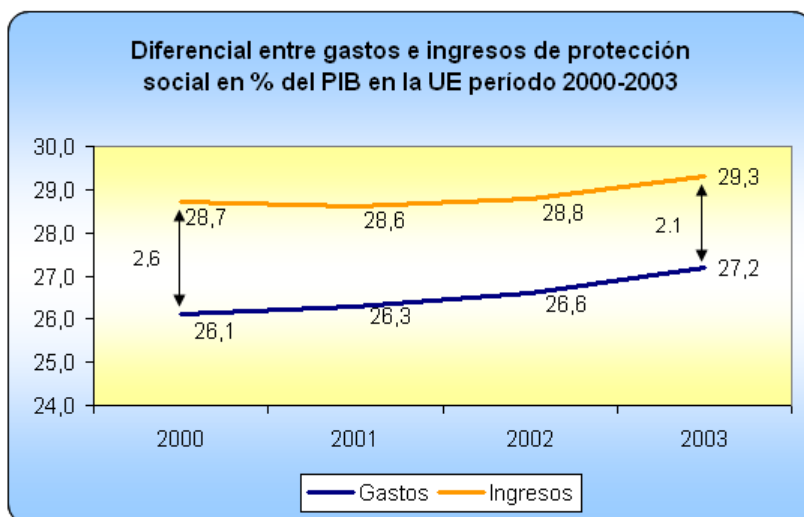
Según las previsiones el gasto público se incrementará entre el 3 y el 7 por ciento en la mayoría de los Estados Miembros¹¹. Siendo los países donde serán mayores los incrementos en Grecia (13 por ciento), Holanda (8,9 por ciento) y España (7,4 por ciento)¹².

Si se observa la evolución de los ingresos y los gastos de protección social como porcentaje del PIB en la Unión Europea para el período comprendido entre el año 2000 y el 2003 (Véase Gráfico 4), se aprecia como el margen relativo al diferencial entre los ingresos y los gastos se ha reducido 0,5 puntos porcentuales con respecto al año 2000.

GRÁFICO 4

¹¹ El Fondo Monetario Internacional (FMI) estima que el envejecimiento supondrá un incremento del gasto que se situará en el 3,5 por ciento del PIB en el 2020.

¹² COMITÉ DE POLÍTICA ECONÓMICA Y DE LA COMISIÓN EUROPEA. El impacto del envejecimiento..., *Opus cit*, 10-12.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

Como consecuencia del estrechamiento progresivo de este diferencial, que según las previsiones tenderá a reducirse aún más en los próximos años, debido tanto a la reducción de la población activa como al incremento del número de jubilados, es necesario efectuar las reformas necesarias en los sistemas de protección social para evitar que se produzcan desequilibrios. Con estas reformas se ha de conseguir la modernización de dichos sistemas.

Por tanto, estas medidas son cruciales para que en los Estados Miembros se desarrollen las condiciones e incentivos adecuados que hagan que el trabajo sea más atractivo.

Entre los objetivos de estas medidas de modernización de los sistemas de protección social en la Unión Europea¹³ se encuentran:

- Garantizar pensiones adecuadas y viables. Para ello es necesario fomentar el envejecimiento activo como medida para paliar los efectos del cambio demográfico y asegurar la viabilidad de los regímenes de pensiones, de tal forma que cuando un trabajador se jubile pueda disfrutar de unos ingresos suficientes que le permitan llevar un nivel de vida adecuado.

¹³ COMISIÓN EUROPEA. Un nuevo marco para la coordinación de las políticas de protección social y de inclusión en la Unión Europea. COM (2005) 706. 22 de diciembre de 2005. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Pp: 10. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2005/com2005_0706es01.pdf

- Garantizar una asistencia sanitaria y una asistencia de larga duración de calidad, accesibles y duraderas.

A continuación se da una visión de la distribución en porcentaje sobre el total de ingresos y gastos de protección social en el año 2003 en la Unión Europea (Véanse los Gráficos 5 y 6).

GRÁFICO 5



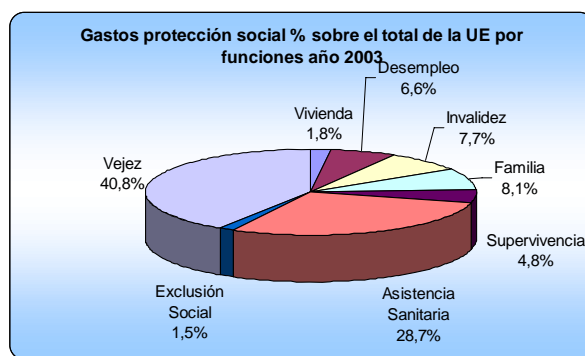
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

Si se analiza el apartado de los gastos, que es el que más nos interesa dada su tendencia creciente, se observa que hay dos partidas fundamentales que son los gastos relacionados con la vejez¹⁴ y con la asistencia sanitaria¹⁵. Dichas partidas representan aproximadamente el 70 por ciento de los gastos totales de protección social, siendo las más sensibles al envejecimiento de la población.

¹⁴ Las pensiones en España será las más costosas de la Unión Europea representando el 17,3 por ciento del PIB en el año 2015, lo que supone duplicar el nivel del año 2005. La pensión media en España en el año 2005 era de 751 euros, una de las bajas de la Unión Europea. Véase en: SEGUROS E INVERSIONES AXA. Estudio Internacional AXA sobre la Jubilación. Jubilación: ¿una nueva vida después del trabajo?. España, enero 2006, pp 101. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://www.retirement-scope.axa.com/country/download/Spain_sp.pdf

¹⁵ El gasto público en España alcanzará los 41.000 millones de euros en el año 2043. Véase en: AHN, N; ALONSO MESEGUER, J y HERCE SAN MIGUEL, J. A. Gasto sanitario y envejecimiento de la población en España. *Documentos de Trabajo de la Fundación BBVA*, nº 7. Bilbao, 2003.

GRÁFICO 6



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

Se estima que el aumento del gasto público para el pago de pensiones en la Unión Europea aumentará entre el 3 y el 5 por ciento, mientras que en España el incremento será del 7,9 por ciento. Por otra parte, el aumento del gasto sanitario destinado a la atención de los ancianos será entre el 1,5 y el 4 por ciento del PIB¹⁶.

Como consecuencia del incremento de los gastos relacionados con el envejecimiento de la población los países de la Unión Europea no sólo tendrán que hacer frente a una serie de reformas¹⁷, sino también tendrán que sanear sus presupuestos eliminando los posibles déficits para que la situación no se vea agravada en mayor medida.

Por tanto, el proceso de envejecimiento supone un desafío para las cuentas de los Estados Miembros de la Unión Europea¹⁸. Para hacer frente a este reto se establece una clasificación de los países en función del riesgo relativo a la sostenibilidad a largo plazo:

¹⁶ COMITÉ DE POLÍTICA ECONÓMICA Y DE LA COMISIÓN EUROPEA. El impacto del envejecimiento...., *Opus cit.*

¹⁷ Un resumen de los sistemas nacionales de pensiones y de las reformas recientes de los Estados Miembros de la Unión Europea de los quince puede verse en: MILLÁN GARCÍA, A. La protección social en la Unión Europea, ¿un modelo homogéneo?. *ICE*, nº 820, enero-febrero, 2005, pp. 214-219. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en:

<http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/ice/820/ICE8200111.PDF>

¹⁸ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO. Sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas en la UE. COM(2006) 574 final. Bruselas, 12/02/2006. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://eurex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0574es01.pdf

- En los países con alto nivel de riesgo se producirá un aumento significativo de los gastos relacionados con el envejecimiento por lo que han de adoptar medidas que lo reduzcan con mayor urgencia (Chipre, Grecia, Eslovenia, Hungría, Portugal y la República Checa).
- Los países con nivel de riesgo medio también presentan un aumento significativo de dichos costes que han de frenar pero su situación presupuestaria es más sólida (Alemania, Bélgica, Eslovaquia, España, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Malta y Reino Unido).
- Los países con bajo riesgo son los que ya han aplicado medidas para paliar los efectos del envejecimiento llevando a cabo reformas de las pensiones y presentando unas cuentas públicas con superávit y reducidos niveles de deuda (Austria, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Letonia, Lituania, Países Bajos, Polonia y Suecia). No obstante, no están exentos de riesgos y tienen que supervisar sus sistemas con cautela.

Si se llevan a cabo las correspondientes reformas en este sentido se conseguirá que el ratio deuda/PIB se incremente del 63 por ciento del 2004 al 80 por ciento en el 2050, de lo contrario se incrementaría hasta el 200 por ciento, situación que sería inviable en cualquier país.

El PIB de cada país constituye la magnitud de referencia en la comparación en términos relativos de los distintos niveles de gastos y deudas, por tanto, es importante conocer su evolución. En este sentido, se prevé que el PIB en los estados miembros de la Unión Europea de los quince, caiga del 2,2 por ciento del período 2004-2010 al 1,8 por ciento en el período del 2011-2030 y al 1,3 por ciento en el período entre el 2031 y el 2050¹⁹. Por lo tanto, la reducción de la población activa tiene su reflejo en la capacidad de generación de recursos en la economía que se ve reducida.

Tras el análisis de la situación actual de los sistemas de protección social se llega a la conclusión que es de vital importancia garantizar tanto la viabilidad

¹⁹ Según el informe del Comité de Política Económica y de la Comisión Europea titulado *El impacto del envejecimiento...*, *Opus cit*, p. 9.

financiera de los sistemas de salud²⁰ como de los sistemas de pensiones²¹ buscando alcanzar el equilibrio entre las cotizaciones y las prestaciones. Para ello, ante la disminución de la población activa se ha de fomentar el envejecimiento activo²² y la prolongación de la vida laboral²³ como fórmulas para garantizar unos niveles de pensiones que permitan llevar un nivel de vida aceptable, así como poder disfrutar de una atención sanitaria de calidad²⁴ que se adapte a las demandas de la población²⁵.

Con el retraso de la salida del mercado laboral de los trabajadores de más edad y el alargamiento de la vida profesional se pretende que los ingresos de estos trabajadores no dependan sólo de los ingresos percibidos de los regímenes de pensiones, sino que estén constituidos por una combinación entre lo que perciben por la remuneración de su trabajo y las prestaciones relativas a la pensión de jubilación²⁶.

²⁰ COMISIÓN EUROPEA. El futuro de la asistencia sanitaria y de la atención a las personas mayores: garantizar la accesibilidad, la calidad y la sostenibilidad financiera. COM(2001)723. 5 de diciembre de 2001. No publicada en Diario Oficial. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0723es01.pdf

²¹ COMISIÓN EUROPEA. Evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo: Pensiones seguras y viables. COM(2000) 622. No publicada en Diario Oficial. [Fecha de consulta: 24/03/06]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2000/com2000_0622es01.pdf, y Apoyo a las estrategias nacionales para garantizar pensiones seguras y viables mediante un planteamiento integrado. COM(2001) 362. No publicada en Diario Oficial. [Fecha de consulta: 24/03/06]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0362es01.pdf. Así como el informe al Consejo Europeo de Gotemburgo. Pensiones seguras y viables – Informe del Comité de Protección Social sobre la evolución futura de la protección social. Junio 2001 y el Proyecto de Informe de la Comisión y del Consejo sobre la adecuación y la viabilidad de las pensiones. Bruselas, 3 de marzo de 2003. [Fecha de consulta: 24/03/06]. Disponible en Internet en: http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/pensions/2003jpr_es.pdf

²² Los países que presentan los mayores ingresos per capita son los que tienen las menores tasas de actividad entre las personas mayores debido a los ingresos que perciben de los sistemas de seguridad social desarrollados. Véase en: UNITED NATIONS. Population Aging 2006. *Department of Economic and Social Affairs. Population Division*. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/desa-ageing2006chart-01.pdf>

²³ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. Trabajadores de “edad avanzada”: empleo y protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº 33, pp. 215- 249. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/33/estudio9.pdf>

²⁴ El objetivo de este informe es poder establecer estrategias y actuaciones a favor de la salud, para ello se analiza la situación sanitaria tanto a nivel nacional como en relación con otros países de la Unión Europea. Véase en: MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO. La Salud de la Población Española en el contexto europeo y del Sistema Nacional de Salud, pp 337. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/msc-indicadores-01.pdf>

²⁵ RICO GÓMEZ, A e INFANTE CAMPOS, A. Demografía y Sanidad en España: ¿Qué podemos aprender de Europa?. *ICE*, nº 815, Mayo-Junio, 2004, pp. 20. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/ice/815/ICE8150306.PDF>

²⁶ El Real Decreto 1132/2002, en el desarrollo de la Ley 35/2002, permite la compatibilización de la percepción de pensión de jubilación minorada con el desarrollo de un trabajo a tiempo parcial con una jornada reducida entre un 25 y un 85 por 100, además este mismo Real Decreto flexibiliza los requisitos para acceder a la jubilación parcial (ampliando la reducción de jornada permitida desde el 77 por ciento al 85 por cien de la jornada habitual y no exigencia de contrato de relevo para mayores de

De tal forma, que si aplazasen la percepción de su pensión se incrementarían los derechos de dicha prestación.

Pero para que estas medidas se puedan implantar con éxito es preciso concienciar a la población de su importancia, en especial a las administraciones públicas, a los empresarios, a los trabajadores, a los sindicatos y a las organizaciones empresariales, sobre los efectos del envejecimiento dado que no es un problema aislado sino que tiene implicaciones tanto económicas como sociales para toda la sociedad²⁷. En la actualidad el 67 por ciento de la población y el 54 por ciento de la población jubilada no están de acuerdo en prolongar la edad de jubilación más allá de los 65 años²⁸, aunque paradójicamente el 70 por ciento de los españoles se consideran buenos trabajadores después de la edad de jubilación²⁹.

3. INTEGRACIÓN DE LOS MAYORES EN EL MERCADO LABORAL.

La Unión Europea se ha mostrado sensible a la eliminación de las barreras discriminatorias en el mercado laboral para el caso de las personas de mayor edad³⁰. Dicha iniciativa pretende dar respuesta a la imperante necesidad de incrementar las tasas de empleo de los trabajadores de mayor edad. La Unión Europea estableció el objetivo de que en el año 2010 las tasas de actividad de los trabajadores de más edad deberían ser del 50 por ciento³¹.

65 años), lo que posibilita la permanencia por encima de los 65 años. Véase en: MILLÁN GARCÍA, A. La protección social en la Unión Europea..., *Opus cit.*

²⁷ Se establecen una serie de recomendaciones de actuación para conseguir la implicación de los distintos agentes. Véase en: WALKER, A. Gestión de una mano de obra que envejece. Guía de buena práctica. *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*. 1999, pp. 20-21. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9865ES.pdf>

²⁸ Desde la Seguridad Social se trata de incentivar la prolongación de la vida laboral mediante la exoneración de las cotizaciones sociales para los trabajadores mayores de 65 años y con más de 35 años cotizados que permanezcan en activo y bonificaciones en los contratos indefinidos con una antigüedad mínima de 5 años suscritos con trabajadores de 60 o más años, estas medidas aparecen reguladas en el Real Decreto ley 16/2001.

²⁹ SEGUROS E INVERSIONES AXA. Estudio Internacional AXA..., *Opus cit.*, p. 13.

³⁰ Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Decisión 2000/750 del Consejo donde se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006) de 27 de noviembre de 2000.

³¹ Objetivo fijado en el informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Informe solicitado por el Consejo Europeo de Estocolmo. Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa.

España se convertirá en el Estado Miembro de la Unión Europea con el mayor número de jubilados con un 35,6 por ciento y con la población activa más reducida con un 52,9 por ciento en relación con la población del año 2050³². Por tanto, para que se alcance el objetivo del incremento de la tasa de actividad en el caso de los trabajadores de más edad es necesario fomentar la permanencia de los trabajadores mayores de 45 años en el mercado laboral, para lo cual resulta fundamental que la sociedad tome conciencia de la necesidad de adaptación de los contenidos de los puestos de trabajo.

Se pretende generalizar el aumento de las tasas de actividad³³ no sólo entre los colectivos que presenten las características que se citan en la Tabla 1, sino a toda la población activa. En contraposición con los planes de jubilación anticipada que se utilizaron a finales de los setenta y durante los ochenta, ahora se apuesta por políticas de empleo en las que el objetivo mínimo sea que la edad de salida del mercado laboral de los trabajadores coincida con la edad de jubilación.

TABLA 1

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS CON MAYORES
TASAS DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA

Características	Relación con la tasa de actividad
Formación	A mayor nivel de formación, mayor es la tasa de actividad.
Nivel de Responsabilidad	Cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad y el grado de gestión, mayor es la tasa de actividad.
Trabajo por cuenta propia	Los trabajadores por cuenta propia tienen mayores tasas de actividad que los trabajadores por cuenta ajena, incrementándose dicha tendencia con la edad.
Trabajo a tiempo completo	Prácticamente la única forma de contratación en este tramo de edad es el trabajo a tiempo completo.
Toma de decisiones y organización del trabajo	La autonomía tanto en la toma de decisiones como en la organización del trabajo se ve incrementada con la edad, y está más vinculada a los trabajadores por cuenta propia.

COM(2002)9 final. No publicada en Diario Oficial. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002DC0009:ES:HTML>

³² Estadísticas publicadas por Eurostat.

³³ 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. Bruselas, 3/03/2004. No publicada en el Diario Oficial. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2004/com2004_0146es01.pdf

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estrategia de Actuación de la Línea 1 del proyecto "Innovación y Empleo Más".

El proceso de envejecimiento ni presenta un calendario establecido ni tiene las mismas consecuencias para toda la población. Por tanto, además de la realización de análisis colectivos sobre las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores, también habrá que elaborar informes individualizados sobre las características particulares que presente cada trabajador. No obstante, existen dos tipos de capacidades cuya funcionalidad se ve reducida como consecuencia de la edad en mayor o menor medida³⁴:

- Capacidades fisiológicas. Con el envejecimiento disminuye la agudeza de los sentidos (como la vista y el oído, principalmente), así como la fuerza y la capacidad motriz. Se pierde agilidad en los movimientos y en la capacidad de reacción, así como la capacidad de levantamiento de peso.

- Capacidades cognitivas o mentales. Con el paso de los años incrementa la pérdida de memoria, se pierde agilidad mental y el aprendizaje de cosas nuevas cuesta más.

Como consecuencia del deterioro de las capacidades de los trabajadores y de las exigencias de los puestos de trabajo se pueden producir desequilibrios, para lo cual se precisa la adecuación de los contenidos de los puestos de trabajo.

La edad afecta de forma negativa al desempeño de tareas relacionadas fundamentalmente con la realización de esfuerzos físicos y levantamiento de cargas, así como aquellas que requieran del proceso de información de forma rápida y continua. Sin embargo, la edad puede resultar una ventaja o tener un efecto neutral para el desarrollo de otro tipo de tareas en las sean claves la experiencia o el conocimiento interno del funcionamiento de la organización (Véase Tabla 2).

TABLA 2

RELACIÓN ENTRE LAS ACTIVIDADES LABORALES Y LA EDAD

³⁴ PÉREZ BILBAO, J. Envejecimiento de la población laboral y gestión de recursos humanos. Algunos datos para la reflexión. *Boletín de Estudios Económicos*, diciembre 2001. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.mtas.es/insht/research/A2PerezJ.htm>.

Categoría de tarea	Las capacidades básicas se ven excedidas por las demandas de la tarea	La experiencia mejora la ejecución	Relación esperada con la edad	Característica de la tarea
Actividades en las que la edad supone una desventaja	SI	NO	NEGATIVA	Carga física elevada, procesamiento de información continuo y rápido
Actividades en que la edad supone una desventaja	SI	SI	NEUTRAL	Trabajo con demandas cognitivas o demandas de destrezas manuales
Actividades en las que la edad es neutral	NO	NO	NEUTRAL	Actividades sin altas demandas, trabajos sencillos.
Actividades en las que la edad es una ventaja	NO	SI	POSITIVA	Tareas con demandas de toma de decisiones en conocimientos, sin presión de tiempo que requieren habilidades interpersonales.

Fuente: WARR, E. In what circumstances does job performance vary with age?. *European Work and Organizational Psychologist*. 1993.

Por tanto, se trata de minimizar los efectos negativos de la edad contribuyendo a su prevención en la medida de lo posible, y de maximizar las ventajas asociadas con la experiencia acumulada a lo largo de los años.

En este proceso es necesario que las empresas tomen conciencia del envejecimiento de sus trabajadores³⁵ y se preparen para incorporar el criterio de la

³⁵ Entre los temas a los que hay que prestar especial atención desde las empresas y la negociación colectiva está tener en cuenta todas las etapas de la vida desde el punto de vista del equilibrio entre el trabajo y la vida. Véase en: FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Cambiar Europa: mejorar el trabajo, mejorar la vida. Programa de trabajo cuatrienal 2005-2008. *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*,

edad desde el punto de vista del desarrollo profesional, de la formación continua y gestión de la sanidad, del conocimiento y de la diversidad de edad³⁶.

Las empresas han de eliminar los prejuicios relativos a la edad de los trabajadores en los procesos tanto de contratación como de mantenimiento en sus puestos de trabajo³⁷. Entre los motivos que esgrimen los empresarios que se muestran reticentes a mantener a los trabajadores de mayor edad³⁸ se encuentran:

- Los costes salariales de los empleados suelen estar relacionados con la antigüedad en la empresa.
- La productividad disminuye con la edad.

En la actualidad, la mayoría de las empresas no cuentan con políticas de recursos humanos que tengan en cuenta el criterio de la edad de los trabajadores, a pesar de que la implantación de medidas que tengan como objetivo la mejora de la salud y de las aptitudes de los trabajadores de avanzada edad pueden suponer mayores beneficios a las empresas que la utilización de políticas basadas en los despidos o las jubilaciones anticipadas³⁹.

2004, pp. 16-17. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2004/103/es/1/ef04103es.pdf>.

³⁶ Ante la falta de estudios sobre el impacto del envejecimiento en los resultados empresariales, el Instituto ha elaborado el Índice de Adecuación Demográfica (Demographic Fitness Index, DFX). Véase en: ADECCO INSTITUTE. Toma de conciencia el desafío demográfico en Europa: Estudio sobre adecuación demográfica 2006, pp. 22. [Fecha de consulta 26/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.adecco-institute.com/Adecco-Institute-Demographic-Fitness-Es.pdf>

³⁷ Se centra en iniciativa a favor del mantenimiento, reintegración y readiestramiento de los trabajadores de edad avanzada. Véase en: WALKER, A. La lucha contra las barreras de la edad en el empleo. *Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo*. 1998, pp. 53. ISBN 92-828-0309-0. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9718ES.pdf>

³⁸ JIMENO SERRANO, J. F. Población, mercados de trabajo e inmigración. Seminario: Los retos de la economía española. UIMP. Santander, 10 de julio de 2006, p. 7. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.ico.es/web/resources/00030249attachment.pdf>

³⁹ FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. La gestión del “factor edad” en las empresas europeas. 2006. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/08/es/1/ef0608es.pdf>

Entre las medidas a adoptar por las empresas dedicadas a fomentar la permanencia de los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral⁴⁰ se encuentran las siguientes:

- Adaptación de los contenidos de los puestos de trabajo.
 - o El rediseño de los puestos de trabajo, para adaptar el puesto de trabajo a las características de los trabajadores de más edad.
 - o Modificaciones de la jornada laboral pudiéndose realizar jornadas intensivas, reducciones de jornadas⁴¹, turnos de trabajo intercambiables, distribuir el tiempo global de trabajo durante todo el año...
 - o Desarrollar Sistemas de Organización del Trabajo que tengan en cuenta la gestión del ciclo vital de los trabajadores. Destacar la implantación de estrategias de tutorización de trabajadores sin experiencia por parte de los trabajadores veteranos.
 - o Incluir los criterios de gestión de la edad en la negociación colectiva.
 - o Difundir las buenas prácticas y sensibilización en materia de gestión de la edad. Mediante la realización de publicaciones específicas, jornadas de sensibilización...
 - o Apoyar a los trabajadores experimentados afiliados a los sindicatos. Se diseñarán planes de carrera e itinerarios profesionales, procesos de recualificación y mejora continua...
 - o Elaborar propuestas y medidas generales dirigidas a la administración. Elaboración de políticas activas de empleo que incorporen el criterio de la edad.

- Aportación de conocimiento interno por parte de los trabajadores de más edad.
- Adquisición y mantenimiento de capacidades. Mediante el desarrollo de planes específicos de formación continua, políticas de transferencia de

⁴⁰ Dentro del contexto del proyecto "Innovación y Empleo Más". Estrategias innovadoras para el mantenimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad. Tipo de proyecto: Artículo 6 de la Regulación del Fondo Social Europeo. Promovido y dirigido por la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (CONFESAL).

⁴¹ KINSELLA, K y PHILLIPS, D. R. Global Aging: The Challenge of Success. *Population Bulletin*. Vol 60, nº 1, marzo, 2005, pp. 33. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.prb.org/pdf05/60.1GlobalAging.pdf>

conocimientos, planes de gestión del conocimiento, metodología de aprovechamiento de las capacidades...

El proceso de implantación de estas medidas en las empresas no es fácil. Ante los cambios de las condiciones de trabajo, como por ejemplo la introducción de innovaciones en los sistemas de organización del trabajo o a nivel tecnológico, los trabajadores pueden mostrarse reticentes a adaptarse a dichos cambios. En esos casos pueden exteriorizar actitudes como huelgas, o sufrir problemas de estrés o emocionales, o sentirse insatisfechos en el puesto de trabajo y reducir su implicación en el mismo disminuyendo su productividad, entre otras reacciones. Detrás del rechazo a los cambios pueden encontrarse factores como miedo a lo desconocido, miedo al fracaso, miedo a la capacidad de aprendizaje de cosas nuevas o la falta de información⁴². Por tanto, es necesario buscar la implicación de los trabajadores en el proceso de cambio para garantizar el éxito, haciéndose énfasis en los beneficios que de ello se derivan para todos.

Además, desde la propia empresa se debe promover y prevenir la salud como medida de mejora de aptitudes de los trabajadores para el desempeño de sus funciones, en especial para aquellos trabajadores mayores de 45 años que desarrollen trabajos con riesgos. Hay que llevar a cabo acciones específicas sobre los factores físicos (iluminación, visión y audición) y del entorno del trabajo, de organización del trabajo (variedad de tareas, horario de trabajo, descansos, trabajo por turnos...), cognitivos (complejidad de las tareas, cantidad y calidad de la información...) y ergonómicos (posturas de trabajo, manejo de cargas pesadas, trabajos repetitivos...).

4. LAS EMPRESAS DE PARTICIPACIÓN Y LA ADAPTACIÓN AL NUEVO ENTORNO SOCIAL

“La empresa de participación (capitalista privada no convencional) es una organización en la que confiere poder de decisión para establecer los objetivos de la empresa – es decir, para tener la condición de socio – es precisamente la

⁴² PÉREZ BILBAO, J y NOGAREDA CUIXART, C. Nota de Prevención Electrónica 416: Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_416.htm

participación, como protagonistas, promotores, actores, en el proceso de producción-distribución de bienes y servicios, que permiten pasar de su condición de factores a la de productos, respectivamente, como proveedores de unos y/o como consumidores de los otros. En estas empresas las personas y sus intereses en el proceso de producción y distribución se superponen al capital⁴³”.

Por tanto, las empresas de participación pueden jugar un papel muy importante en el proceso de recolocación de los trabajadores de mayor edad para prolongar su permanencia en el mercado laboral. Así, aquellos trabajadores mayores de 45 años que no han logrado mantenerse en su puesto de trabajo y son expulsados de la empresa encuentran serias dificultades para su recolocación debido principalmente a factores como⁴⁴:

- Las capacidades demandadas en las ofertas de trabajo: los trabajadores de mayor edad pueden presentar capacidades distintas a las que requieren los nuevos puestos de trabajo y por otra parte, la inversión por parte de las empresas en su formación puede que de los resultados esperados debido a la relativa proximidad de la edad de jubilación.
- Sustitución imperfecta entre trabajadores de distintas edades.

En las empresas de participación los socios participan en los tres tipos de flujos de la empresa⁴⁵:

- Flujos productivos o reales.
- Flujos informativo – decisionales.
- Flujos económico-financieros.

⁴³ GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La economía social o la economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas y laborales). En: VARIOS. Memoria de María Angeles GIL LUENZAS. *Alfa Centauro*. Año 1991. Pp.: 195-216.

⁴⁴ JIMENO SERRANO, J. F. Población, mercados de trabajo..., *Opus cit*, pp. 8- 10.

⁴⁵ GARCIA – GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada “Economía Social”. La participación en democracia en la economía: la regla de comportamiento de la sociedad de la información. *CIRIEC-España*. Nº 33. Año 1999. Pp.: 115-139.

No obstante, hay que añadir una condición más para que una empresa sea de participación, y es que la mayoría del poder de decisión ha de pertenecer a los socios que cumplan las condiciones anteriores⁴⁶. Por tanto, en estas empresas los socios trabajadores que aportan su trabajo también son propietarios del capital.

Entre las empresas de participación⁴⁷ que podrían contribuir con el objetivo de reinsertar a los trabajadores mayores de 45 años en el mercado laboral se encuentran las sociedades cooperativas, en particular las sociedades cooperativas de trabajo asociado, y las sociedades laborales⁴⁸. En general, se puede establecer una equiparación entre ambos tipos de sociedades dado que en la mayoría de los casos el capital está equidistribuido entre los trabajadores lo que hace que las decisiones se tomen de forma democrática⁴⁹.

⁴⁶ ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Los aspectos económico-financieros como elementos determinantes de las empresas de participación: Comparación con la economía social y el tercer sector. En: VARGAS SÁNCHEZ, A y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las Empresas de Participación en Europa: El Reto del Siglo XXI. En homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ*. Escuela de Estudios Cooperativos. Año 2002, p. 146. ISBN. 84-6009817-6.

⁴⁷ Los valores que incorporan las empresas de participación son: libertad de participar en los procesos de producción-distribución, justicia en la distribución del valor añadido generado y la igualdad en la capacidad de establecer objetivos generales. Esto sólo es cierto en el caso de las sociedades cooperativas de primer grado o de personas físicas, dado que la última de las características en el caso de las Sociedades Laborales depende del grado de participación de los socios en el capital social. Véase en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La empresa de participación: características que la definen. Virtualidad y perspectivas en la sociedad de la información. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. Nº 40. Abril. Año 2002. Pp.: 112; no obstante, “Aunque desde el punto de vista estrictamente formal las sociedades anónimas laborales no podrían considerarse empresas de economía social ya que el poder de decisión y la participación en beneficios están ligados directamente a la participación en el capital, la práctica de su funcionamiento permite afirmar que la sociedad anónima laboral no presenta apreciables diferencias con las cooperativas de trabajo asociado”. Véase en: BAREA TEJEIRO, J y MONZÓN CAMPOS, J.L. La economía social en España. En: MONZÓN CAMPOS, J.L y DEFOURNY, J. Entre economía capitalista y economía pública. *CIRIEC-España*. Año 1992. Pp.: 137. Por tanto, “las sociedades laborales son indudablemente empresas de participación”. Véase en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de participación como base del contenido de la “economía social” en el marco de la Unión Europea. En: VARGAS SÁNCHEZ, A y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las Empresas de Participación en Europa: El Reto del Siglo XXI. En homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ*. Escuela de Estudios Cooperativos. Año 2002, p. 93. ISBN. 84-6009817-6.

⁴⁸ Un análisis comparativo sobre las similitudes y diferencias entre ambos tipos de sociedades puede verse en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, G y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de Trabajo Asociado (las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, las Sociedades Anónimas laborales, y las Sociedades de Responsabilidad Limitada de Trabajo Asociado). Manifestaciones excelentes del microemprendimiento económico-financiero. En: VARIOS AUTORES. *Inquirens, docens, docens. Homenaje al Prof. Dr. D. Emilio SOLDEVILLA GARCÍA*. País Vasco Universidad: Milladoiro, pp. 217-230. *CIRIEC-España*, nº 22, enero de 1996, pp. 59-80.

⁴⁹ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La sociedad cooperativa desde la perspectiva de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y las Sociedades Anónimas Laborales frente al concepto jurídico de cooperativa. *REVESCO*. Nº 61. Año 1995. Pp.: 89-106. [Fecha de consulta. 24/03/2006].

A lo largo de la historia se ha puesto de manifiesto el carácter defensivo de este tipo de entidades en épocas de crisis⁵⁰ y como consiguen dar respuesta a las necesidades de creación de empleo en momentos de dificultades. Así, las primeras sociedades anónimas laborales que nacieron en nuestro país supieron dar respuesta a situaciones difíciles como las surgidas como consecuencia de la crisis empresarial de la década de los sesenta, evitándose así el cierre de numerosas empresas que comenzaron una nueva andadura donde los trabajadores se convirtieron en trabajadores-propietarios de estas empresas en las que hasta la fecha habían sido sólo asalariados⁵¹.

Por tanto, los trabajadores mayores de 45 años que decidan reincorporarse al mercado laboral pueden hacerlo constituyendo este tipo de empresas de participación. Dichas empresas permiten satisfacer nuevas necesidades de la sociedad⁵², como son los “yacimientos de empleo”, así como la inserción de los colectivos desfavorecidos.

Mediante la constitución de las empresas de participación los socios fundadores pretenden obtener un puesto de trabajo estable⁵³, y en muchos de los casos, provienen de situaciones de desempleo. Ello es debido a que, aquellos trabajadores que decidan constituir una sociedad cooperativa o una sociedad laboral y provengan de una

Disponible en Internet en: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/61.impreso.pdf>

⁵⁰ Mediante un estudio empírico se llega a la conclusión de la significatividad en la relación anticíclica del empleo para el caso de las sociedades cooperativas. Véase en: GRÁVALOS GASTAMINZA, M. A y POMARES HERNÁNDEZ, I. Cooperativas, desempleo y efecto refugio. *REVESCO*. Nº 74. Año 2001. Pp.: 69 - 84. [Fecha de consulta. 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/74.impreso.pdf>

⁵¹ BAREA TEJEIRO, J y MONZÓN CAMPOS, J.L. (Dres). Informe de síntesis sobre la Economía Social en España en el año 2000. *CIRIEC-España*. Valencia. Año 2000.

⁵² GRÁVALOS GASTAMINZA, M. A y POMARES HERNÁNDEZ, I. La adaptación de las sociedades laborales a la evaluación del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. Nº 38. Agosto. Año 2001. Pp.: 21.

⁵³ Han sido diversos los estudios que han tratado de analizar los motivos por los que se constituyen las cooperativas de trabajo asociado (asimilables por sus características a las sociedades laborales), entre ellos se encuentra el realizado por DÍAZ BRETONES, F en el que se pone de manifiesto que la situación laboral previa antes de crear la cooperativa de los socios era de desempleo en el 15,8 por ciento de los casos, frente al 50 por ciento que eran asalariados, teniendo el 40,9 por ciento una experiencia laboral superior a los nueve años, mientras que para el 18,9 por ciento era su primer empleo. La motivación fundamental para la constitución de la cooperativa en el 45,9 por ciento de los casos fue para “tener un puesto de trabajo”. Véase en: DÍAZ BRETONES, F. Desempleo y cooperativismo. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. Nº 35. Agosto. Año 2000. Pp.: 161 -176.

situación desempleo, pueden solicitar la capitalización del desempleo⁵⁴ para obtener los recursos financieros necesarios para poner en marcha sus iniciativas empresariales bajo estas formas jurídicas.

Entre las ayudas que pueden solicitar los trabajadores mayores de 45 años para constituir una sociedad cooperativa de trabajo asociado o una sociedad laboral están las subvenciones directas para financiar inversiones, la bonificación de los tipos de interés de los préstamos o la subvención por asistencia técnica.

Pero para que los trabajadores mayores de 45 años puedan acometer sus propios proyectos empresariales, no sólo necesitan ayudas económicas por parte de la administración, sino que además necesitan formación de nuevas capacidades con planes de formación que tengan en cuenta el criterio de la edad, y asesoramiento tanto en el proceso de constitución como en la orientación sectorial o para la elaboración de planes de viabilidad. En este sentido pueden desempeñar un papel muy importante las asociaciones tanto de sociedades cooperativas como de sociedades laborales.

Además, las sociedades cooperativas de trabajo asociado o las sociedades laborales que decidan incorporar como socios trabajadores a desempleados mayores de 45 años también podrán solicitar subvenciones.

No obstante, y ante las dificultades que pueda suponer el reducido tamaño, dado que en la mayoría de los casos se constituyen microempresas, la formación de redes de microempresas⁵⁵ puede abaratar y facilitar el acceso a las nuevas tecnologías y a los recursos financieros. Además, la formación de redes de microempresas permite

⁵⁴ Diversos análisis sobre la capitalización del desempleo pueden verse en: MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Casuística de acceso a la actualización de la prestación por desempleo: bases para un modelo de decisión. *CIRIEC-España*, nº 52, agosto, 2005, pp. 307-333, y en MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Valoración financiera de las propuestas alternativas de modificación del régimen de capitalización por desempleo para el colectivo de los trabajadores autónomos. *REVESCO*, nº 87, 2005, pp. 139-164. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/87.impreso.pdf>

⁵⁵ GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Las redes de microempresas. En: ARGUDO PÉREZ, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963-2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón. Actas Jornadas Nacionales*. Año 2003. Pp.: 299 - 317.

por una parte reducir los riesgos de los socios y por otra permitir el acceso a nuevos mercados⁵⁶.

5. CONCLUSIONES

Las previsiones del cambio demográfico, que estiman una reducción en torno al 16 por ciento entre la población activa de 15 a 64 años y un aumento del 77 por ciento de la población mayor de 65 años en el año 2050, hacen que la tasa de dependencia se duplique y pase a alcanzar el 51 por ciento en el 2050. Esto unido al aumento de la esperanza de vida, hace prever un incremento de los gastos de protección social, relacionados con los sistemas de pensiones y de asistencia sanitaria, en todos los países que podría poner en peligro la viabilidad económica de los sistemas de protección social.

Por tanto, los Estados Miembros para paliar los efectos del envejecimiento de la población han de sanear sus cuentas presupuestarias, reduciendo o eliminando los niveles de deuda, incrementar las tasas de actividad de las mujeres y de los trabajadores de edad avanzada para aumentar la edad media de salida efectiva del mercado laboral especialmente entre el colectivo de personas entre los 55 y los 64 años, así como llevar a cabo la reforma de los sistemas de pensiones, por ejemplo, vinculando los sistemas de pensiones con la esperanza de vida.

Para que estas medidas sean efectivas las empresas han de tener en cuenta criterios de gestión de la edad en la elaboración de sus estrategias y han de invertir en recursos humanos, así como diseñar alternativas para adecuar los puestos de trabajo a las capacidades y aptitudes de los trabajadores de mayor edad.

Las nuevas tecnologías de la información y el trabajo a distancia, pueden ser fórmulas que ayuden a compatibilizar la prolongación de la vida laboral con una calidad de vida mejor para los trabajadores mayores, pero para ello se requieren procesos de formación adaptados a las características de este colectivo.

⁵⁶ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Caracterización de las Sociedades Laborales actuales. Una invitación a la formación de redes de microempresas. *ASALMA*. Nº 7. Septiembre – Octubre. Año 2003. Pp.: 24.

No obstante, para que la adaptación de las condiciones de trabajo para los trabajadores a partir de los 45 años sea una realidad que se lleve a cabo con éxito se requiere la concienciación y la implicación tanto de los empresarios, como de los trabajadores, de las Administraciones Públicas, de los sindicatos y de las organizaciones empresariales.

Por otra parte, y para el caso de los trabajadores mayores de 45 años que hayan sido expulsados del mercado laboral, el microemprendimiento, bajo las fórmulas de empresas de participación como las sociedades cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales, puede ser una vía de salida del desempleo y de reinserción en el mercado laboral. De esta forma no sólo consiguen un puesto de trabajo por el que perciben su remuneración correspondiente, sino que al constituir su propia empresa bajo los revestimientos jurídicos citados anteriormente, confluyen en las mismas personas tanto la propiedad del capital como la aportación del trabajo. Así, el control y la toma de decisiones de la empresa lo ostentan los propios socios trabajadores.

Sin duda el microemprendimiento no está exento de riesgos, dado su reducido tamaño, los recursos financieros necesarios para el desarrollo de la actividad productiva provendrán en la mayor parte del propio entorno familiar. Pero estos riesgos se pueden minimizar mediante la formación de redes de microempresas que permitan compartir tanto los riesgos, consiguiendo minimizarlos, como maximizar los beneficios. La formación de estas redes serán la llave de acceso a nuevos segmentos de mercado, incrementándose así los clientes potenciales y por tanto el volumen de ingresos, con el objetivo de maximizar la rentabilidad de los recursos comprometidos para el desarrollo de la actividad productiva.

BIBLIOGRAFÍA

ADECCO INSTITUTE. Toma de conciencia el desafío demográfico en Europa: Estudio sobre adecuación demográfica 2006, pp. 22. [Fecha de consulta 26/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.adeccoinstitute.com/Adecco-Institute-Demographic-Fitness-Es.pdf>

ALONSO MESEGUER, Javier y HERCE SAN MIGUEL, José A. Gasto sanitario y envejecimiento de la población en España. *Documentos de Trabajo de la Fundación BBVA*, nº 7. Bilbao, 2003.

- BAREA TEJEIRO, J y MONZÓN CAMPOS, J.L. La economía social en España. En: MONZÓN CAMPOS, J.L y DEFOURNY, J. Entre economía capitalista y economía pública. *CIRIEC-España*. Año 1992. Pp.: 137.
- BAREA TEJEIOR, J y MONZÓN CAMPOS, J.L. (Dres). Informe de síntesis sobre la Economía Social en España en el año 2000. *CIRIEC-España*. Valencia. Año 2000.
- CARTA COMUNITARIA. Carta Comunitaria sobre los derechos sociales fundamentales de los trabajadores del 9 de diciembre de 1989. [Fecha de consulta: 24/03/06]. Disponible en Internet en: <http://www.incipe.org/ensayo3b.htm>
- COMISIÓN EUROPEA. Hacia una Europa para todas las edades – Fomentar la prosperidad y la solidaridad entre las generaciones. COM (99) 221 final. 21 de mayo de 1999. No publicada en el Diario Oficial.
- COMISIÓN EUROPEA. Evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo: Pensiones seguras y viables. COM(2000) 622. No publicada en Diario Oficial. [Fecha de consulta: 24/03/06]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2000/com2000_0622es01.pdf
- COMISIÓN EUROPEA. Apoyo a las estrategias nacionales para garantizar pensiones seguras y viables mediante un planteamiento integrado. COM(2001) 362. No publicada en Diario Oficial. [Fecha de consulta: 24/03/06]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0362es01.pdf
- COMISIÓN EUROPEA. El futuro de la asistencia sanitaria y de la atención a las personas mayores: garantizar la accesibilidad, la calidad y la sostenibilidad financiera. COM(2001)723. 5 de diciembre de 2001. No publicada en Diario Oficial. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0723es01.pdf
- COMISIÓN EUROPEA. Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa. COM(2002)9 final. No publicada en Diario Oficial. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002DC0009:ES:HTML>
- COMISIÓN EUROPEA. La respuesta de Europa al envejecimiento a escala mundial. Promover el progreso Económico y Social en un mundo en proceso de envejecimiento. Contribución de la Comisión Europea a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. COM (2002) 143 final, 18 de marzo de 2002. No publicada en el Diario Oficial. Pp.: 17. [Fecha de consulta 24/03/06]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0143es01.pdf
- COMISIÓN EUROPEA. Proyecto de informe sobre adecuación y la viabilidad de las pensiones. Bruselas, 3 de marzo de 2003. [Fecha de consulta: 24/03/06]. Disponible en Internet en: http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/pensions/2003jpr_es.pdf
- COMISIÓN EUROPEA. Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. COM (2004) 146 final. Bruselas, 3/3/2004. No publicada en el Diario Oficial. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2004/com2004_0146es01.pdf
- COMISIÓN EUROPEA. Libro Verde “Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones”. COM (2005) 94 final. Bruselas, 16/03/2005, pp. 26. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_es.pdf
- COMISIÓN EUROPEA. Un nuevo marco para la coordinación de las políticas de protección social y de inclusión en la Unión Europea. COM (2005) 706. 22 de diciembre de 2005. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2005/com2005_0706es01.pdf
- COMISIÓN EUROPEA. Un nuevo marco para la coordinación de las políticas de protección social y de inclusión en la Unión Europea. COM (2005) 706. 22 de diciembre de 2005. Pp. 10. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2005/com2005_0706es01.pdf

- COMISIÓN EUROPEA. Sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas en la UE. COM(2006) 574 final. Bruselas, 12/02/2006. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://eur-ex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0574es01.pdf
- COMITÉ DE POLÍTICA ECONÓMICA Y COMISIÓN EUROPEA. El impacto del envejecimiento en el gasto público en la Europa de los 25: pensiones, salud pública, cuidado a largo plazo, educación y política de desempleo (2005-2050). 1/2006. Pp.: 207. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf
- COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL. Informe al Consejo Europeo de Gotemburgo. Pensiones seguras y viables – Informe del Comité de Protección Social sobre la evolución futura de la protección social. Junio 2001.
- CONFESAL (Dirección y promoción) Proyecto “Innovación y Empleo Más”.
- DÍAZ BRETONES, F. Desempleo y cooperativismo. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. Nº 35. Agosto. Año 2000. Pp.: 161 -176.
- ESPAÑA. Real Decreto Ley 16/2001.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Cambiar Europa: mejorar el trabajo, mejorar la vida. Programa de trabajo cuatrienal 2005-2008. *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*, 2004, pp. 16-17. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2004/103/es/1/ef04103es.pdf>.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. La gestión del “factor edad” en las empresas europeas. 2006. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/08/es/1/ef0608es.pdf>
- GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La economía social o la economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas y laborales). En: VARIOS. Memoria de María Angeles GIL LUENZAS. *Alfa Centauro*. Año 1991. Pp.: 195-216.
- GARCIA – GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada “Economía Social”. La participación en democracia en la economía: la regla de comportamiento de la sociedad de la información. *CIRIEC-España*. Nº 33. Año 1999. Pp.: 115-139.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La empresa de participación: características que la definen. Virtualidad y perspectivas en la sociedad de la información. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. Nº 40. Abril. Año 2002. Pp.: 112
- GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Las redes de microempresas. En: ARGUDO, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963-2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón. Actas Jornadas Nacionales*. Año 2003. Pp.: 299 - 317.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, G y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de Trabajo Asociado (las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, las Sociedades Anónimas laborales, y las Sociedades de Responsabilidad Limitada de Trabajo Asociado). Manifestaciones excelentes del microemprendimiento económico-financiero. En: VARIOS AUTORES. *Inquirens, docens, docens. Homenaje al Prof. Dr. D. Emilio SOLDEVILLA GARCÍA*. País Vasco Universidad: Milladoiro, pp. 217-230. *CIRIEC-España*, nº 22, enero de 1996, pp. 59-80.
- GRÁVALOS GASTAMINZA, M. A y POMARES HERNÁNDEZ, I. La adaptación de las sociedades laborales a la evaluación del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. Nº 38. Agosto. Año 2001. Pp.: 21.
- GRÁVALOS GASTAMINZA, M. A y POMARES HERNÁNDEZ, I. Cooperativas, desempleo y efecto refugio. *REVESCO*. Nº 74. Año 2001. Pp.: 69 - 84. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en:

- <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/74.impreso.pdf>
- ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Los aspectos económico-financieros como elementos determinantes de las empresas de participación: Comparación con la economía social y el tercer sector. En: VARGAS SÁNCHEZ, A y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las Empresas de Participación en Europa: El Reto del Siglo XXI. En homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ*. Escuela de Estudios Cooperativos. Año 2002, p. 145-158. ISBN. 84-6009817-6.
- JIMENO SERRANO, J. F. Población, mercados de trabajo e inmigración. Seminario: Los retos de la economía española. UIMP. Santander, 10 de julio de 2006, p. 7. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.ico.es/web/resources/00030249attachment.pdf>
- KINSELLA, K y PHILLIPS, D. R. Global Aging: The Challenge of Success. *Population Bulletin*. Vol 60, nº 1, marzo, 2005, pp. 33. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.prb.org/pdf05/60.1GlobalAging.pdf>
- LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La sociedad cooperativa desde la perspectiva de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y las Sociedades Anónimas Laborales frente al concepto jurídico de cooperativa. *REVESCO*. Nº 61. Año 1995. Pp.: 89-106. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/61.impreso.pdf>
- LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de participación como base del contenido de la “economía social” en el marco de la Unión Europea. En: VARGAS SÁNCHEZ, A y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las Empresas de Participación en Europa: El Reto del Siglo XXI. En homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ*. Escuela de Estudios Cooperativos. Año 2002, pp. 83-99. ISBN. 84-6009817-6.
- LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Caracterización de las Sociedades Laborales actuales. Una invitación a la formación de redes de microempresas. *ASALMA*. Nº 7. Septiembre – Octubre. Año 2003. Pp.: 24.
- MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Casuística de acceso a la actualización de la prestación por desempleo: bases para un modelo de decisión. *CIRIEC-España*, nº 52, agosto, 2005, pp. 307-333.
- MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Valoración financiera de las propuestas alternativas de modificación del régimen de capitalización por desempleo para el colectivo de los trabajadores autónomos. *REVESCO*, nº 87, 2005, pp. 139-164. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/87.impreso.pdf>
- MILLÁN GARCÍA, A. La protección social en la Unión Europea, ¿un modelo homogéneo?. *ICE*, nº 820, enero-febrero, 2005, pp. 214-219. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/ice/820/ICE8200111.PDF>
- MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO. La Salud de la Población Española en el contexto europeo y del Sistema Nacional de Salud, pp 337. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/msc-indicadores-01.pdf>
- PÉREZ BILBAO, J. Envejecimiento de la población laboral y gestión de recursos humanos. Algunos datos para la reflexión. *Boletín de Estudios Económicos*, diciembre 2001. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.mtas.es/insht/research/A2PerezJ.htm>
- PÉREZ BILBAO, J y NOGAREDA CUIXART, C. Nota de Prevención Electrónica 416: Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_416.htm

- RICO GÓMEZ, A e INFANTE CAMPOS, A. Demografía y Sanidad en España: ¿Qué podemos aprender de Europa?. *ICE*, nº 815, Mayo-Junio, 2004, pp. 20. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/ice/815/ICE8150306.PDF>
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. Trabajadores de “edad avanzada”: empleo y protección social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº 33, pp. 215- 249. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/33/estudio9.pdf>
- SEGUROS E INVERSIONES AXA. Estudio Internacional AXA sobre la Jubilación. Jubilación: ¿una nueva vida después del trabajo?. España, enero 2006, pp 101. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: http://www.retirement-scope.axa.com/country/download/Spain_sp.pdf
- UNIÓN EUROPEA. Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- UNIÓN EUROPEA. Decisión 2000/750 del Consejo donde se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006) de 27 de noviembre de 2000.
- UNITED NATIONS. Population Aging 2006. *Department of Economic and Social Affaire. Population Division*. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/desa-ageing2006chart-01.pdf>
- WALKER, A. La lucha contra las barreras de la edad en el empleo. *Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo*. 1998, pp. 53. ISBN 92-828-0309-0. [Fecha de consulta: 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9718ES.pdf>
- WALKER, A. Gestión de una mano de obra que envejece. Guía de buena práctica. *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*. 1999, pp. 20-21. [Fecha de consulta 24/03/2006]. Disponible en Internet en: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9865ES.pdf>
- WALLANCE, P. *El seísmo demográfico*. Ed. Siglo XXI de España Editores, 2000. Pp.: 292. ISBN: 84-323-1041-7.
- WARR, E. In what circumstances does job performance vary with age?. *European Work and Organizational Psychologist*. 1993.