

Factores e indicadores del trabajo sostenible en España: perspectiva de los trabajadores de más edad

Miriam Beltrán García

mbelgar@uoc.edu

Tutor/a: Idoya Gorroño Arregui

30/06/2021

Trabajo final de máster
Curso 2020-21, semestre 2

“Cuando el envejecimiento se acepta como un éxito, el recurso a las competencias, experiencias y recursos humanos de los grupos de más edad se asume con naturalidad como una ventaja para el crecimiento de sociedades humanas maduras, plenamente integradas”

Naciones Unidas. Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento,
Madrid, 8 a 12 de abril de 2002. Declaración Política (artículo 6)

Índice

| | |
|--|----|
| Resumen/Abstract | 1 |
| Introducción | 2 |
| 1. Marco teórico | 6 |
| 1.1. Contexto | 6 |
| 1.1.1 Contexto demográfico | 6 |
| 1.1.2 Contexto institucional | 13 |
| 1.2 Marco conceptual | 20 |
| 1.2.1 Trabajador de más edad | 20 |
| 1.2.1.1 Concepto | 20 |
| 1.2.1.2 Límite de edad | 21 |
| 1.2.2 Trabajo sostenible | 22 |
| 1.2.3 Prácticas de gestión de la edad | 25 |
| 1.2.3.1 Definición | 25 |
| 1.2.3.2 Gestión de la edad dirigida únicamente a los trabajadores en edad avanzada o a todos los grupos de edad | 26 |
| 1.2.3.3 Ámbitos de clasificación | 27 |
| 1.3 Factores e indicadores de trabajo sostenible. Análisis según perspectivas de prácticas de gestión de la edad | 31 |
| 1.3.1 Factores | 31 |
| 1.3.1.1 Entorno físico | 31 |
| 1.3.1.1.1 Descripción | 31 |
| 1.3.1.1.2 Análisis resultados en Europa | 32 |
| 1.3.1.1.3 Características en los trabajadores de más edad | 32 |
| 1.3.1.1.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad | 34 |
| 1.3.1.2 Intensidad de trabajo | 36 |
| 1.3.1.2.1 Descripción | 36 |
| 1.3.1.2.2 Análisis resultados en Europa | 37 |
| 1.3.1.2.3 Características en los trabajadores de más edad | 37 |
| 1.3.1.2.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad | 38 |
| 1.3.1.3 Calidad del tiempo de trabajo | 38 |
| 1.3.1.3.1 Descripción | 38 |
| 1.3.1.3.2 Análisis resultados en Europa | 39 |
| 1.3.1.3.3 Características en los trabajadores de más edad | 40 |
| 1.3.1.3.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad | 41 |
| 1.3.1.4 Entorno social | 42 |
| 1.3.1.4.1 Descripción | 42 |
| 1.3.1.4.2 Análisis resultados en Europa | 42 |
| 1.3.1.4.3 Características en los trabajadores de más edad | 43 |
| 1.3.1.4.4 Estereotipos asociados a trabajadores de más edad y la discriminación por edad | 44 |
| 1.3.1.4.5 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad | 46 |
| 1.3.1.5 Competencias y autonomía | 48 |
| 1.3.1.5.1 Descripción | 48 |
| 1.3.1.5.2 Análisis resultados en Europa | 48 |
| 1.3.1.5.3 Características en los trabajadores de más edad | 49 |
| 1.3.1.5.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad | 50 |
| 1.3.1.6 Perspectivas profesionales | 51 |
| 1.3.1.6.1 Descripción | 51 |
| 1.3.1.6.2 Análisis resultados en Europa | 52 |
| 1.3.1.6.3 Características en los trabajadores de más edad | 52 |

| | |
|--|-----|
| 1.3.1.6.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad..... | 53 |
| 1.3.1.7 Ganancias | 53 |
| 1.3.2 Indicadores de trabajo sostenible | 54 |
| 1.3.2.1 Equilibrio vida laboral y familiar..... | 54 |
| 1.3.2.2 Bienestar subjetivo | 57 |
| 1.3.2.3 Salud autocalificada | 57 |
| 1.3.2.4. Actitudes hacia la sostenibilidad | 60 |
| 1.3.2.5 Motivación | 61 |
| 2. Metodología..... | 63 |
| 3. Resultados..... | 67 |
| 3.1 Factores de trabajo sostenible | 67 |
| 3.1.1 Entorno físico | 67 |
| 3.1.2 Intensidad de trabajo..... | 70 |
| 3.1.2.1. Demandas emocionales..... | 70 |
| 3.1.2.2 Determinantes del ritmo e interdependencia | 71 |
| 3.1.2.3 Demandas cuantitativas | 72 |
| 3.1.3 Calidad del tiempo de trabajo | 74 |
| 3.1.3.1 Duración | 74 |
| 3.1.3.2 Jornadas atípicas | 75 |
| 3.1.3.3 Distribución del tiempo de trabajo..... | 75 |
| 3.1.3.4 Flexibilidad..... | 76 |
| 3.1.4 Entorno social..... | 78 |
| 3.1.4.1 Apoyo social | 78 |
| 3.1.4.2 Calidad de la gestión | 79 |
| 3.1.4.3 Comportamientos sociales adversos | 80 |
| 3.1.5 Competencias y autonomía..... | 82 |
| 3.1.5.1 Dimensión cognitiva | 82 |
| 3.1.5.2 Capacidad de decisión | 83 |
| 3.1.5.3 Participación | 84 |
| 3.1.5.4 Formación..... | 84 |
| 3.1.6 Perspectivas | 86 |
| 3.1.7. Ingresos..... | 88 |
| 3.2 Indicadores de trabajo sostenible | 90 |
| 3.2.1 Equilibrio vida laboral y familiar..... | 90 |
| 3.2.2 Bienestar subjetivo | 92 |
| 3.2.3 Salud autocalificada | 93 |
| 3.2.4 Actitudes hacia la sostenibilidad | 95 |
| 3.2.5 Motivación | 96 |
| Discusión y conclusiones | 99 |
| Referencias bibliográficas | 110 |
| Anexos..... | 131 |

Índice de gráficos

| | |
|--|----|
| Gráf. 1. Proyecciones de población 2000-2040 | 6 |
| Gráf. 2. Evolución del porcentaje de ocupados por grupos de edad 2006-2019..... | 7 |
| Gráf. 3. Índice de incremento/decremento del porcentaje que cada grupo de edad representa del total de ocupados, segmentado por sexo entre 2006 y 2019 | 7 |
| Gráf. 4. Proyección 1979-2029 de población activa | 7 |
| Gráf. 5. Porcentaje de ocupados a tiempo completo por grupo de edad y sexo. 2006-2019 | 8 |
| Gráf. 6. Porcentaje de asalariados con contrato indefinido por grupo de edad y sexo. 2006-2019 | 8 |
| Gráf. 7. Porcentaje de ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad. 2006-2019 | 9 |
| Gráf. 8. Porcentaje de ocupados con Educación Superior por grupos de edad y sexo. 2014-2019..... | 9 |
| Gráf. 9. Porcentaje de ocupados de nacionalidad extranjera por grupo de edad y sexo. 2006-2019..... | 9 |
| Gráf. 10. Ocupados por grupo de edad y ocupación | 11 |
| Gráf. 11. Factores que contribuyen o podrían contribuir a prolongar la vida laboral de las personas de 50 a 69 años, por sector económico. Porcentaje que contesta "sí". 2006..... | 11 |
| Gráf. 12. Factores que contribuyen o podrían contribuir a prolongar la vida laboral de las personas de 50 a 69 años, por actividad económica. Porcentaje que contesta "sí". 2006 | 12 |
| Gráf. 13. Personas de 50 a 69 años que estén generando/han generado derechos para recibir pensiones de jubilación, según momento en que piensan dejar de trabajar. 2012..... | 12 |
| Gráfico 14: Porcentaje de cada grupo de edad en la muestra | 66 |
| Gráf. 15. Exposición a riesgos ambientales durante ¼ parte del tiempo o más (%)..... | 67 |
| Gráf. 16. Exposición a riesgos biológicos y químicos durante ¼ parte del tiempo o más (%) ... | 67 |
| Gráf. 17. Posiciones dolorosas/fatigantes (%)..... | 68 |
| Gráf. 18. Levantar o mover personas (%)..... | 68 |
| Gráf. 19. Llevar o mover cargas pesadas (%) | 68 |
| Gráf. 20. Movimientos repetitivos (%) | 68 |
| Gráf. 21. Porcentaje que responde que sí a la necesidad de adaptación presente o futura..... | 69 |
| Gráf. 22. Responder estar nada o muy poco informado sobre los riesgos en su puesto de trabajo (%)..... | 70 |
| Gráf. 23. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por exposición a riesgos ergonómicos y químicos (%) | 70 |
| Gráf. 24. Responder que sí a que su salud y seguridad están en riesgo por el trabajo (%)..... | 70 |
| Gráf. 25. En qué medida le afecta el trabajo a la salud (%) | 70 |
| Gráf. 26. Tratar con personas enfadadas (%)..... | 71 |
| Gráf. 27. Estar en situaciones emocionalmente molestas (%) | 71 |
| Gráf. 28. Trabajo exige ocultar los sentimientos (%) | 71 |
| Gráf. 29. Trabajadores que informan estar sujetos a 4 o 5 determinantes del ritmo (%)..... | 72 |
| Gráf. 30. Determinantes del ritmo (%) | 72 |
| Gráf. 31. Trabajar a gran velocidad (%)..... | 72 |
| Gráf. 32 Trabajar con plazos ajustados (%)..... | 72 |
| Gráf. 33. Sufrir interrupciones no previstas (%)..... | 73 |
| Gráf. 34. Calificación de las interrupciones (%)..... | 73 |
| Gráf. 35. Tener tiempo suficiente para hacer el trabajo (%)..... | 73 |
| Gráf. 36. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por exposición a demandas cuantitativas (%)..... | 74 |
| Gráf. 37. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por respuesta a "tener tiempo suficiente para hacer tu trabajo" (%) | 74 |
| Gráf. 38. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por respuesta a sufrir interrupciones y tipo de interrupción (%)..... | 74 |
| Gráf. 39. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por exposición a trabajar con personas enfadadas (%) | 74 |
| Gráf. 40. Largas jornadas semanales de trabajo (%) | 75 |
| Gráf. 41. Tener jornadas diarias largas o sin descanso entre jornadas (%)..... | 75 |

| | |
|--|----|
| Gráf. 42. Jornadas atípicas (%)..... | 75 |
| Gráf. 43. Requerimiento de trabajar con poco tiempo de antelación al menos varias veces al mes (%)..... | 76 |
| Gráf. 44. Cambios en su horario de trabajo (%)..... | 76 |
| Gráf. 45. Organización de los horarios (%)..... | 76 |
| Gráf. 46. Necesidad de trabajar en el tiempo libre para cumplir exigencias (%)..... | 77 |
| Gráf. 47. Facilidad para coger una o dos horas libres por jornada para atender asuntos familiares/personales (%)..... | 77 |
| Gráf. 48. Trabajadores que contestan que les gustaría hacer la misma jornada (%)..... | 77 |
| Gráf. 49. De los que les gustaría trabajar con otra jornada, a cuántos más o menos horas (%)..... | 77 |
| Gráf. 50. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según duración semanal de la jornada (%)..... | 78 |
| Gráf. 51. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según facilidad para conseguir una o dos horas libres para atender asuntos familiares (%)..... | 78 |
| Gráf. 52. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según organización de horarios (%)..... | 78 |
| Gráf. 53. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según trabajo a turnos o nocturno (%)..... | 78 |
| Gráf. 54. Apoyo de los compañeros de trabajo (%)..... | 79 |
| Gráf. 55. Ayuda y apoyo del jefe (%)..... | 79 |
| Gráf. 56. Nivel de acuerdo sobre si el jefe le respeta como persona (%)..... | 79 |
| Gráf. 57. Nivel de acuerdo sobre si el jefe le felicita y reconoce (%)..... | 79 |
| Gráf. 58. Nivel de acuerdo sobre si el jefe sabe cómo hacer que las personas trabajen en equipo (%)..... | 80 |
| Gráf. 59. Nivel de acuerdo sobre si el jefe ayuda a conseguir que se haga el trabajo (%)..... | 80 |
| Gráf. 60. Nivel de acuerdo sobre si el jefe da feedback (%)..... | 80 |
| Gráf. 61. Nivel de acuerdo sobre si el jefe fomenta y le apoya en su desarrollo (%)..... | 80 |
| Gráf. 62. Haber sufrido comportamientos adversos por grupos de edad (%)..... | 80 |
| Gráf. 63. Reportar haber sufrido discriminación, por tipos (%)..... | 81 |
| Gráf. 64. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según apoyo social (%)..... | 81 |
| Gráf. 65. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según conducta social adversa (%)..... | 81 |
| Gráf. 66. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según calidad de la gestión (%)..... | 82 |
| Gráf. 67. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según indique discriminación por edad (%)..... | 82 |
| Gráf. 68. Dimensión cognitiva. Responder que sí a diferentes dimensiones (%)..... | 82 |
| Gráf. 69. Poder poner en práctica sus propias ideas en el trabajo (%)..... | 83 |
| Gráf. 70. Trabajar con ordenadores de sobremesa, portátiles o smartphones (%)..... | 83 |
| Gráf. 71. Capacidad de decisión. Responder que sí a diferentes dimensiones (%)..... | 83 |
| Gráf. 72. Poder dar opinión sobre la elección de sus compañeros de trabajo (%)..... | 83 |
| Gráf. 73. Participación. Responder que siempre o la mayor parte del tiempo a diferentes situaciones (%)..... | 84 |
| Gráf. 74. Tipos de formación I. Responder que sí (%)..... | 84 |
| Gráf. 75. Tipos de formación II. Responder que sí (%)..... | 84 |
| Gráf. 76. Trabajadores que no han recibido formación pagada por la empresa pero la han solicitado (%)..... | 85 |
| Gráf. 77. Aptitudes (%)..... | 85 |
| Gráf. 78. Utilidad de la formación (%)..... | 85 |
| Gráf. 79. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según formación recibida del empleador (%)..... | 85 |
| Gráf. 80. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según grado de participación (%)..... | 86 |
| Gráf. 81. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según dimensión cognitiva y grado de autonomía (%)..... | 86 |
| Gráf. 82. Tipo de contrato (%)..... | 86 |
| Gráf. 83. Puedo perder el trabajo en los próximos 6 meses (%)..... | 86 |
| Gráf. 84. Empleo ofrece posibilidades de ascenso profesional (%)..... | 87 |
| Gráf. 85. Haberse producido un proceso de reestructuración que afecte a su trabajo (%)..... | 87 |

| | |
|---|----|
| Gráf. 86. Si fuera a perder el empleo actual, sería fácil encontrar otro con un salario similar (%) | 87 |
| Gráf. 87. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según perspectivas (%) | 88 |
| Gráf. 88. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según tipo de contrato (%) | 88 |
| Gráf. 89. Nivel de ingresos (%) | 88 |
| Gráf. 90. Facilidad para llegar a fin de mes contando todos los ingresos de la unidad familiar (%) | 88 |
| Gráf. 91. Responder que sí es la persona que más contribuye a los ingresos del hogar (%) | 89 |
| Gráf. 92. Creer que el sueldo es apropiado, teniendo en cuenta esfuerzos y logros (%) | 89 |
| Gráf. 93. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según nivel de ingresos (%) | 89 |
| Gráf. 94. El trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que habría querido a su familia (%) | 90 |
| Gráf. 95. Las responsabilidades familiares le han impedido dedicar el tiempo que debería haber dedicado a su trabajo (%) | 90 |
| Gráf. 96. Le ha sido difícil concentrarse en su trabajo por las responsabilidades familiares (%) | 91 |
| Gráf. 97. Adaptación del horario a compromisos sociales y familiares (%) | 91 |
| Gráf. 98. Cuidado de dependientes (%) | 91 |
| Gráf. 99. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según conciliación de la vida laboral y familiar (%) | 91 |
| Gráf. 100. Bienestar. Me he sentido alegre y de buen humor (%) | 92 |
| Gráf. 101. Bienestar. Me he sentido relajado y tranquilo (%) | 92 |
| Gráf. 102. Bienestar. Me he sentido activo y energético (%) | 92 |
| Gráf. 103. Bienestar. Me he sentido fresco y descansado (%) | 92 |
| Gráf. 104. Bienestar. Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan (%) | 93 |
| Gráf. 105. Responder que sí será capaz de desarrollar su mismo trabajo a los 60 según a diferentes indicadores del bienestar (%) | 93 |
| Gráf. 106. Salud autocalificada (%) | 93 |
| Gráf. 107. Responder que sí será capaz de desarrollar su mismo trabajo a los 60 según a diferentes indicadores del bienestar según salud autocalificada (%) | 93 |
| Gráf. 108. Tener alguna enfermedad que haya durado o vaya a durar 6 meses o más (%) | 94 |
| Gráf. 109. Afectación a las sus actividades diarias si se tiene una enfermedad de más de 6 meses (%) | 94 |
| Gráf. 110. Experimentar estrés en el trabajo (%) | 94 |
| Gráf. 111. Padecer algún problema de salud (%) | 94 |
| Gráf. 112. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo en 5 años (si mayor de 56 años) o cuando tenga 60 años (si menor de 56 años) (%) | 95 |
| Gráf. 113. Edad hasta la que se considera que podrá realizar el trabajo actual/similar los que responden que sí serán capaces en un futuro de realizar el mismo trabajo | 95 |
| Gráf. 114. Edad hasta la cual le gustaría trabajar (%) | 95 |
| Gráf. 115. Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil (%) | 96 |
| Gráf. 116. Su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho (%) | 96 |
| Gráf. 117. En mi trabajo me siento lleno de energía (%) | 97 |
| Gráf. 118. Me entusiasma mi trabajo (%) | 97 |
| Gráf. 119. El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando (%) | 97 |
| Gráf. 120. Satisfacción general con el trabajo (%) | 97 |
| Gráf. 121. Responder que sí será capaz de desarrollar su mismo trabajo a los 60 según satisfacción general en el trabajo (%) | 98 |
| Gráf. 122. Responder que sí será capaz de desarrollar su mismo trabajo a los 60 según indicadores de motivación intrínseca y compromiso (%) | 98 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Porcentaje de ocupados que representa cada rama de actividad en cada grupo de edad. 2019..... | 10 |
| Tabla 2. Tasa de incremento/decremento del porcentaje de ocupados que representa cada rama de actividad en los grupos de edad. 2008-2019..... | 10 |
| Tabla 3. Porcentaje de mujeres frente a hombres en cada rama de actividad por grupos de edad..... | 10 |
| Tabla 4. Porcentaje de personas entre 50 y 69 años que o bien en algún momento han recibido una pensión de jubilación o no habiéndola recibido, tienen derecho a ella que dan una razón principal no de tipo económico para seguir trabajando. 2006 | 12 |
| Tabla 5. Porcentaje de personas ocupadas de 50 a 69 años que a pesar de recibir una pensión continúan trabajando, siendo la principal razón no sea económica. 2012 | 12 |
| Tabla 6. Propuestas de edad mínima para considerar como trabajador de más edad | 21 |
| Tabla 7. Marco de calidad del empleo de Eurofound-descripción de factores | 24 |
| Tabla 8. Marco de calidad del empleo de Eurofound y ámbitos de gestión de la edad | 29 |
| Tabla 9. Métodos para el logro de objetivos del trabajo | 63 |
| Tabla 10: Muestra por edad y sexo..... | 66 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura nº 1. Estructura general del modelo..... | 54 |
|---|----|

Resumen/Abstract

Nos encontramos inmersos en un cambio de la estructura por edad de la población activa, que se intensificará en los próximos años. En este escenario, se contempla la prolongación de la vida laboral, lo que lleva a poner el foco en los trabajadores de más edad. El retraso en la edad de jubilación debe venir acompañado de un cambio en la visión de la contribución de estos trabajadores. En este trabajo se parte del concepto de trabajo sostenible de Eurofound, como aquel en el que las condiciones de vida y de trabajo sean tales que ayuden a las personas a participar y permanecer en el mismo durante una vida laboral prolongada. Las organizaciones tienen un papel fundamental en este reto, integrando en la estrategia e implementando prácticas de gestión de la edad que permitan considerar a los trabajadores de más edad como activo estratégico.

Tras analizar la relevancia del reto demográfico y realizar una investigación documental de los pronunciamientos de las instituciones internacionales, se desarrolla un estudio estadístico descriptivo en profundidad de los datos de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS), para obtener una panorámica de los factores determinantes e indicadores del trabajo sostenible en los trabajadores por cuenta ajena de España, bajo la perspectiva de los trabajadores de más edad. Se identifican los ámbitos donde existe mayor recorrido de mejora, como son la prevalencia de riesgos físicos, las carencias en la formación continua que dificultan la empleabilidad y la discriminación por edad. Deberían abordarse de forma prioritaria por las instituciones, con medidas de política pública que marquen las líneas a seguir y de protección de los más vulnerables, así como por las organizaciones, para mejorar las condiciones de estos trabajadores y favorecer así su permanencia en el mercado laboral, siendo un activo valioso en las mismas.

Palabras clave:

Trabajo Sostenible; Trabajadores de más edad; Gestión de la Edad; Envejecimiento Activo; Prácticas de gestión de Recursos Humanos.

We are in the midst of a change in the age structure of the working population, which will intensify in the coming years. Given this scenario, longer working lives are envisaged, leading to a focus on older workers. Postponing the retirement age must be accompanied by a change in the way these workers are viewed in terms of their contribution. This paper is based on Eurofound's concept of sustainable work, as work in which living and working conditions are such that they help people to participate and remain in work for a longer work life. Organisations have a key role to play in this challenge, integrating into their strategies and implementing age management practices that allow older workers to be considered as strategic assets.

Following an analysis of the relevance of this demographic challenge and desk research on the statements of international institutions, an in-depth descriptive statistical study of data from the European Working Conditions Survey (EWCS) was conducted in order to obtain an overview of the determinants and indicators of sustainable work among employees in Spain, from the perspective of older workers. The areas where there is most room for improvement were identified, including the prevalence of physical risks, shortcomings in lifelong learning that hinder employability and age discrimination. These issues should be addressed as a matter of priority by institutions through public policy measures that define guidelines to be followed and that protect the most vulnerable. They should also be prioritised by organisations in order to improve the situation of these workers and therefore encourage them to remain in the workforce, since they are a valuable asset for these organisations.

Keywords:

Sustainable work; Older workers; Age Management; Active Ageing; Human resource management practices

Introducción

Relevancia

El **envejecimiento** de la población es una tendencia que ya ha comenzado y se intensificará en las próximas décadas. Si bien Europa no es el único continente que experimentará este cambio, el proceso está más avanzado aquí (Comisión Europea, 2021). La edad media de la población se prevé que continúe en ascenso, a la vez que la proporción de personas de los grupos de más edad se incrementa (Comisión Europea, 2020a). Además, la esperanza de vida es cada vez mayor y con mejor salud. Las mejoras en el cuidado y estilo de vida hacen que haya que repensar lo que significa ser mayor, ya que, con la misma edad, en términos de salud y esperanza de vida serán más jóvenes que nunca (Cappelli y Novelli, 2010).

El impacto del cambio demográfico tiene implicaciones en diferentes facetas, siendo una de ellas el **ámbito laboral**, donde las tasas de trabajadores de entre 55 y 64 años, ha pasado en 2019 a situarse en el 59,1% frente al 44,10% del 2009 (Comisión Europea, 2020a). Además de por el impacto demográfico, la tasa de representación de los trabajadores de más edad se incrementará como consecuencia del retraso de la edad de jubilación legal y real, necesario para la sostenibilidad del sistema de pensiones. Un cada vez mayor número de pensionistas y la menor cantidad de personas en edad laboral, sitúa a las vidas laborales más prolongadas como clave para garantizar la sostenibilidad de las pensiones (Comisión Europea, 2021). Además, la prolongación de la vida laboral puede ser una respuesta a la disminución de la población activa. La población que en la actualidad se considera en edad de trabajar, entre 20 y 64 años, se prevé que disminuya en Europa, pasando del 59% de la población total en 2019 al 51% en 2070 (Comisión Europea, 2020a). La disminución de la población en edad laboral es un riesgo que puede afectar a la producción y bienestar, debiendo compensarse, entre otras medidas, con cambios en el mercado laboral que permitan tener unas vidas laborales más prolongadas (Comisión Europea, 2021). Por todo ello, las instituciones consideran necesario fomentar las contribuciones que realizan las personas de más edad mediante su participación directa en la fuerza de trabajo (OMS, 2015) y recomiendan el aumento de la vida laboral, que puede aportar beneficios para las personas, los hogares y la sociedad en su conjunto (ONU, 2013),

Pese a todo, la tasa de empleo entre los trabajadores de más edad en la Unión Europea (UE) sigue siendo **inferior a la media**, así únicamente el 59,1 % de las personas de entre 55 y 64 años estaban empleadas en 2019, frente al 73,1 % de las personas de entre 20 y 64 años, con altas tasas de desempleo de larga duración (Comisión Europea, 2021). Para valorar la magnitud del problema del desempleo de larga duración del grupo de más edad, hay que tener en cuenta que los trabajadores mayores presentan una serie de características, como la falta de apoyo social por la invisibilidad del grupo, su percepción negativa sobre posibilidades de encontrar empleo y su gran implicación con el trabajo, que provocan que la pérdida de su trabajo sea un proceso más intenso que en los más jóvenes (Climent-Rodríguez *et al.*, 2019). Estas dificultades estructurales en el retorno a la ocupación de este grupo de edad podrían provocar que la subida de la edad ordinaria de jubilación se traduzca en un mayor periodo de paro (CES, 2014). Además, en las últimas décadas hemos asistido a cómo los procesos de reestructuración recaían, en la inmensa mayoría, en el grupo de más edad.

En este contexto, no será suficiente con las políticas demográficas y económicas, sino que buena parte de la solución vendrá por parte de la **actitud** que tomen las **empresas** (Pérez y Nogareda, 1995). Los empleadores son partes interesadas clave en la nueva agenda de reformas, por su papel fundamental en las perspectivas de empleo de los trabajadores mayores (OCDE 2006). Las nuevas propuestas políticas para alargar edad jubilación para garantizar la sostenibilidad obligan a las organizaciones a afrontar las consecuencias de carreras más largas (Desmette y Gaillard, 2008).

Las organizaciones pueden enfrentarse a este reto de forma **pasiva o proactiva**, convirtiendo el reto en amenaza, en el primer caso, y transformándolo en oportunidad, en el segundo. Para ello, las prácticas y políticas de gestión de los recursos humanos deberían tener en cuenta las necesidades específicas de los empleados de mayor edad, ofreciendo un entorno y condiciones de trabajo que aseguren que tengan los conocimientos, la salud y la capacidad necesarios para continuar trabajando en una etapa posterior, facilitando su retención y su participación productiva (ONU, 2003). Para lograr una mayor participación de las personas en el mercado laboral, es

necesario que el trabajo sea más sostenible, con condiciones laborales que apoyen a las personas para permanecer en el mismo (Eurofound, 2017a).

Como no hay precedentes en la prolongación de la esperanza de vida y de las vidas laborales, las organizaciones no tienen hojas de ruta para capturar el valor de los trabajadores en edad avanzada (Sonsino y García, 2021). Muchos de estos trabajadores tienen que **afrentar** dificultades en la contratación, acceso a oportunidades de formación y tareas adaptadas a la edad (Comisión Europea, 2021). Persisten estereotipos que pueden influir en las decisiones de los empleadores, pero también pueden afectar a la autopercepción de los propios trabajadores mayores, que pueden experimentar una depreciación de su capital humano debido a ellos (OCDE, 2006). Los estereotipos pueden llevar a una discriminación por la edad. Según algunas investigaciones, esta discriminación puede ser una de la forma más generalizada de discriminación, más que incluso el sexismo o racismo (Levy y Banaji, 2002 y Kite y Wagner, 2002, citados por OMS, 2015), provocando menores niveles de autonomía, menor productividad y mayor estrés (Levy *et al.*, 2000 citado por OMS, 2015). Parece haber cierta tolerancia hacia manifestar prejuicios relacionados con la edad, que parece rutinario e incluso socialmente aceptable (Sonsino y García, 2021). Todo ello es una amenaza tanto para el trabajador como también para la organización, ya que puede llevar a la pérdida de capital humano valioso, en términos de conocimientos, habilidades y experiencia, que puede determinar una peor evolución de la productividad (CES, 2014), sobre todo en sectores más intensivos en conocimiento (Álvarez y Quevedo, 2017). En el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento y la Declaración Política que fueron aprobados por la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento en abril de 2002, se indicaba que hace falta favorecer actitudes positivas entre los empleadores hacia la capacidad de los trabajadores de edad y promover la conciencia, tanto en las organizaciones como en los propios trabajadores, de su valor en el mercado laboral (ONU, 2003).

Este envejecimiento de la población laboral puede convertirse en una **oportunidad** para las organizaciones. Si bien el envejecimiento puede generar una serie de impactos a nivel fisiológico, a nivel cognitivo no existen cambios significativos, es más, la edad supone un bagaje de experiencia que le permite al trabajador encontrar estrategias para suplir posibles carencias (Pérez y Nogareda, 1995). Una fortaleza en la que hay consenso en señalar es la experiencia laboral y conocimientos acumulados por los trabajadores de más edad, que representa un activo estratégico, por sus habilidades profesionales y sociales, como precisión, confiabilidad y capacidades comunicativas, pudiendo ser un instrumento en la transferencia de conocimiento entre generaciones (Naegele y Walker, 2006). Hay características que se incrementan con la edad, como el pensamiento estratégico, la percepción holística y la capacidad para deliberar, aumentan al avanzar la edad (EU-OSHA, 2021a). En la actualidad, la diversidad es un valor. Las organizaciones se benefician cuando el capital de conocimiento consiste en diferentes tipos de experiencia, ya que el valor agregado y la competitividad se genera a partir de la diversidad de fortalezas de la fuerza laboral (Ilmarinen, 2006). El talento senior puede ser una fuente de ventaja competitiva.

Para lograr capturar este valor, las organizaciones pueden **implementar prácticas de gestión de la edad**. Estas prácticas deben promover la capacidad laboral de los empleados a medida que envejecen de forma que permitan a las organizaciones aumentar la seguridad, productividad, competitividad y sostenibilidad (Silverstein, 2008). Pueden comenzar como medidas independientes, pero deberían avanzar hacia enfoques más integrales, con actuaciones compensatorias, pero también deben ser preventivas (Naegele y Walker, 2006). Estas prácticas, además de para las organizaciones, resultarían positivas para las personas empleadas. Una dirección responsable de personas debe tener en cuenta la inequidad que se puede producir en la vejez, diversidad que se ve influenciada, además de la herencia genética y decisiones de las personas, por aspectos fuera de su control, como entornos físicos y sociales (OMS, 2015), siendo el ámbito laboral uno de los que puede afectar. Por un lado, unas buenas condiciones de trabajo, incluida la salud y seguridad, contribuyen a proteger la salud de los trabajadores de todas las edades, fomentando el bienestar y logrando reducir las tasas de jubilación anticipada. (Comisión Europea, 2021). Por otro, un empleo satisfactorio es una plataforma para el envejecimiento activo, ya que puede contribuir a una buena capacidad cognitiva y física y promover actitudes positivas y activas ante la vida (Ilmarinen, 2012). Se percibe un efecto protector del empleo sobre la salud psíquica (van der Noordt *et al.*, 2014), generando el mantenimiento de la actividad un incremento del bienestar general, por consecuencias psicosociales positivas, como la conservación de la

identidad social y la satisfacción laboral y vital (Alcover, Topa y Fernández, 2014). No obstante, en la mayoría de las organizaciones, la definición e implementación de estrategias específicas para los trabajadores en edad avanzada parecen encontrarse en una fase inicial.

Es un tema que es objeto de interés por parte de las **instituciones**. Se ha establecido un plan para el Decenio del Envejecimiento Saludable 2020-2030, diez años de colaboración donde las personas mayores serán el eje central (OMS, 2020). Uno de los ámbitos de actuación dentro de “alianzas para el cambio” es el de apoyar la obtención de datos, la investigación y la innovación en este ámbito (OMS, 2020). 2012 fue el Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad entre Generaciones. El proyecto “Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad: seguridad y salud en el trabajo (SST) en el contexto de una mano de obra que envejece”, fue iniciado y desarrollado por la EU-OSHA por delegación de la Comisión Europea (EU_OSHA, 2021a). En 2017 los interlocutores sociales europeos firmaron el Acuerdo marco autónomo de los agentes sociales europeos sobre envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional, donde se aportan definiciones de estos dos conceptos y se concretan ámbitos de actuación (ETUC-CES *et al.*, 2017). En España, se definió la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más). En el ámbito de mi comunidad autónoma, la Estrategia Vasca de envejecimiento activo 2015-2020 identifica como objetivos el asegurar que se mantenga el empleo hasta la edad reglamentaria de jubilación, y favorecer el acceso a la formación, adaptación de puestos de trabajo y visibilizar el valor del empleo de las personas de más edad (Dirección de Servicios Sociales del Gobierno Vasco, 2015). También ha despertado el interés de la literatura, en el presente siglo hay una media de 3700 publicaciones anuales con el término “older workers” y 190 con el término en su título, en Google Scholar. En ProQuest hay en torno a 6700 artículos revisados por pares en este siglo, si bien a nivel nacional no hay tantas publicaciones disponibles.

El momento para abordar esta investigación es **oportuno**. Es un reto conocido, en un entorno de incertidumbre, a diferencia de la gran parte de los cambios a los que nos enfrentaremos en los próximos 50 años, el envejecimiento es una tendencia previsible. La ciencia de la demografía facilita escenarios futuros con años de antelación, identifica que se producirá una transición demográfica hacia poblaciones de mayor edad, lo que permite adelantarse para planificar como poder aprovechar la situación (OMS, 2015). Pero es un reto que se debe afrontar sin dilación, la revolución demográfica, que ya está en marcha, se acelerará en las próximas décadas (Comisión Europea, 2012a).

Motivaciones personales

He tenido la oportunidad de conocer, tanto a nivel personal como profesional, muchos trabajadores en edad avanzada con un gran talento, entusiasmo, compromiso y vocación, que considero que realmente son fuente de ventaja competitiva para sus organizaciones. Paralelamente, asisto a situaciones en las que se aprecian que persisten estereotipos negativos sobre estos trabajadores, que incluso son socialmente aceptados. Confío en que avances en investigación sobre el talento senior puedan revertir esta percepción y poner en valor la contribución de estas personas a sus organizaciones y a la sociedad.

Todos llegaremos a ser trabajadores en edad avanzada y esperamos que en ese momento podamos ser capaces de seguir aportando valor en un entorno saludable y de aceptación de la diversidad.

En mi sector, educación, y en mi comunidad autónoma, País Vasco, las instituciones están alertando del cambio. En el Informe del Consejo Escolar de Euskadi (2017) se apunta a que más del 50% del personal funcionario se jubilará en próxima década (2018-2028) y que el reto está en no perder el capital profesional de los que se jubilan.

El ámbito de la gestión del conocimiento, fundamental en la gestión del talento senior, es uno de los temas en los que he tenido la oportunidad de profundizar, al participar en un proyecto para elaborar el Marco de Gestión del Conocimiento del Modelo de Gestión Avanzada de Euskalit.

Planteamiento del trabajo fin de máster

Por todos los aspectos referidos en la justificación de la relevancia y oportunidad del tema, resulta necesario profundizar en el trabajo sostenible de los empleados en España.

Para ello, se comenzará con un análisis de datos demográficos, para comprender la dimensión de este reto, que además nos permitirá avanzar algunas de las características y condiciones laborales de estos trabajadores. Esta primera aproximación se completará con una revisión de los posicionamientos y recomendaciones de las instituciones en este ámbito.

A continuación, se realizará una revisión de la literatura. En primer lugar, se realizará una aproximación conceptual. Se revisarán las nociones de trabajadores de más edad, trabajo sostenible y las prácticas de gestión de la edad. Con todas estas bases, y tomando, como eje central del trabajo el concepto de “trabajo sostenible a lo largo de la vida” de Eurofound (2015), se procederá a analizar cada uno de los factores determinantes del trabajo sostenible relacionados con las condiciones de trabajo, recurriendo al marco de calidad del empleo de Eurofound (2015), así como de los indicadores. En cada uno de ellos se identificarán los principales hallazgos de la literatura sobre las características de estos trabajadores y las recomendaciones que se realizan desde las prácticas de gestión de la edad.

Con estas bases teóricas, se procederá a la investigación principal, para identificar si la exposición a estos factores determinantes del trabajo sostenible y los indicadores alcanzados presenta, entre los empleados en España, particularidades en función de la edad, realizando una especial mención a los grupos de más edad. Se desarrollará un análisis estadístico descriptivo de los microdatos de la Encuesta sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) en España, por resultar una muestra de un tamaño adecuado y porque puede ayudar a comprender si hay particularidades a nivel de país, que deban ser tenidas en cuenta, tanto en condiciones de trabajo como en factores individuales del trabajo sostenible. Eurofound analizó esta misma encuesta desde la perspectiva de la edad, pero a nivel europeo, sin un análisis pormenorizado de cada país. Pero los problemas derivados de tendencias demográficas a menudo se pueden abordar mejor a nivel local y regional, porque puede haber cambios incluso dentro de un propio país (Comisión Europea, 2020a). En esta línea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha analizado los resultados en España de esta encuesta, pero no todos los indicadores se analizan desde la perspectiva de la edad y cuando se hace, se engloba en tres grandes grupos, uno de ellos los mayores de 50 años. Se considera que el establecer segmentos de edad adicionales en la amplia franja de trabajadores de más de 50 años, como se va a realizar en este trabajo, permitirá conocer si hay diferencias significativas en este segmento tan diverso. Con todo ello, se podrán identificar aquellos ámbitos que en España requieren una atención más urgente por parte de las organizaciones y de las políticas públicas, así como de los investigadores, para avanzar en lograr un trabajo más sostenible.

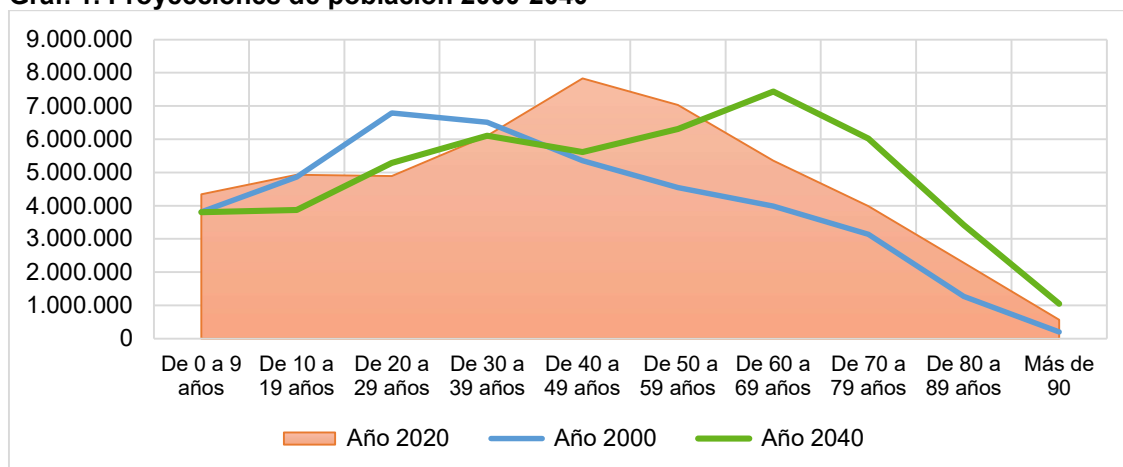
1. Marco teórico

1.1. Contexto

1.1.1 Contexto demográfico

El punto de partida de este trabajo debe ser valorar la **magnitud del fenómeno** del envejecimiento de la población activa en España, para comprender su relevancia. Para ello, se va a realizar un breve análisis a partir de los datos de las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En primer lugar, hay que destacar la tendencia al **envejecimiento de la población**. En el Gráf.1 se observa el cambio significativo producido desde el comienzo de siglo, pasando de ser el grupo de edad de 20 a 29 años el más numeroso en 2000 a que sea el de 40 a 49 años en la actualidad y en tan sólo 20 años el de 60 a 69 se convierta en el que más población reúna.

Gráf. 1. Proyecciones de población 2000-2040



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de las estadísticas del INE "Cifras de población residente en España" (INE, 2021a) y "Proyecciones de población" (INE, 2021b)

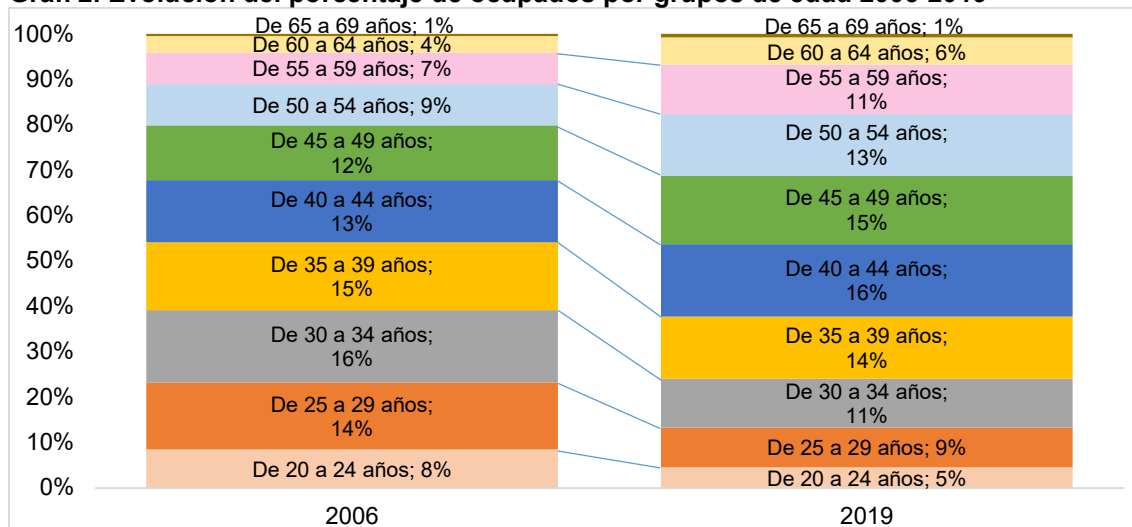
Este envejecimiento de la población se traslada al **mercado de trabajo**. A continuación, se analizan datos de la Encuesta de Población Activa¹ (EPA).

En el Gráf.2 se aprecia como el peso de los grupos de más edad es cada vez mayor. Si en 2006 más del 50% de los ocupados tenían menos de 40 años, en 2019 representan el 39%. Los ocupados mayores de 55 años han pasado de ser el 12% en 2006 a alcanzar el 18% en 2019. El porcentaje que cada grupo de edad representa sobre el total de los ocupados muestra, de 2006 a 2019, crecimientos a partir del grupo de 40 años, que son mayores según avanza la edad, como se destaca en el Gráf.3. Resultan significativas las diferencias observadas por sexo en el crecimiento experimentado por los grupos de edad de mujeres ocupadas a partir de los 50 años, mientras que en los grupos por debajo de esta edad no hay diferencias relevantes por sexo. El envejecimiento de la población activa no ha hecho sino empezar. Las proyecciones de población activa dibujan un escenario donde el impacto será aún mayor. En el Gráf.4 se visualizan los cambios en la estructura por edad de los activos, en periodos de diez años, desde 1979 hasta 2029. Si en 1979 el grupo de edad con más representantes era el de 20 a 24 años, en las dos décadas siguientes fue el siguiente grupo, el de 25 a 29 años y en 2009 el de 30 a 34 años. En los 10 años siguientes el grupo con mayor número de personas no fue ya el siguiente grupo en edad, sino dos más allá, el 40 a 44. Para 2029 se proyecta que será el de 50 a 54 el más

¹ Como en este trabajo se pretende abordar un tema estructural y no coyuntural, se ha tomado como último dato el del año 2019, ya que los datos de 2020 pueden estar influenciados por la excepcional situación de pandemia. Asimismo, no se han considerado a los menores de 20 años ni a mayores de 69, por ser una muestra muy reducida. El periodo seleccionado es la referencia anual, la media de los cuatro trimestres y se toma, como año de comparación con el actual, el más antiguo que facilite la página web del INE.

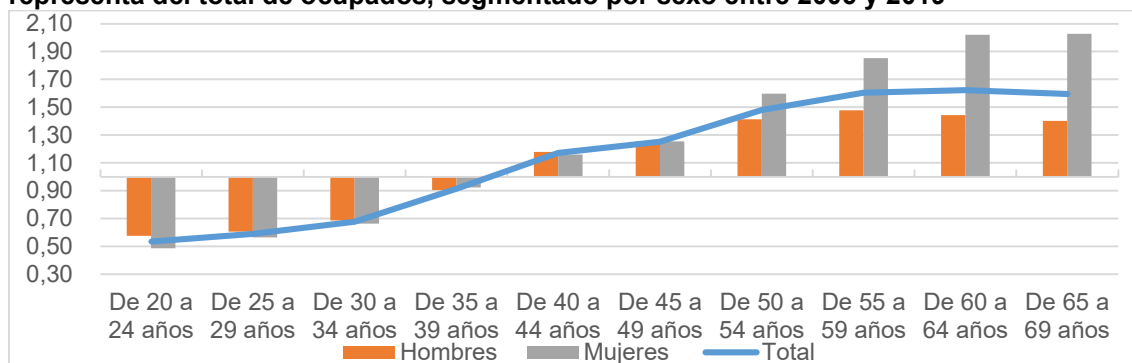
numeroso. El cambio en la estructura por edad de la población ocupada es de una magnitud excepcional.

Gráf. 2. Evolución del porcentaje de ocupados por grupos de edad 2006-2019



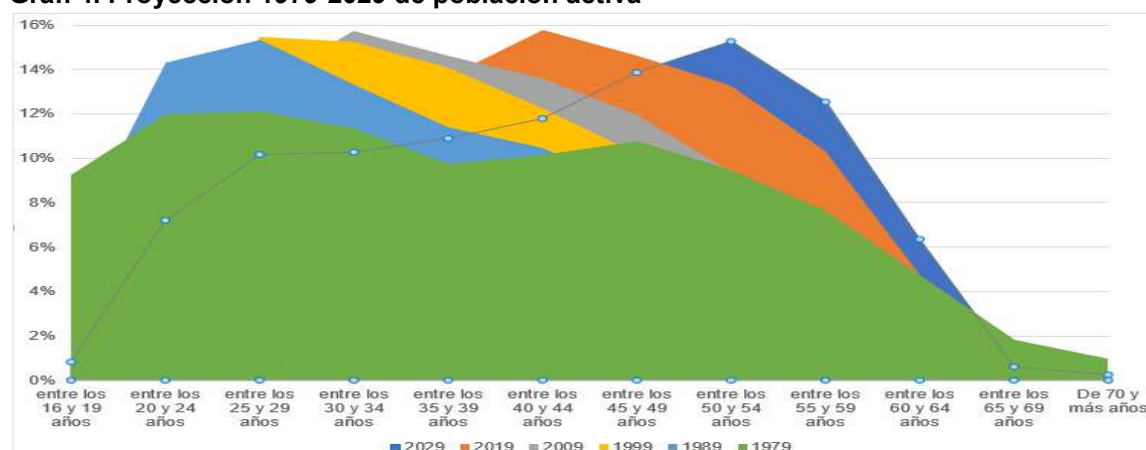
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

Gráf. 3. Índice de incremento/decremento del porcentaje que cada grupo de edad representa del total de ocupados, segmentado por sexo entre 2006 y 2019



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

Gráf. 4. Proyección 1979-2029 de población activa

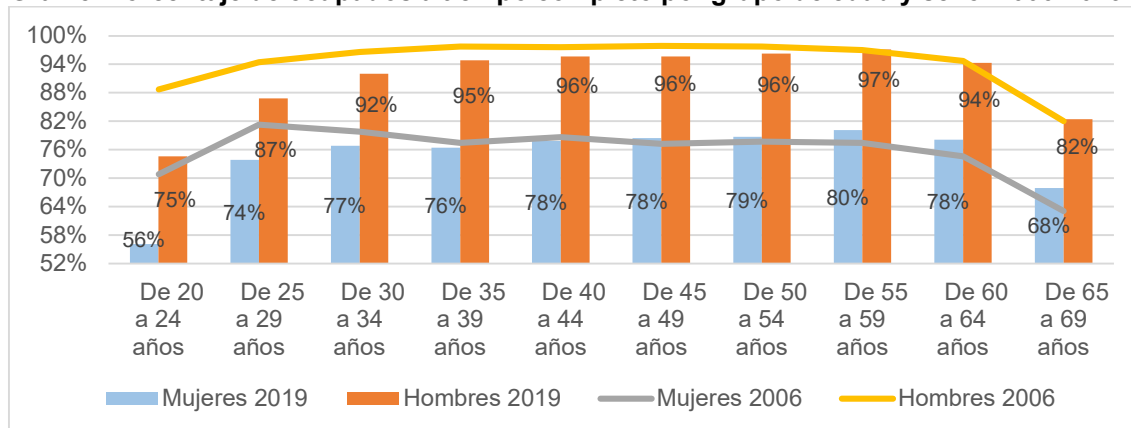


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de las Proyecciones de Población Activa del INE (2021c)

Una vez comprendida la magnitud del cambio demográfico, se va a realizar un análisis de la EPA en función de los grupos de edad. Un factor determinante del trabajo es el tipo de **jornada**. En el Gráf.5 se visualiza el porcentaje de ocupados a tiempo completo por grupo de edad y sexo. Conforme va incrementándose la edad se aprecia un incremento de los trabajadores a tiempo completo hasta los 59 años, bajando a partir de esa edad, pudiendo las jubilaciones parciales

explicar este fenómeno. Cabe destacar que hay diferencias muy significativas por sexo, teniendo las mujeres de cualquier grupo de edad menor porcentaje de ocupación a tiempo completo. Entre 2006 y 2019 se observa un incremento, a partir de los 45 años, de la proporción mujeres que trabajan a tiempo completo, mientras que en las cohortes más jóvenes ha disminuido. En hombres ha disminuido el porcentaje de ocupados a tiempo completo, salvo a partir de los 55 años, donde no se aprecia variación significativa.

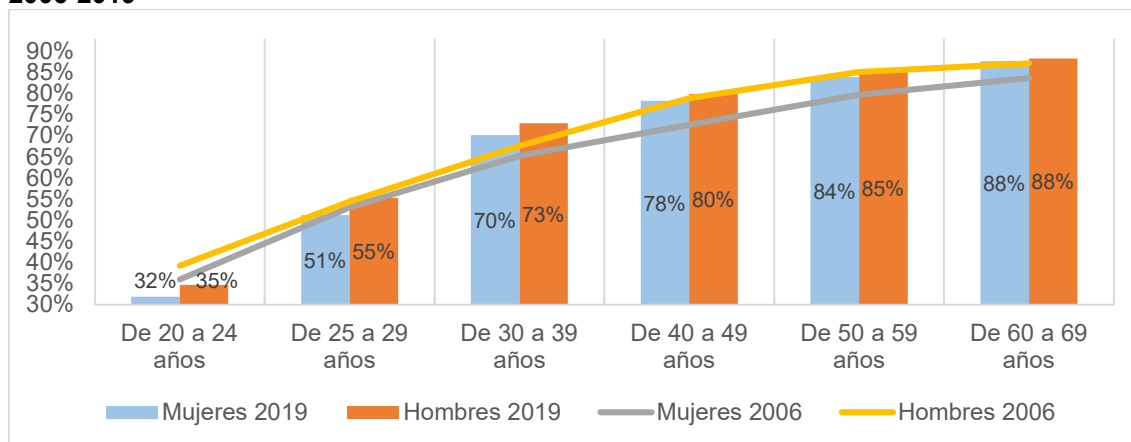
Gráf. 5. Porcentaje de ocupados a tiempo completo por grupo de edad y sexo. 2006-2019



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

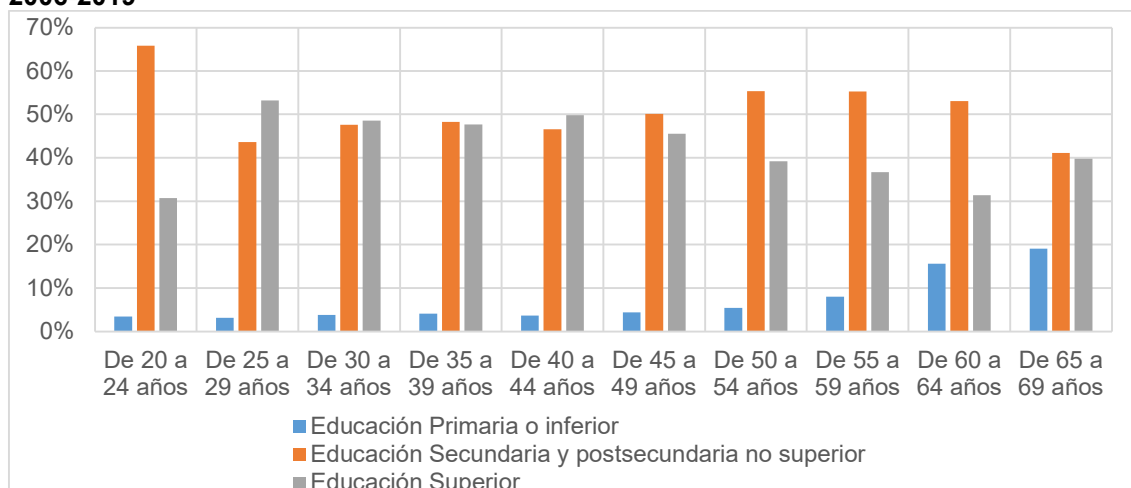
En cuanto al tipo de **contrato**, hay una relación estadísticamente significativa con la edad, a mayor edad se incrementa el porcentaje de contratos indefinidos, tanto en hombres como en mujeres, manteniéndose esta tendencia desde 2006, como se aprecia en el Gráf.6.

Gráf. 6. Porcentaje de asalariados con contrato indefinido por grupo de edad y sexo. 2006-2019

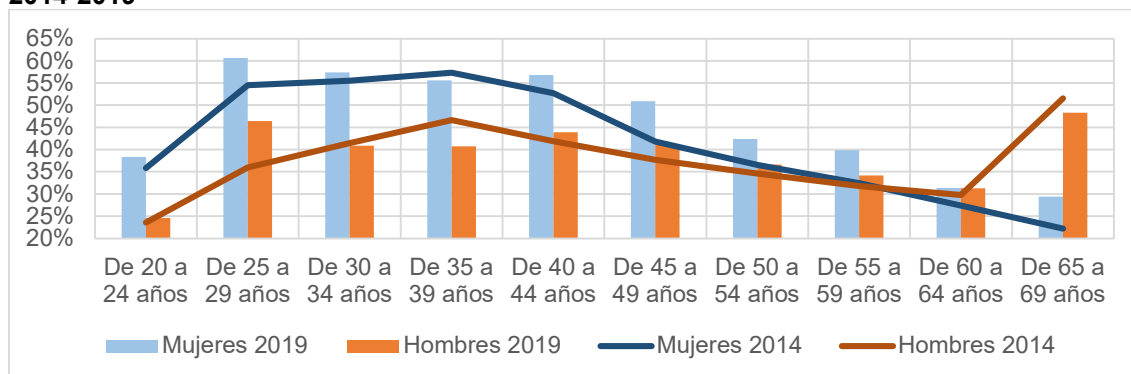


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

En cuanto al nivel de **formación**, la población ocupada con educación primaria o inferior es mayor conforme aumenta el grupo de edad, como se observa en el Gráf.7. En cuanto al porcentaje que cuenta con educación superior, va disminuyendo conforme avanza la edad, salvo en el grupo de 65 a 69 años donde experimenta una subida significativa. Si nos centramos en este nivel formativo, en el Gráf. 8 identificamos diferencias relevantes por sexo. Así, en las generaciones más jóvenes son las mujeres las que presentan índices muy superiores de nivel de formación, pero en los grupos de mayor edad ocurre lo contrario. Conviene detenerse en el grupo de 65 a 69 años por la diferencia significativa entre sexo y por el espectacular incremento de hombres con estudios superiores. Los que deciden prolongar su edad de jubilación parecen ser las personas con mayor nivel de formación. En 5 años se ha producido un incremento de las mujeres con educación superior en los grupos de mayor edad, una tendencia que no se aprecia en los hombres. Cuando estas generaciones más formadas entren en los grupos de más edad, puede suponer un factor relevante para prolongar la vida laboral (Reher y Requena, 2018).

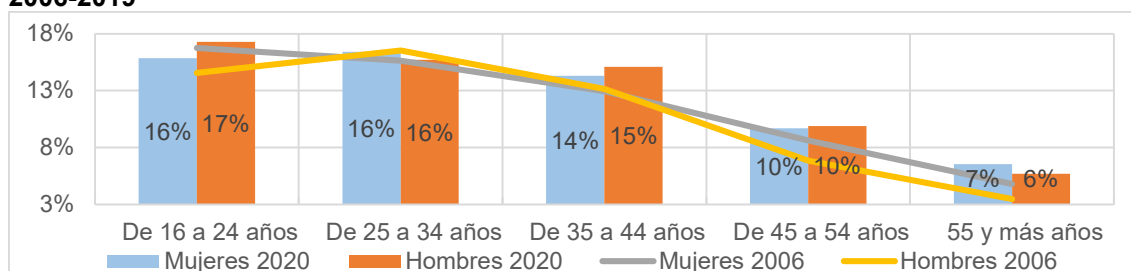
Gráf. 7. Porcentaje de ocupados por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad. 2006-2019

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

Gráf. 8. Porcentaje de ocupados con Educación Superior por grupos de edad y sexo. 2014-2019

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

La población ocupada de **nacionalidad** extranjera disminuye según avanza la edad, observándose la misma tendencia en 2006. Hay un mayor porcentaje de hombres de nacionalidad extranjera, salvo en el grupo de mayores de 55 años y de los 25 a 34, como se aprecia en el Gráf.9.

Gráf. 9. Porcentaje de ocupados de nacionalidad extranjera por grupo de edad y sexo. 2006-2019

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

En cuanto a las **ramas de actividad**, destaca la caída del porcentaje de ocupados que representa la industria manufacturera y construcción en los grupos de más edad. En ambas se observa una tendencia ascendente hasta los 49 años para después bajar. Al contrario, en administración pública, educación y sanidad se producen incrementos según avanza la edad hasta los 65 años, salvo en educación donde sigue incrementándose también a partir de esa franja de edad (ver tabla 1). Para el grupo que prolonga la edad de jubilación, las ramas de actividad más relevantes son la sanitaria, educación y comercio. En cambio, entre los 50 y 64

años, además de estas, sigue teniendo peso la industria manufacturera y la administración pública. Con respecto a 2008 hay un incremento, para el grupo mayor de 60 años, del peso de actividades sanitarias y actividades administrativas y para el de entre 50 y 64 años, del de administración pública (Ver tabla 2). En cambio, se observa disminución de la relevancia de la industria manufacturera, construcción y comercio en los grupos de edad mayores de 50 años, más acentuada que en otros grupos de edad. Por sexo, las diferencias más notables son que el peso de las mujeres en actividades profesionales va disminuyendo notablemente según avanza la edad. En cambio, en administración pública y actividades administrativas se observa que, con mayor edad, mayor porcentaje de mujeres (ver tabla 3).

Tabla 1. Porcentaje de ocupados que representa cada rama de actividad en cada grupo de edad. 2019

| | De 20 a 24 años | De 25 a 29 años | De 30 a 39 años | De 40 a 49 años | De 50 a 59 años | De 60 a 64 años | De 65 a 69 años |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| C Industria manufacturera | 11% | 12% | 14% | 14% | 12% | 10% | 7% |
| F Construcción | 4% | 4% | 6% | 8% | 7% | 6% | 4% |
| G Comercio; reparación | 21% | 18% | 17% | 15% | 13% | 14% | 14% |
| H Transporte | 5% | 5% | 5% | 6% | 6% | 6% | 4% |
| I Hostelería | 19% | 12% | 9% | 7% | 7% | 7% | 8% |
| M Actividades profesionales, ... | 4% | 7% | 5% | 6% | 4% | 3% | 8% |
| N Actividades administrativas, ... | 4% | 4% | 5% | 5% | 6% | 6% | 5% |
| O Administración Pública | 3% | 3% | 5% | 7% | 10% | 10% | 5% |
| P Educación | 5% | 7% | 6% | 7% | 8% | 7% | 9% |
| Q Actividades sanitarias, ... | 7% | 10% | 9% | 7% | 9% | 13% | 11% |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

Tabla 2. Tasa de incremento/decremento del porcentaje de ocupados que representa cada rama de actividad en los grupos de edad. 2008-2019

| | De 20 a 24 años | De 25 a 29 años | De 30 a 39 años | De 40 a 49 años | De 50 a 59 años | De 60 a 64 años | De 65 a 69 años |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| C Industria manufacturera | 0,73 | 0,83 | 0,88 | 1,02 | 0,76 | 0,72 | 0,64 |
| F Construcción | 0,31 | 0,32 | 0,48 | 0,70 | 0,65 | 0,58 | 0,71 |
| G Comercio; reparación | 1,00 | 1,02 | 1,07 | 1,07 | 0,98 | 0,86 | 0,72 |
| H Transporte | 1,36 | 1,17 | 0,94 | 1,06 | 1,10 | 1,23 | 1,30 |
| I Hostelería | 1,75 | 1,49 | 1,37 | 1,03 | 1,23 | 1,13 | 1,04 |
| M Actividades profesionales, ... | 1,17 | 1,23 | 0,96 | 1,40 | 1,62 | 1,07 | 1,08 |
| N Actividades administrativas, ... | 1,04 | 0,99 | 1,07 | 0,98 | 1,34 | 1,58 | 3,20 |
| O Administración Pública | 0,82 | 0,74 | 0,86 | 0,84 | 1,24 | 1,37 | 0,92 |
| P Educación | 1,48 | 1,36 | 1,30 | 1,05 | 1,06 | 1,13 | 1,07 |
| Q Actividades sanitarias, ... | 1,36 | 1,67 | 1,60 | 1,03 | 1,11 | 2,04 | 1,58 |

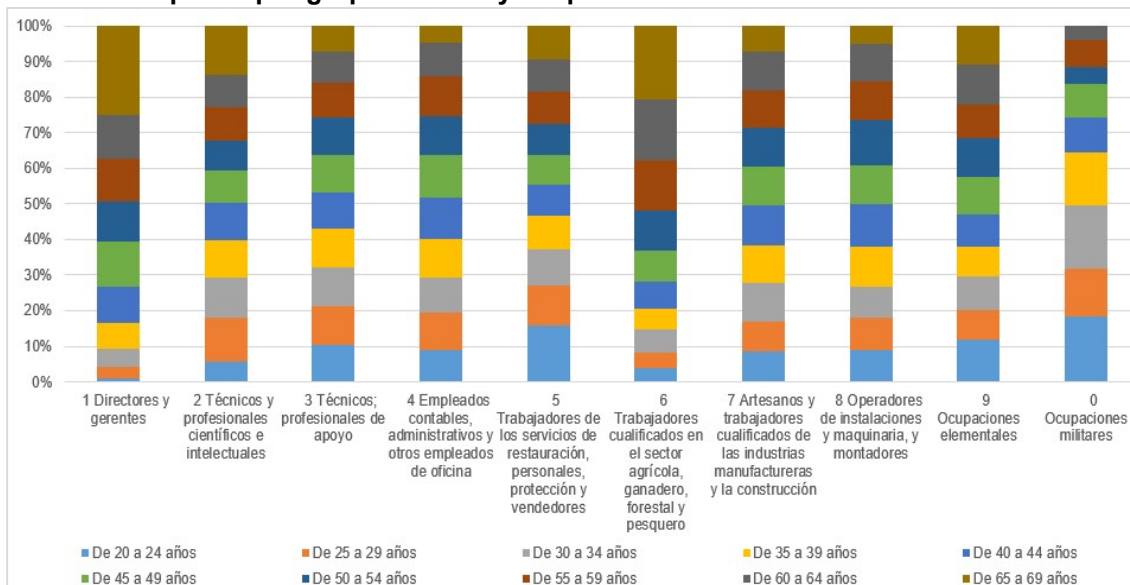
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

Tabla 3. Porcentaje de mujeres frente a hombres en cada rama de actividad por grupos de edad

| | De 20 a 24 años | De 25 a 29 años | De 30 a 39 años | De 40 a 49 años | De 50 a 59 años | De 60 a 64 años | De 65 a 69 años |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| C Industria manufacturera | 20% | 26% | 29% | 29% | 25% | 25% | 26% |
| F Construcción | 6% | 12% | 9% | 11% | 6% | 7% | 10% |
| G Comercio; reparación | 50% | 52% | 52% | 51% | 43% | 42% | 46% |
| H Transporte | 25% | 29% | 20% | 21% | 16% | 12% | 18% |
| I Hostelería | 51% | 56% | 53% | 55% | 54% | 50% | 51% |
| M Actividades profesionales, ... | 57% | 49% | 56% | 53% | 44% | 37% | 15% |
| N Actividades administrativas, ... | 45% | 47% | 50% | 54% | 58% | 67% | 57% |
| O Administración Pública | 28% | 36% | 37% | 43% | 48% | 42% | 53% |
| P Educación | 63% | 66% | 71% | 66% | 67% | 62% | 46% |
| Q Actividades sanitarias, ... | 77% | 77% | 77% | 76% | 78% | 72% | 60% |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

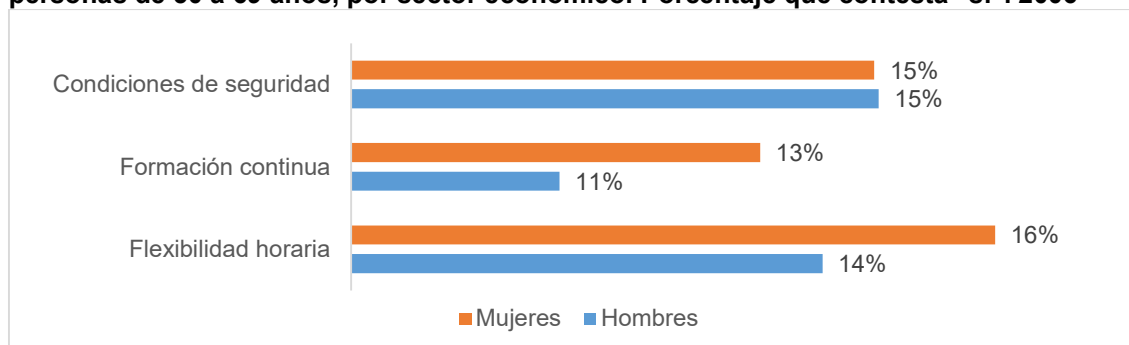
En cuanto a **ocupación**, los mayores de 65 años, que son los que han prolongado su vida laboral, son mayoritarios en la ocupación de directores y gerentes y en técnicos y profesionales científicos e intelectuales y tienen un peso elevado en la de trabajadores del sector primario (ver Gráf. 10).

Gráf. 10. Ocupados por grupo de edad y ocupación

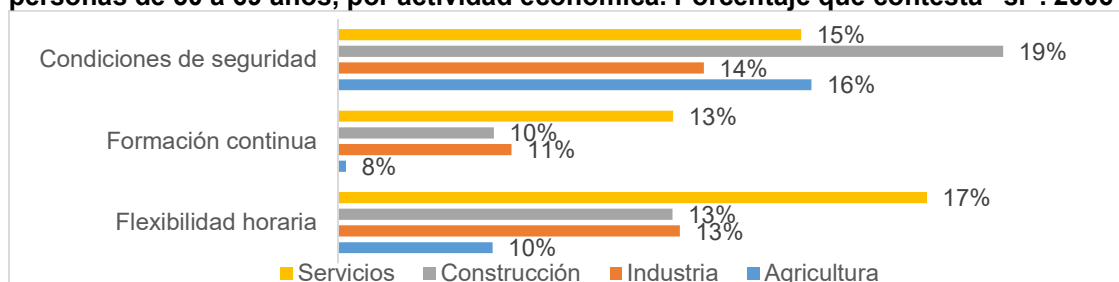
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021c)

Una vez realizado un recorrido por los datos más significativos de los ocupados, nos vamos a centrar en los **parados**. Si bien el objetivo de este trabajo son las condiciones de trabajo de los empleados, en el ámbito de las “perspectivas” puede influir la estructura del paro. En el *anexo I* se amplía información sobre la situación del paro por grupos de edad. Destaca el elevado paro juvenil y que a partir de los 50 años vuelve a incrementarse ligeramente. Hay un aspecto fundamental en los trabajadores de mayor edad, la presencia de paro de larga duración. Hay un incremento constante del porcentaje de parados de larga duración con respecto al total según se va incrementado la edad.

A continuación, para analizar factores que podrían **contribuir a la prolongación** de la vida laboral, se va a analizar un módulo especial en la EPA, “transición de la vida laboral a la jubilación”, que se incluyó en el año 2006 y 2012. Se cuestionaba sobre factores que podían contribuir a retrasar la jubilación, como condiciones de seguridad, la formación continua o la flexibilidad horaria. Tan sólo un octavo de los encuestados señala algún factor como relevante. Las mujeres valoran más la formación y la flexibilidad horaria (Gráf. 11). Por sectores, hay diferencia en condiciones de seguridad, más valoradas en construcción mientras que la flexibilidad horaria y formación continua se valora más en el sector servicios (ver Gráf.12).

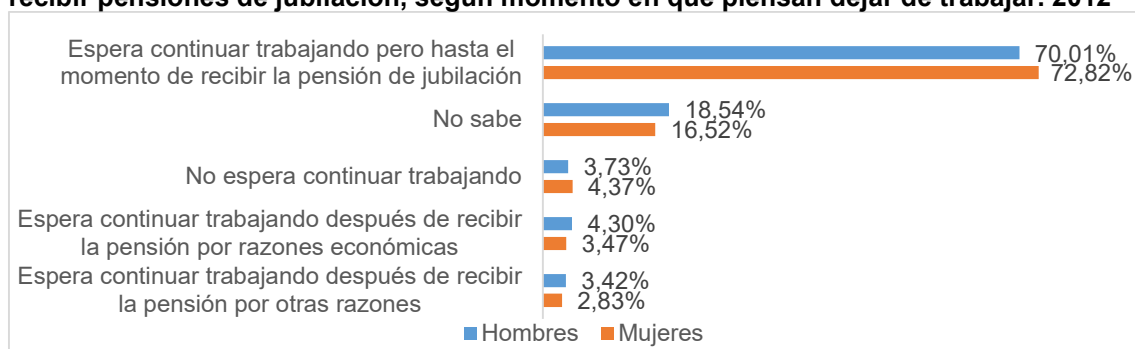
Gráf. 11. Factores que contribuyen o podrían contribuir a prolongar la vida laboral de las personas de 50 a 69 años, por sector económico. Porcentaje que contesta "sí". 2006

Fuente: Elaboración propia utilizando datos del módulo especial de la EPA del INE (2021d)

Gráf. 12. Factores que contribuyen o podrían contribuir a prolongar la vida laboral de las personas de 50 a 69 años, por actividad económica. Porcentaje que contesta "sí". 2006

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021d)

En torno para un 70% de los encuestados de 50 a 69, el momento en el que piensan dejar de trabajar es en el de recibir la pensión de jubilación, pero cabe destacar un 17,72% de personas que aún no lo sabe (Gráf. 13).

Gráf. 13. Personas de 50 a 69 años que estén generando/han generado derechos para recibir pensiones de jubilación, según momento en que piensan dejar de trabajar. 2012

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021d)

Tanto en 2006 como en 2012 las personas que aportan una razón principal no de tipo económico para continuar trabajando van incrementándose conforme a la edad, pero se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres, teniendo en estas últimas mayor peso las razones económicas (ver tabla 4 y 5). Podría explicarse por las vidas laborales más fragmentadas que llevan a prolongar la vida laboral para acceder a una mejor pensión. En cuanto a sectores, las razones no económicas son más frecuentes en agricultura y servicios.

Tabla 4. Porcentaje de personas entre 50 y 69 años que o bien en algún momento han recibido una pensión de jubilación o no habiéndola recibido, tienen derecho a ella que dan una razón principal no de tipo económico para seguir trabajando. 2006

| Rango de edad | | Por sector económico | | Por situación profesional | |
|---------------|--------|----------------------|--------|---------------------------|--------|
| 50-54 | 13,18% | Agricultura | 24,33% | Por cuenta propia | 22,63% |
| 55-59 | 15,36% | Industria | 16,91% | Por cuenta ajena | 18,80% |
| 60-64 | 24,21% | Construcción | 12,61% | | |
| 65-69 | 58,54% | Servicios | 21,51% | | |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021d)

Tabla 5. Porcentaje de personas ocupadas de 50 a 69 años que a pesar de recibir una pensión continúan trabajando, siendo la principal razón no sea económica. 2012

| Rango edad | Total | Hombres | Mujeres |
|------------|--------|---------|---------|
| 50-54 | 15,74% | 21,57% | 12,38% |
| 55-59 | 19,07% | 18,95% | 19,14% |
| 60-64 | 38,99% | 48,58% | 29,95% |
| 65-69 | 68,78% | 73,90% | 50,89% |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE (2021d)

Los datos analizados hasta ahora nos han permitido comprender la magnitud del cambio demográfico en la estructura de la población activa en España y tener una panorámica de las principales características laborales del colectivo de trabajadores de más edad.

CUADRO RESUMEN**Magnitud del cambio demográfico:**

- El envejecimiento de la población se traslada al mercado de trabajo, con un cambio en la estructura por edad de la población ocupada, teniendo los grupos de mayor edad cada vez más peso. En las proyecciones de población activa esta tendencia continúa acentuándose. Destaca el incremento del porcentaje que cada grupo de edad representa sobre total de ocupados en el caso de las mujeres de mayor edad.

Diferencias en los ocupados por edades:

- Incremento de la tasa de trabajadores a tiempo completo hasta los 59 años, bajando de nuevo a partir de esa edad, con diferencias significativas por sexo, con las mujeres con una tasa mucho menor en todos los grupos de edad, si bien desde 2006 se ha incrementado el porcentaje de ocupación a tiempo completo en las mayores de 45 años.
- A mayor edad, mayor porcentaje de contratos indefinidos.
- Población con educación primaria o inferior tiene mayor peso según aumenta la edad, al contrario, la que dispone de educación superior va reduciéndose conforme avanza la edad, salvo en el grupo de 65 a 69 donde el incremento de peso es muy significativo, un dato relevante para analizar la prolongación de la vida laboral. Diferencias significativas por sexo, las mujeres presentan niveles de formación superiores en las generaciones más jóvenes pero menores en las generaciones de mayor edad, si bien se aprecia un incremento de mujeres con educación superior en los grupos de mayor edad.
- El peso de la población ocupada de nacionalidad extranjera se va reduciendo conforme aumenta la edad.
- En los grupos de más edad, cae el porcentaje de ocupados de la industria manufacturera y construcción y sube en administración pública, educación y sanidad. En el grupo que prolonga la edad de jubilación, las ramas de actividad más relevantes son la sanitaria, educación y comercio
- Los mayores de 65 años tienen como ocupaciones mayoritarias la de directores y gerentes y técnicos y profesionales científicos e intelectuales, junto con un peso elevado en la de trabajadores del sector primario.

Diferencias en los parados por grupos de edad:

- Elevado paro juvenil y un incremento del paro a partir de los 50 años
- Incremento del porcentaje de parados de larga duración frente al total según avanza la edad.

Conclusiones del módulo especial de la EPA “transición de la vida laboral a la jubilación”:

- Había casi un 18% de indecisos en la pregunta de si dejarán de trabajar al recibir la pensión.
- Según avanza la edad, se incrementan las personas que aportan razones de tipo no económico para continuar trabajando. Estas razones son más frecuentes en sector servicios y agricultura. Hay diferencias significativas por sexo, con un menor peso en las mujeres de las razones de tipo no económico.

1.1.2 Contexto institucional

Las instituciones han mostrado interés por cómo el fenómeno del envejecimiento impacta al ámbito laboral. A continuación, se realiza un recorrido por los principales pronunciamientos, desde el nivel mundial hasta el nacional.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS-ONU

En 1982 se celebró la **Primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento** en Viena. En el Plan de Acción ya se avanzaban ideas relativas a los trabajadores de más edad que siguen de actualidad (ONU, 1982). Se anticipaba que el envejecimiento se manifestará en la población en edad de trabajar, por lo que resultaba necesario adaptar la política laboral y las organizaciones a esta situación. Entre otras medidas, abogaba por el empleo a tiempo parcial, la educación permanente, promoción de la salud y seguridad, adecuación al puesto, ajuste de horarios y mejora de las condiciones de trabajo. Todo ello para que se pudiera prolongar la vida laboral en condiciones satisfactorias y con seguridad en el empleo. Advertía sobre la persistencia de estereotipos negativos para los trabajadores de más edad, para lo que proponía que los gobiernos educaran a los empleadores sobre las capacidades de estos

| |
|---|
| trabajadores, ya que seguían siendo bastante elevadas en gran parte de las ocupaciones, de forma que el trabajo se basara en su capacidad y no en la edad cronológica. |
| En 1991 se promulgaron los Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad , donde se recoge que las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar y participar para determinar cuándo y en qué medida podrán dejar de desempeñar actividades laborales, así como el derecho a recibir un trato digno (ONU, 1991). |
| En 1999 se proclamó el Año Internacional de las Personas de Edad y el Día Internacional de las Personas de Edad (ONU, 1992). |
| El instrumento fundamental se aprueba en 2002. En ese año se celebra la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento , donde se aprueba el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento y la Declaración Política (ONU, 2003). En este documento se realiza un diagnóstico del envejecimiento de la población activa y se dictan recomendaciones, que siguen siendo válidas en el contexto actual. Cabe destacar que concede un papel fundamental a las empresas, como agentes que deben llevar a cabo muchas de las prácticas recomendadas. En este Plan de Acción se formula como objetivo poder habilitar a las personas de más edad para permitir su participación plena y eficaz en las distintas esferas de la vida económica, política y social de sus sociedades, contemplando el trabajo remunerado o voluntario. En la cuestión segunda se aborda el “empleo y el envejecimiento de la fuerza de trabajo”, donde se recoge que se debería permitir que las personas de mayor edad puedan seguir ejerciendo su trabajo mientras lo desean y puedan hacerlo productivamente. Se parte de un diagnóstico, recogiendo, entre otras ideas, que estas personas tienen oportunidades restringidas por el desempleo, subempleo y la rigidez del mercado laboral. Esto afecta no sólo a los trabajadores, sino también a la sociedad, ya que se ve privada de su energía y conocimientos. Alerta sobre que se sigue produciendo discriminación por edad. Frente a este escenario, considera que el empleo para los trabajadores mayores no reduce las oportunidades para los más jóvenes y, en cambio, constituyen una contribución constante y valiosa, pudiendo beneficiarse la economía de su experiencia y conocimientos para capacitar a los más jóvenes. Se reconoce expresamente que en las organizaciones se debe tomar conciencia de que tener personas de edad es una ventaja, en un panorama donde puede llegar a haber escasez de mano de obra por la disminución de jóvenes que ingresan al trabajo y la tendencia a adelantar la edad de jubilación. Aboga por políticas como la jubilación flexible, los entornos laborales adaptables y la rehabilitación profesional para personas de edad con discapacidades. Insiste en que las prácticas y políticas de gestión de los recursos deberían considerar las necesidades específicas de los empleados de edad, para, si resultara necesario, efectuar ajustes en el entorno laboral y condiciones de trabajo para asegurar la salud, capacidad y conocimientos necesarios a estos trabajadores. Para ello, desde las organizaciones se debería fomentar la prevención, promoción de la salud, acceso a tecnología, aprendizaje a lo largo de la vida y medidas de jubilación flexible. Se recoge la necesidad de tener en cuenta las obligaciones familiares de las personas de edad, con políticas de conciliación y actuaciones en relación con la discriminación por edad, como promover una imagen realista de los conocimientos y capacidades de los trabajadores de edad corrigiendo estereotipos perjudiciales. En cuanto a las mujeres de mayor edad, indica que los salarios más bajos y posibilidad de menor desarrollo profesional por interrupciones en la vida laboral por obligaciones familiares pueden provocar una menor capacidad de generar recursos para la jubilación, lo que podría llevar a pobreza en la vejez. Se marca como objetivo lograr una diversidad de edades y el equilibrio de los sexos en los lugares de trabajo. |
| Objetivos de desarrollo sostenible: El 25 de septiembre de 2015 se adoptan unos objetivos globales como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible, estableciéndose para cada objetivo unas metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años (ONU, 2021). En el objetivo 8, que se refiere al crecimiento económico inclusivo y sostenible, al empleo y el trabajo decente para todos, no se encuentra ninguna referencia expresa a los trabajadores de mayor edad. En el objetivo 4 de educación se hace una referencia al aprendizaje a lo largo de la vida, al señalar la necesidad de incrementar los jóvenes y adultos que dispongan de las competencias necesarias para acceder al empleo decente y al emprendimiento. |

Organización Mundial de la Salud -OMS

Este organismo introduce un concepto fundamental, el de envejecimiento activo. Fue adoptado a finales de los años 90, para avanzar más allá del envejecimiento saludable. En el documento **“Envejecimiento Activo: un marco político”** (OMS, 2002) contribución de la OMS a la

Segunda Asamblea de la ONU sobre el Envejecimiento de 2002, la OMS lo define como un proceso donde se optimizan las oportunidades de salud, de participación y de seguridad, todo ello para mejorar la calidad de vida de las personas en el proceso de envejecimiento. Con el término de “activo” se refiere a una participación continua en las cuestiones sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas y el término “salud” engloba tanto al bienestar físico, mental y social. Reconoce que el mercado de trabajo y el empleo, entre otros, son elementos fundamentales para apoyar el envejecimiento activo y para que se logre una mejor salud, bienestar y participación. En relación con la prolongación de la vida laboral, se afirma que cada vez más personas llegarán con mejor salud y seguirán siendo “aptos para el trabajo”, a la vez que un trabajo digno en un entorno adecuado desde la juventud incrementan las posibilidades de llegar a la vejez siendo capaz de seguir participando en la fuerza laboral. Se indica que en los países desarrollados aún no existe plena conciencia del beneficio potencial de que las personas trabajen más años. Se pretende reconocer y aprovechar el talento de las personas mayores y fomentar intercambios entre generaciones. El documento hace referencia a prácticas para lograr estos objetivos como el aprendizaje a lo largo de la vida, sobre todo en áreas como tecnologías, promover la jubilación flexible, adaptación de puestos de trabajo a sus necesidades, preferencias y capacidades individuales y eliminar la discriminación.

En 2015 se publica el **Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Salud** (OMS, 2015). En este informe se hace referencia a que ya no es válido un encuadro rígido del curso de vida, sino que podría ser factible hacer pausas en la vida laboral, por ejemplo, para el cuidado de hijos, comenzar carreras a los 40 e incluso a los 60, con jubilaciones con opciones menos rígidas. Se alerta sobre los peligros de la discriminación por edad y los estereotipos. Se indica que las actividades físicas e intelectuales podrían ejercer de moderador sobre los cambios relacionados con la edad en las capacidades físicas, mentales y cognitivas. Como recomendaciones, recoge el no promover la jubilación anticipada, eliminar la obligación de jubilarse a determinada edad, incentivar a los empleadores para la retención y contratación de trabajadores de más edad, el aprendizaje permanente y opciones de trabajo flexible.

El último instrumento ha sido el plan para el **Decenio del Envejecimiento Saludable 2020-2030** (OMS, 2020). Entre otros objetivos, se encuentra el recopilar y difundir información basada en datos sobre las contribuciones de las personas mayores y las implicaciones sociales y económicas del edadismo. Uno de los cuatro ámbitos de actuación se refiere al “cambio de la forma de pensar, sentir y actuar con respecto a la edad y el envejecimiento”, ya que siguen persistiendo estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las personas mayores, a pesar de todas las contribuciones que hacen a la sociedad, pudiendo generar afectaciones a la salud y bienestar. Otro de los ámbitos es “asegurar que las comunidades fomenten las capacidades de las personas mayores”, con medidas como el aprendizaje permanente, la eliminación de los obstáculos para contratar a trabajadores de más edad, la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y asegurar unas condiciones de trabajo decentes.

Organización Internacional del Trabajo

El instrumento más relevante es la recomendación número 162 sobre los trabajadores de edad de 1980 (OIT, 1980). Se reconoce que el empleo de los trabajadores de edad debería tratarse de forma global y también a nivel de empresa. Señala la importancia de la igualdad de oportunidades y trato. Dedicar un apartado a la seguridad y protección de la salud, con medidas para fomentar unas condiciones y medio ambiente en el trabajo en todas las fases de la vida activa que garanticen que los trabajadores en edad avanzada puedan continuar su trabajo en condiciones satisfactorias. También recoge actuaciones para la preparación y acceso al retiro.

Unión Europea

1999: La Comunicación de 1999 “Hacia una Europa para todas las edades - Fomentar la prosperidad y la solidaridad entre las generaciones” (Comisión Europea, 1999) se realizó como contribución de la Comisión al Año Internacional de las Personas Mayores, organizado por las Naciones Unidas. Alertaba del riesgo de marginación del colectivo si las inversiones en formación se concentraban en grupos más jóvenes. Hacía referencia a que las empresas olvidaban la dimensión de la edad en la gestión de recursos humanos. Apuntaba que la tecnología y ergonomía podían ayudar a compensar ciertas dificultades físicas de los trabajadores mayores. Implica invertir en su capacitación, motivación y movilidad.

2000: En las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Lisboa del 2000 (Parlamento Europeo, 2000) se señalaba como objetivo estratégico para la próxima década el que Europa se convirtiera en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, que pudiera crecer de manera sostenible con empleo y mayor cohesión social, y se detectaba que un foco de atención serían los trabajadores de edad avanzada, ya que tenían un índice de empleo más bajo.

En este mismo año se publica la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (DOCE, 02/12/2000), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, donde se recoge la lucha contra la discriminación, entre otros motivos, por edad. No obstante, en el artículo seis se recogen excepciones cuando los Estados consideren que estén justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima.

2001: En el Consejo Europeo de Estocolmo del año 2001 (Consejo Europeo, 2001), se acordó expresamente fijar el objetivo de aumentar la tasa media de empleo de los trabajadores mayores de entre 55 y 64 años hasta el 50% para 2010, ratificada en la Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003 (2003/578/CE) relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

2002: En el Consejo Europeo de Barcelona del año 2002 (Consejo Europeo, 2002) se indicaba que deberían intensificarse los esfuerzos para que los trabajadores de mayor edad puedan continuar el su trabajo, citando como ejemplo la jubilación flexible y gradual, el acceso efectivo a la formación permanente y elevar la edad media efectiva de jubilación en 5 años para 2010.

2004: En la Comunicación de la Comisión Europea al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo” (Comisión Europea, 2004), se pretendía aportar información sobre el logro de los objetivos marcados en el Consejo de Estocolmo y Barcelona. Reconocía a los trabajadores de más edad como un factor clave para el desarrollo sostenible de la UE y a la jubilación anticipada como generadora de una pérdida de capital humano prematuro y permanente. Como factores clave para mantener el empleo de los trabajadores de más edad señalaba los incentivos para no fomentar la jubilación anticipada y favorecer la rentabilidad del trabajo, estrategias de formación y de aprendizaje permanente, políticas eficaces de mercado de trabajo, buenas condiciones de trabajo en aspectos como seguridad y condiciones de trabajo flexibles. También abría la puerta a reconsiderar el peso de la antigüedad en los salarios, adaptando las retribuciones a la productividad. Señalaba el papel fundamental de los interlocutores sociales, orientando actuaciones como incentivos para mantener a los trabajadores, aumentar la sensibilización de los empresarios ante el envejecimiento para poder hacer frente a la discriminación por motivos de edad, ofreciendo formación permanente, fomento de buenas condiciones de trabajo adaptando medidas de seguridad e higiene, adaptaciones de puesto y movilidad funcional.

2006: En 2006 se publica la comunicación de la Comisión “El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad” (Comisión Europea, 2006), donde se reconoce que una dimensión del reto demográfico es el mercado del trabajo y que para lograr incrementar la tasa de participación de las mujeres y de los hombres mayores de 55 años es preciso no tener que seguir haciendo frente a prejuicios discriminatorios, haber recibido una preparación para actualizar y valorar las competencias adquiridas con el tiempo, poder acceder a unos sistemas de jubilación flexible, tener una buena salud física y mental y esperar seguir viviendo mucho tiempo teniéndola. Insiste en la idea de que una mano de obra de mayor edad no supone una mano menos productiva e innovadora. El declive de las capacidades físicas y mentales no se produce hasta edades ya muy avanzadas, es muy progresivo y con muchas diferencias entre personas y puede limitarse mediante políticas preventivas en materia de salud, con la utilización más eficaz de las tecnologías de la información y la comunicación y compensarse con una mayor experiencia.

2009: Se emite el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “La situación de los trabajadores de más edad ante el cambio industrial: cómo apoyar y gestionar la diversidad de edades en los sectores y las empresas” (Comité Económico y Social Europeo, 2009) donde se indica que sólo una pequeña parte de sus empresas y sociedades muestran atención por los problemas de los trabajadores mayores. Valora la posibilidad de aprovechar la experiencia y la competencia de estos trabajadores y solicita que se generalicen entre los empresarios y los trabajadores la gestión mediante la diversificación en grupos de edad, ya que podría mejorar la productividad, con medidas como el sistema de aprendizaje a lo largo

de la vida, otras enfocadas a mantener su creatividad y motivación y enfoques flexibles a la jornada laboral. Considera necesario anticiparse y realizar una evaluación sistemática desde la mitad de la vida laboral. Muestra preocupación por la tasa de empleo de las mujeres mayores de 50 años y por la posible exclusión tecnológica de los trabajadores de más edad.

En 2010 se publica la Estrategia Europa 2020 “Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, donde se fija como uno de los objetivos para 2020 que el 75 % de la población de entre 20 y 64 años se encuentre empleada” (Comisión Europea, 2010), pero a lo largo del texto no se hace referencia específica a los trabajadores mayores. Esto se pretendió resolver posteriormente con un conjunto de quince indicadores, de los que seis estaban dirigidos a los trabajadores mayores (Rey, 2012).

2012 se proclama como El Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad entre las Generaciones, donde se estableció la necesidad de promover el envejecimiento activo, entre otros ámbitos, en el laboral. Se hace referencia a la lucha contra los estereotipos negativos y la discriminación por edad, la seguridad e higiene el trabajo, así como en el aprendizaje permanente (Parlamento Europeo, 2011).

Se publica el documento “La aportación de la UE al envejecimiento activo y a la solidaridad entre las generaciones” (Comisión Europea, 2012b), donde se reconoce que el envejecimiento activo es una parte esencial de la Estrategia Europa 2020, ya que el logro de objetivos dependerá, en gran medida, de que las personas mayores puedan contribuir plenamente tanto dentro como fuera del mercado laboral. En el documento se repasan los instrumentos de la Unión Europea para promover el envejecimiento activo y se hace especial referencia a políticas para evitar la discriminación por edad y para fomentar el aprendizaje permanente.

En ese año se publica el Libro Blanco de la Comisión Europea-Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles (Comisión Europea, 2012c), donde se indica la necesidad de aumentar la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad. Resulta relevante que reconozca que no es suficiente con incrementar la edad de jubilación, sino que debe ir acompañada de medidas para mejorar las oportunidades de este colectivo para permanecer en el mercado de trabajo, como adaptaciones de puestos y organización del trabajo, aprendizaje a lo largo de la vida, políticas para conciliar vida laboral y familiar, evitar discriminación por edad y contribuir al envejecimiento saludable, insistiendo en que hay que tener en cuenta las dificultades para encontrar trabajo de algunas personas de este colectivo, como pudieran ser los trabajadores manuales, por capacidad de trabajo y estado de salud.

En **2014** se realiza la Comunicación de la Comisión al Parlamento, el Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre un Marco Estratégico de la UE sobre Salud y Seguridad en el trabajo 2014-2020 (Comisión Europea 2014). Se indica que para garantizar una vida laboral sostenible y activa es necesario un ambiente seguro y saludable, con la promoción de una cultura de la prevención, donde será necesario estudiar la adaptación de lugares, organización del trabajo y del tiempo de trabajo. También resultará imprescindible trabajar en la empleabilidad de por vida para hacer frente a demandas de nuevas capacidades y medidas de reintegración y rehabilitación para un regreso temprano al trabajo después de un accidente o enfermedad para que esos trabajadores no queden excluidos.

En **2021** se publica el “Libro Verde sobre el envejecimiento: Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones” para iniciar un debate sobre este reto. Se abarcan aspectos como el aprendizaje permanente, el envejecimiento saludable y activo y se hace mención expresa a que se debe tratar de aprovechar al máximo la vida laboral (Comisión Europea, 2021). Como la población activa está disminuyendo, se aconseja, entre otras medidas, permitir vidas laborales más prolongadas. En el texto se reconoce que estos trabajadores tienen a veces dificultades en la contratación, acceso a oportunidades de formación, transición profesional y tareas adaptadas a la edad. Se recogen los incentivos fiscales para empleadores que contraten a trabajadores de más edad. Insiste en la necesidad de ofrecer unas buenas condiciones de trabajo para proteger su salud y fomentar el bienestar. Se menciona que las tecnologías digitales pueden ayudar a los trabajadores y ofrecer unos entornos laborales mejor adaptados, con sistemas personalizados basados en las TIC.

Cabe destacar el trabajo de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, como la campaña “Trabajos saludables a cada edad”.

España

Centrándonos en los trabajadores en activo que es el objeto de este trabajo, las normativas que más relevantes son las siguientes:

Por un lado, nos encontramos con normativas que regulan la **edad de la jubilación**:

- La Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, permitía establecer cláusulas en los convenios colectivos que permitieran la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Sin embargo, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral derogó definitivamente esa posibilidad y estableció la prohibición de establecer un límite el derecho a trabajar por razón de edad. Pero la disposición final 1 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre vuelve a permitir que los convenios colectivos incluyan cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación, estableciendo algunos requisitos, como el tener que estar vinculado a objetivos de política de empleo, como transformaciones a indefinidos, relevo generacional o contratación de otros trabajadores y “cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo”.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social establece la edad de jubilación a los 67, con alguna excepción según años cotizados y con un calendario de implantación paulatina.

Otras normativas han tratado de **incentivar la prolongación de la carrera laboral** y desincentivar las jubilaciones anticipadas:

- La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social recogía las exoneraciones de cuotas para trabajadores mayores y exigencias para empresas que realicen despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años.
- El Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en la exposición de motivos aludía a que era necesario vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida, racionalizar el acceso a la jubilación anticipada, favorecer el acceso al aprendizaje a lo largo de la vida y desarrollar oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad y fomentar el envejecimiento activo. En su articulado se quedó solo en los dos primeros objetivos. Así, recogía la compatibilidad entre la jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena, puso limitaciones a la jubilación anticipada e introdujo modificaciones en la necesidad de realizar aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

No existe, a diferencia de otros países, una normativa específica para evitar la **discriminación por la edad**, directa e indirecta, esta queda recogida en diferentes normas.

- Todas ellas emanan del artículo 14 de la Constitución, donde se indica que no puede haber discriminación por razón de “nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- En el Estatuto de los Trabajadores, se indica en el artículo 4.2.c que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados, tanto directa como indirectamente para el empleo o una vez empleados, y cita expresamente la “edad dentro de los límites marcados por esta ley” y en el apartado 4.2.e consagra la protección frente al acoso, entre otros motivos, por razón de edad. En el artículo 17 proclama el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales, declarando nulos cualquier precepto o cláusula que supongan discriminación directa o indirecta desfavorable por edad. En el 54.2.g reconoce como incumplimientos del trabajador el acoso, entre otros motivos, por edad.
- Otras normativas en las que se hace referencia expresa a la edad son: En la Ley de Empleo, en el artículo 33.4.f referido a las agencias de colocación; en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 14.1.i; en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal en su artículo 11, en la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en el artículo 3.1.c referido a los trabajadores desplazados; en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social donde se considera infracción muy grave en el artículo 8.12, haciendo referencia expresa a los procesos de selección en su artículo 16.1.c.; en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en el artículo 4.3.a.

En 2011 se publica la 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). Pretendía ser una hoja de ruta que orientase la actuación respecto a las medidas dirigidas al colectivo de trabajadores de más de 55 años. Tras un diagnóstico de la situación de este colectivo y recoger experiencias a nivel europeo, establece cuatro objetivos, elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de este colectivo, favorecer la prolongación de la vida laboral, mejorar las condiciones de trabajo, en especial de seguridad y salud y promover la reincorporación de los que pierden el empleo.

Una de las líneas de actuación es el del mantenimiento del empleo de estos trabajadores. Además de referirse a la jubilación parcial, contrato de relevo e incentivos para el mantenimiento del empleo, recoge a dos aspectos clave de la gestión de la edad.

- La formación a lo largo de la vida: Como la tasa de empleo tiene relación directa con la formación, es necesario estimular que las empresas tengan planes específicos para este colectivo. Recoge la necesidad de incentivar la figura de un tutor que detecte necesidades de formación y la creación de grupos de trabajo intergeneracionales para aprovechar la capacidad de adaptación de los más jóvenes y la experiencia de los mayores.
- Sensibilización social de la aportación de valor de los trabajadores de más edad: Para ello, promueve campañas de información y sensibilización, desde prácticas de responsabilidad social e incluso incentivándolo desde los contratos públicos.

Otra de las líneas de actuación es la relacionada con las condiciones de trabajo, prestando especial atención a la seguridad y salud.

- Establece orientaciones para la jornada de trabajo, recomendando una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, con adaptaciones de horarios a las condiciones físicas, un derecho de reducción de jornada con disminución de salario, acompañada de medidas de protección social. Se recogen recomendaciones para desarrollar nuevas competencias y destrezas como rotación de tareas o enriquecimiento del puesto de trabajo, Indica que debería contemplarse en las evaluaciones de riesgos factores inherentes a la edad y en función del resultado de la evaluación, realizar una planificación de la actividad preventiva con un programa adecuado de vigilancia de la salud específica y de promoción de la salud.
- Si la evaluación de riesgo así lo concluyera, podrían plantearse medidas de flexibilidad interna como un cambio de puesto y adaptaciones del puesto.

La Estrategia Nacional de Personas Mayores para un Envejecimiento Activo y para su Buen Trato 2018–2021 del Consejo Estatal de Personas Mayores con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que no tiene rango legal, contempla como uno de los cinco ámbitos de actuación el de mejorar el trabajo de las personas mayores y alargar su vida laboral (Consejo Estatal de Personas Mayores, 2017), con actuaciones como la formación permanente, asegurar unas condiciones de trabajo seguras, introducir políticas de gestión de la edad, evitar la discriminación por la edad y promover la transferencia de experiencias.

La Estrategia de Responsabilidad Social de las Empresas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015) contempla como una de las medidas impulsar actuaciones para favorecer la diversidad de las plantillas, incluida la de edad, así como potenciar la conversión en indefinidos de contratos utilizados mayoritariamente para contratar a jóvenes y mayores de 45 años.

CUADRO RESUMEN

Los pronunciamientos de diferentes **organismos institucionales y de la Unión Europea** destacan por asumir la magnitud del fenómeno del envejecimiento de la fuerza laboral desde hace años y por ser coincidentes en ofrecer una perspectiva integral, que aborda el reto de prolongar la vida laboral desde diferentes ámbitos. Contemplan a las organizaciones como agentes activos del cambio. Más allá de retrasar la edad de jubilación, advierten de que resulta necesario abordar ámbitos como el aprendizaje permanente, flexibilidad horaria, medidas de conciliación, mejora de condiciones de trabajo, programas de promoción de la salud y actuaciones para evitar la discriminación por edad, reconociendo la contribución que estos trabajadores pueden aportar a sus organizaciones.

Frente a ello, la **regulación estatal:**

- Parece limitarse a retrasar la edad de jubilación a los 67 años, pero no viene acompañada de otras medidas específicas con rango legal. Las posibles líneas de actuación quedan englobadas en estrategias universales para todos los trabajadores. Los organismos internacionales han insistido en que no basta con retrasar la edad de jubilación si no se aborda la mejora de las oportunidades de los trabajadores de más edad para poder permanecer en el mercado de trabajo, que en muchos casos son limitadas.

- Se ha restaurado la posibilidad de imponer una edad de jubilación obligatoria si es para una mejora de la calidad en el empleo, lo que podría llevar a vincular el trabajar después de la edad ordinaria de jubilación con una pérdida de posibilidades de empleo para los más jóvenes, una idea que tuvo vigencia hace más de una década con las jubilaciones anticipadas pero que, desde entonces, es rechazada por los organismos internacionales rechazan.
- No se fomenta la implicación de las organizaciones con medidas que les estimulen para implementar prácticas de gestión de la edad, mientras que los organismos internacionales las consideran agentes del cambio.
- Se cita el derecho a no discriminación por edad, pero no se incluye ninguna medida de discriminación positiva ni se proponen actuaciones que impacten sobre la dimensión cultural de los estereotipos asociados a la edad.
- La Estrategia 55 y más que sí contemplaba una visión más integral de la gestión de la edad, no ha sido objeto de desarrollo.

1.2 Marco conceptual

1.2.1 Trabajador de más edad

1.2.1.1 Concepto

Se ha realizado una búsqueda en Google Scholar de los **términos más utilizados** en la literatura para referirse a los trabajadores de más edad. En el *anexo III* se recogen los resultados. Observamos que el término “older workers” es el más frecuente, si bien en los últimos años están cobrando relevancia otros como “older employees” o “aging workforce”. En castellano, el más utilizado es “trabajadores mayores”, tendencia que se mantiene invariable en los últimos años. Términos como “talento senior” o “senior workers”, que sí comienzan a utilizarse fuera del ámbito académico, todavía resultan anecdóticos en la literatura.

En este trabajo se va a utilizar la **expresión “trabajador de más edad”**, por resultar un término que se asimila a “older workers” pero con un carácter más neutro. Otros términos, como “mayor”, “maduro” o “edad avanzada” pueden llevar a un significado equivoco al poder tener connotaciones negativas y no ajustarse a la realidad de todos los trabajadores de más edad². Otros términos, en cambio, destacan el valor que pueden aportar estos trabajadores. Así, “sénior” se define como “*superior en categoría y experiencia a quienes desempeñan la misma profesión o cargo*” (RAEI, 2021). En Quevedo y Arrieta (2014) se utiliza la expresión “activos de gran experiencia (AGE)” para trabajadores que tienen 25 o más años de experiencia profesional, que suele coincidir con los que han alcanzado los 50 años de edad cronológica. En Sonsino y Garcia (2021) se recoge el término “trabajadores experimentados” para aquellos que sobrepasan los 50 años y tiene gran experiencia acumulada en el tiempo en la actividad laboral. Pero estos rasgos tampoco pueden generalizarse para todos los trabajadores del grupo de mayor edad.

En la expresión “más edad”, “más” hace referencia a que “*un determinado número de entidades es alto en comparación con otro sobrentendido o explícito*” (RAE, 2021), con lo cual “trabajador de más edad” únicamente hace referencia a los trabajadores con más edad dentro de las organizaciones.

² “Mayor” en el diccionario de la Real Academia de la Lengua (RAE, 2021) en la acepción tercera se recoge como “*dicho de una persona: Entrada en años, de edad avanzada*”, a su vez “edad avanzada” se define como “*ancianidad, último período de la vida*”. En cuanto a “maduro”, se define como “*dicho de una persona: que ha dejado de ser joven, pero no ha llegado a la vejez*” y “edad madura” se define como “*edad comprendida entre los finales de la juventud y los principios de la vejez*”.

Por último, realizaremos una **precisión lingüística**. Utilizaremos la expresión “trabajador de más edad” sin pretender que suponga ninguna discriminación sexista, entendiendo que se refiere a la población laboral de ambos géneros³.

1.2.1.2 Límite de edad

Existe diversidad entre los autores para fijar la edad cronológica desde la que se considera que un trabajador como mayor. En la literatura sobre el desarrollo de la vida se suele reservar “mayor” para los trabajadores a partir de los 60 o 65, pero en la literatura relacionada con la gestión organizacional se suele recurrir a límites bastante inferiores (Doerwald *et al.*, 2016). A continuación (tabla 6), se recoge un análisis de las elecciones de la edad mínima del rango seleccionadas por instituciones y la literatura:

Tabla 6. Propuestas de edad mínima para considerar como trabajador de más edad

| | |
|-------------------|---|
| Desde los 55 años | <ul style="list-style-type: none"> • Las políticas públicas que se dirigen al reto del envejecimiento de la población activa utilizan el corte de edad de 55 años (McCarthy <i>et al.</i>, 2014). Así, la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos define a los “trabajadores mayores” como los trabajadores de 55 años o más (EU-OSHA, 2016), la Unión Europea se ha ido fijando el objetivo de incrementar la tasa media de empleo de la franja de edad de 55 a 64 y en España, la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 se dirigía al colectivo de trabajadores de más de 55 años. Varios organismos a nivel europeo e internacional (como la Comisión Europea, Eurostat y la OIT) definen la categoría de trabajadores mayores como tener entre 55 y 64 años, si bien con el progresivo retraso de la edad de jubilación se aconseja no incluir un límite superior (EU-OSHA <i>et al.</i>, 2017). • En diferentes informes sobre condiciones de trabajo para empleados de edad avanzada se suele utilizar el límite de los 55 años (EU-OSHA, 2016; Ninet y Fernández, 2015 para CEOE; rango de edades en visualización de datos de Eurostat para el mercado de trabajo; Almodóvar <i>et al.</i>, 2013 para INSHT). • Como argumentos para elegir esta categoría, se señala que es a partir de esa edad cuando comienza a disminuir la participación en el trabajo, por lo que actuar sobre las condiciones laborales puede contribuir a la prolongación de carreras (Eurofound, 2017a). Por otro lado, es la edad donde la jubilación está más próxima y comienzan a tener una perspectiva temporal más corta hacia el trabajo (Lorente <i>et al.</i>, 2018). <p>Ejemplos de autores que han recurrido a esta clasificación: Ilmarinen, 2006; Johnson <i>et al.</i>, 2017; Lorente <i>et al.</i>, 2018; Moreno, 2017; Naegele y Walker, 2006; Ng y Law, 2014; Moreno, 2017:10 ; OIT 2006; Reher <i>et al.</i>, 2018; Rey, 2012; Silverstein, 2008; Torres <i>et al.</i>, 2014; Truxillo <i>et al.</i>, 2012; Walker, 2005</p> |
| 50 años | <ul style="list-style-type: none"> • La elección de esta edad aparece muy reiterada en la literatura. En una revisión llevada a cabo por Harris <i>et al.</i> (2018) en casi dos tercios de los artículos se seleccionaba la edad de 50, cuando el extremo inferior del rango de edad era explícito. • En algunos estudios e informes también se recurre a este rango de edad, como en la visualización de datos en Eurofound de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS), en el informe del INSHT (2017), en Eurofound (2012; 2014), Comité Económico y Social Europeo, 2009) y en OCDE (2006). <p>Ejemplos de autores que han recurrido a esta clasificación: Alcover 2012; Álvarez y Quevedo, 2014; Armstrong-Stassen 2008; Armstrong-Stassen y Ursel, 2009; Berg <i>et al.</i>, 2017; Blanche, 2016; Benjamin y Wilson, 2005; Cardoso de Souza <i>et al.</i>, 2020; De Preter <i>et al.</i>, 2013; Desmette y Gaillard, 2008; Fernández, 2010; Gielen,</p> |

³ La RAE recoge la posibilidad de “referirse a colectivos mixtos a través del género gramatical masculino, posibilidad en la que no debe verse intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva” (RAE, 2021). Como a lo largo de este trabajo la expresión “los trabajadores de más edad” se empleará en muchas ocasiones, se ha optado por ganar en agilidad y no recurrir a “los y las trabajadores y trabajadoras de más edad”, salvo cuando la referencia a cada sexo sea relevante para el análisis.

| | |
|---------|---|
| | 2009; Herrbach <i>et al.</i> , 2009; Loretto y White, 2006; Pérez, 2001; Pollak y Sirven, 2012; Quevedo y Arrieta, 2014; Sonsino y García, 2021; Stuer <i>et al.</i> , 2019; Van der Horst, 2019; Wainwright <i>et al.</i> , 2019. |
| 45 años | Algunos autores la consideran basándose en que permite ofrecer una perspectiva más amplia de las situaciones laborales, captando la diversidad (CES, 2014). También porque en algunas subvenciones a la contratación de colectivos se suele recurrir (Velázquez, 2015). Se apunta a que cambios en salud y capacidad comienzan a aparecer en torno a los 40-50 años (Ilmarinen, 2006). Ejemplos de autores que han recurrido a esta clasificación: Alcover y Topa, 2018; Beitman <i>et al.</i> , 2004; Carse <i>et al.</i> , 2017; CES, 2014; Finegold <i>et al.</i> , 2002; García, 2016; Grima 2011; Heponiemi <i>et al.</i> , 2008; Sousa y Ramos, 2019. |
| 40 años | Este corte de edad ha sido utilizado por algunos autores del ámbito de organización de empresa, partiendo de que es la definición legal de “trabajador de edad avanzada” en la ley contra la discriminación de 1967 en Estados Unidos (Ng y Feldman, 2008). |

Fuente: Elaboración propia en base a la revisión de las referencias citadas en el mismo

Hay que tener en cuenta las siguientes precisiones:

- Una de las características de la edad avanzada es la diversidad (OMS, 2015). El envejecimiento un proceso individual por lo que no se puede generalizar y por lo tanto no debe ser determinante centrarse en una edad fija para el límite inferior (EU-OSHA *et al.*, 2017).
- La edad es una variable continua, no hay un límite exacto de dónde comienza el envejecimiento (Ng y Feldman, 2010). Hay que superar un enfoque rígido del ciclo de vida, donde el aumento de longevidad tan sólo lleva a un incremento del periodo de jubilación, al contrario, deben abrirse oportunidades para parar la vida laboral en determinados momentos, comenzar carreras más tarde, cambiar de trayectoria en cualquier etapa y que la jubilación sea más flexible (OMS, 2015). Todo ello podría llevar a una reconsideración de lo que es un trabajador de más edad (OIT, 2006).
- Cleveland y Shore (1992) diferencia entre edad cronológica, edad subjetiva (autopercepción sobre la edad), edad social (las percepciones de los demás sobre la edad del empleado) y la edad relativa (el grado en el que es mayor que otros). La edad cronológica es un indicador con bastantes limitaciones (Cappelli, y Novelli, 2010; Nalbantian, 2017) y puede ser engañosa para describir el envejecimiento en la vida laboral (Ilmarinen, 2006). La edad subjetiva la que puede tener mayor influencia en el ámbito laboral (Kunze *et al.*, 2015). Diseñar políticas únicamente basadas en la edad cronológica puede provocar discriminación y resultar contraproducente para el bienestar de las personas de más edad (OMS, 2002).

Por todo ello, en este trabajo **no se utilizará un límite mínimo de edad** para determinar lo que se considera trabajador de más edad, sino que se analizarán factores determinantes y resultados del trabajo sostenible en diferentes grupos de edad, agrupados cada cinco años, para tener en cuenta la **diversidad** que se puede producir entre los trabajadores de más edad.

1.2.2 Trabajo sostenible

El concepto de “sostenible” se recoge en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU, 1987:23), refiriéndose a “*satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias*”. Existe una triple vertiente, la ambiental, económica y social. Dentro de esta última estarían incluidas las afectaciones a la salud física y mental y al bienestar de las personas por parte de las organizaciones (Pfeffer, 2010 citado por De Lange *et al.*, 2015).

En relación con la dimensión interna de la sostenibilidad social, en un contexto de envejecimiento demográfico en el que cada vez un mayor número de personas de más edad participan en el trabajo y en el que se demanda prolongar la vida laboral, están surgiendo conceptos como “trabajo sostenible” o “empleabilidad sostenible”. Sólo si se garantiza que el trabajo sea sostenible se podrá avanzar en que más trabajadores puedan continuar su trabajo en edades más avanzadas. El trabajo debe transformarse para disminuir los factores que obstaculizan para permanecer en la fuerza laboral volviéndose más sostenible (Eurofound, 2021). El concepto de

sostenibilidad en el trabajo sigue siendo un concepto bastante ambiguo pero valioso y útil para entender mejor el envejecimiento con éxito en el trabajo (Kooij, 2015). Vamos a analizar algunas definiciones:

- Van der Klink *et al.* (2016) consideran que esta idea de sostenibilidad implica que a lo largo de su vida laboral, los trabajadores puedan lograr oportunidades tangibles en forma de un conjunto de capacidades, disfrutando de las condiciones necesarias que les permitan contribuir de forma valiosa a través de su trabajo, tanto ahora como en un futuro, salvaguardando su salud y bienestar, siendo necesario para ello un contexto laboral que lo facilite y una actitud y motivación para aprovechar esas oportunidades.
- El trabajo sólo podría considerarse sostenible si contribuye tanto a ganarse la vida, pero también a crecer a nivel personal (Zink, 2014).
- Van den Elsen y Vermeeren (2020) entienden la participación laboral sostenible como la medida en que las personas pueden y desean realizar su trabajo actual y futuro. Van Vuuren *et al.*, (2011) entienden que precisa empleabilidad, capacidad de trabajo y vitalidad, entendiendo esta última como una de las dimensiones descritas para el engagement de Schaufeli y Bakker (2003).
- Kira *et al.*, 2010 definen el trabajo sostenible como el que promueve el desarrollo de los recursos personales de los empleados, mantenimiento de los actuales y desarrollo de los existentes o nuevos que exijan las situaciones cambiantes o las metas de desarrollo, que subyacen a sus capacidades sostenibles, es decir, la capacidad de seguir trabajando, haciendo contribuciones positivas, de experimentar el trabajo como un factor positivo en la vida.
- Zacher (2015) lo conceptualiza como una comparación entre trayectorias de los empleados en relación con la edad, en la que la sostenible se desvía positivamente a lo largo del tiempo en relación con la de otros empleados, lo que implica que está envejeciendo exitosamente en el trabajo.
- Para Kooij (2015) sostenible se relaciona con algo que puede durar y continuar durante mucho tiempo en el que los métodos ayudan a su conservación, algo fundamental en un entorno cada vez más dinámico y exigente para los empleados. Destaca el papel activo de los trabajadores en el trabajo sostenible. Propone un modelo donde el ajuste entre trabajador (cambiante) y su trabajo (cambiante) se favorece con un desarrollo sostenible de las habilidades, la salud y la motivación de los trabajadores para trabajar, el liderazgo de apoyo o transformacional, el desarrollo, mantenimiento, utilización y prácticas y paquetes de gestión de recursos humanos adaptables y el diseño de trabajo (De Lange *et al.*, 2015). Así se logra que los empleados logren sus objetivos laborales, pero también se facilita su retención, lo que puede beneficiar a las organizaciones y la sociedad. Para ser sostenible, deben utilizar de forma óptima sus puntos fuertes y habilidades actuales, sin agotar sus capacidades, y desarrollar las habilidades y destrezas necesarias para los futuros requisitos laborales (Kooij, 2015).
- Alcover (2019) define el trabajo sostenible como el desarrollo de recursos en el trabajo a través del aprendizaje, desarrollo y apoyo social. Contempla recursos personales, familiares, sociales y laborales-organizacionales. Estos recursos influyen en la percepción de auto eficiencia laboral y personal, que se encontrará mediada por la identidad laboral y los meta-estereotipos sobre los trabajadores de edad. Todo ello tendría influencia en la capacidad de trabajo sostenible del trabajador, que afecta a actitudes laborales, resultados y logros, bienestar y salud psicosocial y desarrollo de carrera.

En este trabajo nos vamos a basar en la definición que realiza Eurofound del “trabajo sostenible a lo largo de la vida”, como aquel en el que las condiciones de vida y de trabajo sean tales que ayuden a las personas a participar y permanecer en el trabajo durante una vida laboral prolongada, que deben desarrollarse mediante política y prácticas en el trabajo y fuera de él (Eurofound, 2015).

Para ello, se necesitaría que esas condiciones permitan un ajuste entre el trabajo y las características o circunstancias del individuo a lo largo de su vida (Eurofound, 2015). La calidad del trabajo debe mejorarse si se quiere mantener la capacidad de trabajo y la empleabilidad (Walker, 2005). Estas condiciones permiten un mejor ajuste entre el trabajo y las características o circunstancias del individuo a lo largo de su vida y deben desarrollarse mediante políticas y prácticas tanto dentro como fuera del lugar de trabajo (Eurofound, 2017a). Se entiende que la calidad del trabajo es un requisito previo para mantener y ampliar vida laboral (Eurofound, 2015).

Para comprender los factores que impactan en que el trabajo sea sostenible, hay que tener en cuenta dos dimensiones, según este modelo (Eurofound, 2015)

- Calidad y condiciones laborales a lo largo de la vida.
- Características y circunstancias del individuo, que determinan su disponibilidad para trabajar.

Ambas están reguladas por un conjunto de políticas, regulaciones y prácticas que determinan que el trabajo sea sostenible si estos sistemas de apoyo intervienen a nivel institucional, empresarial e individual (Eurofound, 2015). Existe una influencia recíproca entre estas dos dimensiones, lograr que el trabajo sea sostenible requiere una correspondencia entre la calidad del trabajo y la disponibilidad para trabajar de forma que se logre conciliar las necesidades y habilidades con las características del puesto, sin comprometer su futuro (Eurofound, 2015). Se van a describir brevemente cada una de estas dimensiones.

Calidad y condiciones laborales a lo largo de la vida

Para identificar qué condiciones laborales contribuyen a un trabajo sostenible, Eurofound se basa en su marco de calidad del empleo, que entiende la calidad como concepto multidimensional. En un primer momento, el marco incluía 4 dimensiones de la calidad del empleo: ingresos, perspectivas (seguridad en el trabajo, progresión en la carrera, calidad contractual), calidad intrínseca del trabajo (habilidades y autonomía, entorno social, entorno físico, intensidad del trabajo) y calidad del tiempo de trabajo (duración, flexibilidad, capacidad de decisión y horarios).

- En 2017 (Eurofound, 2017b) se reorganiza las dimensiones para definir hasta 7 factores de la calidad del empleo, al dividir la calidad intrínseca en los factores de entorno físico, social, intensidad del trabajo y destreza laboral y autonomía. En la tabla 7 se recogen las siete dimensiones de la calidad del empleo del marco de Eurofound (2017).

Tabla 7. Marco de calidad del empleo de Eurofound-descripción de factores

| | |
|-------------------------------|--|
| Entorno físico | Relacionado con la postura (ergonómico) Ambiente (vibración, ruido, temperatura) Biológico y químico |
| Intensidad del trabajo | Demandas cuantitativas Determinantes del ritmo e interdependencia Demandas emocionales |
| Calidad del tiempo de trabajo | Duración Tiempo de trabajo atípico Arreglos del tiempo de trabajo Flexibilidad |
| Entorno social | Comportamiento social adverso Apoyo social Calidad de gestión |
| Competencias y autonomía | Dimensión cognitiva Latitud de decisión Participación organizacional Capacitación |
| Perspectivas profesionales | Estado de Empleo Perspectivas de carrera Seguridad en el empleo Reducción |
| Ganancias | |

Fuente: Elaboración propia en base a Eurofound (2017b).

- Cada uno de los factores afectan el bienestar de los trabajadores y por extensión, a la sostenibilidad del trabajo. La importancia relativa de los diferentes factores puede variar de un trabajo a otro y en algunas ocasiones, la alta calidad en un factor puede compensar la baja calidad de otro, pero no en todos los casos. Un factor nunca puede sustituir perfectamente a otro y es cuestionable si ciertos elementos de un trabajo realmente pueden ser compensados. Por ejemplo, si las demandas físicas son muy elevadas, provocarán un daño a la salud que no pueden compensarse con otras dimensiones (Eurofound, 2015).

Características y circunstancias del individuo

Hay que considerar también características individuales en el trabajo sostenible, que explican por qué la capacidad, empleabilidad y motivación para trabajar puede variar significativamente entre personas y puede modificarse también para la propia persona a lo largo de su vida, en las que el entorno laboral podría adaptarse para atenderlas (Eurofound 2015). Basándonos en Eurofound (2015), estas serían las características individuales que pueden influir en la capacidad y motivación para seguir trabajando:

- Disponibilidad de tiempo y obligaciones de cuidado: Las necesidades de cuidado de hijos o de personas dependientes presentan desafíos para los trabajadores y pueden influir en las decisiones profesionales, observándose una clara influencia del género. Si presenta dificultades, puede llevar a una salida completa del mercado laboral.
- Salud y bienestar: Para la participación y retención de los trabajadores los problemas de salud tienen una gran influencia. Hay que tener en cuenta la influencia del trabajo en la salud, positiva o negativa.
- Empleabilidad y competencias: Si las competencias son clave para entrar en el mercado laboral, el mantenerlas y adecuarlas a los cambios es fundamental para mantenerse en el mercado y mantener cierta seguridad laboral. Ello depende de las oportunidades de aprendizaje y circunstancias de la vida.
- Desempleo e inactividad: El desempleo de larga duración no solo afecta la empleabilidad, sino también el compromiso con la sociedad y la inclusión social. Las transiciones entre trabajos también son importantes por otras razones: los trabajadores pueden querer o necesitar cambiar de trabajo a lo largo de su vida laboral por una variedad de razones, incluidas razones físicas, cognitivas o motivacionales.
- Motivación: Hay un componente económico para continuar o no trabajando, pero también existen otras motivaciones. El trabajo es un entorno donde se cultivan relaciones sociales, donde se comparten experiencias y la motivación está influida por ideas sobre el valor intrínseco del trabajo (Eurofound 2015).

Indicadores de trabajo sostenible

En Eurofound (2017a) se añade a este modelo de trabajo sostenible el concepto de indicadores del trabajo sostenible para los empleados. Muy relacionado con las características individuales anteriormente descritas, se identifican como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, bienestar subjetivo, salud autoevaluada y las actitudes hacia el trabajo sostenible, que es la evaluación subjetiva de los empleados de la sostenibilidad de su trabajo (Eurofound, 2017a). Propone un modelo en el que las condiciones de trabajo y características individuales influyen en el balance entre la vida personal y familiar y la salud y bienestar, y todos ellos afectan a la actitud hacia la sostenibilidad.

En todo ello influirían las políticas y prácticas, tanto a nivel institucional como de organización, que impactarán en la sostenibilidad del trabajo y que deberían estar alineadas y coordinadas. Por ejemplo, las prácticas organizacionales determinan las condiciones de trabajo y estas influyen en la salud, pero a la vez las prácticas podrían impactar directamente sobre estas características individuales, como con programas de promoción de la salud (Eurofound, 2015).

1.2.3 Prácticas de gestión de la edad

1.2.3.1 Definición

La gestión de la edad puede investigarse desde tres perspectivas (EQUAL-European Social Fund, 2007; Fabisiak y Prokurat, 2012):

- Individual: Incluye aquellas medidas dirigidas específicamente a un empleado, para mantener su empleabilidad, que busca alcanzar un uso más eficiente de las capacidades de una persona.
- Organizacional: Se refiere a las medidas específicas de gestión de recursos humanos para adaptarse al impacto del reto demográfico en las organizaciones. Como hemos analizado en el contexto institucional, las organizaciones son un eje central para adaptarse al envejecimiento de la población activa.
- Políticas y marcos del mercado laboral: Engloba las actualices de las diferentes instituciones, desde internacionales hasta el ámbito local.

Desde la perspectiva empresarial, resulta difícil encontrar una definición única del término gestión de la edad, ya que se emplea en una gran variedad de contextos y se refiere a un amplio abanico de cuestiones y medidas (EQUAL-European Social Fund (ESF), 2007). Incluimos a continuación algunas de ellas:

- Para Ilmarinen (2006, 2012) la gestión de personas de diferentes edades se denomina "gestión de la edad" y requiere incorporar el punto de vista del curso de vida y de los recursos de las personas, para que se considere el factor de la edad del empleado en la gestión, planificación y organización del trabajo, de forma que todos los trabajadores, independientemente de su edad puedan lograr alcanzar sus objetivos personales y organizacionales de manera saludable y segura.
- En Walker y Taylor (1998) se pone el foco en que las prácticas de gestión de la edad consisten en hacer frente a las barreras de la edad, de forma directa o indirecta y facilitar un entorno en el que cada persona sea capaz de alcanzar su potencial sin que la edad pueda perjudicarlo. Walker (2005) amplía la dimensión, indicando que la gestión de la edad implica a todos aquellos aspectos en los cuales se gestiona a las personas bajo un enfoque en la gestión integral del envejecimiento de los trabajadores a través de políticas públicas o negociaciones colectivas (traducción de EU-OSHAS, 2021c).
- En Naegele y Walker (2006) encontramos una síntesis entre las dos definiciones anteriores, indicando que comprende las medidas que combaten las barreras de edad y/o promueven la diversidad de edades y que pueden implicar iniciativas específicas dirigidas a dimensiones particulares de la gestión de la edad así como incluir más políticas generales de empleo o recursos humanos que ayuden a crear un entorno en el que los empleados individuales pueden alcanzar su potencial sin verse perjudicados por su edad.
- Para Fabisiak y Prokurat (2012) supone una oportunidad para permanecer en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible y adaptarse constantemente a sus necesidades cambiantes con un uso más eficiente de las capacidades de una persona.
- En la Nota Técnica de Prevención (NTP) 367-Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad (Pérez y Nogareda, 1995) se define como llevar a cabo medidas desde la perspectiva del envejecimiento de su personal, dirigidas a toda la empresa, para lograr mejorar las condiciones de trabajo, con políticas de prevención, flexibilización del horario de trabajo y otras medidas organizativas.

De todas estas definiciones, destacamos la idea de Walker y Taylor (1998) de facilitar un entorno donde la edad no suponga una barrera y sea saludable (Ilmarinen, 2006), así como, la idea de "gestión integral" de Walker (2005) ya que todo ello contribuya a la permanencia en el lugar del trabajo.

Los principios esenciales de la gestión de la edad son (Naegele y Walker, 2006 traducción de EU-OSHAS, 2021a):

- El énfasis en la prevención más que en la resolución reactiva de problemas.
- El enfoque sobre toda la vida laboral y todos los grupos de edad y no sólo aquellos de edad más avanzada.
- Un enfoque integral que incluya todos los aspectos que contribuyen a una gestión efectiva de la edad.

El segundo principio es el de que la gestión de la edad debe tener un enfoque sobre toda la vida laboral y grupos de edad, aspecto que se va a analizar en el siguiente apartado.

1.2.3.2 Gestión de la edad dirigida únicamente a los trabajadores en edad avanzada o a todos los grupos de edad

Si las prácticas de gestión de la edad se centran en los trabajadores de más edad como una "categoría vulnerable de trabajadores" se podría elevar los perjuicios asociados a estos trabajadores, además, la satisfacción o bienestar con el trabajo no va a depender únicamente de las condiciones laborales de los últimos años de su vida profesional sino de las de toda su trayectoria, por todo ello las prácticas deberían dirigirse **a toda la fuerza de trabajo** (EU-OSHA *et al.*, 2017; Velázquez, 2015; Naegele y Walker, 2006; Varianou-Mikellidou *et al.*, 2021; Truxillo *et al.*, 2015; Silverstein, 2008). La gestión de la edad debería adoptar este planteamiento basado en el concepto del ciclo de vida y generar igualdad de oportunidades para todas las generaciones (Ilmarinen, 2012; OMS 2002). Hay que tener en cuenta el efecto acumulativo de las condiciones laborales (Eurofound, 2017a).

- Por un lado, algunos estudios apuntan a que la razón de que algunas prácticas dirigidas exclusivamente a trabajadores en edad avanzada no obtengan los resultados esperados sería porque estos trabajadores podrían querer escapar del **estereotipo** de que por su edad necesitan una atención específica y rechazan ser tratados de forma diferente (Herrbach *et al.*, 2009). El autocategorizarse como “trabajador mayor” se relacionaría, según algunos autores, con mayor deseo de jubilarse anticipadamente mientras que la percepción de que la organización no utiliza la edad como criterio para distinguir entre trabajadores favorece actitudes positivas, por lo que recomiendan estrategias de gestión que desarrollan una identidad organizacional común en lugar de identidades basadas en la edad (Desmette y Gaillard, 2008).
- Por otro, hemos analizado que se debe superar la rigidez del ciclo de vida (OMS, 2015) pasando de un modelo de “tres etapas” (formación-trabajo-jubilación), a uno de “etapas múltiples” (Sonsino y García, 2021). Las etapas serían paralelas, simultáneamente los trabajadores se capacitan, forman familias, se retiran gradualmente, con formas de flexibilidad laboral para un mayor tiempo libre, por lo que la jubilación no debería funcionar como un “modelo de guillotina”, que corte la vida laboral de un único golpe (Ilmarinen, 2006). Las vidas laborales se han vuelto más variables, coexisten comienzos más tardíos por una educación más larga con otros donde se entra temprano, pero se combina con educación, o se sale por responsabilidades de cuidado y se vuelve a entrar (Eurofound, 2015).
- Además, los trabajadores de más edad no son un grupo homogéneo habiendo diferencias considerables entre las personas del mismo grupo de edad (EU-OSHAS, 2021a).
- Pueden existir estrategias generales de recursos humanos que sean especialmente beneficiosas para los trabajadores de más edad, pero sin ser una medida dirigida exclusivamente a ellos (Walker, 2005).

Todo ello no implica que no resulta **necesario investigar** sobre el grupo de los trabajadores de más edad. Para el objetivo de ofrecer unas mejores **condiciones de trabajo a todas las edades**, **será necesario analizar las particularidades** específicas en cada grupo de edad, y un grupo de gran relevancia, debido al reto demográfico, será el de los trabajadores de más edad. Resulta necesario analizar cómo realizar ajustes en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo para que puedan, en un adecuado estado de salud, disponer de los conocimientos y capacidad necesarios poder afrontar el trabajo en edades más avanzadas (ONU, 2003). En algunas investigaciones, se encuentra que el impacto de ciertas prácticas de RRHH cambia con la edad (Kooij *et al.*, 2013; Tordera *et al.*, 2020). Muchas de las prácticas para empleados de mayor edad podrían ser adecuadas para las más jóvenes, pero no hay que perder de vista que existen riesgos para la salud, la capacidad laboral o el bienestar y estos cambian según el período de la vida, de forma que puede haber prácticas de gestión de la edad que difieran en su contenido, énfasis y acciones para los diferentes grupos de edad, ya que si son muy generalizadas difícilmente van a producir mejoras concretas (Ilmarinen 2006). Ha algunos factores relevantes de las condiciones laborales que pueden ser importantes independientemente de la edad, pero otros juegan un papel más destacado para la sostenibilidad en el trabajo de un grupo de edad determinado (Eurofound, 2017a), por eso resulta necesario identificar esos factores organizativos, laborales e individuales que son importantes para un determinado grupo de edad (Kooij, 2015). La gestión de la edad hay que comprenderla dentro de la gestión de la diversidad (Naegele y Walker, 2006).

1.2.3.3 Ámbitos de clasificación

Nos hemos referido anteriormente al carácter integral de la gestión de la edad. La literatura ha identificado diversos ámbitos de la gestión de recursos humanos donde impactaría. En la tabla 8 se recogen los ámbitos de las prácticas de gestión de la edad identificados por algunos autores. Se han agrupado en horizontal, sombreados en el mismo color los que se podrían incluir en el mismo ámbito. A la izquierda se incluyen los factores del modelo de calidad del empleo de Eurofound (2017b). Se dejan en blanco aquellos ámbitos de prácticas de gestión de la edad que no podemos relacionarlos claramente con un ámbito del modelo de calidad del trabajo.

Como conclusión tras analizar el cuadro, se obtiene que los ámbitos identificados de las prácticas de gestión de la edad abarcan gran parte de la gestión de recursos humanos. Implementado estas prácticas se estaría impactando en gran parte de las condiciones de trabajo. En la tabla se ha incluido a la derecha el marco de calidad del empleo de Eurofound (2017b) y observamos que los factores de este marco están relacionados con casi todas las áreas más relevantes de las

prácticas de gestión de la edad. Quedaría fuera de los aspectos de la selección de trabajadores, si bien podrían quedar englobados en el “entorno social” donde se analizan prácticas de discriminación por la edad. No se contemplan ningún aspecto muy específico de la gestión de la edad, como las prácticas para regular la finalización de la prestación de servicios en la organización y transición hacia la jubilación o la gestión del conocimiento.

Tabla 8. Marco de calidad del empleo de Eurofound y ámbitos de gestión de la edad

| MARCO DE CALIDAD DEL EMPLEO (Eurofound, 2017b) | PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA EDAD: ÁMBITOS | | | | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|----------------------------|---|---------------------|--|
| | Walker, 2005; Casey <i>et al.</i> , 1993 | Naegele y Wallker, 2006 | Boehm <i>et al.</i> , 2013 | Ciutiene y Railaite 2015 | Armstrong-Stassen, 2008 | Álvarez y Quevedo, 2017 | Kooij <i>et al.</i> , 2014 | | Innobasque, 2013 | |
| | | | | | | | Categoría | Descripción | Categoría | Descripción |
| | Reclutamiento | Contratación de empleo | Selección | Contratación laboral | | Selección y reclutamiento | | | Acceso contratación | No discriminación en contratación, diversificar edad de la plantilla |
| | Salida laboral | Salida del empleo y transición a la jubilación | Transición hacia la jubilación | | | | Acomodaticias | Licencia adicional, jubilación anticipada, exención de horas extraordinarias, interrupción prolongada de la carrera | Salida | Procesos de salida/sustitución |
| Perspectivas : Seguridad en el empleo, reducción, estado en el empleo | | Redistribución | | | | | Acomodaticias | Descenso de categoría, carga de trabajo reducida, | Salida | Mantenimiento del empleo en proceso de reestructuración |
| Perspectivas: Perspectivas de carrera | Desarrollo y promoción | Desarrollo profesional | Desarrollo de carreras y adaptaciones | | | Desarrollo profesional | Desarrollo | Planificación de la carrera, desarrollo en el trabajo, promoción, | Mantenimiento: | Revisión/carreras profesionales |
| | | | | | | | Utilización | Movimiento lateral, segunda carrera, | | |
| Formación y autonomía: Dimensión cognitiva capacitación | Formación | Aprendizaje, formación | Formación a lo largo de la vida | Aprendizaje | Formación | Formación | Desarrollo | Formación permanente | Mantenimiento: | Desarrollo de competencias |
| Formación y autonomía: capacidad de decisión, participación organizacional | | | | | | | Utilización | Participación, enriquecimiento de tareas | | |
| | | | | Gestión del conocimiento | | | | | Mantenimiento: | Transferencia de conocimiento |

| MARCO DE CALIDAD DEL EMPLEO (Eurofound, 2017b) | PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA EDAD: ÁMBITOS | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|---|----------------------------|--|------------------|---|
| | Walker, 2005; Casey <i>et al.</i> , 1993 | Naegele y Walkker, 2006 | Boehm <i>et al.</i> , 2013 | Ciutiene y Railaite 2015 | Armstrong-Stassen, 2008) | Álvarez y Quevedo, 2017:154 | Kooij <i>et al.</i> , 2014 | | Innobasque, 2013 | |
| | | | | | | | Categoría | Descripción | Categoría | Descripción |
| Entorno físico: Relacionado con la postura (ergonómico), ambiente (vibración, ruido, temperatura), químico y biológico | Ergonomía / diseño de trabajos | Protección y promoción de la salud y diseño del lugar de trabajo; | Prevención y adaptación | Gestión de la salud, entorno laboral y ergonomía | Diseño del trabajo | Seguridad e higiene en el trabajo y rediseño de puestos | Mantenimiento | Ajuste ergonómico | Mantenimiento: | Seguridad y salud en el ámbito laboral |
| | | | | | | | | | | |
| Intensidad del trabajo: Demandas cuantitativas, emocionales y determinantes del ritmo e interdependencia | | | | | | | | | | |
| Entorno social: comportamiento social adverso, apoyo social, calidad en la gestión | Cambio de actitudes dentro de las organizaciones | | | Cambio de actitudes | Reconocimiento y respeto | | | | | |
| | | | | | Formación gerentes | | | | | |
| Calidad del tiempo de trabajo: Duración, tiempo de trabajo atípico, arreglos del tiempo de trabajo, flexibilidad | Prácticas laborales flexibles | Prácticas de tiempo de trabajo flexibles | Prácticas de tiempo de trabajo flexibles | Prácticas de tiempo de trabajo flexibles | Opciones de trabajo flexible: horarios flexibles, semana reducida, trabajo compartido, licencias sin sueldo, teletrabajo | Organización del trabajo/flexibilidad | Mantenimiento | Semana laboral comprimida beneficios flexibles, horarios de trabajo flexibles, teletrabajo | Salida | Reducción/flexibilización tiempo de trabajo |
| Ganancias | | | Compensación | | Compensación | | Mantenimiento | Compensación | | |
| | | | Evaluación del desempeño | | Evaluación del desempeño | | Mantenimiento | Evaluación del desempeño | | |
| | | Enfoques integrales | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia analizando las referencias incluidas en la tabla

1.3 Factores e indicadores de trabajo sostenible. Análisis según perspectivas de prácticas de gestión de la edad

En el apartado 1.2.2. hemos introducido el concepto de trabajo sostenible de Eurofound (2017a). El trabajo sostenible se encuentra condicionado por factores individuales, institucionales y organizacionales, como son las condiciones de trabajo. A su vez, se introducía el concepto de indicadores/resultados del trabajo sostenible. A continuación, se van a analizar cada uno de ellos.

1.3.1 Factores

Como hemos analizado en el apartado de trabajo sostenible, las condiciones laborales adversas se asocian con un estado de salud deficiente, tanto físico como mental (Cottini, 2012) y pueden ser factores que favorezcan o reduzcan una vida laboral sostenible (Eurofound, 2017a). A continuación, se van a analizar cada uno de los factores del trabajo sostenible, con una descripción en base al marco de calidad del empleo de Eurofound, recogiendo los principales resultados en Europa, incluyendo la perspectiva de los trabajadores de más edad y resumiendo las actuaciones que desde las prácticas de gestión de la edad se proponen para cada ámbito.

1.3.1.1 Entorno físico

1.3.1.1.1 Descripción

En el plan para el Decenio del Envejecimiento Saludable 2020-2030, se contempla como uno de los cuatro ámbitos de actuación el asegurar que las comunidades apoyen las capacidades de las personas mayores, con actuaciones para fomentar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y ayudar a las personas a prolongar su vida laboral en condiciones de trabajo decentes (OMS, 2020). La Directiva 89/391/CEE sobre salud y seguridad en el trabajo y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales obliga a los empresarios a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En el artículo 4 de la Ley 31/1995 se define como condición de trabajo *“cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”*, e incluye los agentes físicos, químicos, biológicos y físicos y características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles. Hace décadas los riesgos físicos eran los más relevantes, por el peso de la industria, por lo que en una economía en la que cada vez el sector servicios adquiere mayor presencia, podría parecer que están disminuyendo. Pero no está sucediendo así. Por un lado, están aumentando el uso de productos químicos o la exposición a campos electromagnéticos y surgen riesgos emergentes asociados a biotecnologías (Eurofound, 2017b). Por otro, hay sectores en los que los trabajadores continúan expuestos durante largos periodos de tiempo a riesgos físicos. Finalmente, los trastornos musculoesqueléticos afectan a millones de trabajadores (Eurofound, 2017b). La mayoría de las enfermedades profesionales son causadas por factores físicos en el lugar de trabajo (Ilmarinen, 2006).

En el marco de calidad del empleo de Eurofound (2017b), el entorno físico consta de tres ámbitos:

- Relacionado con la postura (ergonómico): Abarca permanecer en posiciones fatigantes, levantar personas, llevar cargas pesadas y movimientos repetitivos. Son los riesgos más prevalentes en Europa porque provocan trastornos musculoesqueléticos (Eurofound, 2017b).
- Ambiente: Mide la exposición a vibraciones, ruido y temperaturas altas y bajas, siendo estas importantes en industria, construcción y agricultura.
- Biológico y químico: Mide exposición a la inhalación de humo y vapores tóxicos y manipulación productos químicos y materiales infecciosos. En Marco Estratégico de la UE para la Salud y la Seguridad en el trabajo 2014-2020 (Comisión Europea, 2014) se indica que las muertes asociadas a sustancias químicas representaron casi la mitad de todas las muertes relacionadas con el trabajo.

Existen diferencias en la prevalencia del riesgo entre **ocupaciones**, siendo más relevantes en ocupaciones manuales y trabajos poco cualificados (Eurofound, 2017a). Precisamente varios estudios refieren que los trabajadores manuales y los trabajadores menos cualificados tienen más

probabilidades de jubilarse antes que los trabajadores administrativos y los trabajadores más cualificados (OCDE 2006; Radl, 2013). La acumulación de limitaciones físicas y psicosociales en el trabajo tiene una influencia negativa en la **salud** y está asociada con la **jubilación anticipada** por mala salud, como demuestran estudios basados en la Encuesta sobre salud, envejecimiento y jubilación en Europa (SHARE) (EU-OSHA, 2016). En el análisis de la EWCS de 2015 de Eurofound (2017a) se observa que los riesgos físicos son los segundos con mayor impacto, tras una enfermedad a largo plazo, en la actitud hacia el trabajo sostenible, es decir, la intención de trabajar más allá de los 60 años, y también tienen un efecto negativo en la salud autoevaluada. La salud se ve afectada por la experiencia laboral acumulada, mientras que las lesiones se dan esencialmente en función de las exposiciones actuales al riesgo (Jones *et al.*, 2013).

1.3.1.1.2 Análisis resultados en Europa

A nivel europeo, en el análisis de la EWCS de 2015 (Eurofound 2017b:42-46), se aprecia:

- Una ligera mejoría en el índice de entorno físico desde 2005.
- Si bien se reducen riesgos como inhalaciones de productos peligrosos y exposición al ruido, están creciendo otros como riesgos biológicos, químicos y posturales, como el de estar expuestos a "levantar o mover personas", podría ser por el incremento del trabajo de cuidados.
- En construcción alcanza el nivel de mayor riesgo y educación y servicios financieros presenta el mejor índice. Por ocupaciones, operadores de plantas, ocupaciones elementales y trabajadores agrícolas son los que presentan peor puntuación.
- En cuanto a España, presenta un mayor nivel de exposición de riesgos ambientales.
- Las mujeres presentan niveles más bajos en los tres tipos de riesgos físicos, pero en alguno específico, como el de movimientos repetitivos de mano y brazo, levantar o mover personas y contacto con agentes infecciosos, presentan mayor riesgo.
- En cuanto a la edad, se observa una ligera menor exposición a riesgos biológicos y químicos y posturales que no se observa en los riesgos ambientales. Resulta probable que los riesgos físicos estén más determinados por la ocupación que por la edad y que la disminución a partir de los 55 se deba a que los que continúan trabajando podrían estar menos expuestos a riesgos físicos (Eurofound, 2017a) y la posibilidad de que prefieran la inactividad al trabajo físicamente exigente. Puede ocurrir que los trabajadores que no tenían suficiente capacidad física para las demandas de su trabajo hayan tenido que retirarse del mercado laboral o estén inactivos por enfermedades o discapacidades (OIT, 2006).

1.3.1.1.3 Características en los trabajadores de más edad

Si nos encaminamos hacia una vida laboral más prolongada, una consecuencia será que los empleados tengan, a lo largo de su vida laboral, una mayor exposición a posibles riesgos en el trabajo, por lo que el impacto del trabajo en la salud tenderá a **acumularse**, con consecuencias negativas llegando en la vejez (Eurofound 2017a; EU-OSHA, 2016). En un estudio de Pohrt y Hasselhorn (2015) se determina que la alta demanda de trabajo físico se asocia con la jubilación por **incapacidad**. Las malas condiciones físicas en los trabajadores de más edad pueden afectar de forma multiplicativa en vez de aditiva (OIT, 2006). En referencia al trabajo sostenible, las características físicas del trabajo pueden influir en el proceso de decidir una **jubilación anticipada** (Reeuwijk *et al.*, 2013). Una carrera prolongada en ocupaciones físicamente exigentes no es razonable ni posible sin una reducción significativa de la carga de trabajo (Ilmarinen, 2006).

Hay que tener en cuenta que algunas capacidades funcionales, sobre todo de carácter físico y sensorial, van a ir reduciéndose por el proceso natural de envejecimiento y esto puede llevar a un mayor riesgo. La evaluación de riesgos debería tener en cuenta estos cambios y, si es preciso, modificar el trabajo y el entorno de trabajo (EU-OSHA, 2021a). Vamos a analizar estas modificaciones en capacidades funcionales:

Visión

- La agudeza visual suele deteriorarse con la edad, si bien existen diferencias individuales en cuanto a la velocidad y el alcance de estos descensos (Yeomans, 2011). Además de la reducción de la agudeza visual, se puede producir una pérdida de la acomodación a los objetos a distintas distancias y una disminución de la discriminación de los colores y de la percepción de la profundidad (Silverstein, 2008). El ojo puede ser más proclive a los deslumbramientos y mostrar peor adaptación a los distintos niveles de intensidad de luz, pudiendo todo ello tener consecuencias laborales en las personas que ejecutan tareas con

un alto contenido de exigencias visuales (Velázquez, 2015). En Pérez *et al.* (1994) encontramos un análisis en profundidad de los posibles efectos del envejecimiento en la visión. En el *anexo IV* se recogen las limitaciones para ver según la Encuesta Europea de Salud, destacando el incremento de dificultades a partir de los 45 años, si bien el porcentaje que manifiesta mucha dificultad es reducido. Las mujeres presentan ligeramente mayor porcentaje de limitaciones para ver. También pueden incrementarse los problemas con el ojo seco (Álvarez y González, 2020).

- Las circunstancias a las que habría que prestar atención incluyen analizar los efectos sobre la conducción nocturna, las implicaciones de cambios bruscos entre ambientes laborales más o menos iluminados, la afección a la capacidad de lectura de material impreso, pantallas y teclados y la capacidad de realizar tareas muy minuciosas (EU-OSHA, 2021b).

Audición

- Pueden existir dificultades para oír sonidos agudos y la capacidad de localizar la fuente del sonido, lo que puede afectar a la comunicación, comprensión de instrucciones y a la percepción de riesgos sobre todo en ambientes ruidosos (EU-OSHA, 2021b). Se puede producir una pérdida auditiva con la edad, que obligaría al trabajador a un esfuerzo más intenso para escuchar, que puede generar fatiga y puede ser fuente de errores (Pérez y Peracaula, 1995). En el *anexo IV* se incluye el resultado de la Encuesta Europea de Salud sobre dificultades para oír, donde se aprecia que con la edad se produce una mayor dificultad, con incrementos tanto en los que manifiestan que tienen “algo de dificultad” como los que indican que tienen “mucha dificultad”.
- En prevención de riesgos se debe procurar que tanto las señales sonoras relevantes sean perceptibles, así como asegurar un nivel de ruido no sea perjudicial para la salud (Pagán *et al.*, 2011). El ruido y las vibraciones pueden no ser bien toleradas por los trabajadores mayores (OIT, 2006).

Fuerza y resistencia

- Cambios en el sistema musculo esquelético pueden provocar una movilidad reducida y mayor rigidez articular y fragilidad ósea, que pueden afectar en el ámbito laboral en aquellos trabajos que supongan un rango de movimiento amplio o que requieran manipulación manual, provocando un mayor riesgo de lesiones musculo esqueléticas y de incremento de fracturas (EU-OSHA, 2021b). También se puede producir una reducción de la fuerza muscular y de la resistencia a partir de los 40 años (Velázquez, 2015), pudiendo encontrarse hasta un 25% de disminución en torno a los 60 con respecto a los 20 años (Pérez y Peracaula, 1995). Esta pérdida de fuerza debe analizarse en trabajos que demanden altos niveles de fuerza física, como los de manipulación manual (EU-OSHA, 2021b). También se produce una disminución de la cantidad de fuerza que puede ejercerse cuando se sujeta algo con la mano y el tiempo en el que se puede sujetar (Pérez y Peracaula, 1995). Se sabe que los cambios normales y patológicos afectan los huesos y músculos de los trabajadores mayores, por lo que las consecuencias perjudiciales para los trabajadores son más acusadas en trabajos que requieren esfuerzos sostenidos e intensos, como tener que agacharse, estirarse en exceso o mover materiales pesados (OIT, 2006). En el *anexo IV* se incluyen los resultados de la última Encuesta Europea de Salud en limitaciones de movilidad, apreciándose que las dificultades se incrementan con la edad, siendo mayores para las mujeres.
- Frente a estas dificultades, continúa habiendo puestos de trabajo que no se han diseñado conforme a criterios ergonómicos o de diseño universal, lo que afectaría a estos trabajadores, así como a los considerados como “especialmente sensibles” (Pagán *et al.*, 2011). En el *anexo IV* se recogen los resultados de la Encuesta Europea de Salud sobre exposición a posturas forzadas, donde en hombres el riesgo de estar muy expuesto desciende con la edad, al contrario que en el caso de las mujeres. En el tramo de 60 a 64 años aún hay un porcentaje alto de trabajadores, más del 35%, que manifiesta estar algo o muy expuesto, mientras que a partir de esa edad la exposición es muy reducida. Podría explicarse porque corresponde a personas que han retrasado voluntariamente su edad de jubilación, que suele corresponder a ocupaciones con menor exposición al riesgo. Hay también una bajada en la franja de mayores de 45, a lo que podría contribuir que, o bien se produce, efectivamente, una adaptación del puesto, o también a que los más expuestos han terminado con daños que les han podido llevar a una incapacidad o a desligarse de ese

puesto de trabajo. Se puede producir una sobrecarga crónica si hay desequilibrio entre la carga y la capacidad de trabajo físico (Torres *et al.*, 2014).

Otros:

- Equilibrio: Los trabajadores de más de 50 años pueden empezar a tener problemas de equilibrio, con el consiguiente riesgo de lesiones por tropiezos y caídas (Silverstein, 2008), siendo relevante en trabajos en altura o construcción (EU-OSHA, 2021b).
- Sistemas cardiovascular y respiratorio: Se produce una reducción de la capacidad aeróbica, lo que puede tener implicaciones en la seguridad del trabajo en puestos con importante carga física, que puede derivar en mayor fatiga (EU-OSHA, 2021b).
- Piel: Se vuelve más fina y frágil, lo que puede afectar a un mayor riesgo de inflamación cutánea, algo relevante en trabajos en exterior, en ambientes húmedos, en limpieza y otros donde se expone a sustancias químicas (EU-OSHA, 2021b).
- Dimensiones corporales: Pueden sufrir cambios a medida que se envejece, que podrían tener implicaciones en el posicionamiento óptimo de las pantallas de visualización, las alturas de los planos de trabajo y las distancias de alcance (Pérez y Peracaula, 1995).

A pesar de estas limitaciones físicas, la capacidad de trabajo, en general, de las personas, independientemente de la edad, es buena o excelente, pero la particularidad de los trabajadores de más edad es que hay mayor heterogeneidad (Ilmarinen, 2006). De todas formas, hay que considerar que el trabajo puede incluso **retrasar** el deterioro de la capacidad física y que estas pérdidas asociadas a la edad no deben tener necesariamente impacto en la productividad laboral, porque pueden **compensarse** con la experiencia de vida y de trabajo (OMS, 2015). Disminuyen unos recursos, pero se incrementan otros, desarrollando estrategias de **enfrentamiento** (Ng y Law, 2014) ya que gracias a la experiencia laboral acumulada se puede contrarrestar esas limitaciones (Torres *et al.*, 2014). Por ello, resulta fundamental invertir en **recursos** personales y laborales en profesiones donde se requiere un gran esfuerzo físico (Converso *et al.*, 2018).

1.3.1.1.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad

La relación entre consecuencias físicas del envejecimiento y trabajo se puede contemplar desde dos perspectivas, la primera, que puede haber ciertas **limitaciones** físicas, y por otro, que ciertos puestos pueden producir, por ellos mismos, un mayor desgaste y **acelerar** el proceso de envejecimiento (Pagán *et al.*, 2011). La prevención resulta fundamental. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contempla una previsión especial para los trabajadores de más edad, no existe una edad a partir de la cual sea necesario llevar a cabo medidas específicas, sino que habrá que atender a las circunstancias personales, laborales y sociales de ese trabajador, pudiendo haber casos en los que la edad sea un factor neutro y otros en los que sí suponga un factor que incrementa el riesgo (Carrero y Moreno, 2009). Sí existe cierto consenso para reconducir la prevención de riesgos en trabajadores de más edad hacia el artículo 25, el de los trabajadores especialmente sensibles cuando, no en base exclusivamente a la edad sino en concurrencia con determinadas circunstancias, la mayor edad pudiera generar mayor riesgo que antes, pero para evitar el riesgo de estigmatización, podría resultar preferible reconducirlo hacia el artículo 15, que exige **adaptar** el trabajo a la personas atendiendo a sus circunstancias personales pero siempre (Almendros, 2019).

Hemos analizado que la disminución de las capacidades físicas puede compensarse, en muchos casos, con el incremento de recursos del trabajador derivados de su experiencia, pero puede haber casos en los que esto no sea posible en su totalidad, y podrían constituir un problema para el trabajador y la organización si no se actúa. Hay que integrar la gestión de la edad en la **gestión preventiva**, comenzando por una evaluación que tenga en cuenta las aptitudes psicofisiológicas requeridas por cada puesto y las disponibles en cada trabajador, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones son las condiciones de trabajo las que envejecen al trabajador, incluyendo una previsión de lo que se requerirá en un futuro (Pérez y Nogareda, 1995). Las actuaciones se deben dirigir hacia la reducción de la exposición acumulativa a lo largo de la vida para reducir el riesgo de enfermedades relacionadas con el trabajo, así como medidas específicas para adaptarse a cualquier capacidad de trabajo reducida en un trabajador individual de edad avanzada (EU-OSHA, 2016). Entre las medidas que pueden ayudar a evitar esta descompensación o a actuar si se produce, se encuentran el facilitar la formación que permita la flexibilidad del personal, en caso de tener que asignarse a otras funciones y actuar con campañas de sensibilización y formación y con programas con vigilancia del estado de salud de los

trabajadores con altas demandas físicas para detectar problemas a tiempo (Pérez y Nogareda, 1995). Se van a analizar a continuación recomendaciones que, desde las prácticas de gestión de la edad, se ofrecen en los diferentes ámbitos de los riesgos en el entorno físico:

- **Organización del trabajo y ergonomía:** Es un aspecto que resulta fundamental para mantener la salud y mantener la capacidad de trabajo (OIT, 1980). Se trata de adoptar estrategias para adaptar el lugar de trabajo al trabajador y no a la inversa (Silverstein, 2008), algo incluso más relevante en el caso de los trabajadores de más edad (Torres *et al.*, 2014). Se deberían reducir la repetitividad de las tareas, para evitar trastornos musculoesqueléticos (Pagán *et al.*, 2011) mediante la introducción de la rotación laboral y permitiendo la realización de frecuentes pausas cortas (EU-OSHA, 2012b). Se pueden alternar funciones de formación u otras en aquellos puestos que requieren un gran esfuerzo físico (Yeomans, 2011). En el diseño de puestos de trabajo se debería evitar, en lo posible, posturas estáticas, las que supongan levantar peso girando el torso, levantar objetos que se encuentren a nivel de la cintura, posturas forzadas y asimétricas, la extensión forzada del hombro y posturas con los brazos elevados y sin apoyo de manera prolongada, y en cambio se recomienda realizar frecuentes cambios posturales y movimientos (EU-OSHA, 2021b; Pagán *et al.*, 2011). Cuando sea necesario ejercer fuerza para asir, se procurará que la tarea se pueda desarrollar con dos manos en vez de una (Pérez y Peracaula, 1995). La sustitución, en lo posible, de la fuerza manual por la mecánica ayuda a minimizar el riesgo (Silverstein, 2008), siendo fundamentales las ayudas mecánicas (Pérez y Peracaula, 1995) y las tecnológicas que permiten reducir las tareas repetitivas (Pérez, 2001). También en la elección de herramientas deben primar criterios ergonómicos, en su empuñadura, con mango largo para evitar agacharse (EU-OSHA, 2021b). Por cambios en las dimensiones corporales, la utilización de mobiliario regulable resulta especialmente adecuado para estos trabajadores (Pérez y Peracaula, 1995).
- **Equilibrio:** La inestabilidad postural puede compensarse con pasamanos, orden y limpieza, superficies antideslizantes, utilizar contraste de colores entre las contrahuellas y acciones para favorecer la formación e información sobre las medidas de seguridad en trabajos en altura (Silverstein, 2008; Pérez y Peracaula, 1995; EU-OSHAS, 2021b).
- **Vista:** Los descensos en la visión se pueden compensar con ayudas personales o con adaptaciones del entorno (Yeomans, 2011), como puede ser una iluminación general y, para la tarea con una mayor intensidad para trabajadores de mayor edad, colocación de luces de forma que se reduzcan las sombras e incremento de contraste de los bordes de escaleras (Silverstein, 2008), que el color pueda ser criterio de diferenciación entre señales utilizando colores que contrasten y que tengan el tamaño adecuado para ser vistas sobre todo en condiciones de movimiento, no utilizar superficies reflectantes y procurar acabados mates en superficies (Pérez *et al.*, 1994), procurar que los signos sean claros y visibles, evitar tonalidades de azul sobre verde o sobre negro, reducir el deslumbramiento con persianas o similar, evitar desplazamientos frecuentes entre ambientes de más a menos iluminados o viceversa, revisar turnos en casos de conducción nocturna, ofrecer revisiones oculares regulares (EU-OSHA, 2021b). Se trata de que con esa mayor iluminación y contraste asegure que el trabajador percibe con facilidad cualquier información o alerta visual (Pagán *et al.*, 2011).
- **Ruido:** Por un lado, se trata de asegurar que se perciban las señales de alerta. En el nivel sonoro de las señales deben considerarse las diferentes capacidades auditivas y se combinarán señales auditivas y visuales para mayor seguridad, reduciendo los ambientes sonoros de fondo (Pérez, 2001). Se pueden considerar señales redundantes como sonido con luces parpadeantes o sonido y vibración (Silverstein, 2008) y se deben evitar señales acústicas en los rangos de frecuencias más altas (Pérez y Peracaula, 1995). Por otro, se debe minimizar la exposición al ruido y adaptar el puesto en caso de pérdida auditiva. Para ello se pueden utilizar materiales con propiedades absorbentes acústicas, evitar espacios en los que se produzca eco, facilitar equipos de protección individual (EPI) y asegurar su utilización en caso necesario, ofrecer test auditivos a los trabajadores (EU-OSHA, 2021b), proveer de amplificadores de sonido, por ejemplo en teléfonos, si fuera necesarios (Silverstein, 2008) y ofrecer mecanismos de regulación de la intensidad del sonido (Pérez y Peracaula, 1995).
- **Riesgos químicos:** Se debería evitar minimizar la exposición a sustancias químicas, hacer un seguimiento de la salud en el caso de trabajadores expuestos, garantizar que utilizan las EPI, aunque lleven muchos años en el mismo puesto y asegurarse de que tienen formación sobre actualizaciones en el uso de estas (EU-OSHA, 2021b). Hay que tener en cuenta que

una exposición similar puede suponer un riesgo mayor para la capacidad laboral de un trabajador de más edad por el efecto acumulado de la exposición a lo largo de toda su vida laboral (Ilmarinen, 2006)

Si no resulta suficiente, podría ser necesario **reasignar** otros trabajos o asignaciones de trabajo alternativas (Silverstein, 2008), teniendo en cuenta que siempre es preferible contemplar las medidas anteriores y tener en cuenta los aspectos ergonómicos en la etapa de diseño del puesto (Pagán *et al.*, 2011). En caso de necesidad, se podría valorar un cambio de trabajo (Pérez, 2001) en el que sí exista una adecuación entre demandas y capacidades. Pero debe planificarse con cuidado, para evitar un efecto desmotivador o de pérdida de estatus, y suponer, al contrario, una forma de favorecer a la empleabilidad que evita una salida anticipada del trabajo (Naegele y Walker, 2006). Para ello, según estos autores, es imprescindible la participación de los afectados y acuerdos para proteger a los trabajadores de posibles efectos negativos. Esta reasignación puede resultar más complicada en pequeñas y medianas empresas (PYMES) (AGE Platform Europe, 2019), algo relevante si tenemos en cuenta el peso de estas organizaciones en el tejido empresarial.

1.3.1.2 Intensidad de trabajo

1.3.1.2.1 Descripción

En el artículo 4 de la Ley 31/1995 se incluyen como condición de trabajo específicamente a “*todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador*”. En el marco de calidad del empleo de Eurofound (2017b), la intensidad del trabajo consta de tres ámbitos:

- **Demandas cuantitativas:** Implica trabajar a muy alta velocidad, con plazos ajustados, frecuentes interrupciones perturbadoras y no tener suficiente tiempo para hacer el trabajo. Las demandas cuantitativas fueron el factor que más negativamente afectó al balance de la vida laboral y familiar, el segundo factor con más impacto negativo en la percepción de bienestar (Eurofound, 2017a).
- **Determinantes del ritmo e interdependencia:** Incluyen demandas de clientes, objetivos de rendimiento, velocidad de un sistema automatizado o demandas directas de un supervisor. Estudios indican que cuantos más determinantes tiene un trabajador, mayor es la denominada “tasa de interdependencia” (Eurofound, 2017b).
- **Demandas emocionales:** Hace referencia a situaciones donde el trabajador debe manejar sus emociones, como cuando se tienen que ocultar, se trata con clientes enfadados o se está expuesto a situaciones emocionalmente perturbadoras. Suelen ser más frecuentes en trabajos que implican tratar con personas. Según estudios, las altas demandas emocionales son un predictor de la salud mental y de problemas como fatiga y agotamiento (Eurofound, 2017b). El trabajo emocional tiene como características que ocurre en interacciones cara a cara o voz a voz, donde las emociones del trabajador son mostradas y puede provocar efectos tanto negativos (burnout, extrañamiento del yo, dolencias psicósomáticas) como positivos (satisfacción laboral y logro personal) en el trabajador (Gracia *et al.*, 2006).

Estos tres ámbitos forman parte de los **factores de riesgo psicosocial** según el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (F-Psico), que incluye el tiempo de trabajo, carga de trabajo, autonomía temporal y demandas psicológicas junto a otras que analizaremos en los siguientes apartados, como autonomía decisional, participación y supervisión, variedad y contenido, relaciones y apoyo social, desempeño de rol e interés por el trabajador (Pérez y Nogareda, 2012). Las condiciones de trabajo psicosociales se asocian con problemas de salud física y mental (Gillen *et al.*, 2007). La presencia de aspectos positivos del entorno laboral psicosocial se relaciona fuerte y positivamente con la mejora del estado de salud, la presión arterial y la función cognitiva autoinformados (Schmitz, 2016).

La **carga de trabajo** hace referencia a todos los mecanismos tanto físicos como mentales que una persona debe ejecutar en su trabajo, pudiéndose distinguirse entre carga física o mental, siendo esta última cuando el trabajo implica un mayor esfuerzo intelectual (Nogareda, 1986). Si la realización de esta tarea implica un mantenimiento prolongado del esfuerzo límite de las capacidades dará lugar a fatiga mental, que, si se prolonga, puede provocar inestabilidad emocional, alteraciones de sueño y trastornos psicósomáticos (Nogareda, 1986). Un trabajo

exigente que se combina con un margen limitado para la toma de decisiones y un apoyo limitado se asocia, según estudios, a un mayor riesgo de enfermedad grave y, desde la perspectiva de una organización, puede provocar una mala planificación de las tareas, retrasos y una reducción de la calidad de los resultados (Eurofound, 2017b).

En las últimas décadas ha surgido el concepto de **tecnoestrés**, que estudia los efectos psicosociales negativos del uso de las TIC, cuando por falta de habilidad se producen problemas de adaptación a las nuevas tecnologías, es decir, un desajuste entre demandas y recursos disponibles (Salanova *et al.*, 2006). Las nuevas tecnologías pueden ser un factor de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo (INSSBT, 2018).

1.3.1.2.2 Análisis resultados en Europa

Del análisis de los **resultados a nivel de Europa** de la última EWCS (Eurofound, 2017b:47-51) se extrae que:

- El trabajo intensivo es bastante frecuente, con algo más de un tercio de los trabajadores informando que trabaja con plazos ajustados y a alta velocidad sobre tres cuartas partes del tiempo o más. Las interrupciones disruptivas sólo se producen para un 16%.
- En cuanto a demandas emocionales, uno de cada tres esconde su sentimiento siempre o la mayor parte del tiempo y un 16% trata con clientes enojados, llegando hasta el 30% en España. Este último es más frecuente en educación y sanidad y ha experimentado una subida desde 2010. En cuanto a vivir situaciones que son emocionalmente perturbadoras, lo sufre un 30% durante una cuarta parte o más de su tiempo.
- En cuanto a determinantes de ritmo, están expuestos un tercio de los trabajadores y sobre todo dependen de demandas de clientes.
- Por género, los hombres reportan trabajar con plazos ajustados y a alta velocidad más que las mujeres, y estas soportan, en mayor medida, interrupciones disruptivas. Las mujeres tienden a informar que experimentan demandas emocionales con más frecuencia que los hombres y los hombres están más expuestos a determinantes de ritmo.
- Por ocupación y sectores, los niveles más altos de interdependencia se dan en artesanía y operadores de planta y maquinaria. Las interrupciones disruptivas son reportadas por gerentes, profesionales y técnicos. Las demandas cuantitativas son más frecuentes en industria, construcción y transporte y las emocionales en salud y comercio.
- Los trabajadores mayores informan de una menor intensidad de trabajo que los trabajadores más jóvenes y de mediana edad. Trabajar a muy alta velocidad y con plazos ajustados es menos común entre los empleados de más edad (Eurofound, 2017a). El hecho de que se produzca una disminución de las demandas cuantitativas en trabajadores de más edad, sobre todo en los de ocupaciones elementales, puede explicarse porque puede haber una selección en la que los más expuestos abandonen el trabajo (Eurofound, 2017a).
- Cada vez las exigencias no físicas están cobrando más relevancia, pudiendo estar expuestos los trabajadores de más edad en mayor medida, por, entre otros factores, la intensidad que requieren algunas tecnologías informáticas, las presiones competitivas y la inseguridad laboral (OIT, 2006).

1.3.1.2.3 Características en los trabajadores de más edad

En relación con las **demandas emocionales**, en un estudio de Goštautaitė y Bučiūnienė (2015) la edad se correlacionó positivamente con el estado de ánimo positivo y este a su vez con el compromiso laboral. En Ng y Feldman (2010) se encontró que los trabajadores mayores mostraban menos problemas de agotamiento laboral y una relación negativa, aunque débil, con el conflicto interpersonal en el trabajo. En Zacher *et al.*, (2014) se obtuvo una relación en forma de U inversa entre la edad y el agotamiento emocional. En una revisión sistemática de la literatura de Yeomans (2011) se encontró que aspectos del rendimiento como la ayuda a compañeros o manejo de emociones aumentaban con la edad. También en Doerwald *et al.* (2016) se concluye que la edad mejoraba la capacidad para percibir las propias emociones, comprender las emociones de los demás y que los trabajadores de más edad reportaban niveles más altos de control emocional y tenían un conocimiento superior de la regulación de las emociones. En Johnson *et al.* (2017) se obtuvo que la edad se relacionaba negativamente con la acción superficial y positivamente con la acción profunda, de forma que los trabajadores mayores podían ofrecer habilidades beneficiosas para las organizaciones de servicio al cliente por sus competencias socioemocionales. En relación con la gestión de las emociones, un metaanálisis

elaborado por Ng y Feldman (2008) se encontró que los trabajadores de más edad presentaban menos conductas laborales contraproducentes y menos agresiones en el lugar de trabajo.

En cuanto a las **demandas cuantitativas**, se ha observado que ajustar la carga de trabajo en función de la edad podría favorecer una vida laboral más larga (Ilmarinen, 2006). Si hay un nivel muy alto de demandas cuantitativas es más probable que los trabajadores piensen que no podrán hacer el mismo trabajo hasta 60 años (Eurofound, 2017a). En estudios de anteriores EWCS se detectaron diferencias de edad significativas, con una reducción de intensidad del trabajo en los grupos de mayor edad (Eurofound, 2012). Parece que los trabajadores mayores tratan de reducir gradualmente la velocidad para evitar un mayor deterioro de su salud (Eurofound y EU-OSHA, 2014). En relación con el ritmo de trabajo, hay que tener en cuenta que con el envejecimiento se pueden producir cambios menores en la memoria y procesamiento de la información, si bien la experiencia y habilidades tienen un efecto compensador (EU-OSHAS, 2021b; OMS, 2002). Las demandas cuantitativas fueron el tercer factor que más impactó en las actitudes hacia el trabajo sostenible tras la enfermedad de larga duración y riesgos físicos, tanto directa como indirectamente (Eurofound, 2017a).

En relación con el riesgo de **tecnoestrés**, en Salanova *et al.* (2006) se encontraron que a mayor edad, mayor fatiga, ansiedad, escepticismo y creencias más consistentes de ineficacia en el uso de las TIC. Cabe destacar que en la muestra los usuarios específicos de TIC las diferencias no fueron significativas, por lo que el uso frecuente de TIC podría hacer disminuir esas diferencias. Reducir la carga psicosocial puede ser un factor que influya en la decisión de jubilación anticipada (Reeuwijk *et al.*, 2013).

En cuanto al nivel de **estrés**, en la Encuesta Nacional de Salud se observa un efecto de U invertida, con menor afectación en los grupos de menor y mayor edad. En la Encuesta Europea de Salud de 2009 se cuestionaba sobre exposición a presión o sobrecarga de trabajo, y se observa una relación negativa con la edad, salvo en el caso de mujeres que declaran estar muy expuestas. Todo ello se recoge en el *anexo V*.

1.3.1.2.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad

- En cuanto a las **demandas cuantitativas**, es importante reducir la sobrecarga laboral pero también la infracarga, disminuir la multitarea, aumentar el tiempo entre etapas de una tarea e incrementar el tiempo para la toma de decisiones (EU-OSHAS, 2021b). En el caso de trabajadores de más edad que puedan tener dificultades para hacer frente a demandas exigentes, se debería garantizar que haya tiempo suficiente de recuperación (EU-OSHA, 2021b), ofrecer una variedad de tareas que permita alternarlas tras una tarea muy exigente, así como incrementar el tiempo necesario para llevar a cabo la tarea (Pagán *et al.*, 2011). Se sugiere la adopción de descansos de forma diferentes, como podrían ser mini descansos de cinco minutos cada media hora (Pérez y Nogareda, 1995).
- En cuanto a **determinantes del ritmo**, se aconseja que en la medida de lo posible lo establezca el trabajador a ritmos autoimpuestos (EU-OSHA, 2021b) y no tanto depender de máquinas o demandas grupales y, si no es posible, evaluar la tarea en términos de capacidad para ajustarse a los trabajadores (Pagán *et al.*, 2011).
- En cuanto a las **demandas emocionales**, se pueden desarrollar medidas de apoyo como entrenamiento para situaciones difíciles y formar para desarrollar estrategias individuales y colectivas (Eurofound, 2017b), si bien hemos analizado que los trabajadores de más edad presentan mejores resultados en estas competencias.

En relación tanto con el entorno físico como la intensidad del trabajo, debemos concluir que ajustar el entorno laboral tendría mejor resultado si las intervenciones se realizan en etapas más tempranas del ciclo de vida, lo que podría tener mayor impacto en la salud y en el incremento de participación en la fuerza laboral (Schmitz, 2016).

1.3.1.3 Calidad del tiempo de trabajo

1.3.1.3.1 Descripción

El tiempo de trabajo tiene un peso importante en la calidad de este. Por un lado, **afecta a la salud** y bienestar, por ejemplo, que haya pausas o periodos de descanso puede permitir hacer

frente a algunos riesgos físicos y las horas de trabajo van a determinar el periodo de exposición a determinados riesgos y su impacto en la salud. Por otro, también influye en el **ajuste entre tiempo de trabajo y el de la vida personal y familiar** (Eurofound, 2017b; Eurofound, 2017a). Las TIC han permitido introducir una **flexibilidad** hasta hace poco impensable, permitiendo desarrollar el trabajo en cualquier tiempo y lugar (Eurofound, 2017b). La calidad del tiempo de trabajo se mide, en el modelo de calidad del empleo de Eurofound, en cuatro dimensiones:

- **Duración:** Se analiza el realizar largas horas de trabajo (48 horas o más a la semana), largas jornadas laborales (10 horas o más al día) y la falta de un período de recuperación entre dos días hábiles. En la revisión de la literatura de Bannai y Tamakoshi (2014) se concluyó que trabajar muchas horas se asocia con estado depresivo, ansiedad, trastornos del sueño y enfermedad coronaria.
- **Tiempo de trabajo atípico:** Incluye el trabajo de fin de semana, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos. Las jornadas a turnos tienen una consecuencia fisiológica, la interrupción del ritmo circadiano, que puede tener un efecto perjudicial sobre el rendimiento, patrones de sueño, índices de accidentes, salud mental y cardiovascular y pueden llevar a una reducción del tiempo para la familia y actividades sociales (Harrington, 2001) y llevar a un mayor riesgo de lesiones y enfermedades ocupacionales (Dembe *et al.*, 2005). Además, la fatiga que provoca puede llevar a cometer más errores que pongan en peligro al trabajador e incluso a otras personas, como las que se encuentre en el cambio hacia y desde el trabajo (Caruso, 2014).
- **Organización de los horarios laborales:** Abarca aspectos como quién decide los horarios, si hay cambios con qué antelación se les avisa y si se les exige acudir a trabajar con pocas horas de antelación.
- **Flexibilidad:** Incluye aspectos como poder disponer de una o dos horas libres durante el horario laboral para cuidar de asuntos personales o familiares, así como si se ven obligados a trabajar durante su tiempo personal.

1.3.1.3.2 Análisis resultados en Europa

Según los datos de la última EWCS de 2015 (Eurofound, 2017b:52-60):

- El índice de calidad del tiempo de trabajo ha aumentado desde 2005 en Europa, manteniéndose estable o creciendo en la mayoría de los países.
- Las diferencias en cuanto a género y edad no son muy significativas, si bien las mujeres informan de un índice más elevado, así como los trabajadores de más de 55 años.
- Por sectores y ocupaciones hay diferencias moderadas, siendo más baja en transporte y agricultura y más alta en servicios financieros y administración pública. En cuanto a ocupaciones, los gerentes y operadores de plantas y máquinas son los que presentan una puntuación más baja.
- Los empleados por cuenta ajena presentan un índice más elevado que los autónomos
- Por países, España es el cuarto país que peor índice presenta.
- En cuanto a resultados en las cuatro dimensiones.
 - **Duración de las horas de trabajo:** Hay una tendencia a una disminución de las horas semanales, derivado sobre todo de un incremento del trabajo a tiempo parcial. Los hombres manifiestan mayor número de horas de trabajo pagadas. Los que reportan trabajar largas jornadas tienen más probabilidades de problemas de equilibrio entre la vida personal y familiar y peores resultados en salud. Se observan jornadas más largas entre quienes tienen contrato indefinido. Los gerentes, trabajadores agrícolas y profesionales son las ocupaciones con mayor número de jornadas largas declaradas. Un cuarto de trabajadores tuvo, al menos una vez al mes, menos de 11 horas entre final de una jornada y principio de otra, si bien con una diferencia significativa entre autónomos, reportando casi el doble que los empleados. Destacan los resultados muy altos de España, con un 47% de los empleados informando sobre esto.
 - **Tiempo de trabajo atípico:** Más de la mitad afirmaba trabajar al menos un sábado al mes, manteniéndose en los resultados de 2005, y un cuarto al menos tres sábados, siendo tres de cada diez trabajadores los que trabajan en domingos. Es más frecuente entre hombres y mucho más alto entre autónomos. Destaca que un 21% de los trabajadores informan hacerlo a turnos, con un fuerte incremento con respecto a encuestas anteriores, con diferencias pequeñas por género y con un porcentaje mucho mayor entre los empleados por cuenta ajena. Trabajar las mismas horas todos los días es el patrón más frecuente para el 56% de los encuestados, con un mayor porcentaje de mujeres de entre 35 y 49 años y

menos para los hombres de 50 o más. El trabajar con alta regularidad presenta 2,5 veces más de probabilidades de indicar un buen ajuste entre trabajo y vida personal y familiar.

- **Organización de los horarios laborales:** Para un 56% de los trabajadores europeos el horario lo establece la empresa sin posibilidad de cambio, no experimentado cambios importantes desde 2005. La mayor autonomía la tienen gerentes y trabajadores agrícolas y por sectores, en transporte, educación e industria donde menor autonomía manifiestan. La mayoría no reporta que ocurran cambios en los horarios de forma regular, si bien cuando ocurre suelen ser avisados con poca antelación.
- **Flexibilidad:** Para alrededor de dos tercios de trabajadores puede resultar fácil o muy fácil tener margen para poder conseguir una o dos horas libres para atender asuntos personales o familiares, pero sigue siendo muy difícil para trabajadores de plantas y máquinas y de servicios. Se respalda la existencia de un vínculo entre autonomía del tiempo de trabajo y conciliación (Eurofound, 2017a).

1.3.1.3.3 Características en los trabajadores de más edad

La flexibilidad en cuanto al tiempo de trabajo parece **incrementarse con la edad**, lo que podría indicar que el permanecer en el empleo podría estar condicionado a disfrutar de mayor flexibilidad (Eurofound, 2017a). El horario de trabajo flexible provoca efectos positivos sobre el estado de salud, la motivación y la calidad de vida, al permitir una mejor conciliación con la actividad fuera del trabajo, especialmente para el personal de mayor edad (Naegele y Walker, 2006). En la última EWCS (2015) las jornadas de trabajo son más largas en trabajadores de mediana edad y se reducen a partir de los 55 años y tanto para hombres y mujeres el porcentaje de trabajadores que desean disminuir sus horas de trabajo se incrementa con la edad y la que desea aumentar disminuye (Eurofound, 2017a). En un informe sobre preferencias laborales a partir de los 50 años, se obtuvo que para muchos trabajadores de más edad el elemento que genera mayor satisfacción es el de trabajar **menos horas**, incluso para los que no tienen empleo manifiestan que tendrían preferencia por el trabajo a tiempo parcial (Eurofound, 2014). En diversas encuestas se muestra que las personas mayores trabajarían más años si pudieran hacerlo durante menos horas (Comisión Europea, 2012a). En la Encuesta Europea sobre Calidad de Vida (EQLS), se encontró que el 53% de los trabajadores de más de 50 años les gustaría trabajar menos horas (Eurofound, 2014). En un estudio de Anxo *et al.* (2017), de los trabajadores de más edad que habían abandonado el mercado laboral, solo el 1% manifestó que volvería a trabajar a tiempo completo, el resto solo volvería trabajando a tiempo parcial. En un estudio del Eurobarómetro (TNS Opinion & Social, 2012) el principal obstáculo que impide que las personas mayores trabajen es la falta de oportunidades para reducir gradualmente las horas de trabajo, por delante de la formación o entorno social. En Gielen (2009) se encontró que el aumento de la flexibilidad horaria era un factor para el mantenimiento de la vida laboral más acentuado para las mujeres que para los hombres.

En una investigación de Arrieta (2016) con organizaciones y trabajadores de más edad, las opciones de **jubilación gradual** eran muy valoradas por los empleados mientras que la flexibilidad de horarios y reducción de jornada se valoraban más por las empresas. En un estudio utilizando datos de la SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*), Topa *et al.* (2009) obtuvieron que el empleo puente es un predictor de la satisfacción laboral, la satisfacción vital y la calidad de vida en la jubilación. Uno de los motivos que puede llevar a continuar trabajando en vez de optar por una jubilación anticipada puede ser la posibilidad de realizar horarios de trabajo flexible (Reeuwijk *et al.*, 2013). Además de las preferencias por parte de los trabajadores, modalidades como el empleo puente también puede tener impacto en la salud. El "empleo puente" es un trabajo a tiempo parcial, por cuenta propia, o un empleo temporal después de que termine el empleo a tiempo completo y comience la jubilación permanente (Doeringer, 1990). En un estudio de Zhan *et al.* (2009) concluyeron que el empleo puente se asoció con menos enfermedades importantes y limitaciones funcionales, resultados obtenidos incluso tras controlar el estado de salud de partida y en cuanto a la salud mental, el empleo puente en el que se ocupaba una profesión similar a la anterior, se asociaba positivamente a una buena salud mental, por facilitar la identidad de rol y resultar una estrategia para evitar la experiencia de una interrupción.

Por todo ello, en gran parte de las ocupaciones, una carrera extendida parece basarse en una disminución de las horas de trabajo, con herramientas como el trabajo a tiempo **parcial** u horarios

flexibles (Ilmarinen, 2006). Resulta fundamental no solo para que permanezcan en el trabajo sino también para un posible reingreso más allá de cierta edad (Fuertes *et al.*, 2013). Otros trabajadores favorecidos serían aquellos que disfrutaban trabajando, en los que esta flexibilidad les podría animar a continuar en el puesto (Beehr y Bennett, 2007). La flexibilidad en el tiempo de trabajo ayuda a los trabajadores de más edad para establecer prioridades entre sus preferencias laborales y la vida (Ng y Law, 2014). Además, como consecuencia de la pandemia del COVID-19, se ha puesto de manifiesto que la tecnología puede facilitar estos enfoques más flexibles del tiempo y lugar de trabajo, algo que podría atraer a trabajadores de más edad que también tengan responsabilidades de cuidado (Sonsino y García, 2021). Precisamente, uno de los motivos para que los trabajadores de más edad prefieran modalidad de trabajo flexible puede ser que tengan que asumir la responsabilidad de cuidado de ascendientes o descendientes (OMS, 2015).

La calidad del tiempo de trabajo se ve influida por los **horarios atípicos**. Los trastornos del sueño son más comunes según avanza la edad, pudiendo haber una falta de regularidad de los ritmos circadianos, lo que puede afectar a los trabajadores nocturnos o a turnos al hacer más difícil su adaptación a los cambios (Velázquez, 2015). Estos trastornos del sueño pueden influir también en trabajos que requieren la concentración durante largos periodos de tiempo (EU-OSHA, 2021b). Muchos problemas de salud física y mental aumentan con el trabajo a turnos y esto, junto con los cambios fisiológicos asociados con la edad, pueden aumentar los riesgos de lesiones, pudiéndose establecer entre los 45 y 50 años la edad crítica para trabajar a turnos (Bohle *et al.*, 2010). En la última EWCS (2015) los que trabajan a turnos, además de tener menos probabilidades de indicar un buen ajuste entre trabajo y compromisos familiares y mayores de reportar que el trabajo afecta a la salud, es menos probable que consideren poder realizar el mismo trabajo cuando cumplan 60 años (Eurofound, 2017b). El que el porcentaje de trabajadores de más edad expuestos a horarios atípicos sea más bajo a mayor edad, podría explicarse por el efecto de “la supervivencia del más fuerte” y no por las prácticas laborales favorables, ya que puede ser que los que ya se han visto afectados hayan tenido que abandonar el trabajo (Jolivet y Lee, 2004).

Por último, en cuanto a horarios flexibles, en Damman y Henkens (2020) la flexibilidad en el lugar de trabajo y, sobre todo, la flexibilidad en el horario impacta sobre la satisfacción laboral. En Vanajan *et al.* (2020), el acceso percibido a horarios de trabajo flexibles y un clima organizacional psicológicamente seguro se asoció con menos limitaciones laborales relacionadas con la salud entre los trabajadores de más edad con afecciones crónicas de salud.

1.3.1.3.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad

Por un lado, las medidas se dirigen hacia la **flexibilidad en el tiempo** de trabajo:

- Numerosos organismos internacionales recomiendan una disminución de horas de trabajo, como la OIT (1980) con una jubilación gradual con periodos de trabajo flexible (Comisión Europea, 2012a), que permiten compatibilizar una vida digna con la seguridad de las pensiones (Ilmarinen, 2006) y permiten una transición más fluida entre el trabajo y la jubilación (ONU 2013). La medida más extendida es la jubilación parcial.
- Se puede facilitar el acceso al empleo a tiempo parcial (OIT, 1980). Independientemente de su asociación al cobro de una pensión de jubilación, esta modalidad de jornada cada vez es más importante entre los trabajadores de mayor edad (CES, 2014). Hay que dejar claro que estas modificaciones deben ser voluntarias y negociadas (Alcover *et al.*, 2014) y generar un marco regulatorio para proteger al trabajador (Bohle *et al.*, 2010).
- Por otro lado, se propone reducir la duración normal del trabajo, diaria y semanal, de aquellos trabajadores destinados a ocupaciones penosas, peligrosas o insalubres (OIT, 1980). Los trabajadores de más edad podrían tener dificultades con las jornadas de trabajo intensivas. En estos casos, lo más recomendable es disponer de flexibilidad horaria para que el trabajador (Pagán *et al.*, 2011).
- El trabajo a distancia también podría resultar una opción (Silverstein, 2008), ofreciendo voluntariamente opciones de teletrabajo si es posible.
- También hay recomendaciones para flexibilizar horarios, manteniendo la misma jornada. Se recomiendan disposiciones específicas sobre licencias pagadas (Naegele y Walker, 2006). Así, se sugieren prácticas como dar mayor facilidad para que los trabajadores de más edad organicen la distribución del tiempo de trabajo y el tiempo libre con horarios flexibles y regular las vacaciones anuales en función de edad (OIT, 1980; Pérez y Nogareda, 1995). La medida

de asociar la duración de las vacaciones con la antigüedad es frecuente en países asiáticos (OIT, 2006).

- Debido a que las horas extraordinarias pueden provocar largas jornadas laborales, los trabajadores de más edad pueden ser especialmente sensibles, por lo que habría que limitarlas (OIT, 2006).
- Ahora bien, todo ello habría que atender a que las medidas no fueran vistas, por trabajadores de otros grupos de edad, como injustas. Las regulaciones especiales que se aplican solo a grupos de empleados específicos podrían incrementar la discriminación por edad con la posible pérdida de estatus, por lo que sería más favorable que estas medidas estuvieran integradas en un marco de trabajo flexible global (Naegele y Walker, 2006).

Por otro lado, otras recomendaciones se refieren a **horarios atípicos**:

- En relación con los riesgos asociados al trabajo nocturno para trabajadores de más edad, la OIT (1980) ya recomendaba facilitar la asignación a un horario normal diurno, tras cierto número de años de actividad en un sistema de trabajo por turnos. Se recomienda reducir el número de turnos nocturnos consecutivos pues se relacionan con la incidencia de accidentes (EU-OSHA, 2021b; Pérez, 2001). No hay que olvidar el efecto acumulado de años de trabajo con horarios atípicos.
- Además de la acumulación, puede disminuir la tolerancia, lo que justificaría imponer una edad límite (Pagán *et al.*, 2011).
- Habría que explorar modelos particulares de rotación laboral que puedan suponer un alivio para los trabajadores de más edad en este tipo de puestos de trabajo (Naegele y Walker, 2006).
- Se aconsejan controles médicos para trabajadores a turnos, sobre aspectos como trastornos de sueño, digestivo o nervioso (Pagán *et al.*, 2011).

En cuanto a **organización del tiempo de trabajo**:

- Se proponen métodos de trabajo flexibles, en los que se permitan regulaciones individuales en caso de trabajadores que lleven a cabo tareas penosas (Torres *et al.*, 2014).

1.3.1.4 Entorno social

1.3.1.4.1 Descripción

Con este índice se mide en qué grado los trabajadores perciben relaciones sociales de apoyo tanto de los compañeros como de los líderes, lo que impacta positivamente en la calidad del empleo, y en qué medida sufren comportamiento social adverso, lo que afecta negativamente. Todo ello influye en aspectos como la construcción de autoestima, la integración en el equipo, el significado aportado al trabajo y la formación de las expectativas con respecto al mismo, estando vinculados al rendimiento, compromiso y participación (Eurofound, 2017b). En el marco de calidad del empleo de Eurofound se compone de los siguientes ámbitos:

- **Comportamiento social adverso:** Estos comportamientos, como violencia, acoso o discriminación, tienen efectos muy adversos sobre la salud y bienestar y provocan una mayor rotación y absentismo, incluso podrían provocar una salida anticipada del mercado laboral (Eurofound, 2017b).
- **Apoyo social:** Si es favorable, puede influir positivamente en la salud y el bienestar, al cubrir necesidades de seguridad, contacto social, pertenencia, estima o afecto, pudiendo compensar los efectos negativos del estrés (Pérez y Martín, 1997; Stansfeld *et al.*, 2013). El apoyo social en el ámbito laboral puede provenir del supervisor y de los compañeros de trabajo, el primero es especialmente relevante en aquellos trabajos donde la interacción con otros compañeros es más limitada, y en cuanto al segundo, suele ser mayor en trabajos que implican cooperación e interacción (Pérez y Martín, 1997). El apoyo de los compañeros puede tener un fuerte impacto positivo en el equilibrio entre la vida laboral y personal y el bienestar subjetivo, e indirectamente en la actitud hacia la posibilidad de trabajar hasta los 60 años (Eurofound, 2017a). El apoyo social en el trabajo se relaciona con altos niveles de bienestar.
- **Calidad de gestión:** Los líderes pueden influir en el clima social, apoyando el desarrollo del trabajo con práctica de calidad, pero también sus comportamientos podrían llegar a ser una fuente de riesgo psicosocial (Eurofound, 2017b).

1.3.1.4.2 Análisis resultados en Europa

Según los datos de la última EWCS (2015) (Eurofound, 2017b:64-68; Eurofound, 2017a:29):

- En cuanto a los **comportamientos sociales adversos**, si bien la frecuencia es relativamente baja, los efectos nocivos sobre la salud y bienestar obligan a analizar dónde se producen. El comportamiento social adverso se informa más frecuentemente a menor edad. Es experimentados por las mujeres a un nivel mucho mayor que los hombres. Por ocupación, los comportamientos adversos se informan con mayor frecuencia en servicios y trabajadores de ventas, se podría explicar, en parte, porque son ocupaciones en las que la presencia de mujeres es mayoritaria y por haber mayor exposición a terceros como clientes. Por sectores, son más frecuentes en salud. Un 7% de los trabajadores informaron que habían sufrido discriminación en los 12 meses anteriores por motivos de sexo, raza, religión, edad, nacionalidad, discapacidad u orientación sexual. Los que reportaron niveles más altos de la discriminación fueron los trabajadores más jóvenes, los empleados con contratos no indefinidos, mujeres en mandos intermedios y trabajadores que vivieron procesos de reestructuración. La discriminación basada en la edad es la forma más prevalente, seguida de la discriminación por motivos de sexo, nacionalidad y raza. La discriminación por edad fue reportada por un 3%, se sufre más en los menores de 35 y los mayores de 50, a partir de los 60 años un 7% informa de discriminación por motivos de edad.
- En cuanto al **apoyo social de los compañeros**, un 70% de los empleados reportan que perciben el apoyo y ayuda de sus compañeros siempre o la mayor parte del tiempo. Es mayor entre los jóvenes, y especialmente entre las mujeres. Es más bajo para trabajadores de 50 años y más, sin diferencias entre género. Se observan contrastes importantes entre ocupaciones, siendo los trabajadores en ocupaciones elementales y agrícolas los que menos apoyo perciben frente a gerentes y profesionales, que obtienen resultados más altos. Entre sectores, el apoyo social de los compañeros es mayor en salud, educación, construcción y administración pública y más bajo en transporte y agricultura. Los trabajadores a tiempo parcial informan con mayor frecuencia que los trabajadores a tiempo completo de que rara vez o nunca perciben el apoyo de sus compañeros.
- En cuanto al **apoyo del supervisor**, se percibe siempre o la mayor parte del tiempo para un 60%. Se sigue el mismo patrón por edad que en el apoyo social de los compañeros, es más alto entre los más jóvenes y más bajo para los trabajadores mayores. Por sectores, se informan de mayor apoyo del gerente en educación, administración pública, finanzas y servicios y es más bajo en transporte e industria. Por ocupaciones, es mayor para técnicos y profesionales y más bajo para ocupaciones elementales, operadores de plantas y máquinas y trabajadores agrícolas.
- En cuanto a la **calidad en la gestión**, el 89% de los empleados están de acuerdo o muy de acuerdo en que sus supervisores les respetan como persona, el 73% afirma que su jefe inmediato sabe cómo hacer que las personas trabajen en equipo, el 70% informa que le proporciona comentarios útiles sobre su trabajo, dos tercios indican que fomenta y les apoya en su desarrollo y que les ayuda a conseguir que se haga su trabajo. Se encuentran diferencias sustanciales entre ocupaciones, teniendo los profesionales las opiniones más positivas y los operadores de plantas y máquinas los que menos.

1.3.1.4.3 Características en los trabajadores de más edad

El **apoyo social** ha demostrado tener un impacto muy relevante en la **salud y bienestar** de las personas de más edad (OMS, 2002), Por lo tanto, en el ámbito laboral su papel puede resultar fundamental para la sostenibilidad del trabajo. El apoyo social está debidamente reconocido como un determinante social de la salud de los trabajadores mayores (Chappell y Funk, 2011). En Almodóvar *et al.*, (2013) un 21% de los trabajadores de más edad consideraba que no podía obtener ayuda de sus supervisores, aunque la pidiera y un 10,2% afirmaba lo mismo de sus compañeros, siendo porcentajes superior a otros grupos de edad, lo que podría provocar que estos trabajadores estuvieran menos protegidos para hacer frente a estresores laborales. En Macdonald y Levy (2016), el apoyo social percibido en el trabajo se relacionaba positivamente con la **longevidad laboral**. También en un análisis sobre predictores significativos de la jubilación anticipada concluyeron que el apoyo del supervisor y el no experimentar discriminación por edad influyó en la decisión sobre la jubilación anticipada, posponiéndola, en cambio, el apoyo social de los compañeros no mostro tener efectos (Thorsen *et al.*, 2016). En cambio, en un estudio de Lorente *et al.* (2018) se encontró que el apoyo social era especialmente importante para los trabajadores de más edad y tenía una relación más fuerte con el significado del trabajo

entre estos trabajadores. Un clima laboral de aceptación de la diversidad de la edad puede estar relacionado con la disminución de las intenciones de rotación (Boehm *et al.*, 2014). El apoyo social puede ayudar a frenar la percepción de discriminación (Grima, 2011). El sentirse reconocido puede influir en reportar un mayor nivel de apoyo social (Ng y Law, 2014).

En cuanto a la calidad en la gestión, en el estudio de Eurofound (2017a) fue uno de los efectos más fuertes en la actitud hacia el trabajo sostenible. Un buen trabajo de supervisión, con una actitud correcta y reconocimiento hacia los empleados de edad avanzada fue el factor más importante para explicar la mejora de la capacidad laboral a la edad de 51 a 62 años (Ilmarinen 2006). En McEloy y Blahna (2001) un área de insatisfacción entre trabajadores de más edad fue la calidad de la supervisión y de la gestión y una de las razones para abandonar el trabajo fue tener un sentimiento de que no le respetan. En Armstrong-Stassen (2008) las prácticas de reconocimiento y respeto fueron consideradas como la principal estrategia de recursos humanos para influir en la decisión de permanecer en la fuerza laboral. En la falta de apoyo del supervisor fue relacionados con el agotamiento y el cinismo, dimensiones del burnout. En Pak *et al.* (2020) el apoyo del supervisor y apoyo de los compañeros fueron más comunes en las trayectorias más favorables a prolongar su trayectoria laboral.

En relación con los **comportamientos sociales adversos**, en Ng y Feldman (2010) se obtuvo que los trabajadores mayores presentaban actitudes laborales más positiva que los más jóvenes, sobre todo en áreas de ciudadanía y en un mejor comportamiento laboral contraproducente, lo que podría favorecer el clima social y reducir, en organizaciones con mayor porcentaje de trabajadores de más edad, los comportamientos adversos. Pero si son estos trabajadores los que sufren estos comportamientos sociales adversos, podrían tener efectos sobre sus expectativas de prolongar la vida laboral. Así, en el estudio de Eurofound (2017a) uno de los efectos más negativos en la actitud hacia el trabajo sostenible fue experimentar comportamiento social adverso. En general, un clima de apoyo a la edad sin discriminación puede provocar en los empleados de más edad niveles más altos de compromiso laboral y compromiso afectivo (van Dam *et al.*, 2017). Pero hemos analizado que uno de los comportamientos sociales adversos a los que están expuestos los trabajadores de más edad es la discriminación por edad. Por su relevancia, se va a realizar un análisis más en profundidad.

1.3.1.4.4 Estereotipos asociados a trabajadores de más edad y la discriminación por edad

Tres **conceptos** están relacionados en este ámbito: los estereotipos (cómo se piensa), los prejuicios (cómo se siente) y la discriminación (cómo se actúa) respecto a las personas en función de su edad, lo que se conoce como edadismo⁴ (OMS, 2020:9). En inglés se utiliza el término “ageism”, definido en el Cambridge Dictionary como el “*tratamiento injusto a la persona a causa de su edad*”.

Es un aspecto fundamental ya que puede afectar negativamente a la **salud** de los trabajadores de más edad e influye directamente en la autopercepción del envejecimiento (Fernández-Ballesteros *et al.*, 2017). Las propias percepciones de los trabajadores mayores sobre la capacidad de desarrollo se relacionaron con mayores creencias de que debería jubilarse, un menor nivel de interés en las actividades de desarrollo y un menor nivel de autoeficacia (Maurer *et al.*, 2008). Impacta negativamente en los seis determinantes de la OMS del envejecimiento activo (Swift *et al.*, 2017). En muchos estudios se asocia negativamente la percepción de discriminación por edad con la **longevidad laboral** (Redman y Snape, 2006; Macdonald y Levy, 2016; Grima, 2011; Thorsen *et al.*, 2016). El concepto negativo que pueden tener los empleadores acerca de los trabajadores de más edad es un impedimento para la participación económica de estas personas (ONU, 2013) y pueden dificultarles el acceso a un empleo (Anderson *et al.*, 2013; Berger, 2009). Supone un riesgo para las organizaciones de **perder talento** de esos trabajadores si perciben un trato discriminatorio por razón de su edad (Nishii *et al.*, 2011). La discriminación por edad en las empresas impacta negativamente en el desempeño general de la empresa a través de la mediación con el compromiso (Kunze *et al.*, 2011).

Pero la **discriminación por edad** es omnipresente y **prevalece** en diferentes ámbitos de la vida (Ayalon y Tesch-Römer, 2018). Posthuma y Champion (2009) encontraron que los estereotipos de edad son particularmente fuertes en ciertas industrias, como las finanzas,

⁴ ”. El término “edadismo” aún no ha entrado en el diccionario de la RAE.

seguros, venta al por menor y tecnología de la información. En el Plan del Decenio del Envejecimiento Saludable 2020-2030 uno de los ámbitos de actuación es el relacionado con el cambio de mentalidad en torno a la edad y el envejecimiento, ya que persisten las actitudes negativas hacia ellas (OMS, 2020). En el Eurobarómetro de 2015 sobre discriminación en la UE, la discriminación por ser mayor de 55 años se califica como que está muy extendido o bastante extendida para el 43% en España frente al 42% de Europa (Eurobarómetro, 2015). También se cuestiona sobre si una empresa quiere contratar y tiene que elegir a dos candidatos con iguales habilidades y cualificaciones, cual serían los criterios que pondrían al candidato en desventaja, la principal característica es la edad del candidato mayor de 55 años, para 67% de los encuestados en España frente al 56% de la UE, muy por encima de otros aspectos. La discriminación por edad puede producirse en distintos niveles, el interpersonal, en las interacciones no igualitarias hacia miembros de un grupo de edad, el institucional, normas que colocan a miembros de un grupo de edad en posición de desventaja y a nivel social, que puede provocar exclusión social y maltrato (Fernández-Ballesteros, 2011). La discriminación directa está prohibida pero la indirecta se sigue produciendo (Ilmarinen, 2006). Esta relativa **invisibilidad** de la discriminación por edad podría explicarse porque persiste cierta creencia que la considera como una forma de discriminación relativamente "leve" (Equinet, 2018), algo que se ha asumido como rutinario e incluso socialmente aceptable (Sonsino y García, 2021). Las actitudes discriminatorias por motivos de edad suelen verse incluso como humorísticas (OMS, 2015). Los responsables de tomar decisiones en el ámbito de los Recursos Humanos también pueden asumir ciertos estereotipos que influyen en las decisiones que tomen (Perry *et al.*, 1996; Avolio y Barrett, 1987). Si bien cualquier tipo de discriminación, entre las que se encuentra la edad, no está permitida, en el barómetro de la AGE Platform Europe, la discriminación por edad en las prácticas de contratación sigue presente, no de forma expresa, pero sí efectiva (AGE Platform Europe, 2019). Hay que considerar que a esta discriminación por motivos de edad se puede añadir la variable transversal de género, de forma que las mujeres de más edad pueden sufrir una doble discriminación laboral (Dueñas, 2018) así como las personas de más edad con discapacidad (OMS, 2020).

Esta discriminación por edad surge de la persistencia de **estereotipos** negativos, muchas veces infundados, que suponen una barrera para los trabajadores de más edad. El estereotipo se define en el diccionario de la RAE como una "*imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable*". Los estereotipos de edad son esquemas o categorías cognitivas que las personas usan para evaluar a otros en función de su edad (Ng y Feldman, 2012). Los estereotipos culturales sobre las personas mayores están muy extendidos en la mayoría de los países europeos y tienen una relación negativa con el envejecimiento activo tanto a nivel individual como poblacional (Fernández-Ballesteros *et al.*, 2020). En Van Dalen y Henkens (2019), se estudia el efecto de la edad de los gerentes en los estereotipos, y según se acerquen a una mayor edad, hay mayor probabilidad de que desarrollen opiniones positivas sobre las habilidades productivas de los trabajadores de más edad. También en Principi *et al.* (2015) se confirma que tanto las cualidades blandas como las duras de los trabajadores de más edad se juzgan más favorablemente a medida que aumenta la edad del gerente. Entre los propios trabajadores las visiones más positivas sobre los trabajadores de más edad provienen de los empleados mayores (Nicholson *et al.*, 2016). Estos estereotipos son multidimensionales y existen simultáneamente con creencias estereotipadas tanto positivas como negativas (Dordoni y Argentero 2015; Loretto y White 2006; Nicholson *et al.*, 2016; Harris *et al.*, 2018; Fernández-Ballesteros, 2011).

En cuanto a los **estereotipos negativos**, Ng y Feldman (2012) realizaron una revisión de la literatura, y encontraron seis principales estereotipos asociados a la edad: menos motivados; menos dispuestos a participar en la formación y el desarrollo profesional; más resistentes y menos dispuestos a cambiar; menos confiados; menos saludables; más vulnerables al desequilibrio entre el trabajo y la familia. Nicholson *et al.* (2016) añaden como estereotipos el ser más reacio a adaptarse a las nuevas tecnologías y más "caros" que los trabajadores más jóvenes. Álvarez y Quevedo (2014) añaden el estereotipo sobre menor creatividad. Persisten las creencias sobre que tienen limitaciones físicas y un menor entusiasmo y energía (Fuertes *et al.*, 2013). Defresne y Thévenot (2010) encontraron que el de los problemas de adaptación a las nuevas tecnologías y al cambio era el más extendido. En la revisión de la literatura de Harris *et al.* (2018) la limitación para utilizar a la tecnología fue la más recogida en los artículos analizados. También encontraron resultados coincidentes en varios artículos sobre la percepción sobre una

limitada capacidad física y mental, falta de interés o de capacidad para la formación y una visión negativa sobre su capacidad de adaptabilidad. Todo ello lleva a que prevalezcan estereotipos sobre su menor productividad y capacidad (Krings *et al.*, 2011; Posthuma y Campion, 2009) y en Loretto y White (2006) más de la mitad de los empleadores consideraron que el desempeño de una persona disminuía a partir de los 50 años. Persisten entre los empleadores la creencia de que los salarios aumentan más significativamente con la edad que con la productividad (OCDE, 2006). En Posthuma y Campion (2009) se encontró que es frecuente el estereotipo de que las inversiones en trabajadores de más edad no son rentables al estar cercana a la jubilación. En el Eurobarómetro de 2012 (TNS Opinion & Social, 2012), en la pregunta sobre cómo se consideraba a los trabajadores mayores con respecto a los jóvenes, las puntuaciones más bajas se dieron en adaptación a nuevas tecnologías y estar abiertos a nuevas ideas.

Pero también encontramos **estereotipos positivos**. En la revisión de Nicholson *et al.* (2016) se recogen el que son trabajadores con más experiencia, conciencia y dinamismo. En la revisión de Harris *et al.* (2018) se destacan como estereotipos positivos su capacidad en habilidades sociales, la confiabilidad, la experiencia y conocimiento, la fuerte ética de trabajo y el compromiso y lealtad a la organización. En el Eurobarómetro 2012 (TNS Opinion & Social, 2012) se consideraba también que tenían mayor experiencia, seguido de que eran más fiables que los más jóvenes, más capaces de tomar decisiones por sí mismos y para encontrar solución a problemas. La mitad consideraba que eran mejores en manejo del estrés y trato con otras personas. También se estiman mejores trabajando en equipo con mayores capacidades de interacción (Álvarez y Quevedo, 2014). En Fuertes *et al.* (2013) la mayoría de los gerentes percibieron beneficios en el empleo de trabajadores de más edad, por su madurez, confiabilidad y experiencia de vida. En un estudio de Quevedo y Arrieta (2014) con gerentes, las cualidades más valoradas son, en orden, el amplio conocimiento del negocio, la importante credibilidad de la que gozan que les permite tener mayor influencia, su amplia gama de contactos, el buen juicio y comportamiento ético y la capacidad para la toma de decisiones, el compromiso con los objetivos organizativos y la perspectiva de servicio al cliente.

No existen evidencias claras de que los estereotipos negativos **sean reales**. Ng y Feldman (2012) únicamente encontrando evidencia empírica acumulada para el estereotipo de estar menos dispuestos para la formación, no existiendo para el resto. En la revisión sistemática Posthuma y Campion (2009) encontraron poca evidencia empírica de que el desempeño laboral disminuyera con la edad, es más, la capacidad, motivación y productividad podían mejorar con la edad, y de producirse disminuciones estas eran muy reducidas. La dificultad para adaptarse a la tecnología pudiera deberse más a efectos de cohorte que a efectos cognitivos (Sonsino y García, 2021). En el apartado de “intensidad del trabajo” hemos analizado algunos estudios que concluyen que sí se pueden observar características diferenciales positivas para los trabajadores de más edad, sobre todo en el campo emocional. En Johnson *et al.* (2017), la edad se relacionó negativamente con el cansancio y el cinismo y positivamente con la eficacia profesional y el compromiso. En Kim y Kang (2017) la edad anticipa una mejor regulación de las emociones, la identidad profesional y el compromiso. Los trabajadores mayores generalmente funcionan igual o ligeramente mejor que los trabajadores jóvenes en la mayoría de las competencias emocionales (Doerwald *et al.*, 2016). También hemos analizado en el apartado de “entorno físico” que las posibles limitaciones físicas se ven compensadas por el desarrollo de otro tipo de habilidades, con lo que no se aprecia impacto en la productividad.

Por último, resulta relevante la advertencia de Ng y Feldman (2012) sobre que los sesgos de percepción, que aumentan los estereotipos negativos de la edad, pueden estar afectando inadvertidamente la investigación sobre los trabajadores mayores, como demostraría que existen muchas más investigaciones que examinen los efectos negativos del envejecimiento que las estrategias de afrontamiento que utilizan estos trabajadores.

1.3.1.4.5 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad

En relación con los **comportamientos sociales adversos**, en concreto la discriminación por la edad:

- Es imprescindible una política de tolerancia cero hacia la discriminación por edad, realizando esfuerzos continuos para prevenirla, teniendo en cuenta que cada vez más trabajadores de más edad formarán parte de la fuerza laboral (Ilmarinen 2006).

- En casos de procesos de selección se suele recomendar el realizarlos a *ciegas* sin conocer la edad del candidato, pero podría tener un uso limitado porque puede ser una información necesaria para comprender el contexto y trayectoria (Ng y Feldman, 2012). Pero sí se podrían prescindir de los límites de edad en los anuncios de empleo y que los responsables de los procesos de selección se centren en habilidades, competencias y experiencias y no en la edad (Naegele y Walker, 2006). Incluso hay experiencias de medidas de discriminación positiva para ciertos puestos de trabajo (Walker, 2005) como considerar en procesos de selección las competencias diferenciales de estos trabajadores (Ciutiene y Railaite, 2015).
- Pero aún más relevante es la creación de un entorno amigable para los trabajadores de más edad, que podría tener impacto en la reducción de los estereotipos negativos (Posthuma y Champion, 2009) con un cambio de actitudes. Se deben comunicar los beneficios de la diversidad de edades para evitar la estigmatización de los trabajadores de más edad (OCDE 2006). Habría que comenzar con los propios líderes y gerentes de recursos humanos, con una formación sobre concienciación sobre la edad y el envejecimiento, que se base en realidades y no estereotipos, que también se haría extensible a todos los empleados (Naegele y Walker, 2006). Para ello, es necesario recopilar información basada en evidencia empírica sobre el envejecimiento y las contribuciones y capital social de las personas de más edad, así como de las pérdidas que puede provocar el edadismo (OMS, 2020). Es fundamental que las empresas tengan información real sobre el envejecimiento, como el hecho de que, aunque algunas capacidades funcionales muy concretas podrían declinar, hay otras muy relacionadas con el desempeño que podrían mejorar (Pérez y Nogareda, 1995). El que los responsables de recursos humanos sean sensibles a este aspecto puede favorecer que no se pierda capital intangible de los conocimientos acumulados (Fernández, 2010), de forma que es recomendable una formación a la dirección, para que pueda identificar las fortalezas de los trabajadores de edad avanzada (Ilmarinen, 2012). Gaillard y Desmette (2010) apuntan a que comunicar información positiva sobre las competencias de los trabajadores de más edad puede ser una estrategia adecuada. Incluso más allá del ámbito de la empresa, se pueden implantar programas a nivel institucional para concienciar a la sociedad sobre el valor que aportan las personas de más edad (Ilmarinen, 2006).
- Se deberá prestar especial atención a momentos donde puede surgir mayor discriminación como en la selección o en el acceso a formación, siendo necesario implicar a todos los niveles de gerencia (Naegele y Walker, 2006).
- Puede ser favorable realizar una encuesta de clima laboral que incluya cuestiones para analizar las actitudes hacia la edad por parte de gerentes y empleados (Ilmarinen, 2006) que puede servir como base para el diagnóstico.
- Estudios apuntan a que cuando se trabaja en grupos intergeneracionales mejora el clima en la organización y los trabajadores de más edad experimentan menos discriminación cuando trabajan en unidades con un buen clima y mantienen relaciones alta calidad con su supervisor (Nishiiv *et al.*, 2011). En Hale (1998) se encontró que los estereotipos negativos se incrementaban si no había oportunidades de contacto entre diferentes grupos de edad. En Lorente *et al.* (2020) se observó una reducción estadísticamente significativa de los estereotipos sobre el envejecimiento tras llevar a cabo práctica de contacto intergeneracional. En estos grupos otros trabajadores pueden observar ejemplos positivos de comportamientos de estos trabajadores, lo que ayuda a alejar los estereotipos (OMS, 2015).

En cuanto a la **calidad en la gestión**, es importante que se reconozca el trabajo realizado (Pagán *et al.*, 2011). En Ilmarinen (2006) se destaca la necesidad de un buen diálogo con los supervisores que facilitaban mejoras en el trabajo para los trabajadores demás edad, y esta necesidad había aumentado probablemente por los continuos cambios en el trabajo.

El **apoyo social** es fundamental, por lo que habrá que garantizar un entorno en el que se facilite generar y mantener relaciones, trabajando para que los valores predominantes sean coherentes, como podría ser el fomento de la solidaridad en vez de la competitividad, una estructura participativa e incluso abordar aspectos como la distribución física (Pérez y Martin, 1997).

1.3.1.5 Competencias y autonomía

1.3.1.5.1 Descripción

Con esta dimensión se mide cómo los trabajadores pueden crecer y desarrollarse a través de la experiencia en el trabajo, así como la autonomía otorgada. Para comprender mejor las dimensiones, hay que tener en cuenta el modelo de **demanda y control** de Karasek (1979, citado por Vega, 2001), en el que el control es la dimensión esencial, ya que es un recurso para moderar las demandas del trabajo y tiene dos componentes, uno la autonomía, que es la posibilidad del trabajador de influenciar en las decisiones relacionadas con el trabajo y controlar sus propias actividades, y otro las habilidades, que se relaciona con la posibilidad de desarrollar sus propias capacidades, aprendizaje y creatividad. Según el modelo de calidad del empleo de Eurofound, consta de las siguientes dimensiones (Eurofound, 2017b):

- El contenido de habilidades del trabajo (**dimensión cognitiva**): Abarca aspectos como el trabajo creativo y la diversidad de tareas, por ser posibles impulsores de la motivación y favorecer el autodesarrollo.
- La **libertad de decisión**: Se refiere a la capacidad de decisión sobre las propias tareas que desarrolla un trabajador. Como se analiza en el modelo de demanda y control, esta libertad de decisión es uno de los recursos que permite a los trabajadores hacer frente a las demandas de su trabajo. Un bajo nivel de decisión se ha asociado con un mayor riesgo de enfermedad cardiovascular, trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud mental (Eurofound, 2017b). El control sobre el trabajo se asocia a un mayor bienestar (Stansfeld *et al.*, 2013).
- La **participación** del trabajador en la organización: Implica que el trabajador tenga posibilidades de participar en aquellas decisiones de la organización que le afecten, tanto a nivel individual como a través de sus representantes.
- La **capacitación**: Mide cómo se pueden desarrollar sus habilidades por medio de la formación. En la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (Comisión Europea, 2020b) se reconoce que todos deben tener acceso a programas de aprendizaje atractivos, innovadores e inclusivos, donde la educación inicial solo es el principio de una vida en constante aprendizaje. Esto es así porque vivimos en un mundo en constante transformación donde las oportunidades profesionales y educativas cambian a gran velocidad (Comisión Europea, 2021). La capacitación va más allá de conseguir un ajuste entre los requerimientos actuales del puesto y las habilidades disponibles, debe comprenderse dentro de la mejora continua, entendiéndose la competencia como el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes desarrollados por una persona en su trabajo para que sea exitoso (Romero, 2018).

1.3.1.5.2 Análisis resultados en Europa

Según los datos de la última EWCS (2015) (Eurofound, 2017b:79-83; Eurofound, 2017a:31):

- El índice de calidad del empleo de competencias y discreción ha mejorado desde 2005 y se ha reducido la brecha de género en competencias y el grupo de los más jóvenes también está cerrando la brecha con los grupos de mayor edad.
- El nivel es más alto en trabajadores autónomos y dentro de los trabajadores por cuenta ajena, para los que tienen contrato indefinido y a tiempo completo. La puntuación se incrementa con la antigüedad. Por ocupaciones hay diferencias muy notables, siendo mayor en gerentes y la menor en ocupaciones elementales y operadores de plantas y máquinas.
- En la dimensión cognitiva del trabajo, se aprecia un alto nivel de creatividad y variedad de tareas, con trabajadores que tienen que resolver problemas imprevistos por sí mismos, aplicar sus propias ideas en un trabajo que implica aprender cosas nuevas y realizar tareas complejas. Pero para la mitad de los trabajadores sus trabajos siguen implicando tareas repetitivas, sobre todo en ocupaciones elementales y operadores de planta y maquinaria, en trabajadores con contrato temporal y a tiempo parcial y entre los más jóvenes.
- En cuanto a la libertad de decisión, se observa un incremento desde 2005. Sigue siendo mayor para los autónomos y en las micro y pequeñas empresas. Por ocupación, es más alta entre gerentes, profesionales y trabajadores agrícolas.
- En participación en organización, casi la mitad de los trabajadores están involucrados en las decisiones que afectan directamente a su trabajo, si bien hay diferencias muy importantes

entre ocupaciones, siendo de un 80% entre gerentes y sólo un tercio en operadores de planta y maquinaria y ocupaciones elementales.

- En acceso a formación, los datos sugieren un incremento desde 2005 en aspectos como recibir formación pagada por el empleador, llegando al 41%. En cuanto a la formación en el lugar del trabajo, impartida por compañeros o supervisores, alcanza a casi un tercio. Una minoría, un 8%, paga por su formación y un 10% declara no haber recibido formación solicitada. Un 42% de los trabajadores considera que la formación ayuda a mejorar su forma de trabajar y alrededor de un 30% considera que influye para que el trabajo sea más seguro o en mejorar sus perspectivas de empleo. Existen desigualdades en el acceso a la formación, ya que, en ocupaciones de nivel inferior, con niveles más bajos de educación, con contratos no indefinidos y a tiempo parcial el nivel es mucho menor. La participación en formación es menos común entre empleados mayores y este grupo también informa, en menor porcentaje que otros, de las posibilidades de aprender cosas nuevas en el trabajo.

1.3.1.5.3 Características en los trabajadores de más edad

El acceso continuo a la **formación** está ligado a la permanencia y los niveles de empleo de los trabajadores de más edad, ya que mediante la formación pueden actualizar sus competencias para adaptarlas a las necesidades (Comisión Europea, 2004). En muchos estudios se han encontrado asociaciones entre formación y prolongación de la vida laboral. En el análisis mediante modelo de regresión simple de Eurofound (2017a) se encontraron efectos significativamente positivos entre formación y seguridad laboral, perspectivas de carrera y empleabilidad, todo ello es clave para el trabajo sostenible. En Reeuwijk *et al.* (2013), uno de los factores que influyen para prolongar la vida laboral es el mantenimiento de la empleabilidad mediante el apoyo al uso de habilidades y desarrollo de conocimiento de los trabajadores de más edad, al igual que en Thorsen *et al.* (2016) y en Armstrong-Stassen y Ursel (2009), donde las prácticas de entrenamiento y desarrollo adaptadas a los trabajadores de más edad incrementaban la intención de los trabajadores de continuar trabajando. También en Cardoso de Souza *et al.* (2020) entre las prácticas de RRHH más relevantes para la decisión de continuar en el trabajo de los trabajadores de más edad la formación ocupaba el quinto lugar y en Pinto *et al.* (2015), de las tres las prácticas más importantes valoradas por los trabajadores una era formación. Esta relación podría explicarse por los efectos positivos de las prácticas de formación. Implementar prácticas de capacitación y desarrollo dirigidas a los trabajadores de más edad se relaciona positivamente con la percepción de apoyo organizacional, la satisfacción profesional y, en última instancia, con la retención de los trabajadores de más edad (Armstrong-Stassen y Ursel, 2013). También se puede asociar con un compromiso afectivo más alto que lleva a una reducción de la jubilación anticipada (Herrbach *et al.*, 2009).

Hay que añadir que, para los trabajadores de más edad, en un entorno como el actual, resulta fundamental el concepto de **empleabilidad**. Hace décadas un trabajador podía terminar su vida laboral gracias a su formación inicial y a la experiencia adquirida. Pero en un entorno en el que el cambio es una constante, en la sociedad del conocimiento, el aprendizaje a lo largo de la vida resulta fundamental para poder continuar aportando valor. Se ha producido un cambio de paradigma, hay que abandonar la idea de que se entra un trabajo, y tras aprender el oficio, se puede mantener hasta el final de sus días (Gil-Galván, 2017). El aprendizaje a lo largo de la vida, incluso a una edad más avanzada, es lo que marcará la diferencia (Comisión Europea, 2020b). En Van Vuuren *et al.* (2011), se encontró una asociación positiva significativa entre el aprendizaje permanente y la empleabilidad, capacidad para el trabajo y vitalidad. La formación ya no es una preparación previa para la vida laboral, sino que acompaña el curso humano de la vida y apoya el afrontamiento de las tareas laborales durante toda la carrera de una persona. (Ilmarinen, 2006). Las competencias pueden incrementarse gracias a la experiencia, pero también pueden depreciarse por falta de uso (Desjardins y Warnke, 2012). Estos trabajadores tienen más probabilidades de tener que enfrentarse a la obsolescencia de habilidades en un futuro cercano (EU-OSHA *et al.*, 2017). Además, la formación también podría ayudar a superar ciertas reticencias o dificultades de adaptación (Yeomans, 2011).

Frente a esto, hemos analizado que uno de los más fuertes estereotipos negativos sobre los trabajadores de más edad es su **menor interés por la formación**, siendo el único estereotipo que obtenía cierta evidencia de apoyo. Ng y Feldman (2012) encontraron que la edad se relacionó negativamente con la motivación para el desarrollo profesional, los comportamientos

del desarrollo profesional, la motivación para aprender y la autoeficacia en el aprendizaje. La incidencia de la formación en todos los países disminuye con la edad (OCDE, 2006). Los trabajadores mayores siguen siendo el grupo de edad que menos participa en el aprendizaje permanente según datos de Eurostat (AGE Platform Europe, 2020).

Entre las **causas** que pueden explicar peores resultados en acceso a formación se encuentra que la propia discriminación por la edad puede llevar a una autopercepción negativa en relación con el aprendizaje, creando más barreras para los trabajadores de más edad (AGE Platform Europe, 2020). Pueden tener menos confianza en su capacidad para aprender cosas nuevas (Ng y Feldman, 2008). también los empleados podrían tender a invertir menos en formación de los trabajadores de más edad al no esperar un retorno de la inversión, argumento que no considera los beneficios de invertir en los trabajadores de más edad, más leales (EU-OSHA *et al.*, 2017). Otra explicación podría estar en que las personas de más edad aprenden cosas de manera diferente que las personas más jóvenes (Ilmarinen, 2006) y los entornos de formación tradicionales, con dependencia de la memoria, podrían no estar adaptados a las características particulares de los trabajadores de más edad, lo que podría llevarlos a una mayor resistencia y miedo al fracaso (Ng y Feldman, 2012).

En relación con la **dimensión cognitiva**, en Armstrong-Stassen y Ursel (2009) se obtiene que más que la promoción es el tener asignaciones significativas e interesantes en el trabajo lo que tiene un papel importante en la satisfacción de los trabajadores de más edad. Los empleados de edad avanzada también necesitan un trabajo estimulante y desafiante en el que se puedan aprender cosas nuevas (Ilmarinen, 2006).

En cuanto a la **autonomía**, el bajo control y el desequilibrio esfuerzo-recompensa se asoció con las intenciones de jubilación (Wahrendorf *et al.*, 2013). En Schmitz (2016) se encontró que los trabajadores que, en edades más avanzadas, tienen niveles más altos de control e influencia en el trabajo, pueden estar más protegidos frente al estrés. La autonomía permitiría a los trabajadores de más edad elegir aquellas funciones que mejor se adapten a sus fortalezas, algo fundamental para las estrategias de afrontación (Truxillo *et al.*, 2012).

1.3.1.5.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad

En cuanto a la **formación**:

- La formación es un derecho, recogido en la Ley 3/2012 (Martínez y Prieto, 2019). Se debería dar entrada a este derecho en los convenios colectivos por ser vital para el mantenimiento del empleo, la competitividad y asegurar la flexiseguridad (Aguilar del Castillo, 2016).
- La participación de los empleados de edad avanzada en la educación depende de las actitudes tanto de los empleados como del empleador (Ilmarinen, 2006). Por ello, habría que comenzar con desterrarse los estereotipos y ofrecer oportunidades de formación a los trabajadores de más edad. Para dar confianza, hay que transmitir que la capacidad de aprender cosas nuevas no disminuye con la edad, pero que sí puede verse disminuida por actitudes negativas y los miedos personales (Ilmarinen, 2006).
- En este cambio de actitudes, también está la de los empleadores, para que asuman que es una inversión y no un gasto. Puede ser más eficiente invertir en desarrollo la competencia de los trabajadores actuales que el gasto en reemplazar a la fuerza laboral por personas más (Ilmarinen, 2006). De esta forma, se debería incrementar la inversión en el aprendizaje permanente a mitad de la carrera (OCDE, 2006).
- Deben incluirse de forma más proactiva en las formaciones a los trabajadores de más edad, en vez de permitir pasivamente que participen (AGE Platform Europe, 2020).
- Hay que provocar que la formación sea amigable para los trabajadores de más edad, adaptando los métodos de aprendizaje a sus características y necesidades, que despierten su entusiasmo por aprender (Walker, 2005). Se debería relacionar, siempre que sea posible, con el trabajo realizado hasta el momento y estimular a que los trabajadores que se formen participen activamente (Pérez y Nogareda, 1995). Hay que elegir métodos adecuados y seleccionar a formadores especialmente preparados y capacitados para la formación de adultos, no se puede aplicar el mismo sistema pedagógico a distintos grupos (Pérez, 2001). Como ejemplos de adaptaciones, se debe procurar minimizar las exigencias de memoria recurriendo a pistas y ayudas visuales, reducir las distracciones, presentar la información sobre "cómo hacer" en un formato paso a paso, y recurrir a métodos que exijan una

participación activa (Silverstein, 2008) y ofrecer cursos modulares con reconocimiento de aprendizajes y experiencias previas (OCDE, 2006).

- Además de los métodos, hay que adaptar el tiempo de formación para ofrecer un aprendizaje a ritmo propio con más tiempo de práctica (Yeomans, 2011).
- Hay que considerar que en ocasiones prefieren aprender entre iguales, para que la velocidad y métodos sean más adecuados, pero en otras ocasiones puede ser recomendable formación conjunta (Pagán *et al.*, 2011), siempre que contemple las necesidades de todos los grupos.
- La formación debería programarse con antelación suficiente a los cambios que exijan nuevas capacidades profesionales (Pérez y Nogareda, 1995).
- Podrían tomarse medidas de discriminación positiva en formación, para compensar la discriminación o desigualdad en posibilidades de acceso (Walker, 2005).
- Se pueden regular disposiciones específicas sobre la concesión de licencias para formación (Naegele y Walker, 2006).
- Hay que prestar especial atención a la modalidad de formación en caso de personas que no tengan competencias digitales avanzadas, en estos casos, la presencial puede ser más efectiva que la on-line (Pagán *et al.*, 2011). En cursos online, se debería garantizar que disponen de las competencias adecuadas.
- Más allá de los programas convencionales de formación, hay que avanzar en programas de orientación, tutoría entre pares y rotación de puestos (OMS, 2015).
- Ahora bien, las demandas cuantitativas y cualitativas para que los trabajadores de más edad aprendan cosas nuevas debe ajustarse a sus recursos, para prevenir efectos perjudiciales de enfatizar el aprendizaje en exceso (Ilmarinen, 2006).
- No hay que limitarse a las competencias técnicas, sino que deben incluirse otras transversales. Por un lado, las habilidades TIC son importantes, pero no hay que olvidar otras como las habilidades socioemocionales y competencias para trabajar de manera colaborativa y flexible (OCDE, 2016).
- Debe contemplarse siempre la evaluación sistemática (Naegele y Walker, 2006) y evaluar el aprendizaje durante todo el proceso (Pagán *et al.*, 2011), fomentando la autoevaluación del participante.
- La propia organización del trabajo puede favorecer o limitar la formación. Por ejemplo, un entorno con trabajo en equipos y grupos mixtos puede favorecer el aprendizaje (Naegele y Walker, 2006).
- En definitiva, se trata de vincular los planes de formación al curso de vida de una persona (Naegele y Walker, 2006).

En relación con la **autonomía**:

- Se debe fomentar que los trabajadores dispongan de un mayor control sobre el trabajo, ya que afecta al compromiso con los objetivos (Pagán *et al.*, 2011).
- El control también es fundamental para evitar los efectos perjudiciales sobre la salud de un trabajo con un nivel elevado de intensidad (Eurofound, 2017b)

En relación con la **dimensión cognitiva**:

- En un estudio de Quevedo y Arrieta (2014) dentro del Proyecto Age, la práctica más valorada tanto por trabajadores como por directivos para prolongar la vida laboral era el enriquecimiento del trabajo, por lo que se propone facilitar a los trabajadores trabajos estimulantes y llenos de significado.

1.3.1.6 Perspectivas profesionales

1.3.1.6.1 Descripción

El trabajo no es solo un medio de ganarse la vida, sino también una forma de autorrealización, reconocimiento y contactos sociales (Vendramin y Valenduc, 2014). Esta dimensión, en el modelo de calidad del empleo de Eurofound, hace referencia a aquellos aspectos del trabajo que contribuyen a la necesidad material y psicológica de tener un empleo y combina los siguientes ámbitos:

- **Estado de Empleo:** Hace referencia a la situación laboral de una persona y el tipo de contrato. Este aspecto es relevante, existen estudios en los que el trabajo temporal se asocia negativamente incluso con la salud, sobre todo si se prolonga en el tiempo (Pirani y Salvi, 2015). Es también diferenciador el ser empleado o autónomo.

- **Perspectivas de carrera:** Mide cuál es la percepción sobre perspectivas de avance profesional. Una buena perspectiva profesional podría traducirse en una alta satisfacción laboral y vital (Drobnič *et al.*, 2010).
- **Seguridad en el empleo:** Se mide la posibilidad que percibe el trabajador de perder o no su puesto de trabajo. La inseguridad laboral se asocia con niveles más bajos de satisfacción con la vida y la salud, y es una asociación bastante fuerte, y estar desempleado tiene también un efecto negativo, más acentuado con la edad (Otterbach y Sousa-Poza, 2016). La seguridad en el empleo depende tanto de las características del trabajo actual como de las propias cualidades del individuo y del entorno del mercado laboral (Eurofound, 2017b).
- **Reducción:** En este apartado se aborda la percepción de los trabajadores que han asistido a procesos de reestructuración o reorganización y cómo les ha afectado (Eurofound, 2017b). Los eventos de reestructuración ya sean con o sin reducciones de personal, tienen un impacto negativo en el bienestar de los empleados, que afecta sobre todo a los empleados con bajos ingresos (de Jong *et al.*, 2016).

1.3.1.6.2 Análisis resultados en Europa

Según los datos de la última EWCS (2015) (Eurofound, 2017b:91-97):

- En el **índice general**, los gerentes, técnicos y profesionales obtienen los niveles más altos y los trabajadores en ocupaciones agrícolas y elementales los más bajos. Por sectores, servicios financieros obtiene el nivel más alto y agricultura el más bajo. Los trabajadores a tiempo parcial obtienen peores resultados.
- **Perspectivas profesionales:** Para casi un 40% el trabajo les ofrece buenas perspectivas de avance profesional, habiéndose incrementado desde 2005, presentando índices más altos los hombres que las mujeres, si bien con diferencias pequeñas salvo en el grupo de más edad, donde son significativas. Así, destaca la alta proporción de trabajadores de más de 50 años, sobre todo mujeres, que manifiestan que sus perspectivas son malas. Por sectores, los niveles más altos se obtienen en servicios financieros y los peores en transporte y agricultura y por ocupaciones es mayor en gerentes y más bajo en trabajadores elementales y de planta y maquinaria.
- **Seguridad laboral:** Un 69% de los trabajadores no tiene miedo de perder su trabajo en los próximos seis meses, donde no se aprecian diferencias significativas en la última década, y un 37% cree que, si perdiera el trabajo actual, podría encontrar un trabajo con un salario similar, apreciándose un incremento con respecto a 2010. En cuanto a los trabajadores de más edad, si bien se sienten más seguros de no perder el trabajo actual, perciben también en mayor nivel que no serían capaces de encontrar otro trabajo similar, es decir, manifiestan mayores problemas de empleabilidad. El índice es peor para los trabajadores en ocupaciones primarias, tanto en seguridad como en empleabilidad. Los trabajadores que manifestaron mayor nivel de inseguridad tuvieron menos probabilidades de sentir un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada y que sientan que su trabajo es sostenible y una mayor probabilidad de tener un impacto negativo en su salud. Los que informaron un menor nivel de empleabilidad, tenían más probabilidades de sentir que su salud y seguridad estaba en riesgo y reportaban, en mayor medida, que el trabajo afectaba negativamente a su salud.
- **Cambios en el empleo:** El 23% de los trabajadores ha asistido a procesos de reestructuración o reorganización, si bien la mayoría fueron informados con carácter previo, y sólo a un 38% se le pidió la opinión. Se encuentra una mayor probabilidad de reportar presentismo, ausentismo, mayor intensidad de trabajo y recibir un comportamiento social adverso en las personas que han sufrido una reestructuración sustancial tienen más probabilidades, mientras que es menor la probabilidad de que manifiesten sentirse comprometidos y que reciben un trato justo.

1.3.1.6.3 Características en los trabajadores de más edad

Hemos analizado que los trabajadores mayores manifiestan, en mayor medida, que sus **perspectivas profesionales** son malas. Precisamente, como predictores significativos de la jubilación anticipada figura las bajas posibilidades de desarrollo (Thorsen *et al.*, 2016). La falta de significado en el trabajo, baja perspectivas de carrera, oportunidades de aprendizaje y reconocimiento incrementa la tendencia a jubilarse anticipadamente. (Vendramin y Valenduc, 2014). Al contrario, los trabajadores que continúan su carrera a pesar de poder acceder a la jubilación lo hacen por sentir un fuerte apego a su trabajo y lo encontró estimulante y

enriquecedor (Anxo *et al.*, 2017). En Ng y Feldman (2010) la edad estaba negativamente relacionada con la satisfacción con las promociones. Un aspecto que podría limitar el desarrollo es el de la menor movilidad geográfica que pueden manifestar algunos de estos trabajadores por compromisos personales y familiares (Bohle *et al.*, 2010). Algunos trabajadores experimentados son pesimistas con sus posibilidades de desarrollo, en parte por el temor a la discriminación, por lo que tienden menos a proponerse para ascensos y a dejar su puesto para la búsqueda de uno alternativo (Sonsino y García, 2021). Una limitación importante es que como predictores para la selección o ascenso no siempre se incluyen competencias en las que los trabajadores de más edad tienen un mayor nivel de avance según diversos estudios, como las competencias emocionales (Doerwald *et al.*, 2016).

Los trabajadores de más edad perciben niveles más bajos en **empleabilidad** en la EWCS de 2015, como hemos analizado. En Vendramin y Valenduc (2014) se destaca que uno de cada seis trabajadores mayores de 50 años manifiesta miedo a perder su trabajo. Y veíamos en Otterbach y Sousa-Poza (2016) que el efecto negativo sobre la salud de estar desempleado es mayor con la edad. En Finegold *et al.* (2002) entre los elementos que predicen el compromiso y la voluntad de cambiar de empresa entre los trabajadores de más edad era la seguridad laboral la que más influía en el compromiso de continuar. Los resultados de Alcover (2012) indican que los trabajadores de más edad son más sensibles a percibir una ruptura del contrato psicológico, y esto, en el entorno actual en el que las organizaciones se enfrentan a incertidumbres y perturbaciones que pueden llevar a reducciones de personal, es importante. Cuando los empleados de más edad perciben una mayor inseguridad laboral pueden mostrar un mayor descuido con la seguridad al tomar “atajos” para maximizar su producción, incrementándose así el riesgo de lesiones (Bohle *et al.*, 2010).

1.3.1.6.4 Recomendaciones desde prácticas de gestión de la edad

- Como se mencionaba en el apartado de “competencias” en el desarrollo profesional también hay que ofrecer y no limitar las oportunidades para los trabajadores de más edad (Naegele y Walker, 2006) como podría ocurrir si persisten estereotipos sobre posibilidades de desarrollo.
- Deberían establecerse planes de carrera también para las últimas fases de vida laboral, con sistemas de formación y promoción y una adecuación puesto-persona (Pérez y Nogareda, 1995).
- Se recomienda que se asignen trabajos que armonicen con la experiencia y conocimiento de estos trabajadores, que se avance en la creación de perfiles de empleabilidad y oportunidades de movilidad interna (Naegele y Walker, 2006).
- En relación con la tendencia a una mayor percepción de ruptura del contrato psicológico que se apuntaba anteriormente, si el apoyo organizacional tiene un papel mediador, sería adecuado incrementar este apoyo, para reducir las consecuencias negativas que pueden producirse en casos de inseguridad (Alcover, 2012).

1.3.1.7 Ganancias

Si bien hasta ahora se ha tratado aspectos no materiales, es indudable que un empleo de calidad debe garantizar un salario justo que apoye un estilo de vida y familiar, así como la motivación para trabajar (Eurofound, 2017b). El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa se basa en la **reciprocidad del intercambio**, donde si hay un alto esfuerzo con baja recompensa puede provocar estrés (Siegrist, 1996).

En la EWCS de 2015 la mitad de los trabajadores indican que están de acuerdo en el que se les paga adecuadamente, dados sus esfuerzos y logros. Gerentes, profesionales y técnicos tienen los niveles más altos, al contrario que los trabajadores de ocupaciones elementales, servicio y ventas y agrícolas. En sectores, los salarios más elevados se dan en servicios financieros, administración pública y la construcción. El ingreso medio de los hombres es sustancialmente más alto que el de las mujeres (Eurofound, 2017b).

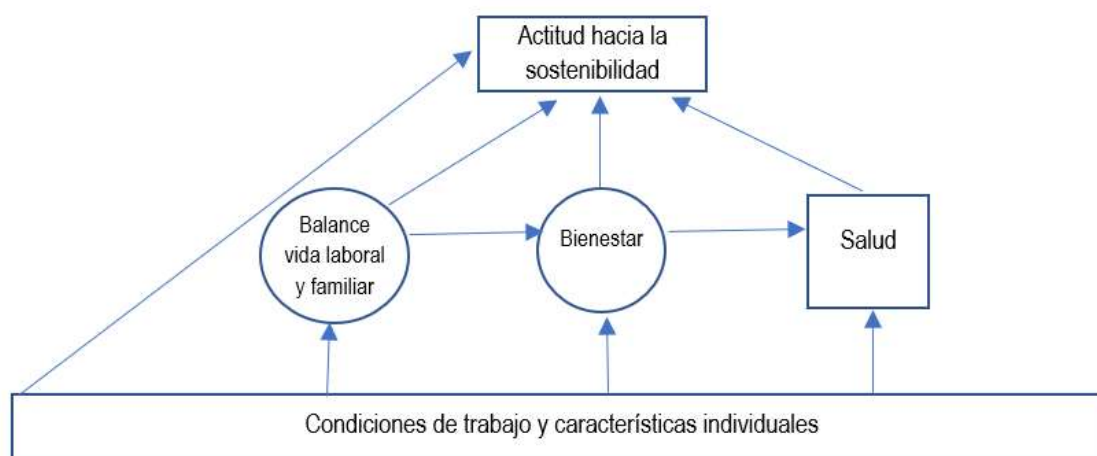
En relación con los trabajadores de más edad, la discusión se centra en los sistemas de remuneración que incluyen los llamados **complementos de antigüedad**. Se considera que podrían desincentivar a algunos empresarios para mantener en activo a estos trabajadores, al considerar que no se vincula a la productividad (Fernández, 2007). Estos pluses vienen de un modelo de relación laboral donde la estabilidad era un factor característico y el complemento

pretendía buscar una fidelidad del trabajador para evitar costes de rotación, pero con el paso del tiempo lleva a que algunos trabajadores acumulen retribuciones que superan las medias del contrato (Sánchez, 2019). Los complementos de antigüedad podrían favorecer cierta retención de trabajadores de más edad, pero podría estar limitando la contratación de trabajadores de más edad (Zwick, 2012). Se proponen modelos de salarios más vinculados a la productividad, rentabilidad y calidad del trabajo del empleado y no tanto a su antigüedad (Ilmarinen, 2006). Este tipo de recompensa puede incluso afectar negativamente al trabajador, si este considera que le sitúa en una posición en desventaja, que le podría llevar a aceptar salarios por debajo de su productividad para asegurarse la permanencia y romper con el estereotipo de trabajador “caro” (Fernández, 2007). No hay que olvidar que, si bien estos complementos pueden llevar a asociar a trabajadores de más edad con un mayor coste, la sustitución de estos por trabajadores más jóvenes no está exenta de costes, de selección y formativos, pero, sobre todo, los derivados de ruptura de equipos, pérdida de conocimiento organizacional y que incluso puede afectar a la satisfacción de los clientes (Sánchez, 2019).

1.3.2 Indicadores de trabajo sostenible

Hemos analizado como diferentes factores, individuales y de las condiciones de trabajo, además de los institucionales, pueden impactar en la sostenibilidad del trabajo. Eurofound (2017a) introduce el concepto de indicadores del trabajo sostenible, y se identifican los siguientes: la salud, el bienestar, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y las actitudes hacia el trabajo sostenible. Todos ellos pueden estar influidos por las características del trabajo y las circunstancias individuales, y a su vez estos indicadores de trabajo sostenible pueden impactar mutuamente entre sí. Según el modelo que propone Eurofound, (2017a), y que se resume en la figura 1, las condiciones de trabajo afectan al equilibrio entre vida laboral y personal, salud y bienestar, a la vez que el equilibrio entre trabajo y vida privada afecta al bienestar y este a la salud. Todos ellos impactan sobre la actitud hacia la sostenibilidad del trabajo, de forma directa como indirecta.

Figura nº 1. Estructura general del modelo



Nota: Adaptado de *General structure of the model*, por Eurofound (2017a:19)

A continuación, se van a ir analizando cada uno de ellos.

1.3.2.1 Equilibrio vida laboral y familiar

Como se ha apuntado en el apartado de “calidad del tiempo de trabajo”, la conciliación de la vida laboral y familiar es **un factor determinante** para la **prolongación** de la vida laboral. Asumir responsabilidades de cuidados podría dificultar que las personas de 50 o más años se mantengan empleados o accedan a un empleo. (Eurofound, 2014). En un estudio de Vendramin y Valenduc (2014), el 58% de las mujeres y el 48% de los hombres que declararon un equilibrio entre vida y trabajo deficiente informaron que no podrían realizar el mismo trabajo a los 60 años. Los trabajadores de más edad que deban cumplir con obligaciones de cuidado y no dispongan de un trabajo que les permita una flexibilidad horaria, tendrán más posibilidades de un retiro temprano (Wang y Shultz, 2010). En Arrieta (2016) las empresas apreciaron que un porcentaje

de mujeres de más de 50 supeditan su decisión de jubilación a la existencia de obligaciones familiares. En un estudio de AGE Platform Europe (2020), el porcentaje de trabajadores con responsabilidades de cuidado que manifestaban tener dificultades para combinar los dos aspectos, con edades comprendidas entre los 50 y los 64 años, creció del 27% de 2011 hasta el 34% de 2016. En Gordon *et al.* (2007) el conflicto entre el trabajo y la familia se asoció negativamente con la satisfacción laboral y positivamente con la intención de rotación, en un estudio entre mujeres trabajadoras de más de 50 años.

Hasta ahora, la situación de los **trabajadores de más edad** en lo que respecta a su necesidad de conciliar la vida laboral y familiar ha recibido poca atención, con gran parte de la legislación y las políticas de conciliación a nivel institucional y en el lugar de trabajo considerando que las responsabilidades de cuidado iban disminuyendo con la edad, pero esto no siempre es cierto, es más, pueden resultar incluso más complejas (OIT, 2006). Entre los trabajadores de más edad se produce una particularidad que hay que tener en cuenta. Además del cuidado de descendientes, como podrían ser los nietos e incluso hijos, por el retraso en la edad de la maternidad, pueden tener responsabilidades de cuidado **sobre sus ascendientes** de edad avanzada y/o con discapacidad. El término *generación sándwich* hace referencia a personas atrapadas entre las demandas, a menudo conflictivas, de cuidar a los niños y a las personas mayores (Williams, 2004). A diferencia de las responsabilidades de cuidado sobre hijos, en el caso de ascendientes se puede sumar la complejidad de que estos no residen en la misma casa, por lo que el trabajador necesitará más tiempo para el desplazamiento (OIT, 2006). Otro factor que influye en la mayor relevancia que adquirirá el cuidado de ascendientes es el retraso de la edad de la maternidad. Entre 1980 y 2019 la edad media para tener hijos pasó de los 25 a los 32, y en el caso del primer hijo, de los 25 a los 31 (INE, 2021e), lo que provoca que los progenitores sean cada vez mayores. Un trabajador de más de 55 años pasaría, con los datos de esta estadística, de tener unos padres de 80 años a tenerlos con 86, incrementándose las probabilidades de una mayor dependencia. Por otro lado, el número de hijos es menor que hace décadas, con lo cual contarán con menos personas para los cuidados informales. Las responsabilidades de cuidado multigeneracional seguirán incrementándose para los hijos de los baby boomers, según vaya aumentando la esperanza de vida, se retrase la edad de tener hijos y se continúe apoyando a los hijos hasta edades más avanzadas (DeRigne y Ferrante, 2012). Según el barómetro de AGE de 2016 (AGE Platform Europe, 2019), el 34% de los cuidadores de entre 50 y 64 años informaban de dificultades para combinar el trabajo con el cuidado, habiendo subido este porcentaje desde el 27% del 2011. En Vendramin y Valenduc (2014) el 9% de las mujeres y el 3% de los hombres tenían responsabilidades de cuidado de familiares ancianos o discapacitados. En España, en la Encuesta Nacional de Salud, el porcentaje de personas que manifiesta cuidar de personas mayores o con dolencias crónicas crece con la edad, llegando a alcanzar casi el 25% en los grupos de más edad, con diferencias significativas por género, ya que las mujeres también dedican más horas al cuidado de personas mayores o con dolencias crónicas. De las personas que trabajan, el porcentaje de las que han tenido que dejar de trabajar o reducir la jornada laboral durante al menos un mes seguido para cuidar de familiares dependientes, crece con la edad. Todo ello se recoge en el *anexo VI*.

El **doble rol** trabajador-cuidador, puede provocar sentimientos de culpabilidad mientras trabaja por falta de disponibilidad para prestar una atención adecuada, pero también le puede afectar expectativas de compañeros y subordinados por su desempeño en ese doble rol (Beitman *et al.*, 2004). Todo ello afectaría a su bienestar y salud. Con este doble rol, puede no tener tiempo para el contacto social fuera del hogar (Bohle *et al.*, 2010). Por otro lado, podría haber circunstancias en las que el trabajador se viera abocado a dejar de trabajar para atender el cuidado. Pero en el caso del trabajador de más edad hay que considerar que este abandono del trabajo puede tener consecuencias a largo plazo ya que la reincorporación al mercado laboral no está garantizada (OIT, 2006), como hemos comprendido al analizar los datos de parados de larga duración en esta franja de edad. Por otro lado, si continúa trabajando, se provocarán cambios en la disponibilidad de cuidados informales, de forma que los antiguos modelos de atención a la familia pueden convertirse en insostenibles (OMS, 2015). Desde los poderes públicos se debiera considerar que, si los trabajadores prolongan su vida laboral, se prestarán menos cuidados informales y se elevará la demanda de cuidados formales (Eurofound, 2014), por lo que se deberían facilitar servicios sociales más amplios (Silverstein, 2008), ya que la falta de servicios de atención es un factor que limita el acceso de las personas de más edad al trabajo, si tienen que combinarlo con responsabilidades de cuidado (AGE Platform Europe 2020). En un escenario

donde la feminización de la población activa también se produce en el grupo de edad de 55 a 64 años (EU-OSHA *et al.*, 2017) y que persisten desigualdades en la asunción de este doble rol, hay que desarrollar actuaciones para evitar que se produzca una doble discriminación por sexo y edad (OIT, 2006).

Una mayor satisfacción en el trabajo y en otras áreas de la vida puede amortiguar los efectos de estrés que conlleva este doble rol (DeRigne y Ferrante, 2012). En Gordon *et al.* (2002) se encontró que, en ocasiones, la interacción trabajo y familia para los trabajadores de más edad puede ser más positiva que negativa en comparación con trabajadores de otras edades, sobre todo entre aquellos con mayor antigüedad, autonomía sobre horarios de trabajo y carreras bien establecidas, por haber desarrollado estrategias para generar sinergias entre las dos esferas y toman decisiones más intencionadas sobre responsabilidades en trabajo y hogar.

El **tipo de jornada** influye en la conciliación. En un estudio basado en la Encuesta Europea de Calidad de Vida (EQLS) frente al 41% de los trabajadores a tiempo parcial de más de 50 años que refirió problemas de equilibrio entre vida laboral y personal, en el caso de los de a tiempo completo lo reportaron un 56%, siendo en todos los casos inferior a los del grupo de menor edad (Eurofound, 2014), lo que enlaza con lo analizado en el apartado “calidad del tiempo de trabajo” sobre las preferencias de la flexibilidad de la jornada y/o jornada a tiempo parcial. Como medidas recomendadas para favorecer la conciliación estarían los contratos de jubilación parcial o la posibilidad de reducir la jornada laboral de forma limitada, aunque sean pocas horas semanales, para los trabajadores de más edad con responsabilidades de cuidado (Velázquez, 2015).

En el análisis de Eurofound sobre impactos entre condiciones de trabajo e indicadores de trabajo sostenible (Eurofound, 2017a), las **condiciones de trabajo** que tuvieron un **efecto** positivo mayor sobre la conciliación de la vida laboral y familiar fueron la facilidad para poder tomarse una o dos horas libres durante el horario laboral para ocuparse de asuntos personales o familiares, el apoyo de los compañeros, la calidad de la gestión percibida y la autonomía del tiempo de trabajo, mientras que las que impactaron más negativamente fueron el nivel de exigencias cuantitativas, el tener que trabajar en casa por exigencias del trabajo y tener jornadas laborales largas (Eurofound, 2017a). En cuanto a las características individuales que impactan sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal, destacan la edad, ya que la conciliación parece mejorar con esta, sobre todo a edades más avanzadas, y el tipo de hogar, donde las parejas con hijos o familias monoparentales tienen un peor equilibrio. Ser mujer también se relaciona negativamente con el equilibrio entre vida laboral y familiar, pero a pesar de ello, los resultados globales son más positivos para la mujer al trabajar menos horas y menos jornadas atípicas (Eurofound, 2017a).

En el **análisis de la última EWCS (2015)** (Eurofound, 2017a:34-36), a nivel europeo son los empleados de entre 30 y 45 años los que más problemas tienen para conciliar vida laboral y familiar, por mayores responsabilidades y por una mayor intensidad de trabajo. Si bien a mayor edad la situación es mejor, el 15% de los trabajadores de más de 55 años no reporta un buen equilibrio. Los grupos de edad más sensibles a que el equilibrio mejore gracias a la flexibilidad del tiempo de trabajo son los de entre 36 y 45 años y los de 55 o más. Hay un porcentaje más alto de trabajadores de más edad que declaran poder acceder a un tiempo de trabajo flexible, lo que podría indicar que puede ser un factor para que permanezcan en el mercado laboral, según este estudio. En el análisis sobre resultados globales, sin diferenciación por edad (Eurofound, 2017b:114-118) se observa que solo un 18% de los trabajadores a nivel europeo informaron que no tenían un buen equilibrio entre la vida laboral y familiar, habiendo disminuido con respecto a 2005. Hay diferencias considerables entre países. De los siete índices de calidad del empleo, la calidad del tiempo de trabajo es el que tiene mayor efecto en la evaluación del equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Eurofound, 2017b). En cuanto a preferencias en tiempo de trabajo, al 30% le gustaría trabajar menos horas, siendo más elevado entre hombre y mayor en los grupos de más edad. Combinando horas de trabajo remunerado y no remunerado, el total es mayor entre las mujeres, por el peso del trabajo no remunerado. En cuanto al conflicto trabajo y familia, un 21% de los trabajadores afirma que se siente cansado después del trabajo para realizar las tareas domésticas, un 14% se lleva preocupaciones del trabajo a casa y para el 11% el trabajo les resta tiempo que les gustaría estar con su familia. En cambio, el conflicto familia y trabajo es menor, con sólo un 3% de los trabajadores informando que tienen dificultades para concentrarse en su trabajo debido a responsabilidades familiares o que estas responsabilidades les han impedido dar el tiempo que requería su trabajo.

1.3.2.2 Bienestar subjetivo

El segundo indicador de trabajo sostenible en el modelo de Eurofound (2017a) es el bienestar subjetivo. Se mide según preguntas de la EWCS relacionadas con el índice de bienestar de la Organización Mundial de la Salud que incluye los siguientes aspectos: "estado de ánimo positivo" (buen humor y relajación), "vitalidad" (estar activo y despertarse fresco y descansado) e "interés general" (estar interesado en las cosas).

En el análisis factorial de Eurofound (2017a) el equilibrio entre el trabajo y la vida privada es el que más **impacta en el bienestar subjetivo** y también influyen las exigencias cuantitativas, tanto de forma directa como indirecta, a través del impacto en la conciliación. Otros factores relacionados con las condiciones de trabajo que influyen en el bienestar son la calidad de la gestión, el apoyo de los compañeros y sufrir comportamientos sociales adversos. A nivel individual, lo que más impacta es padecer una enfermedad de larga duración.

En el **análisis de la última EWCS** (Eurofound, 2017b:109) los resultados en Europa indican que los hombres obtienen ligeramente puntuaciones más altas que las mujeres. Un 6% del total de trabajadores obtienen resultados que podrían indicar un riesgo de tener problemas de salud mental, con más mujeres que hombres en riesgo, un 7% frente al 5%, siendo poco significativas las diferencias por edad en el riesgo mental. Por ocupaciones sí que las diferencias son más acusadas, siendo más elevado para ocupaciones primarias y trabajadores de servicios y ventas.

1.3.2.3 Salud autocalificada

El **trabajo y la salud se relacionan**, el trabajo puede impactar de forma positiva o negativa en la salud y la salud determina la capacidad para permanecer en el trabajo (Eurofound, 2017b). A lo largo del análisis de las condiciones laborales hemos encontrado posibles efectos negativos sobre la salud si estas no son buenas. Pero también puede impactar el trabajo en la salud de forma positiva. Así, proporciona ingresos y seguridad, configurando el estatus socioeconómico, que es identificado como uno de los determinantes de la salud y de las desigualdades en salud, proporciona calidad de relaciones interpersonales, y oportunidades de desarrollo personal, realización y autoexpresión (Eurofound, 2017b). En el análisis de la EWCS de 2015 (Eurofound, 2017b:111), la mayoría considera que no impacta el trabajo en la salud, si bien un porcentaje menor que en la anterior encuesta. Un 12% considera que lo hace de forma positiva y un 25% de forma negativa. Por sexo, son más hombres que mujeres los que dicen que afecta negativamente, sin haber diferencias por género en cuanto a impacto positivo. Entre ocupaciones hay diferencias considerables, con más afecciones negativas entre operarios de planta y maquinarias seguidos de artesanos, y por sectores, el impacto negativo es más reportado en industria agricultura, salud y construcción. Cuanto mayor índice de calidad del empleo, más común es que se considere que el trabajo beneficia la salud. La percepción de un impacto negativo del trabajo sobre la salud es más común entre los empleados de más edad (Eurofound, 2017a).

El medir la **salud autoevaluada** puede ayudar a predecir el estado de salud real. En un estudio de DeSalvo *et al.* (2006), los que calificaron su salud como "mala" tenían un riesgo de mortalidad dos veces mayor en comparación con las personas con una salud autoevaluada "excelente". Y el pesimismo sobre la salud autocalificada está relacionado negativamente con la edad de jubilación preferida (Van der Horst, 2019). Es un factor fundamental que analizar para el trabajo sostenible. En el análisis factorial (Eurofound, 2017a) los factores que más impactan en la salud autocalificada son, de forma positiva, el bienestar subjetivo, y de forma negativa, el tener una enfermedad de larga duración y la edad. El equilibrio entre vida y trabajo tiene un impacto indirecto a través de su influencia en el bienestar. Entre las condiciones de trabajo, los riesgos físicos tienen un efecto negativo. En De Preter *et al.* (2013) los trabajadores mayores que experimentan limitaciones para actividades de la vida cotidiana tenían 1.625 veces más probabilidades de jubilarse que los encuestados sin limitaciones físicas. En el análisis de la EWCS (2015) (Eurofound, 2017b:109) la mayoría de los trabajadores europeos, un 78%, informa percibir que están en buenas o muy buenas condiciones de salud, sin observarse diferencias por género, pero si por ocupaciones, siendo los trabajadores agrícolas y los que están en ocupaciones elementales los que reportan peor salud. Se aprecia una mayor proporción de trabajadores que informan de mala salud a medida que aumenta la edad. En la Encuesta

Europea de Salud de 2020, en este caso con trabajadores en España, se observa claramente que a mayor edad crece el porcentaje que considera que tiene regular, mala o muy mala salud, habiendo diferencias por género, con las mujeres reportando peor salud autoevaluada en casi todas las edades (ver *anexo VII*).

Además de la salud autoevaluada, también podemos acercarnos a conocer el estado de salud por medio de las **enfermedades reportadas** por los trabajadores. En el análisis de la EWCS de 2015, a nivel europeo, la salud física general se relaciona con la edad, aumentando la frecuencia de enfermedades en los empleados de más edad, mientras que en la salud mental no se observa relación con la edad. Los trastornos musculoesqueléticos se van incrementando hasta los 60 años, y baja a partir de esa edad. Una explicación podría ser en que hay menos trabajadores expuestos a actividades físicas muy exigentes en esa edad y también al efecto de selección, es decir, que los trabajadores que sufrían estos problemas no hayan podido continuar trabajando en esas edades (Eurofound, 2017a). También hay que considerar el efecto acumulativo de estar expuesto a riesgos en el trabajo desde edades jóvenes, si se mantiene la situación, puede tener consecuencias negativas para la salud a una edad más avanzada (Eurofound, 2017a). En general, se observa un aumento de la prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos y de las enfermedades cardiovasculares con el envejecimiento, en cambio, se observan disminuciones de la prevalencia de problemas de depresión y el estrés laboral. También en Yeomans (2011) el estrés parece aumentar hasta alcanzar su punto máximo a los 50-55 años y luego disminuir. En la EWCS de 2015 (Eurofound, 2017b:109-110), el problema de salud más reportado por los trabajadores europeos fue el dolor de espalda, por casi un 43%, seguido de dolores musculares en cuello y parte superior de extremidades, dolor de cabeza y fatiga visual, fatiga general, dolores musculares de cadera y miembros inferiores y ansiedad. Las mujeres informaron de más problemas de salud que los hombres, y por ocupaciones, se reportan en mayor proporción en trabajadores agrícolas, sobre todo musculoesqueléticos, seguidos de operadores de planta y de ocupaciones primarias. En la Encuesta Nacional de Salud de 2017 en España, las principales enfermedades crónicas o de larga evolución diagnosticadas por un médico son la tensión alta, artrosis, colesterol alto, dolor lumbar y cervical y alergia, y en todas ellas, salvo en la alergia, se incrementa con la edad la posibilidad de padecerlas (ver *anexo VII*). Hay que tener en cuenta que, con el envejecimiento de la población trabajadora, habrá más trabajadores que reporten problemas de salud crónicos y necesidades específicas (Moreno, 2017).

Otra forma de acercarnos a predecir el estado de salud es analizando el **absentismo** por motivos de salud. En la EWCS de 2015 (Eurofound, 2017b:112), en el análisis a nivel europeo, el 28% de los trabajadores indicaron haber estado ausentes por motivos de salud durante cinco o más días los 12 meses anteriores, con un porcentaje ligeramente mayor en el caso de las mujeres. En ocupaciones, es mayor el porcentaje en las de operadores de plantas y maquinaria y técnicos. Se observan diferencias significativas por grupos de edad, así, del 25% de los que reportaron ese nivel de absentismo en el grupo de menores de 35 años se pasa al 28% en el grupo de 35 a 49 años y al 32% de los trabajadores mayores de 50 años. Relacionado con el absentismo, se encuentra el fenómeno del presentismo, que es cuando trabajador, aunque presente un problema de salud físico o psicológico, acude a trabajar. Es reportado con mayor frecuencia por las mujeres, un 44% frente al 41% de los hombres. Por ocupaciones es más alto entre gerentes, profesionales y técnicos. Por grupos de edad los trabajadores de más edad son menos propensos a informar sobre presentismo, un 39% frente al 44% de los más jóvenes. En España, según los datos de la Encuesta Europea de Salud, no se observa que a mayor edad se produzca un mayor porcentaje de ausencia, precisamente en el grupo de 55 o más de los hombres el porcentaje es el más bajo, pero si se aprecia un incremento en los días medios de ausencia según avanza la edad. Estos resultados son coherentes con otros estudios, donde el absentismo por razones de salud es menos frecuente en los trabajadores mayores, pero, cuando ocurre, suele tener mayor duración (OMS, 2015). Hay diferencias por sexo, con mayor porcentaje de ausencia de las mujeres, pero con menor número medio de días. Todo ello se amplía en el *anexo VII*. En Kirkham *et al.* (2015) se encontró relación entre presencia de indicadores de riesgos para la salud y el absentismo y presentismo, siendo comunes para todos los grupos de edad la mala salud emocional, falta de ejercicio, tabaco y índice de IMC superior a 35, con diferencias por edad en hipertensión, insuficiente ejercicio, alcohol y azúcar en sangre entre los más mayores.

El estado de salud es clave para la sostenibilidad en el trabajo. En todos los países, la causa más frecuente por la cual las personas se ven obligadas a abandonar el mercado laboral son los problemas de salud (OMS, 2015). Además de los impactos negativos y/o positivos derivados de las condiciones laborales, desde las organizaciones se puede impactar directamente sobre el estado de salud de los trabajadores, a través de los **programas de prevención** de la salud. Las principales causas de muerte, discapacidad y mortalidad en las personas de edad pueden mitigarse mediante medidas de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, como la nutrición, actividad física o abandono de hábitos de fumar (OMS, 2003). En un contexto de una población activa que envejece, donde las enfermedades crónicas irán en aumento, el impacto positivo de estos programas cobra aún mayor relevancia. La promoción de la salud en el entorno de trabajo se entiende como actuaciones conjuntas de organizaciones, trabajadores y sociedad para mejorar la salud y el bienestar en los trabajos y se centra en aspectos como educación en salud, estrés y bienestar mental y estilo de vida, como alimentación, actividad física, tabaquismo y consumo de alcohol (EU-OSHAS, 2021b). Según este organismo, integrar la promoción de la salud en la gestión de seguridad y salud laboral contribuye a la creación de una cultura de prevención y un entorno laboral que promociona la salud. Se trata de ir más allá de los requisitos legales, de no sólo garantizar que el trabajo no perjudique la seguridad y salud, sino que se apoye a los empleados para mantener un estilo de vida lo más saludable posible (EU-OSHA *et al.*, 2017). Pese al impacto positivo de estas medidas, su grado de implantación es escaso en España y otros países del sur de Europa, consistiendo en actuaciones puntuales y no sistemáticas (Mateo *et al.*, 2015). Entre las **actuaciones sugeridas**, destacan:

- Desarrollar campañas y programas de formación, sensibilización y concienciación, para promover hábitos saludables (Pérez, 2001).
- Asegurar chequeos de salud regulares más específicos a partir de cierta edad o antes para quien tienen trabajos más penosos, además de los habituales (Pagán *et al.*, 2011; Velázquez, 2015) incluyendo en los reconocimientos pruebas médicas adicionales y voluntarias (Torres *et al.*, 2014). Estos reconocimientos permitirían identificar los primeros signos de problemas y emprender una rehabilitación y medidas de prevención oportunas (Pérez y Nogareda, 1995).
- Reconocer el papel del médico del trabajo (Pagán *et al.*, 2011). Debe ser parte activa en la gestión del envejecimiento de la plantilla y como acumula una gran cantidad de información, se debe aprovechar para disponer de datos sobre el envejecimiento y anticiparse a los problemas (Pérez, 2001). Si estos datos se correlacionan con otros disponibles por el departamento de recursos humanos, puede dar información muy útil para la toma de decisiones para favorecer el mantenimiento de la capacidad y de la salud (Pérez y Nogareda, 1995).
- Es fundamental promover la participación de los empleados en la promoción de la salud (Naegele y Walker, 2006).
- Habilitar espacios para momentos de recuperación durante la jornada laboral y fomentar hábitos saludables, como gimnasios o zonas de descanso (Pagán *et al.*, 2011), poner a disposición fruta y agua, un menú saludable en la cafetería y adaptación a necesidades individuales (Torres *et al.*, 2014).
- El declive de la capacidad física puede retrasarse y minimizarse con el ejercicio regular (Yeomans, 2011), mientras que la pasividad puede disminuirla (Ilmarinen, 2006). Se propone el promover el ejercicio físico también fuera del lugar de trabajo y favorecer la realización de desplazamientos al lugar de trabajo en condiciones más saludables y que eviten el estrés (Velázquez, 2015).
- Se puede recurrir a expertos en salud para asesorar a la organización (Naegele y Walker, 2006).

Todas estas acciones para crear entornos que apoyen elecciones saludables, que deberán ser voluntarias para los trabajadores, deben integrarse de forma permanente en las estrategias y políticas de la organización y pueden aportar beneficios como reducción de absentismo, mejora de la salud, motivación y participación de los trabajadores y contribución a la imagen corporativa (Thomas, 2017).

1.3.2.4. Actitudes hacia la sostenibilidad

El último componente principal del modelo propuesto por Eurofound (2017a) es el de la actitud hacia el trabajo sostenible por parte de los trabajadores, que se refiere a la percepción de estos sobre si podrán y estarán dispuestos a desempeñar su trabajo actual o uno similar en un futuro.

En el análisis a nivel europeo de la EWCS de 2015 (Eurofound, 2017a:22; Eurofound, 2017b:120-122) a la cuestión sobre si podrán **desempeñar el mismo trabajo en un futuro**, el 64% de los empleados respondió que sí, con ligeramente un mayor porcentaje entre los hombres, si bien a partir de los 56 años hay diferencias más significativas por sexo, con más hombres declarando que sí podrán trabajar en cinco años. Por grupos de edad, no se aprecian diferencias significativas. Hay mayores porcentajes entre autónomos y los empleados con contrato indefinido. Por ocupaciones, es más frecuente entre profesionales y gerentes responder que sí serán capaces y menos en los trabajadores de ocupaciones primarias y servicios y ventas.

A lo largo de la descripción de los factores determinantes del trabajo sostenible, hemos analizado el **impacto de determinadas condiciones laborales** sobre la actitud hacia la prolongación de la vida laboral. A modo de resumen, en el estudio de Eurofound (2017b:122) el efecto más fuerte entre las condiciones laborales es el entorno físico y también tienen impacto el tener buenas perspectivas laborales, menor intensidad del trabajo y buen entorno social y la calidad del tiempo de trabajo, así como percepción de que están haciendo algo útil y recibir reconocimiento cuando hacen bien su trabajo. El trabajo por turnos, el nocturno, el miedo a perder el trabajo y sufrir un comportamiento social adverso se relaciona negativamente con el optimismo sobre la sostenibilidad de su propio trabajo (Eurofound, 2017b:122). Si se incluyen en el análisis los indicadores de trabajo sostenible, nos encontramos con que, por orden de importancia, los efectos más fuertes sobre la actitud hacia la sostenibilidad son el padecer una enfermedad de larga duración de larga duración, el nivel de exposición a riesgos físicos, el equilibrio entre la vida laboral y personal, las exigencias cuantitativas, la salud autocalificada, el bienestar subjetivo, el experimentar comportamiento social adverso y la calidad de la gestión (Eurofound, 2017a:22).

Pero más allá del nivel meso, hay factores que operan a **nivel macro o institucional** del mercado laboral y del sistema de seguridad social y a nivel micro de trabajadores individuales (Van Oorschot y Jensen, 2009). A nivel macro, los diferentes modelos sociopolíticos e institucionales, la regulación de las pensiones y el régimen fiscal influyen en la jubilación (Eurofound, 2012). Elevados impuestos implícitos sobre el trabajo continuado atraen significativamente a los trabajadores mayores hacia la jubilación (De Preter *et al.*, 2013).

A **nivel individual** encontramos factores familiares que anticipan la edad de jubilación, como como el deseo de estar más tiempo con el cónyuge (Reeuwijk *et al.*, 2013). En Pienta y Hayward (2002) se destaca la influencia de las circunstancias del cónyuge, si bien hay diferencias por género, con las expectativas de jubilación de las mujeres más influenciada por el cónyuge que viceversa. Un factor de atracción hacia la jubilación puede ser el cuidado de los nietos, con un efecto significativo (De Preter *et al.*, 2013). En Anxo *et al.* (2017) la principal para abandonar el mercado laboral fue el tener “muchas otras cosas significativas e interesantes que hacer”, seguido de malas condiciones de salud. Los factores económicos también son relevantes, si existen planes de jubilación adecuados, pueden favorecer una actitud favorable hacia la jubilación anticipada (Reeuwijk *et al.*, 2013). En Anxo *et al.* (2017), para algo más de la mitad también pesaban motivos económicos para continuar trabajando. El pasar por una situación económica más delicada puede ser uno de los predictores individuales más sólidos del momento de la jubilación (Mein *et al.*, 2000). La centralidad del trabajo también es un factor que influyen en la decisión de prolongar la vida laboral (Armstrong-Stassen y Ursel, 2009; Arrieta, 2016). En Anxo *et al.* (2017) la principal razón para mantener el trabajo, a pesar de haber cumplido la edad de jubilación, fue el tener un fuerte apego al trabajo, considerarlo estimulante y enriquecedor. Hay factores individuales, como el nivel educativo, que pueden influir en la decisión de jubilación, parece que un mayor nivel educativo hace más probable continuar trabajando después de los 65 (Hernández, 2009), el que haya completado la educación secundaria o terciaria tiene un efecto extremadamente significativo (De Preter *et al.*, 2013). Cuanto más baja es la posición social de las personas, más probabilidades hay de que informen de sus intenciones de jubilación, si bien podría estar relacionado con las peores condiciones laborales que suelen tener (Wahrendorf *et al.*, 2013).

1.3.2.5 Motivación

En el propio estudio de Eurofound sobre trabajo sostenible a distintas edades se indica que resulta necesario **investigar más** sobre el papel de la motivación, ya que en la literatura se ha identificado como uno de los factores clave que contribuyen a la permanencia en el trabajo hasta una edad avanzada (Eurofound, 2017a). Las buenas condiciones laborales son una condición previa para motivar a las personas a seguir vidas laborales prolongadas (Eurofound, 2017a), pero analizar el papel de la motivación puede ayudar a complementar el estudio. La decisión de retirarse puede tomarse como resultado, entre otros factores, de una baja motivación (Wang y Shultz, 2010).

En Ferdinand (2018), como continuación del estudio sobre trabajo sostenible, se analiza el **rol de la motivación para la prolongación de la vida laboral**, ya que para decidir permanecer en el mercado laboral una vez alcanzada la edad en la que se puede acceder a la jubilación requiere de cierto grado de motivación. En el estudio se encuentra que los tres aspectos diferentes de la motivación, la motivación extrínseca (recibir una remuneración adecuada, tener buenas perspectivas, ser apreciado en el trabajo, etc.), la motivación intrínseca (realizar un trabajo significativo) y la justicia y la confianza en la organización (equidad, en el lugar de trabajo, confianza entre los compañeros y la dirección, etc.) son importantes para la sostenibilidad en el trabajo, ya que se relacionan, en todos los grupos de edad, con mayores niveles de compromiso laboral, una menor probabilidad de que su trabajo afecte negativamente a su salud, menos días de baja por enfermedad y, en general, tienen más probabilidades de percibir su trabajo como sostenible.

¿Hay particularidades en la relación con la **motivación y la edad**? Kanfer y Ackerman (2004) han analizado esta relación y no encuentran evidencia empírica de una disminución inevitable y universal de la motivación laboral pero sí podría haber ciertas diferencias en los factores, así desde una perspectiva organizativa, las intervenciones motivacionales más eficaces para los trabajadores de más edad podrían relacionarse con la utilización y distribución de los conocimientos y la experiencia. Se identifican como factores de las condiciones de trabajo que influyen en la motivación de los trabajadores más jóvenes los ingresos, perspectivas de carrera y aprender cosas nuevas y en los de más edad tener menos demandas cuantitativas, menos jornada laboral, flexibilidad y autonomía y seguridad física (Eurofound, 2017a). En edades más avanzadas cobran más relevancia los motivos intrínsecos, como el logro, disfrute del trabajo, autonomía, sensación de contribución y utilización de habilidades y menos lo extrínsecos como prestigio o compensación económica (Kooij *et al.*, 2011; Inceoglu *et al.*, 2012; Eurofound, 2017a). También en van Dam *et al.* (2017) se encontró que los aspectos laborales intrínsecos eran más importantes para la empleabilidad y el compromiso laboral de los empleados de más edad que con respecto a otros grupos de edad.

Si la motivación, salud física y situación económica son relevantes para predecir el trabajo más allá de la jubilación, el **compromiso o engagement** está interrelacionado con estas variables. (de Wind *et al.*, 2016). En Ng y Feldman (2010) la edad se relaciona positivamente con múltiples formas de compromiso organizacional, así se relaciona moderadamente con el compromiso afectivo y débilmente al compromiso normativo y compromiso de continuidad. En Johnson *et al.* (2017), en un estudio con 444 empleados de servicios en Alemania encontraron que la edad se relacionaba positivamente con el compromiso y predecía más compromiso mediante las estrategias de regulación de las emociones, incluso estas relaciones entre la edad y las estrategias laborales emocionales permanecían consistentes controlando la edad laboral, por lo que los autores consideraban que tenía más importancia la experiencia de vida frente a la laboral. Además, en relación con el burnout, fenómeno opuesto al engagement, encontraban una relación negativa entre edad y cansancio y cinismo y positiva con la eficacia profesional. También en Viljevac *et al.*, (2012) los trabajadores mayores mostraron una puntuación más alta en engagement medido mediante la escala UWES. En Goštautaitė y Bučiūnienė (2015) se encontró un efecto lineal positivo general de la edad sobre el compromiso laboral para aquellos que experimentaron más interacción fuera de la organización o percibieron su trabajo como significativo o ambos, pero no para los que percibían menor importancia de la tarea. En Kim y Kang (2017) se obtuvo que las personas obtenían más recursos a medida que envejecen, y esta evidencia explicaba el mayor compromiso laboral de las personas mayores, donde la buena

regulación de las emociones y el compromiso con la carrera median en la relación positiva entre la edad y el compromiso laboral simultáneamente. En Douglas y Roberts (2020) concluyeron que los empleados mayores presentaban niveles más alto de dedicación y absorción, pero no encontraron diferencias significativas en vigor. En cambio, en Schaufeli y Bakker (2003), las tres dimensiones del UWES mostraron una correlación débil de tipo positivo con la edad, por lo que el engagement se relaciona muy débilmente con la edad. En relación con el opuesto del engagement, el burnout, en algunos estudios la edad se relaciona de un modo directo negativamente con el agotamiento emocional y con el cinismo así como positivamente con la eficacia profesional y también con la implicación laboral y de forma indirecta a través de la actuación superficial y de la actuación anticipatoria profunda mediante la utilización de estrategias de regulación emocional (Johnson *et al.*, 2017). En Zacher *et al.* (2014) se encontró que la relación entre la edad y el agotamiento emocional tenía forma de U inversa.

2. Metodología

El objetivo de este trabajo es describir los factores de trabajo sostenible, relacionados con las condiciones laborales, y los indicadores, en diferentes grupos de edad de los empleados por cuenta ajena residentes en España, bajo la perspectiva de los trabajadores de más edad.

Como objetivos específicos, se incluyen:

1. Analizar la relevancia, tanto para la sociedad como para las organizaciones, del envejecimiento de la población activa, a través del estudio del contexto demográfico e institucional.
2. Identificar, dentro de cada factor e indicador de trabajo sostenible, cuáles son las características y/o necesidades particulares de los trabajadores de más edad y cómo desde las prácticas de gestión de la edad se puede dar respuesta a las mismas.
3. Analizar los factores e indicadores de trabajo sostenible en los empleados por cuenta ajena residentes en España por grupos de edad, describiendo especialmente los resultados en los de más edad, identificando los ámbitos prioritarios que deberían abordarse por parte de las instituciones, organizaciones, trabajadores e investigadores.

Las preguntas de investigación son las siguientes:

1. ¿Cuál es la relevancia del fenómeno del envejecimiento de la población activa en España?
2. ¿Qué factores influyen en el trabajo sostenible? ¿Cómo las organizaciones pueden dar respuesta a través de las prácticas de la gestión de la edad?
3. ¿Hay más exposición/afectación o no de determinados grupos de edad de empleados residentes en España a factores e indicadores de trabajo sostenible, que urgen actuaciones en el ámbito público, empresarial y académico?

Todo ello se llevará a cabo con la siguiente metodología (tabla 9):

Tabla 9. Métodos para el logro de objetivos del trabajo

| | Objetivos específicos | Preguntas de investigación | Metodología |
|------------------|-----------------------|----------------------------|--|
| Objetivo general | 1 | 1 | A. Análisis cuantitativo de estadísticas de la Encuesta de Población Activa B. Investigación documental |
| | 2 | 2 | C. Revisión bibliográfica |
| | 3 | 3 | D. Análisis cuantitativo de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2015 |

Fuente: Elaboración propia

A. Análisis cuantitativo de estadísticas de la EPA

Se han analizado estadísticas existentes. A través del portal del INE, se han obtenido datos en Excel de la EPA, que han sido tratados para obtener información relevante sobre la relevancia del fenómeno del envejecimiento de la población activa, así como realizar una primera aproximación a la situación a nivel laboral de los trabajadores de más edad. Se han realizado gráficos para presentar de forma más clara la información.

B. Investigación documental

Se han revisado documentos oficiales de diferentes organismos relacionados con los trabajadores de más edad. Se ha incluido el análisis de la producción documental de la OMS en lo referido a envejecimiento activo. También se ha incluido la revisión de documentos de la ONU, la OIT, la Unión Europea y finalmente de España.

Se incluyen informes, dictámenes, recomendaciones, conclusiones, planes de acción y comunicaciones, en el caso de organismos internacionales y documentos normativos como Leyes o Reales Decretos-Leyes, en el caso de España (recogidos en *anexo III*)

C. Revisión bibliográfica

- Se han obtenido de la biblioteca de la UOC, libros físicos y artículos de publicaciones científicas a través de bases de datos como ProQuest Central, Business Source Complete (EBSCO), Dialnet, Elsevier Science Direct, Scopus, ABI/INFORM Collection, así como en Google Scholar.

- Como criterios de inclusión, debían ser relevantes para los objetivos de este trabajo, es decir, ayudar a comprender qué características de los trabajadores de más edad había que considerar en los factores e indicadores de trabajo sostenible, así como qué recomendaciones se realizaban para cada factor desde las prácticas de gestión de la edad. Debían aparecer en publicaciones científicas, capítulos de libros o tesis, así como documentos emitidos por instituciones. Si bien se ha tratado de centrarse en documentos de fecha posterior de 2010, no se han excluido documentos por año de publicación, ya que algunos textos de referencia en este ámbito eran anteriores a dicho año. Por idiomas, la mayoría estaban en inglés y algunos en castellano y una minoría en otros idiomas.
- Se han consultado fuentes tanto primarias como secundarias y se ha recurrido a la búsqueda inversa para identificar los autores de referencia.
- Se ha recurrido a los siguientes términos: older workers; older employees; mature workers; aging workers; senior talent; aging workforce; age management; active ageing; age discrimination, retirement ageing; age diversity; ageism; sustainable work y sus equivalentes en castellano.

Análisis cuantitativo de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2015

Se ha realizado un estudio descriptivo, de corte transversal y no experimental. Se ha utilizado la metodología cuantitativa, mediante el instrumento de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo/European Working Conditions Survey (EWCS) de la que hay datos disponibles, correspondiente al año 2015.

Justificación:

Si bien existen varias investigaciones realizadas con datos procedentes de esta encuesta (Eurofound, 2017b; Eurofound, 2021), incluso en el ámbito de gestión de trabajadores de más edad (Eurofound, 2017a), estas se centran en el ámbito europeo, con alguna referencia muy puntual a España⁵. A nivel demográfico, se recomienda un abordaje a nivel más local, por las diferencias que pueden existir entre regiones, incluso dentro de un país (Comisión Europea, 2020). Por lo tanto, resulta conveniente centrar el estudio en el ámbito español, para conocer si existen diferencias que deban ser tenidas en cuenta. Sí bien existe alguna investigación en el ámbito de los trabajadores en edad avanzada en España (Ordaz y Ronda-Pérez, 2015), se basa en una encuesta anterior, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011. El análisis a nivel español de la EWCS de 2015 (INSHT, 2017) no siempre incluye la perspectiva de la edad en todos los indicadores, y, cuando se hace, se segmenta en tres únicos grupos de edad (hasta 34, de 35 a 39 y 50 o más), mientras que en el marco teórico hemos analizado que el grupo de trabajadores de más edad es muy diverso entre sí. Por último, en muchas de las investigaciones realizadas hasta la fecha se presentan los resultados incluyendo a empleados por cuenta ajena y propia (Eurofound, 2017b; INSHT, 2017). En este trabajo, en línea con el trabajo sobre empleo sostenible en Europa (Eurofound, 2017a) se considera necesario centrarse únicamente en los trabajadores por cuenta ajena, donde las organizaciones pueden implementar sus prácticas de recursos humanos para contribuir a lograr trabajos sostenibles.

Instrumento de medida (Fuente: Informe técnico de la 6ª EWCS-Eurofound, s.f.):

- Se utiliza la European Working Conditions Survey (EWCS) del año 2015, que es la última con datos disponibles. La prevista para 2020 se tuvo que suspender por el Covid19.
- El autor es la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Contratista: Ipsos NV, Bélgica. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), que es una Agencia de la Unión Europea que de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127, aporta conocimientos basado en investigaciones sobre cuestiones laborales y de empleo para ayudar a desarrollar políticas sociales, laborales y de empleo de la Unión Europea y divulgarlo entre las partes interesadas (UE, 2021).
- Se realizó entre el 16/02/2015 y el 07/12/2015 y la publicación de los primeros resultados tuvo lugar en 2016.
- Universo: Los trabajadores mayores de 15 años (16 o más años de edad en Bulgaria, Noruega, España y el Reino Unido) que están empleados en el momento de realizar la

⁵ Ver páginas 61 a 65 de Eurofound (2017b)

encuesta, residentes en uno de los 28 Estados miembros de la UE, los cinco países candidatos a la adhesión a la Unión (Albania, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía), así como de Suiza y Noruega.

- Dispone de 106 ítems
- Trabajo de campo: De febrero a septiembre de 2015 en la UE28, Noruega y Suiza y de septiembre a diciembre de 2015 en Albania, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía.
- Tipo de entrevista: Entrevista presencial en casa del entrevistado con una duración media de 45 minutos.

Muestra de la EWCS (2015) (Fuente: Informe técnico de la 6ª EWCS-Eurofound, s.f.):

- En total, 43.850 trabajadores.
- Se realizan muestras aleatorias, estratificadas y multifásicas de la población activa en cada país. El muestreo se lleva a cabo utilizando registros individuales, de hogares, o de direcciones, o a través del censo conforme a un procedimiento de recorrido aleatorio, todo ello según la disponibilidad de registros de alta calidad. A nivel nacional, las muestras se estratifican por región y grado de urbanización y en cada uno de esos estratos se seleccionaron aleatoriamente unidad de muestreo primarias de manera proporcional al tamaño. El encuestado seleccionado en cada hogar fue la persona empleada cuyo cumpleaños fuera más próximo. Las estadísticas de población se obtuvieron de la Encuesta de Población Activa de Eurostat (EPA) o una fuente equivalente.
- El tamaño de la muestra para la mayoría de los países era de 1000 por país, pero para reflejar la mayor fuerza laboral en países más grandes, se incrementó el objetivo muestral a 1.200 en Polonia, 1.300 en España, 1.400 en Italia, 1.500 en Francia, 1.600 en el Reino Unido y 2.000 en Alemania y Turquía. Algunos países aceptaron incrementar su muestra, como Bélgica, con una muestra de 2500, Eslovenia, con 1600 y España, con 3.300.

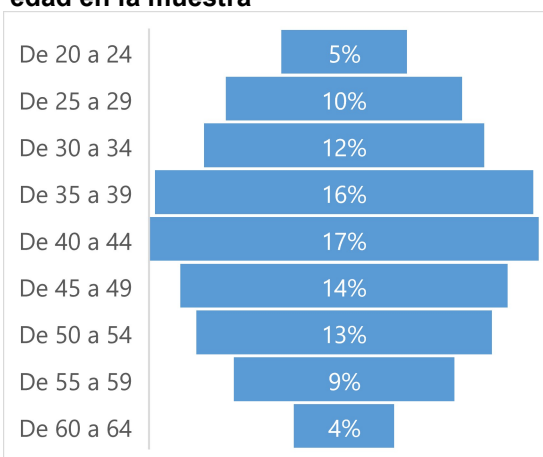
Muestra elegida para este estudio:

- De los 43.850 trabajadores de la muestra de la EWCS (2015) se han seleccionado 2.690. Son trabajadores empleados por cuenta ajena residentes en España, entre 20 y 64 años.
- Criterios de exclusión:
 - Como el objeto de estudio son las condiciones laborales de los empleados en España, se han excluido los trabajadores autónomos y los trabajadores de otros países.
 - Asimismo, debido a que la muestra resultaba muy reducida, se ha tenido que excluir a los empleados de edades menores de 20 y de 65 o más años, ya que no permitían obtener resultados concluyentes (Ver *anexo VIII*).
- Características de la muestra:
 - De los 2.690 empleados residentes en España de entre 20 y 64 años, el 51% son mujeres y el 49% hombres. En la tabla 10 se presenta el detalle por grupos de edad y en el gráfico nº14 el porcentaje que cada grupo de edad representa sobre el total.
 - Por ocupaciones, los trabajadores de servicios son los que mayor porcentaje representan, seguidos de ocupaciones elementales, profesionales científicas y de apoyo. Si se analiza el peso que cada grupo de edad representa en cada una de las ocupaciones, las ocupaciones elementales cobran representación según se avanza en la edad, al igual operadores o personal administrativo. En cambio, en trabajadores de los servicios y vendedores el peso baja con la edad. Por sectores, el más representado es comercio, seguido de industria manufacturera y actividades administrativas. El peso de los trabajadores de más edad es mayor en actividades administrativas, administración pública y actividades sanitarias y menor y menor en hostelería e información y comunicaciones. Un 76% pertenecen al sector privado y el 21% al público. En el *anexo VIII* se ofrecen más detalles.
 - El porcentaje de contratos indefinidos es de un 66%, creciendo el porcentaje con la edad. Un 38% trabaja en empresas de entre 10 y 249 trabajadores y un 28% en grandes empresas (ver *anexo VIII* para más detalles).
 - Por formación, el mayor porcentaje de trabajadores dispone de educación postsecundaria no terciaria, y por edades la primaria es más frecuente con mayor edad al contrario que el segundo ciclo de secundaria o postsecundaria, más frecuente con menor edad (ver *anexo VIII*).
 - En el *anexo VIII* se ofrecen detalles adicionales sobre distribución por autonomías.

Tabla 10: Muestra por edad y sexo

| | Mujeres | | Hombres | | Total |
|---------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| | Nº | % | Nº | % | |
| De 20 a 24 | 67 | 47% | 77 | 53% | 144 |
| De 25 a 29 | 140 | 52% | 130 | 48% | 270 |
| De 30 a 34 | 159 | 50% | 161 | 50% | 320 |
| De 35 a 39 | 211 | 49% | 221 | 51% | 432 |
| De 40 a 44 | 242 | 54% | 203 | 46% | 445 |
| De 45 a 49 | 195 | 52% | 179 | 48% | 374 |
| De 50 a 54 | 183 | 54% | 155 | 46% | 338 |
| De 55 a 59 | 126 | 50% | 126 | 50% | 252 |
| De 60 a 64 | 54 | 47% | 61 | 53% | 115 |
| Total general | 1377 | 51% | 1313 | 49% | 2690 |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14: Porcentaje de cada grupo de edad en la muestra

Fuente: Elaboración propia

Variables analizadas

- La edad, variable cualitativa ordinal, se segmenta en grupos de 5 años: 20-24; 25-29; 30-34; 35-39; 40-44; 45-49; 50-54; 55-59 y 60-64. En la mayor parte de los indicadores se añade la variable de sexo y en algunos de ellos la de ocupación o sector.
- En cuanto a los factores de trabajo sostenible, se incluyen los ítems de la encuesta identificados en el estudio de la EWCS 2015 de Eurofound (2017b) a los que se añaden algunos otros ítems que puedan completar la visión de algunos de los factores (ver *anexo VIII* con preguntas seleccionadas para cada factor de trabajo sostenible).
- En cuanto a los indicadores de trabajo sostenible, se recogen indicadores seleccionados en el estudio de Eurofound (2017a) a los que se añaden algunos otros necesarios. Además, se incluye el ámbito de la motivación, ya que el estudio de Eurofound (2017a) indica que debe ser un aspecto que necesita ser investigado en relación con el trabajo sostenible. Para ello, se seleccionan dos de los aspectos que no se han sido incluidos en el resto de los apartados, la motivación intrínseca y el compromiso, y se incluyen los ítems que se recogen en el estudio sobre la motivación de Eurofound (Ferdinand, 2018) y se finaliza con el indicador de satisfacción general en el trabajo. En el *anexo VIII* se incluye la relación de preguntas seleccionadas por cada indicador.
- Las opciones de respuesta que ofrece la encuesta son muy diversas, según tipo de pregunta. En gran parte se indican frecuencias con distintas escalas, en otras se incluyen escalas de satisfacción, también hay opciones de respuesta según el grado de acuerdo, en otras hay que indicar sí/no y también las hay cuya respuesta en una cifra. Todo ello se detalla en el *anexo VIII*.

Procesamiento de datos:

- La obtención de los microdatos de la EWCS de 2015 ha sido a través del The UK Data Service.
- Para la realización de los análisis se ha utilizado tanto el software R como las tablas dinámicas de Excel.
- Con técnicas de estadística descriptiva se realizan tabulaciones cruzadas entre los grupos de edad y factores e indicadores de trabajo sostenible. A partir de ahí, se obtiene representaciones gráficas de la frecuencia con la que los empleados de distintos grupos de edad están expuestos a diferentes condiciones laborales y a indicadores de trabajo sostenible, centrando el análisis, sobre todo, en los grupos de más edad. La variable de la edad se ha transformado en cualitativa ordinal, dividida en paréntesis de cinco años. Con este intervalo, por un lado, se asegura un número suficiente en cada grupo de edad como para ofrecer resultados significativos y por otro, permite observar las posibles diferencias que hemos analizado en el marco teórico de un grupo de edad tan diverso como los trabajadores de más edad y contemplar la perspectiva del ciclo de vida. Se incluye también la segmentación por sexos, para poder integrar la perspectiva de género y conocer si existen diferencias significativas entre los trabajadores de más edad según esta variable.

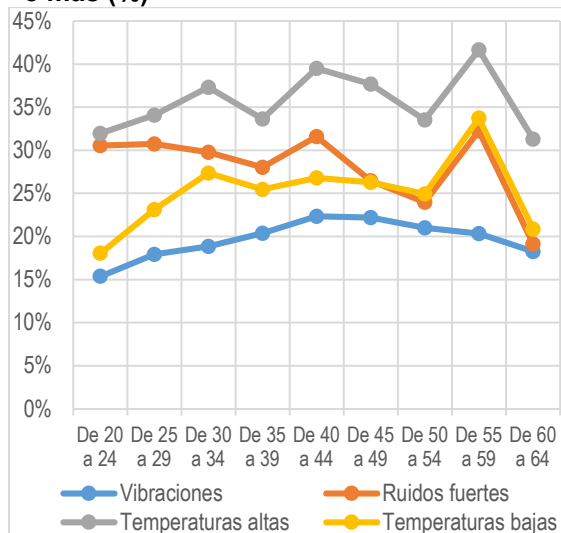
3. Resultados

3.1 Factores de trabajo sostenible

3.1.1 Entorno físico

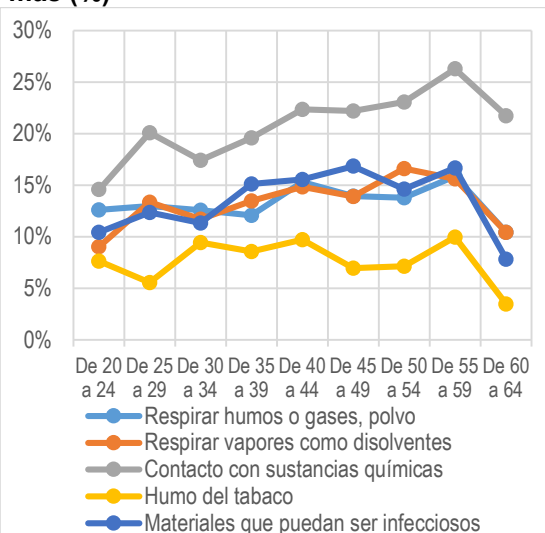
La exposición a factores **ambientales** y riesgos **biológicos** y **químicos** no muestra una disminución lineal con la edad (ver gráf. 15 y 16). Al contrario, destaca el incremento que se produce en la franja de 55 a 59 años, observada en casi todos los factores de riesgo, si bien también se aprecia un claro descenso para los de 60 a 64 años. Segmentando los resultados por sexo (ver *anexo IX*), los hombres reportan mayor exposición en todos los riesgos ambientales y no se observan diferencias con respecto a las mujeres en la evolución de la exposición con la edad. En cuanto a riesgos biológicos y químicos, los hombres presentan una mayor prevalencia, salvo en exposición a sustancias químicas, donde en los 50-54 años las mujeres reportan ligeramente una mayor exposición, y en contacto con material infeccioso, donde en la franja de 50-59 años las mujeres tienen índices de exposición más elevados. Este incremento del riesgo hasta los 59 años es diferenciador con respecto a Europa. Tomando el indicador de exposición a riesgos químicos, en Europa no se aprecia la tendencia que existe en España a incrementarse la exposición con la edad (ver *anexo IX*). Como una posible justificación podría ser una mayor participación de trabajadores de más edad en los sectores con mayor prevalencia de estos riesgos, se analiza el sector de la construcción, que es el que, con una muestra superior a 100 personas, presenta mayor riesgo químico en la EWCS en España. En este sector también se observa la misma tendencia, la exposición al riesgo, durante una cuarta parte del tiempo o más, es mayor según crece la edad, hasta descender únicamente a partir de los 60 años (ver *anexo IX*), por lo que aún controlando el factor del sector, sigue presentandose un riesgo mayor en los 55 a 59 años de edad.

Gráf. 15. Exposición a riesgos ambientales durante ¼ parte del tiempo o más (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

Gráf. 16. Exposición a riesgos biológicos y químicos durante ¼ parte del tiempo o más (%)

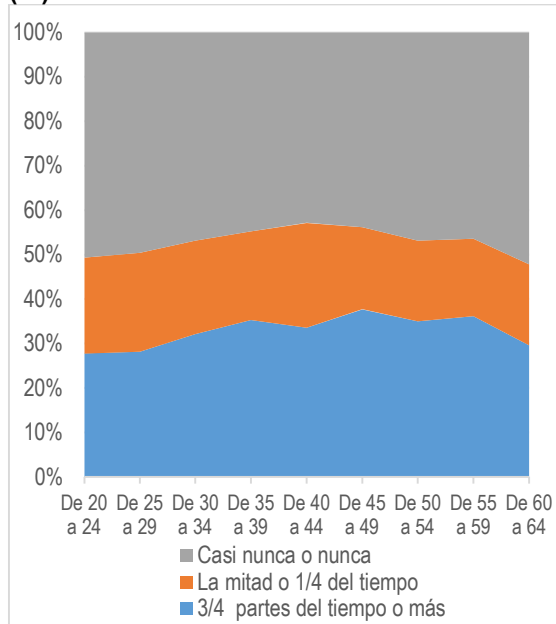


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

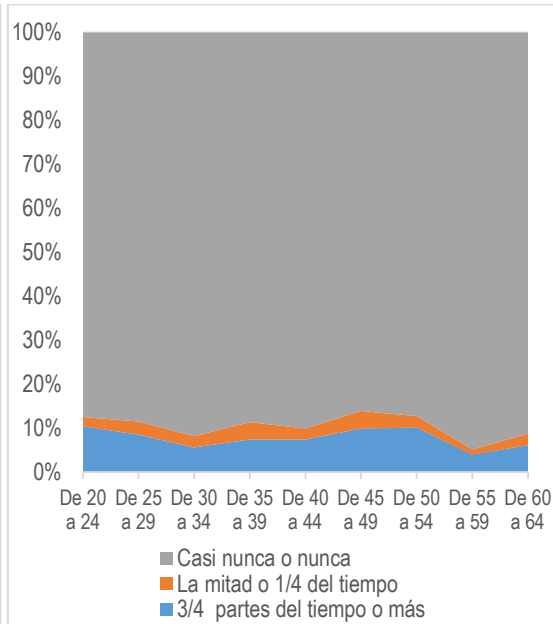
En cuanto a riesgos **ergonómicos**, es elevado el porcentaje de empleados que están expuestos a movimientos repetitivos de manos y brazos, con más de un 70% de trabajadores que reportan estarlo durante una cuarta parte del tiempo o más, y a posturas dolorosas o fatigantes, con casi un 50%. Por edades, se observa un incremento de las posturas dolorosas hasta los 40-44 años para después descender ligeramente (gráf. 17). En levantar y mover personas, se alcanzan los resultados más altos entre los 45 y 54 años, y en este caso sí se observa un repunte en los 60 a 64 años, tras bajar en la franja de edad anterior (gráf. 18). La exposición a llevar o mover cargas pesadas, va bajando con la edad, salvo al llegar a los 55 a 59 años, donde se observa un incremento considerable (gráf. 19). En cuanto a movimientos repetitivos de manos y brazos, el

mayor porcentaje de exposición, al menos la cuarta parte del tiempo, se produce en la edad de 50 a 54 años (gráf. 20). Segmentando por sexo (ver *anexo IX*), los resultados no difieren en movimientos repetitivos y posturas dolorosas. En cambio, en levantar o mover personas, las mujeres están expuestas a mayor riesgo, con una mayor diferencia con respecto a los hombres en el tramo de edad de 45 a 54 años, que es cuando las mujeres reportan mayor exposición. En hombres destaca un repunte en los 60 a 64 años. En cuanto a llevar cargas pesadas, es mayor la exposición de los hombres, pero en ambos se observa una evolución similar con la edad, con un pico más elevado en los 55 a 59 años.

Gráf. 17. Posiciones dolorosas/fatigantes (%) **Gráf. 18. Levantar o mover personas (%)**

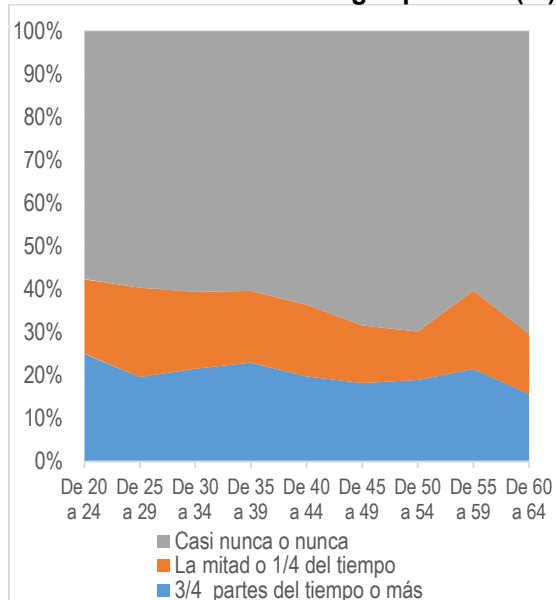


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

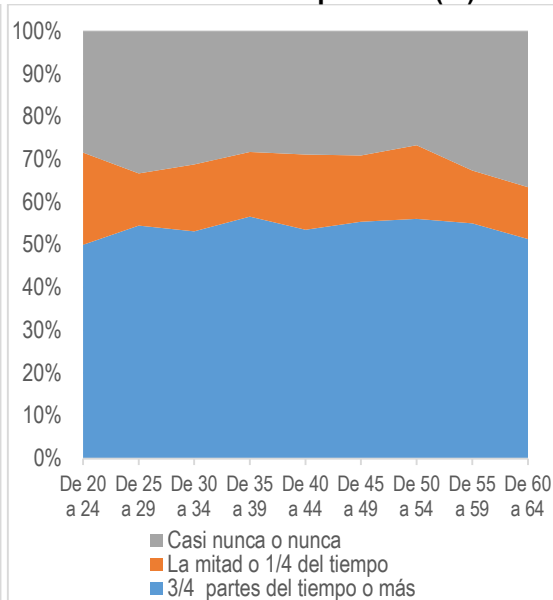


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

Gráf. 19. Llevar o mover cargas pesadas (%) **Gráf. 20. Movimientos repetitivos (%)**



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS



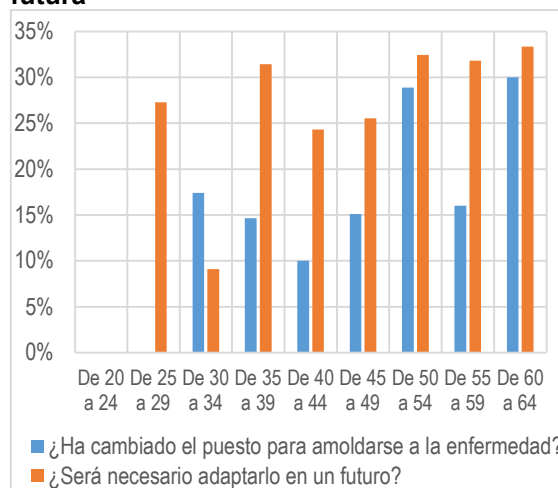
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

Para controlar el factor **sector/ocupacion**, se van a analizar en mayor profundidad los dos indicadores que muestran una mayor prevalencia (detalles en *anexo IX*). En cuanto a posiciones dolorosas o fatigantes, se va a centrar el estudio en los tres sectores que presentan mayores porcentajes en alto nivel de exposición, tres cuartas partes o más del tiempo, que son

construcción, agricultura y transporte. La máxima exposición se alcanza en construcción y agricultura en los 50 a 54 años de edad y en transporte en los 30-40 y 50-54 años. A partir de los 55 baja el riesgo, pero salvo en transporte, en el resto se sigue manteniendo en niveles iguales o superiores a otras edades. Por ocupaciones, analizaremos la segunda que mayor riesgo presenta, oficiales y operarios, ya que la primera no llega la muestra a 100. En este caso, el riesgo se incrementa con la edad, con la salvedad de una ligera bajada a los 60-64, pero que aún así presenta índices más altos que los menores de 55. En movimientos repetitivos, los máximos niveles se alcanzan en agricultura, construcción y transporte, aparte de en otros servicios, pero en este último la muestra es muy reducida, lo que no permite extraer conclusiones fiables. Por sectores, destaca el incremento que se produce en los 50 a 54 en agricultura y transporte, donde se observa la mayor exposición, para luego bajar. En construcción, se observa una tendencia más desigual. Por ocupaciones, el riesgo de máxima exposición se observa en operadores de instalaciones y máquinas y ocupaciones elementales. En ocupaciones elementales casi no hay variaciones en los distintos grupos de edad, salvo un ligero repunte en mayores de 60. En operadores, hay un fuerte incremento en los 50 a 54 años. Hay que indicar que, dado que, a pesar de contar con una muestra superior a 100 personas en todas las ocupaciones y sectores analizados, el tamaño de la muestra en los grupos de mayor edad puede ser reducido. Si se compara con los resultados de la exposición a movimientos repetitivos en Europa, se observa que en España se produce un incremento en los 50-54 años que no se observa en Europa.

Se va a incluir en el análisis algunos indicadores que no forma parte del índice de entorno físico en el análisis de Eurofound (2017b), pero que pueden contribuir a obtener una visión completa de la exposición a riesgos físicos. En la literatura hemos analizado que una de las estrategias de las organizaciones para hacer frente a estos riesgos son las **adaptaciones** en el puesto de trabajo. Los trabajadores que han tenido alguna enfermedad que se prevé que dure 6 meses o más y que contestan que sí se ha adaptado su puesto para amoldarse a la enfermedad, rozan el 30% únicamente en los tramos de 50 a 54 y 60 a 64 años de edad, siendo en el resto la mitad, en torno al 15%, mientras que los que consideran que será necesario adaptarlo en un futuro son un porcentaje mayor en todas las edades, superando el 30% a partir de los 50 años y en los 35 a 39 años (gráf. 21).

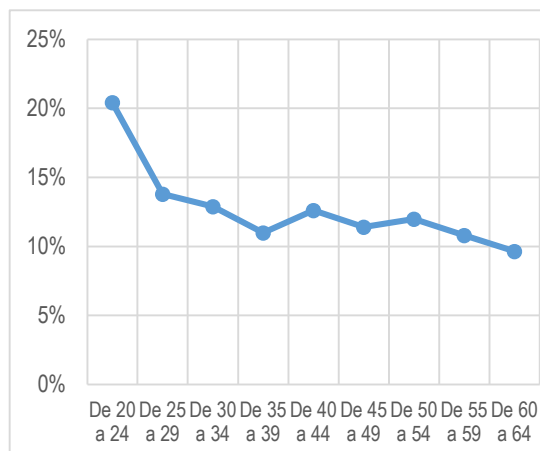
Gráf. 21. Porcentaje que responde que sí a la necesidad de adaptación presente o futura



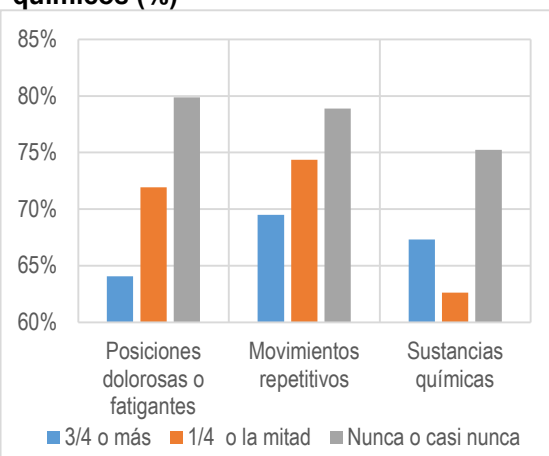
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

Otra práctica que pueden llevar a cabo las organizaciones es **informar** a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos y qué medidas preventivas pueden tomarse. Hay un indicador sobre si los trabajadores consideran que están informados sobre los riesgos en su puesto de trabajo. En este caso, se obtiene que el porcentaje de los que afirman estar poco o nada informados van disminuyendo con la edad (gráf. 22).

Por otro lado, en la literatura hemos analizado que la exposición a riesgos físicos elevada puede limitar la **prolongación de las vidas laborales**. Se analiza también cuántos, dentro de cada nivel de exposición al riesgo ergonómico y químico, contestan que se consideran capaces de hacer el mismo trabajo a los 60 años, o dentro de 5 años si son mayores de 56 años. En general, a menor nivel de exposición mayor es el porcentaje que contesta que sí, salvo algunas excepciones en el caso de movimientos repetitivos expuestos una cuarta parte del tiempo o casi nunca (gráf. 23).

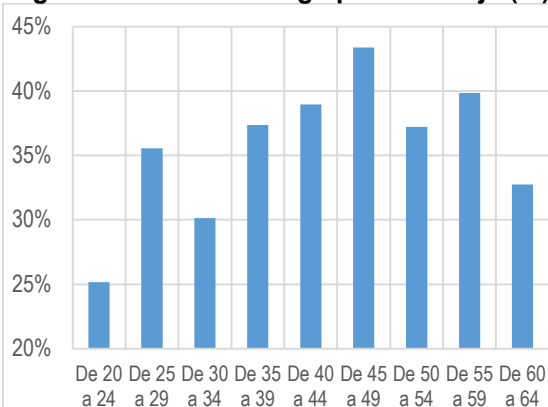
Gráf. 22. Responder estar nada o muy poco informado sobre los riesgos en su puesto de trabajo (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

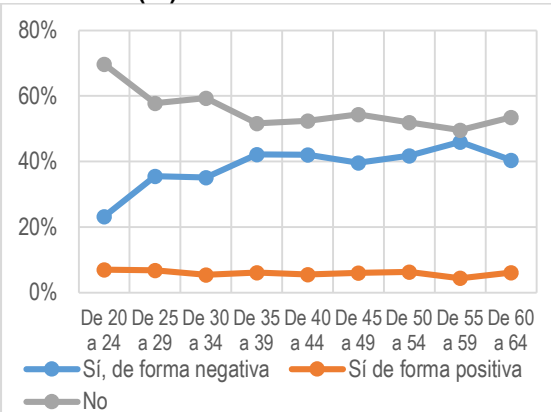
Gráf. 23. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por exposición a riesgos ergonómicos y químicos (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

Por último, es relevante la percepción de los trabajadores sobre cómo pueden afectarles estos riesgos. En cuanto a los que responden que su salud está en riesgo por el trabajo, hay que destacar los elevados porcentajes que se alcanzan en casi todas las edades. El máximo nivel se observa en la franja de 45 a 49 años, pero continúa siendo elevados en la de 55 a 59, bajando con una bajada en la de más de 60 años, si bien sigue siendo superior al 30% (gráf. 24). En cuanto a cómo el trabajo afecta a la salud, es muy reducido el porcentaje que considera que hay un impacto positivo, manteniéndose sin muchos cambios en los distintos grupos de edad. Se observa que el referir que no causa impacto va bajando con la mayor edad, al contrario que indicar que sí repercute de forma negativa se incrementa con la edad, salvo una ligera bajada a los 60-64 (gráf. 25). Por sexo, los hombres reportan en mayor medida que las mujeres que su salud está en riesgo por el trabajo y que les afecta de forma negativa (ver *anexo IX*). En Europa, en cambio, no se observa este incremento de reportar que afecta de forma negativa, conforme sube la edad y es significativamente menor el porcentaje que considera que su salud está en riesgo por el trabajo (Ver *anexo IX*).

Gráf. 24. Responder que sí a que su salud y seguridad están en riesgo por el trabajo (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

Gráf. 25. En qué medida le afecta el trabajo a la salud (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

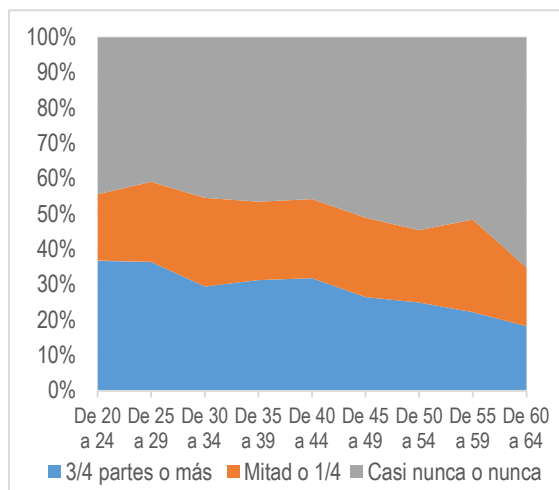
3.1.2 Intensidad de trabajo

3.1.2.1. Demandas emocionales

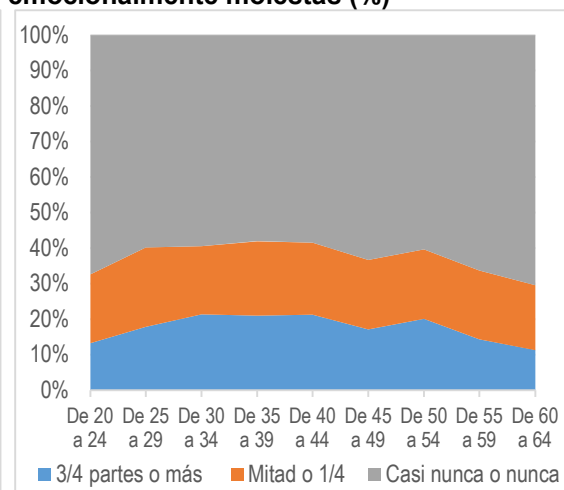
La exposición a demandas emocionales sí muestra cierto descenso con la edad, sobre todo en el trato con personas enfadadas (gráf. 26). En cuanto a estar en situaciones emocionalmente

molestas, se aprecia una U inversa, con menor reporte en los grupos de más y menos edad y mayor exposición en el resto, salvo un descenso en el grupo de 45 a 49 años (gráf. 27). En cuanto a desarrollar un trabajo que exige ocultar los sentimientos, no se observa variación por grupos de edad en estar expuestos siempre o casi siempre, salvo un ligero descenso en los de 60 a 64 años (gráf. 28). En cuanto a estar expuesto a veces, la bajada para el tramo de mayor edad es más pronunciada, y también se produce un descenso en los de entre 50 y 54 años.

Gráf. 26. Tratar con personas enfadadas (%) **Gráf. 27. Estar en situaciones emocionalmente molestas (%)**

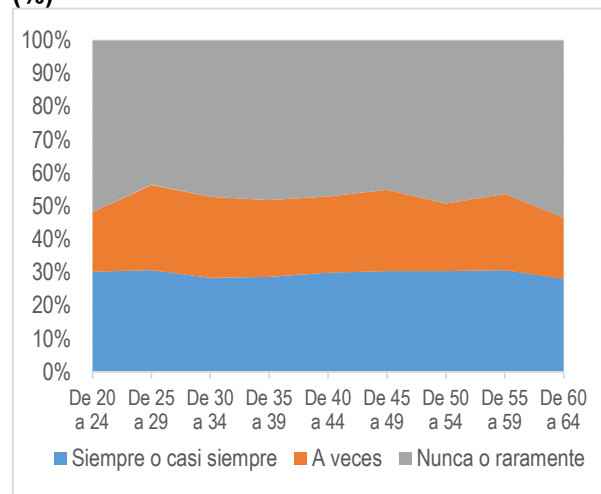


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 28. Trabajo exige ocultar los sentimientos (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Por sexos, las mujeres muestran una mayor prevalencia de la mayor exposición al riesgo en los tres indicadores de demandas emocionales en prácticamente casi todos los grupos de edad. Las mayores diferencias se observan en el tramo de edad de 20 a 39 años, para luego reducirse en todos los indicadores de demandas emocionales. En el resto de los tramos de más edad las diferencias son más reducidas. La brecha resulta más relevante en estar expuestos a situaciones emocionalmente molestas. Los resultados detallados se ofrecen en el *anexo X*

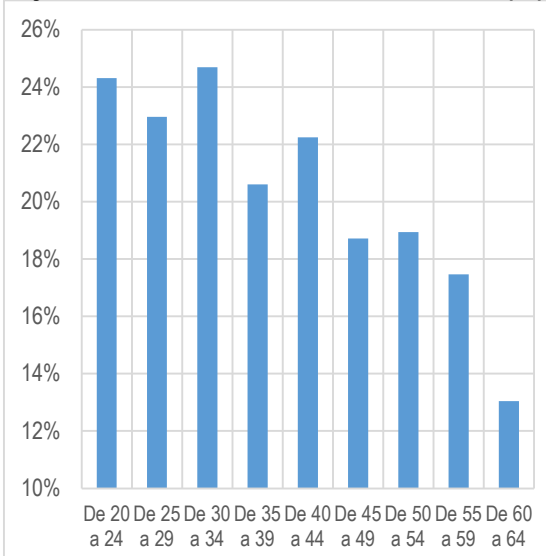
3.1.2.2 Determinantes del ritmo e interdependencia

Tener un mayor número de determinantes del ritmo puede influir en la salud y seguridad de un trabajador. El porcentaje de trabajadores que reportan estar sujetos a 4 o 5 determinantes del ritmo desciende con la edad (gráf. 29). Si analizamos cada determinante del ritmo por separado, observamos que, en general, desciende con la edad el porcentaje que reporta sí estar expuesto, salvo algún repunte en el tramo de 55 a 59 y, en el caso de objetivos de producción, donde se aprecia un incremento a partir de los 55 años (gráf. 30).

Los hombres informan estar expuestos en mayor medida a todos los determinantes de ritmo excepto en depender de demandas directas de personas como clientes. Las diferencias no son muy grandes, salvo en el tramo de 40 a 45 años, en depender de velocidad de las máquinas u

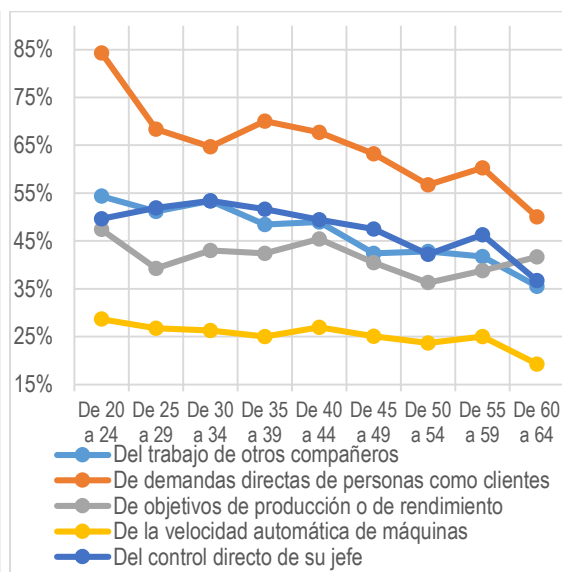
objetivos de producción, así como del control directo del jefe. Para más detalles, consultar el *anexo X*.

Gráf. 29. Trabajadores que informan estar sujetos a 4 o 5 determinantes del ritmo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 30. Determinantes del ritmo (%)

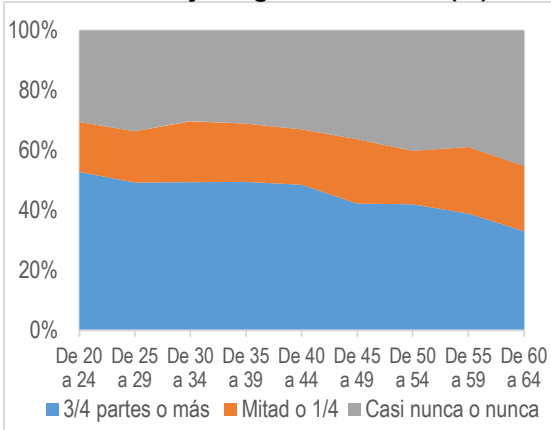


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.1.2.3 Demandas cuantitativas

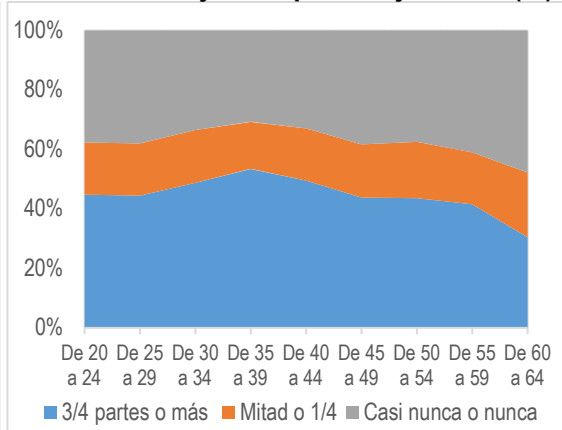
En la exigencia para “trabajar a gran velocidad” (gráf. 31) o “con plazos ajustados” (gráf. 32), se observa que en los trabajadores de más edad se reporta, en menor medida, estar expuesto, tanto los que indican una exposición durante más de tres cuartas parte o más como los que refieren la mitad o un cuarto. En cuanto a interrupciones (gráf. 33), los trabajadores de más edad también refieren sufrir menos y cuando se sufren, las consideran menos disruptivas que trabajadores de menos edad (gráf. 34). En cuanto a “tener suficiente tiempo para realizar el trabajo”, se observa que los trabajadores de entre 55 a 59 años son los que más reportan tener siempre o la mayor parte de las veces tiempo para hacer su trabajo tras los más jóvenes (gráf. 35). Aun así, no se aprecian diferencias significativas por la edad, salvo un ligero empeoramiento en los 60-64 años.

Gráf. 31. Trabajar a gran velocidad (%)

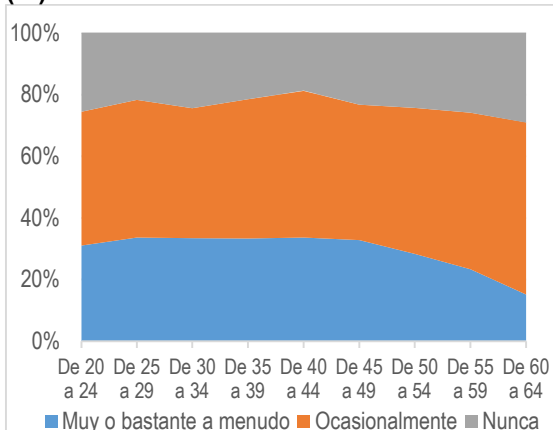


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

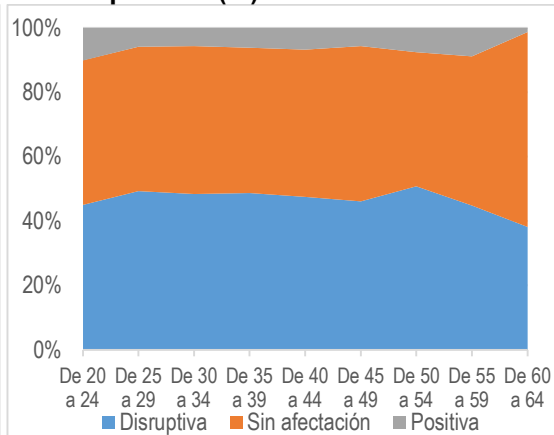
Gráf. 32 Trabajar con plazos ajustados (%)



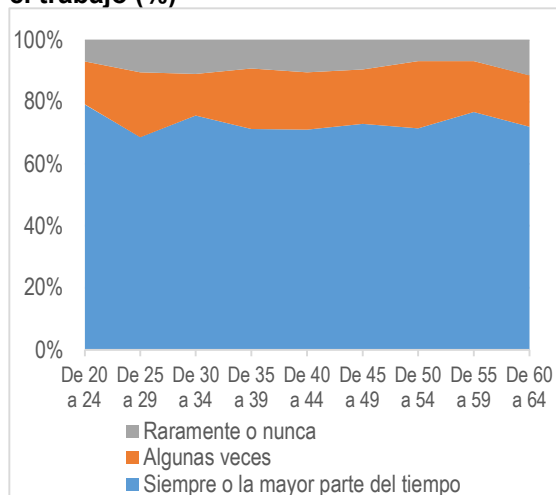
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 33. Sufrir interrupciones no previstas (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 34. Calificación de las interrupciones (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 35. Tener tiempo suficiente para hacer el trabajo (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

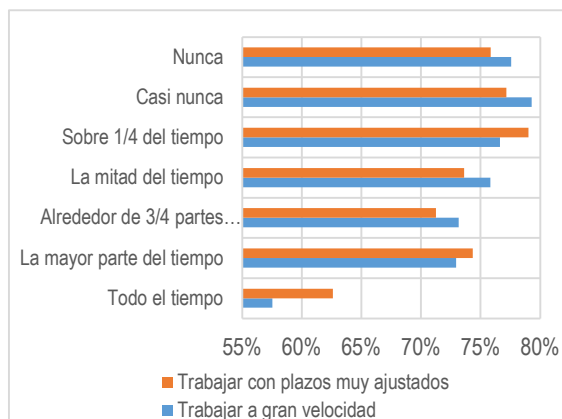
Segmentando por sexo, en el indicador de “contar con tiempo suficiente para hacer el trabajo”, hay mayor porcentaje de mujeres que informar no tenerlo nunca o casi nunca, salvo en los grupos menores de 29 y mayores de 60 años. En “interrupciones disruptivas”, la diferencia se observa en los 45 a 49 años, con un porcentaje mayor de hombres que reportan sufrirlas. En “trabajar con plazos muy ajustados”, en general son los hombres los que informan, en mayor medida, sufrirlo tres cuartas partes del tiempo o más, salvo en la franja de 45 a 54 años. En cuanto a “trabajar a gran velocidad”, sólo se observan diferencias en la franja de edad de 50 a 54 años, donde son las mujeres las que reportan hacerlo, tres cuartas partes del tiempo o más (ver *anexo X* para detalles segmentados).

Como se hizo en el apartado de riesgos físicos, se van a analizar algunos **sectores concretos**, para conocer si el descenso de la exposición con la edad pudiera deberse a que en sectores más expuestos hay menos participación de trabajadores de más edad. Los sectores, con una muestra superior a 100 y con mayor exposición al indicador de demandas emocionales, “tratar con clientes enfadados”, son actividades sanitarias y comercio. En comercio se continúa apreciando un descenso en los trabajadores expuestos a $\frac{3}{4}$ partes del tiempo o más, si bien no tan lineal, con algún repunte en los 55 a 59 años. En sanidad, la menor exposición se encuentra en el grupo de menos y más edad. En cuanto a demandas cuantitativas, es en hostelería donde se registra la mayor exposición. En “trabajar a gran velocidad”, únicamente se aprecia un elevado reporte a los 20 a 24 años, pero luego no hay un descenso claro con la edad. En “trabajar con plazos muy ajustados”, tampoco se observa ninguna relación con la edad. Se incluyen los detalles en el *anexo XI*.

Se ha recogido, en el marco teórico, que un nivel elevado de demandas cuantitativas puede afectar a la prolongación de la vida laboral. Se va a incluir el indicador de cuántos trabajadores consideran que serán **capaces de desarrollar su mismo trabajo**, en función de la exposición a demandas cuantitativas. El porcentaje que contesta que sí será capaz de hacer el mismo trabajo al llegar a los 60, o en 5 años si son mayores de 56, es mayor en los grupos de los que están menos expuestos a riesgos cuantitativos, tanto en “trabajar a alta velocidad” como “con plazos ajustados” (gráf. 36). En cuanto a considerar no tener tiempo de realizar el trabajo, se observa que cuanto más frecuente es que no tenga tiempo, en mayor medida contesta que no será capaz de desarrollar su trabajo (gráf. 37). Los que sufren con más frecuencia interrupciones y los que

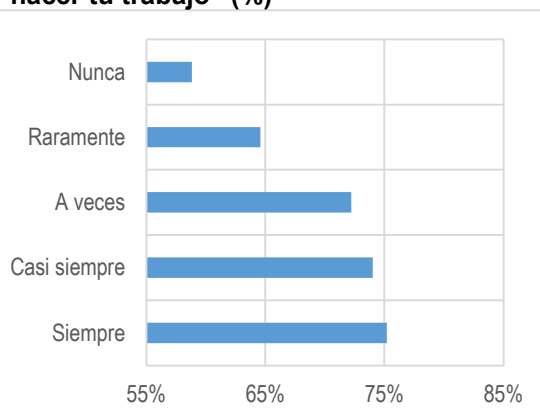
las consideran más disruptivas, indican, en menor medida que el resto, que serán capaces de desarrollar el mismo trabajo (gráf. 38). Por riesgo de demandas emocionales, los menos expuestos a trabajar con clientes enfadados son los que en mayor medida reportan ser capaces de trabajar en un futuro (gráf. 39).

Gráf. 36. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por exposición a demandas cuantitativas (%)



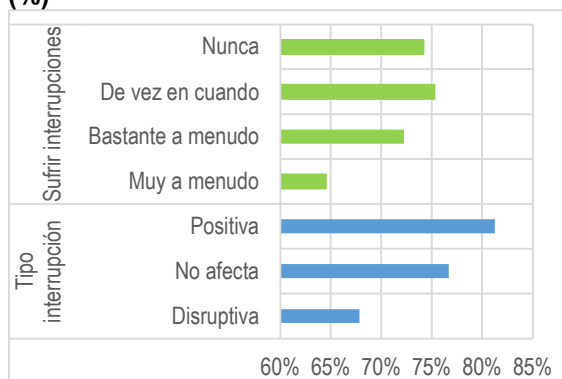
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 37. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por respuesta a "tener tiempo suficiente para hacer tu trabajo" (%)



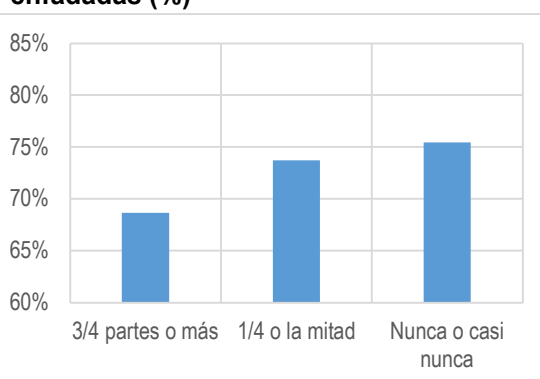
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 38. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por respuesta a sufrir interrupciones y tipo de interrupción (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 39. Responder que sí a que será capaz de hacer el mismo trabajo por exposición a trabajar con personas enfadadas (%)

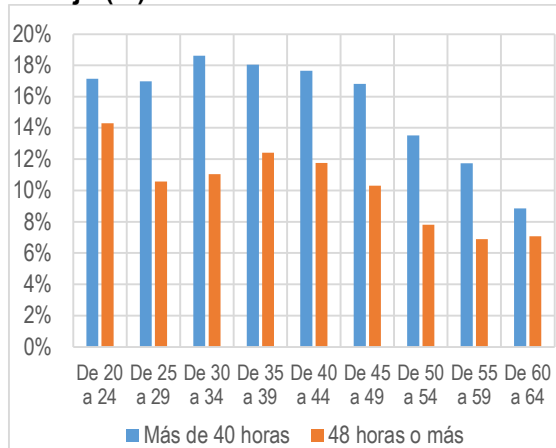


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

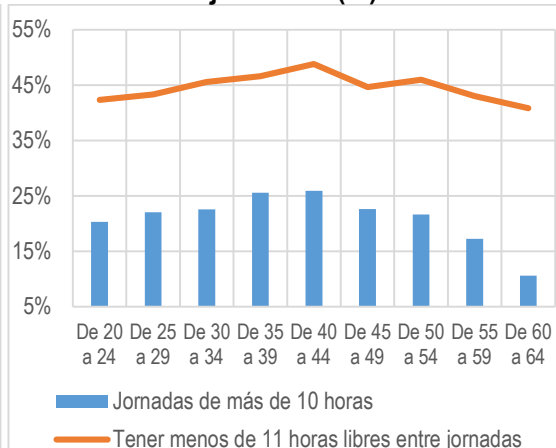
3.1.3 Calidad del tiempo de trabajo

3.1.3.1 Duración

El reportar trabajar jornadas de trabajo semanales de más de 40 horas es menor según se va avanzando en edad (gráf. 40). En cuanto a jornadas diarias largas, se observa una forma de U inversa, con los mayores porcentajes en el grupo de 35 a 44 años y el menor en los de más edad. Algo similar ocurre con no poder tener un tiempo suficiente de descanso entre dos jornadas de trabajo, siendo los trabajadores de 40 a 44 los que en mayor porcentaje lo reportan y los que menos los más jóvenes y mayores (gráf. 41). Destaca que el tener menos de 11 horas libres entre jornadas ocurra, al menos, una vez al mes, para entre el 40% y 50% de los trabajadores. Por sexo (ver *anexo XI*), hay mayor porcentaje de hombres que informan que tienen largas jornadas de trabajo semanales, salvo en el caso de los 60-64 años donde no hay diferencia, y diarias, salvo en el tramo de 25 a 29 donde es muy similar. En cuanto a no contar con suficiente tiempo de descanso, también es mayor el número de hombres que mujeres que informan sufrirlo, si bien en el último tramo de edad, de 60 a 64 años, son las mujeres las que indican, ligeramente en mayor medida, no tenerlo.

Gráf. 40. Largas jornadas semanales de trabajo (%)

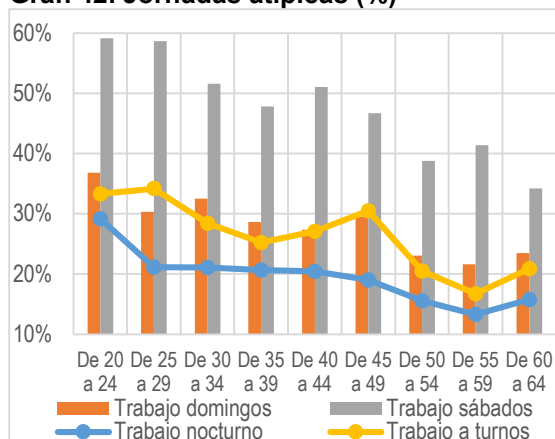
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 41. Tener jornadas diarias largas o sin descanso entre jornadas (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.1.3.2 Jornadas atípicas

Hay dos condiciones laborales que se han destacado en la literatura como relevantes por su afectación a la calidad del empleo, y, por lo tanto, al trabajo sostenible, el trabajo nocturno y el trabajo a turnos. En ambos, con la edad va disminuyendo los trabajadores que reportan trabajar así, salvo en el último tramo de edad, el de los 60 a 64 años, donde se aprecia un incremento en ambos. Destaca que entre los 45 a 49 años se produce un repunte importante en el trabajo a turnos, alcanzando niveles similares a los menores de 29 años. En cuanto a trabajar domingos y sábados, con la edad son menos los que indican trabajar esos días (gráf. 42).

Gráf. 42. Jornadas atípicas (%)

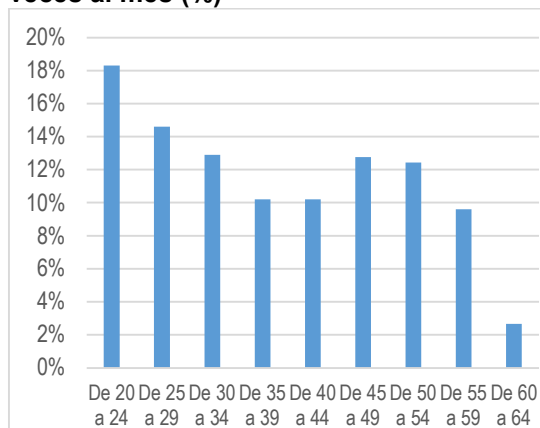
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

El trabajo nocturno es mayor entre los hombres, incrementándose las diferencias en los tramos de menor y mayor edad. En cuanto a turnos, sólo entre los 25 a 39 años las mujeres informan trabajar en esta modalidad en mayor medida que los hombres. En cambio, tanto en el grupo de menor edad como en el de mayor, así como en el de 45 a 49 años, son los hombres los que en mayor porcentaje trabajan a turnos, siendo las diferencias, además, significativas. Ver *anexo XI* para resultados segmentados.

3.1.3.3 Distribución del tiempo de trabajo

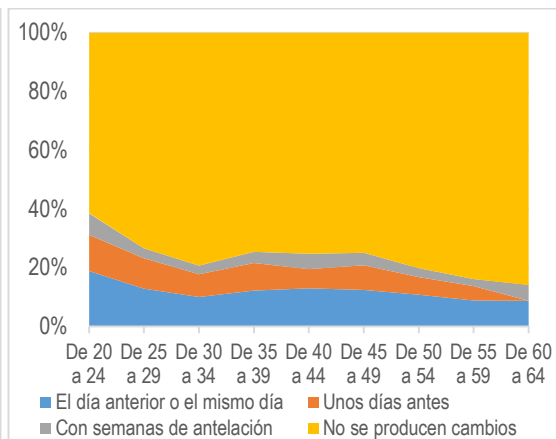
En cuanto a requerimientos para trabajar con poco tiempo de antelación, es significativamente reducida en los trabajadores de 60 a 64 años y elevada en los de 20 a 24 años y se observa un ligero incremento en los de 40 a 49 años (gráf. 43). En cuanto a que se produzcan cambios en el horario de trabajo, los trabajadores de más edad informan, en mayor medida, que es menos probable que esto se produzca (gráf. 44). Por sexo, no hay diferencias significativas, más allá de realizar cambios en los horarios en el tramo de 40 a 49, donde son más hombres los que indican que sí lo sufren (ver *anexo XI*).

Gráf. 43. Requerimiento de trabajar con poco tiempo de antelación al menos varias veces al mes (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

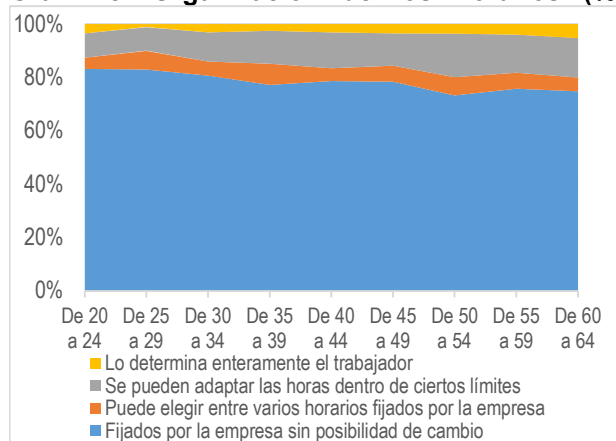
Gráf. 44. Cambios en su horario de trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Los horarios para la gran parte de los trabajadores, en torno a un 80%, son fijados por la empresa sin posibilidad de cambio. Se observa que a partir de los 50 años va disminuyendo ligeramente este porcentaje. En cuanto a poder adaptarlos dentro de ciertos límites, que es la modalidad para alrededor de un 13%, también es a partir de los 50 años cuando sube el porcentaje de trabajadores que informan poder hacerlo. Resulta muy minoritaria la opción de poder determinarlos enteramente el trabajador, si bien se observa un incremento en los trabajadores de más edad (gráf. 45).

Gráf. 45. Organización de los horarios (%)

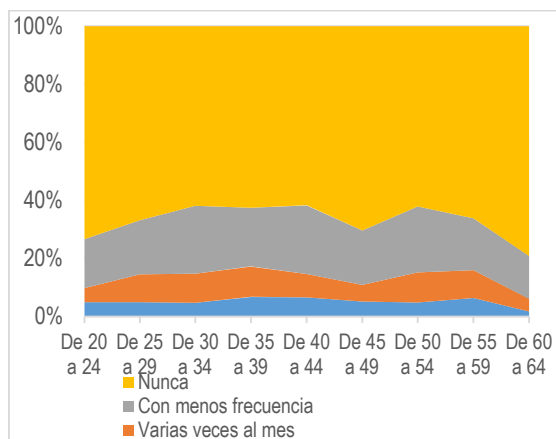


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

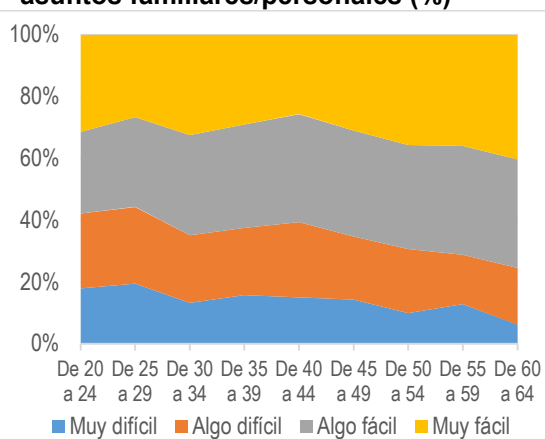
Segmentado por sexo, en indicar que los horarios establecidos por empresa sin posibilidad de cambio únicamente se observan diferencias en el tramo de 25 a 39 y en el de más de 55 años, donde más hombres indican que esa es la organización de horarios que tienen (ver *anexo XI*).

3.1.3.4 Flexibilidad

El tener que trabajar en el tiempo libre para cumplir las exigencias en el trabajo es mayor entre las edades de 29 y 54 años (gráf. 46) En cuanto a la facilidad para poder coger una o dos horas libres para atender asuntos familiares, es mayor según va incrementándose la edad (gráf. 47). Segmentado por sexo, salvo en el tramo de 30 a 34 años, en el resto de las edades son los hombres los que en mayor medida reportan trabajar en el tiempo libre para cumplir las exigencias. En cuanto a la facilidad para coger una o dos horas libres para atender asuntos familiares, hasta los 39 años son más las mujeres que indican tenerla y a partir de esa edad, los hombres son los que reportan mayor facilidad (ver *anexo XI*).

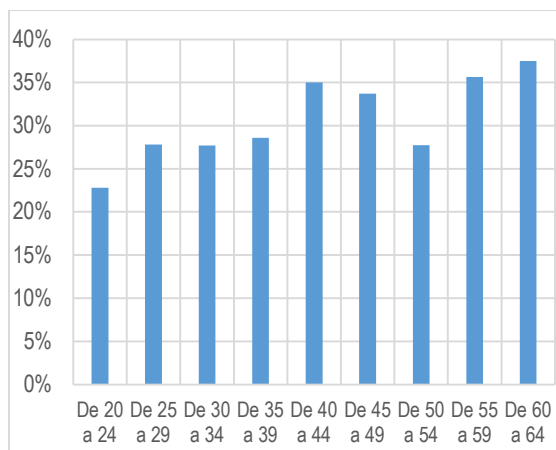
Gráf. 46. Necesidad de trabajar en el tiempo libre para cumplir exigencias (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

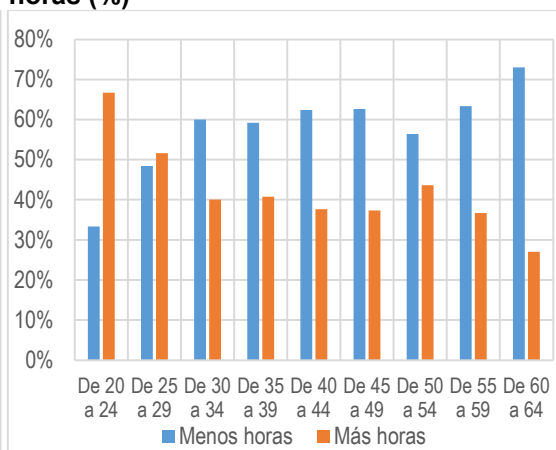
Gráf. 47. Facilidad para coger una o dos horas libres por jornada para atender asuntos familiares/personales (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Hemos analizado en el marco teórico la importancia de la jornada de trabajo para la prolongación de la vida laboral. Se van a analizar algún **indicador adicional** que ofrece la EWCS y que aporta información relevante para completar la visión. En cuanto a los que les gustaría trabajar la misma jornada, el porcentaje va incrementándose con la edad, salvo un descenso acusado en los de 50 a 54 años, pero hay un mayor porcentaje de trabajadores, en todas las franjas de edad, a los que le gustaría hacer una jornada diferente (gráf. 48). Se han puesto en relación dos indicadores, el de las horas actuales y las que les gustaría trabajar, para obtener si desean trabajar menos o más horas. Según avanza la edad, se va incrementado el porcentaje que manifiesta que desea trabajar menos horas (gráf. 49).

Gráf. 48. Trabajadores que contestan que les gustaría hacer la misma jornada (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

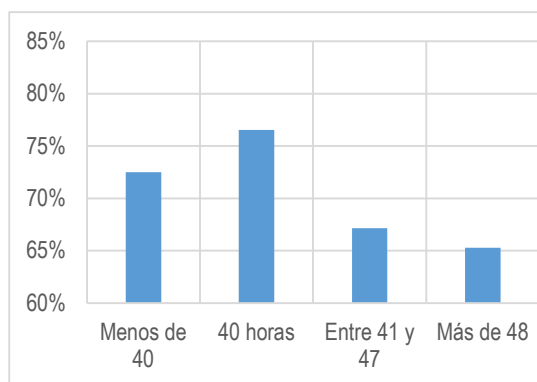
Gráf. 49. De los que les gustaría trabajar con otra jornada, a cuántos más o menos horas (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Por último, como en todos los indicadores, se ha calculado, para los indicadores más relevantes del nivel de calidad del tiempo de trabajo, qué porcentaje indica que **sí será capaz de hacer el mismo trabajo** al llegar a los 60 años, o en 5 años si son mayores de 56. Nuevamente, se aprecia que según mejoran las condiciones laborales en relación con el tiempo de trabajo, se incrementa el porcentaje que indica que sí será capaz de hacerlo. Cabe destacar que los que trabajan menos de 40 horas consideran, en menor medida que los que trabajan justo 40 horas, que serán capaces de trabajar hasta los 60 (gráf. 50). Los resultados son significativos en que resulte muy difícil conseguir una o dos horas libres, los trabajadores que señalan que les resulta muy difícil disponer de esas horas, bajan su porcentaje de respuesta de que sí serán capaces de desarrollar el mismo trabajo a niveles significativamente más bajos, del 55% (gráf. 51). En cuanto a la determinación del horario, los mejores resultados se obtienen en tener la posibilidad

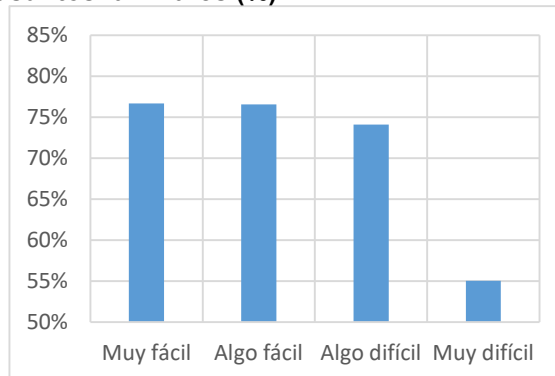
de adaptar ciertas horas dentro del horario, mientras que el que sea determinado enteramente por el trabajador alcanza resultados igual de bajos que el que sea determinado enteramente por la empresa (gráf. 52). Hay que indicar que el número de trabajadores que indica determinar enteramente él mismo su horario es muy reducido, lo que llevaría a considerar los resultados de ese grupo con cautela. También hay diferencias significativas en trabajar a turnos y de noche, con diferencias de casi 10 puntos a favor de quienes no realizan estas jornadas atípicas (gráf. 53).

Gráf. 50. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según duración semanal de la jornada (%)



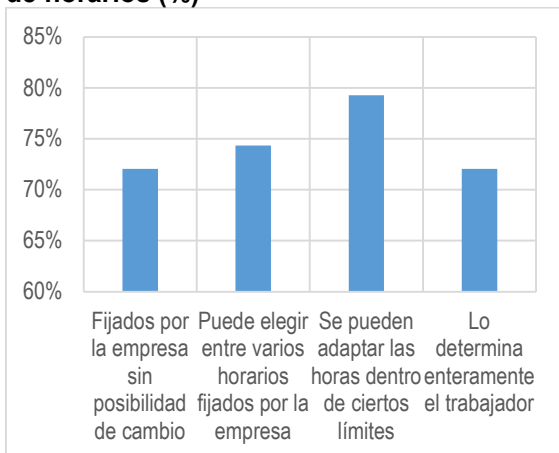
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 51. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según facilidad para conseguir una o dos horas libres para atender asuntos familiares (%)



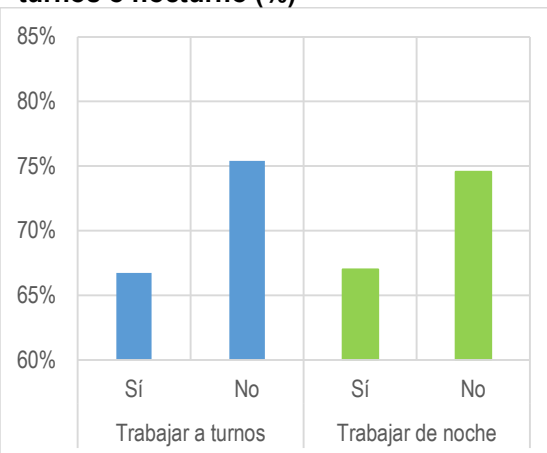
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 52. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según organización de horarios (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 53. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según trabajo a turnos o nocturno (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

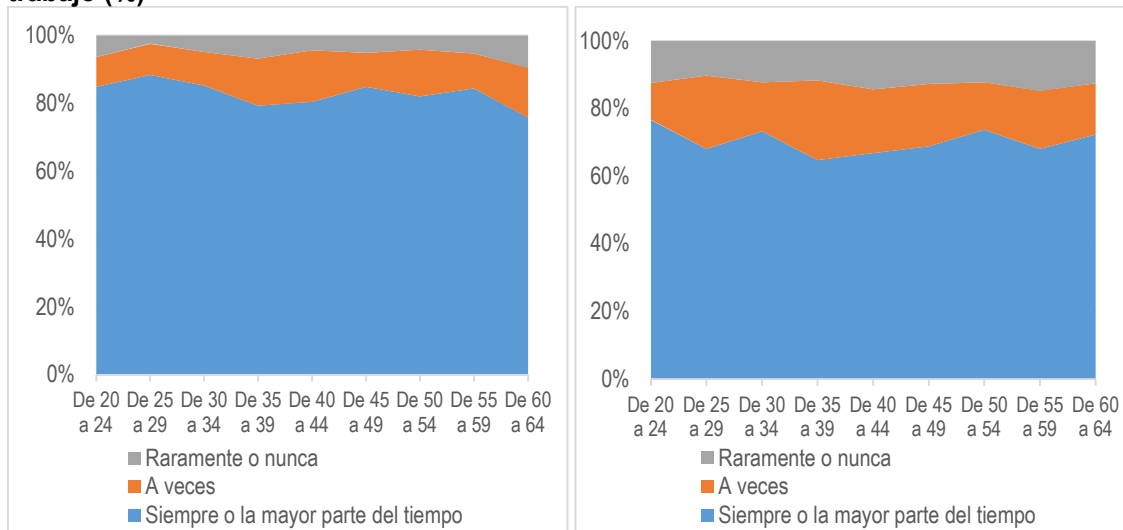
3.1.4 Entorno social

3.1.4.1 Apoyo social

El apoyo social de los compañeros es percibido por la gran mayoría de trabajadores, si bien cabe destacar que el menor nivel se observa en el de 60 a 64 años (gráf. 54). Por sexo, son más las mujeres que informan no percibirlo nunca o casi nunca, se aprecian diferencias en el tramo de 55 a 59, donde en las mujeres crece este porcentaje, mientras que en el tramo de 60 a 64 años se encuentra un porcentaje similar en hombres y mujeres de no tenerlo nunca o casi nunca, el más alto de todos los tramos de edad (ver *anexo XII*). En cuanto a percibir el apoyo de los jefes, si bien no es tan alto como el de los compañeros, sigue manteniéndose en niveles elevados. No se observa, en este último caso, que los trabajadores de más edad reporten menores niveles, al contrario, en el tramo de 60 a 64 se alcanza uno de los más elevados grados de apoyo percibido

por parte del superior (gráf. 55). Por sexo, se aprecian diferencias en las edades de 40 a 49 años, donde los hombres que consideran no recibirlo nunca o casi nunca es mayor que en las mujeres y en la de 30 a 34, donde son las mujeres las que lo indican (para detalles sobre resultados segmentados por sexo, ver *anexo XII*).

Gráf. 54. Apoyo de los compañeros de trabajo (%) **Gráf. 55. Ayuda y apoyo del jefe (%)**



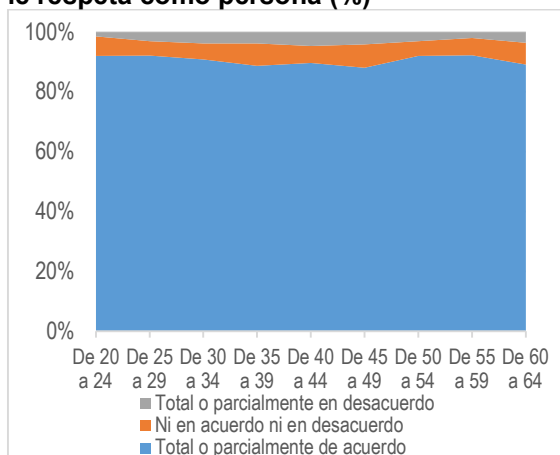
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.1.4.2 Calidad de la gestión

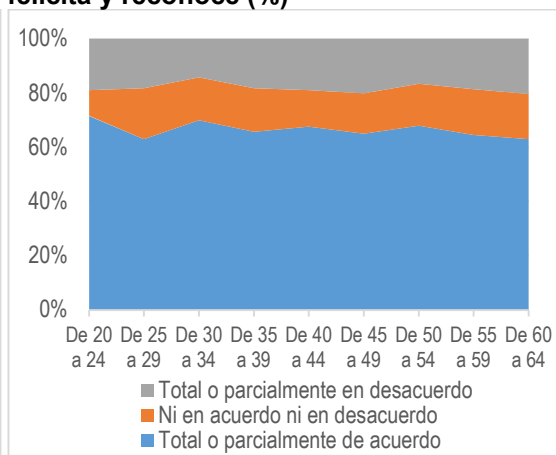
En cuanto a la calidad de la gestión, en el tramo de 60 a 64 es ligeramente superior el porcentaje que indica estar parcialmente o en total desacuerdo en contar con una alta calidad de liderazgo, en los diferentes indicadores al respecto (gráf. 56 a 61). En donde mayor acuerdo hay es en que el jefe le respeta como persona, en todos los tramos de edad, con un porcentaje muy marginal que indica estar en desacuerdo. En el que hay un menor grado de acuerdo es en el de que el jefe le felicita y reconoce. Cabe desatacar que se producen diferencias notables en recibir feedback, donde según se incrementa la edad es mayor el porcentaje de personas que indican que no lo reciben. Analizando los datos segmentados por sexo, en las mujeres se aprecia, en general, que según avanza la edad es ligeramente superior el porcentaje que informa estar parcialmente o en total desacuerdo con recibir estas acciones por parte de su jefe, mientras que en los hombres no hay una tendencia clara, hay saltos en forma de sierra en relación con la edad (ver *anexo XII*).

Gráf. 56. Nivel de acuerdo sobre si el jefe le respeta como persona (%)

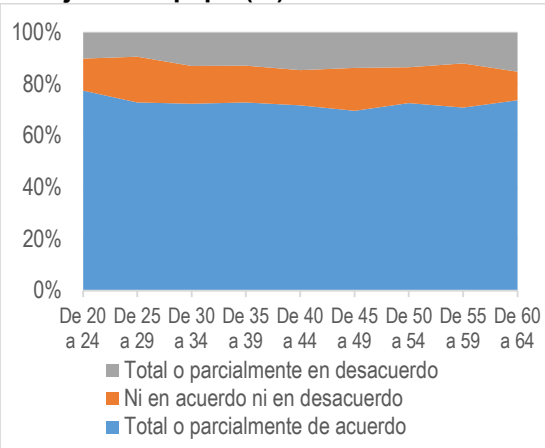


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

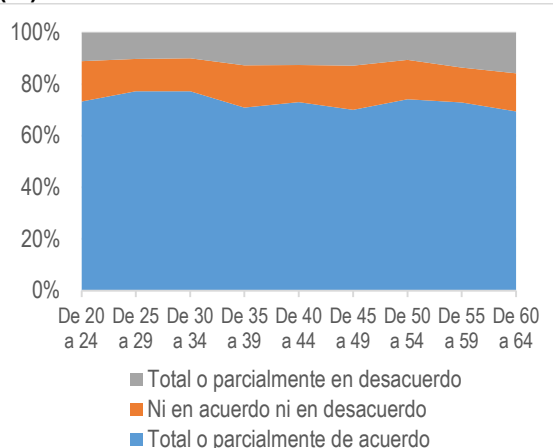
Gráf. 57. Nivel de acuerdo sobre si el jefe le felicita y reconoce (%)



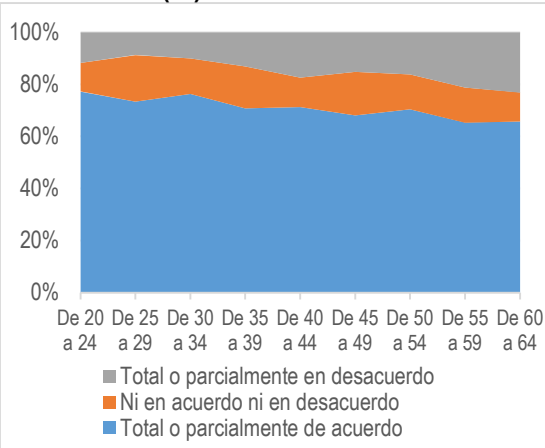
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 58. Nivel de acuerdo sobre si el jefe sabe cómo hacer que las personas trabajen en equipo (%)

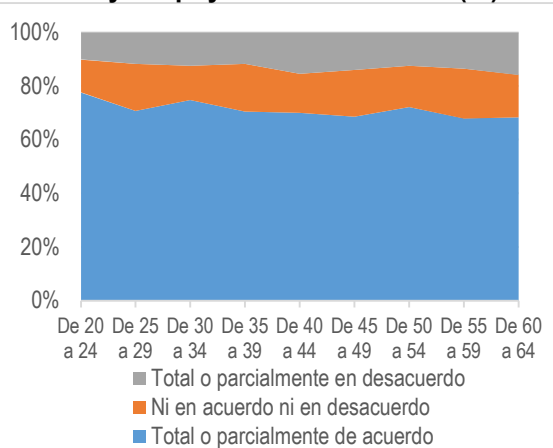
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 59. Nivel de acuerdo sobre si el jefe ayuda a conseguir que se haga el trabajo (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 60. Nivel de acuerdo sobre si el jefe da feedback (%)

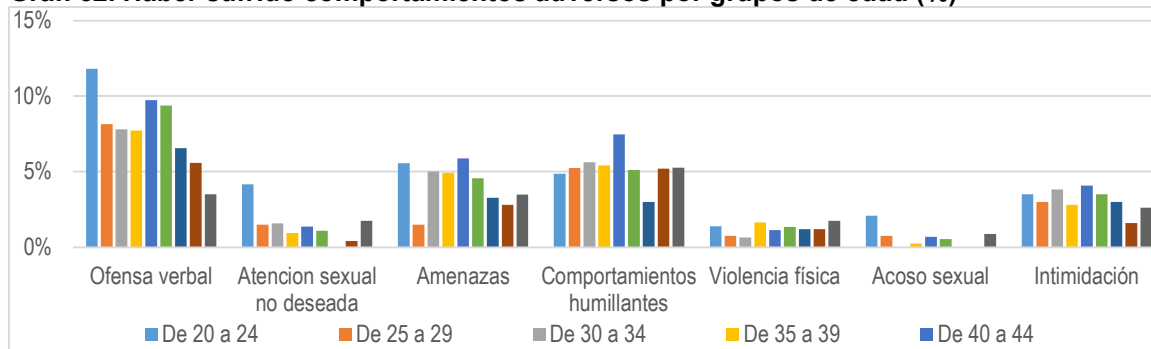
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 61. Nivel de acuerdo sobre si el jefe fomenta y le apoya en su desarrollo (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.1.4.3 Comportamientos sociales adversos

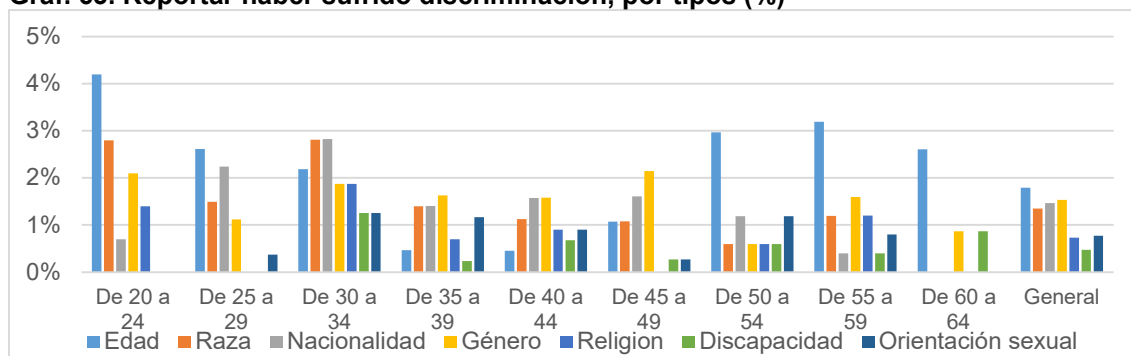
Las ofensas verbales son el comportamiento social adverso que mayor porcentaje de trabajadores reporta y se aprecia en el mismo un descenso con la edad. En otros indicadores no se encuentran diferencias significativas por grupos de edad, salvo en atención sexual no deseada y acoso sexual, donde el grupo de 20 a 24 es el que lo reporta en un porcentaje más elevado (gráf. 62).

Gráf. 62. Haber sufrido comportamientos adversos por grupos de edad (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Hemos analizado la relevancia de los estereotipos y la **discriminación por edad**. Por ello, se va a incluir un indicador adicional, el de haber sentido discriminación, por diferentes motivos. Destaca que, como ya se concluía en el Eurobarómetro de 2012 (TNS Opinion & Social, 2012), la edad es el motivo de discriminación que más se reporta, por encima de otros como género. Por grupos de edad, son los más jóvenes, entre 20 y 24 años, los que reportan sufrirla, seguido de los trabajadores a partir de los 50 años. Dentro de los trabajadores de más edad, es en el grupo de 55 a 59 donde más se informa haber experimentado esta conducta adversa (gráf. 63). Incluso sin segmentar por edad, sigue siendo el tipo de discriminación más reportado, algo relevante, teniendo en cuenta que en las edades intermedias es muy reducido o nulo. Por sexo, los hombres reportan sufrir más amenazas y violencia física, en general, que las mujeres, mientras que las mujeres refieren más conductas de atención sexual no deseada y acoso sexual. En cuanto a discriminación por edad, únicamente se observan diferencias en el grupo de 55 a 64 años, donde los hombres reportan, en mayor porcentaje, haberla sufrido (ver resultados segmentados en el *anexo XII*).

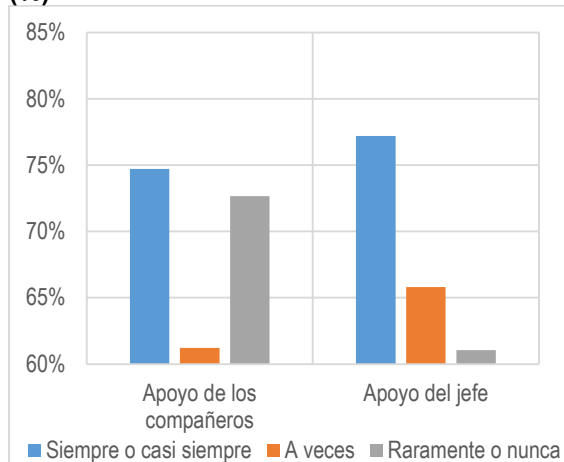
Gráf. 63. Reportar haber sufrido discriminación, por tipos (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

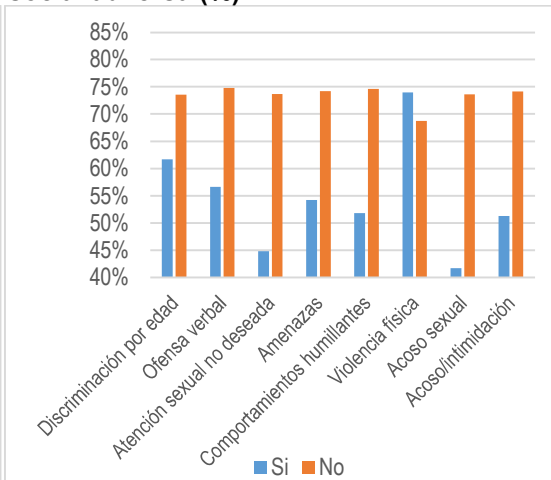
Como se ha venido realizando con el análisis de otros factores del trabajo sostenible, se investiga cuántos trabajadores indican que podrán desempeñar **el mismo trabajo** al llegar a los 60 años, o dentro de 5 años si son mayores de 56, en cada nivel de exposición a factores en el entorno social. Salvo en el apoyo social de los compañeros (gráf. 64) y violencia física (gráf. 65), en el resto se aprecia que una peor situación laboral en este ámbito lleva a considerar, en menor medida que los no expuestos, que se podrá realizar el mismo trabajo en un futuro. Hay que indicar que en violencia física es tan reducido el número de trabajadores que responde sufrirla, que debería tenerse cautela al interpretar los resultados.

Gráf. 64. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según apoyo social (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

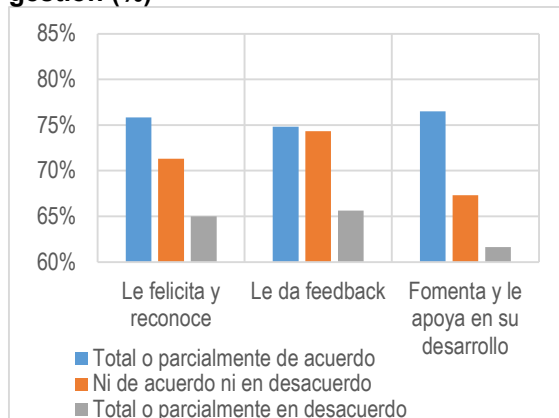
Gráf. 65. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según conducta social adversa (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

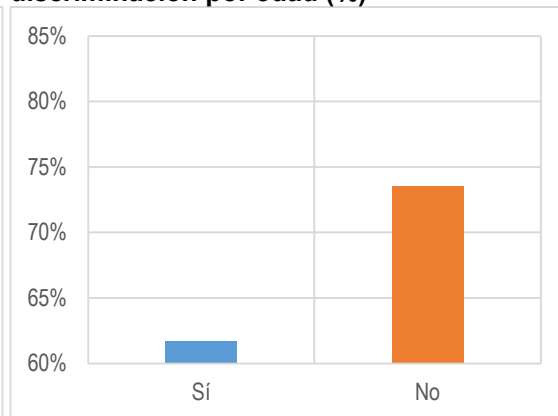
En calidad de la gestión se han seleccionado los 3 indicadores que mostraban un peor resultado y se observa una relación clara entre mejores resultados en exposición y un mayor porcentaje que considera que sí podrá trabajar en el mismo puesto o similar en un futuro (gráf. 66). En cuanto a la discriminación por edad, entre quienes contestan haberla sufrido es significativamente menor el porcentaje que considera que no será capaz de trabajar en el mismo puesto a los 60 años (gráf. 67).

Gráf. 66. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según calidad de la gestión (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 67. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según indique discriminación por edad (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

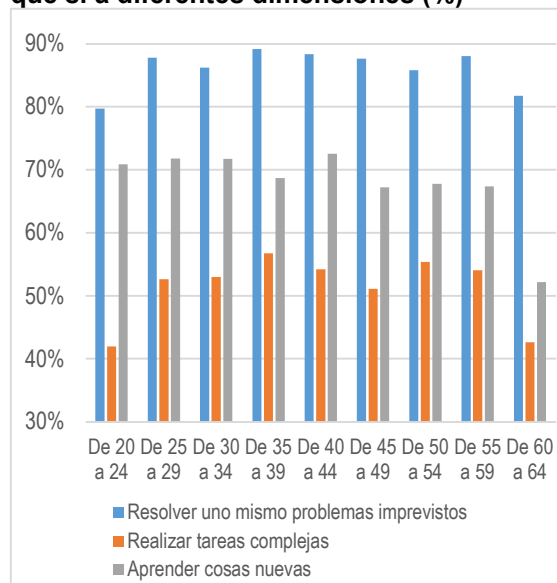
3.1.5 Competencias y autonomía

3.1.5.1 Dimensión cognitiva

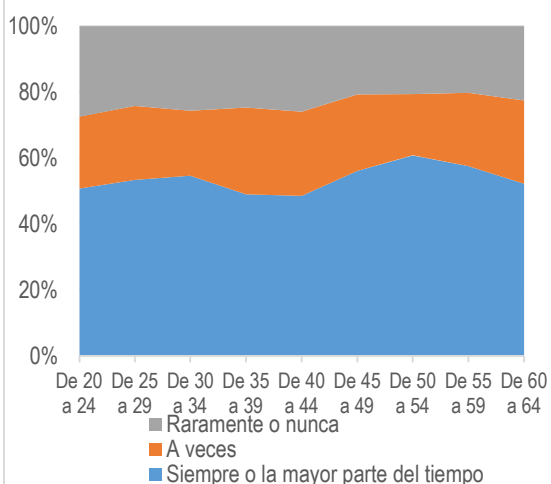
En la franja de edad de 60 a 64 años se observa un descenso acusado en el porcentaje que indica que sí realiza las actividades recogidas en los indicadores de la dimensión cognitiva, esto es, que el trabajo implique resolver problemas imprevistos, aprender cosas nuevas o realizar tareas complejas. En otros grupos no se observan diferencias considerables, salvo en el grupo de menor edad, que también presenta niveles más bajos en resolver problemas imprevistos o realizar tareas complejas (gráf. 68).

En cuanto a la posibilidad de poner en práctica las propias ideas en el trabajo, se alcanza el máximo nivel en el grupo de 50 a 54 años y, en este indicador, no se aprecia un descenso significativo para el grupo de más edad, al menos en los que sí tienen esa posibilidad a veces (gráf. 69). Por último, en la dimensión cognitiva se incluye el indicador de trabajar con ordenadores o teléfonos inteligentes. El máximo porcentaje de respuesta afirmativa se encuentra en el tramo de 35 a 40 años, siendo más bajo en el grupo de menos edad, apreciándose también un descenso en el de 60 a 64 años (gráf. 70). Segmentado por sexos, únicamente se observan diferencias significativas en realizar tareas complejas, donde a partir de los 35 años hasta los 59 se incrementa la brecha entre hombres y mujeres, con mayor porcentaje de hombres que declaran realizarlas, no habiendo diferencia en el tramo de 60 a 64 años (ver *anexo XIII*).

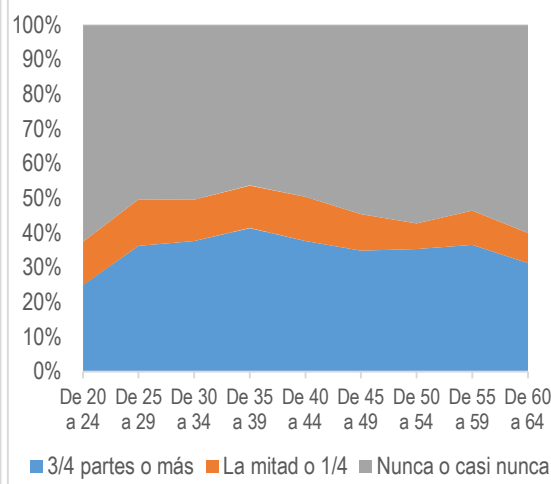
Gráf. 68. Dimensión cognitiva. Responder que sí a diferentes dimensiones (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 69. Poder poner en práctica sus propias ideas en el trabajo (%)

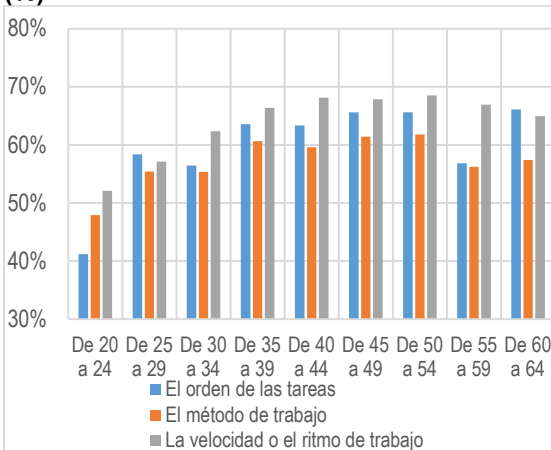
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 70. Trabajar con ordenadores de sobremesa, portátiles o smartphones (%)

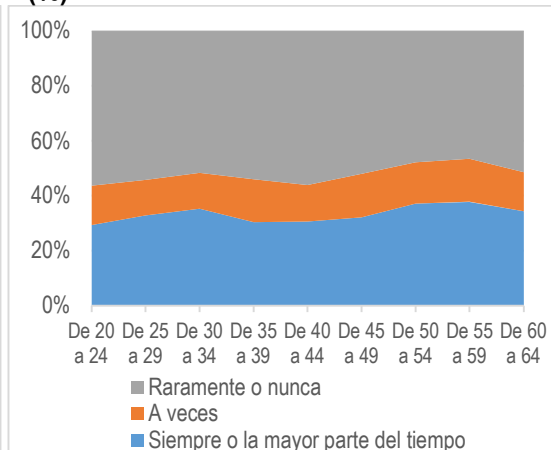
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.1.5.2 Capacidad de decisión

En la posibilidad de elegir el orden de las tareas se alcanza el máximo nivel a partir de los 35 años, manteniéndose hasta los 64, con una bajada únicamente en el grupo de 55 a 59 años. En cuanto a que le sea permitido decidir el método de trabajo, se llega al mayor porcentaje de personas que responden que sí entre los 35 y 54 años, para bajar a partir de ahí. La mayor autonomía para determinar la velocidad o ritmo de trabajo se encuentra en los 40 a 44 años, y si bien comienza a descender a partir de los 55 años, no alcanza, en el tramo de 55 a 64 años, niveles inferiores al del grupo de trabajadores menores de 35 años (gráf. 71). En cuanto a poder elegir a los compañeros de trabajo, el mayor porcentaje que responde que siempre o la mayor parte del tiempo se encuentra entre los 50 y 59 años (gráf. 72). Segmentado por sexo, las mujeres informan, en mayor porcentaje que los hombres, poder decir el orden de las tareas, en todos los tramos de edad a partir de los 30 años. En cuanto a la autonomía para elegir el método de trabajo, el porcentaje de mujeres que indican tenerla es mayor que el de los hombres, salvo en algún tramo concreto, donde se igualan. En elegir la velocidad del ritmo de trabajo, se observan diferencias significativas en el tramo de 60 a 64 años, donde son las mujeres las que reportan tener mayor autonomía (los resultados se incluyen en el *anexo XIII*).

Gráf. 71. Capacidad de decisión. Responder que sí a diferentes dimensiones (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

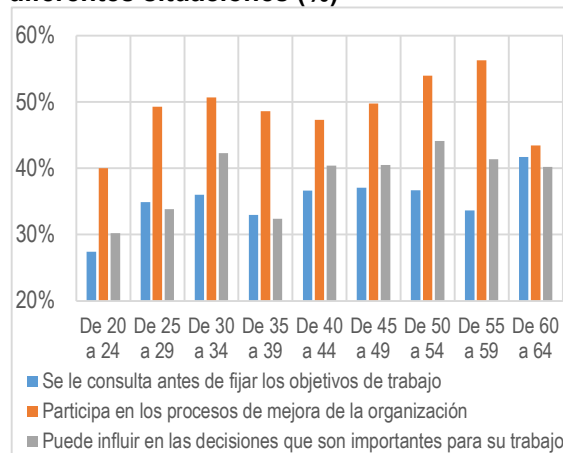
Gráf. 72. Poder dar opinión sobre la elección de sus compañeros de trabajo (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.1.5.3 Participación

En cuanto a los trabajadores que indican que participan en los procesos de mejora de su organización siempre o la mayor parte del tiempo, es en el grupo de 50 a 59 años donde se alcanzan los porcentajes más elevados, observándose una bajada a partir de los 60 años. Los trabajadores a los que se les consultan antes de fijar los objetivos de trabajo, en cambio, es más elevado entre los de 60 a 64 años. En cuanto a la capacidad para influir en las decisiones que son importantes para el trabajo, tanto en el tramo de 30 a 34 años como en el de 50 a 54 años se logran los mayores porcentajes. Los más bajos se observan en los trabajadores más jóvenes y en la franja de 35 a 39 años (gráf. 73).

Gráf. 73. Participación. Responder que siempre o la mayor parte del tiempo a diferentes situaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

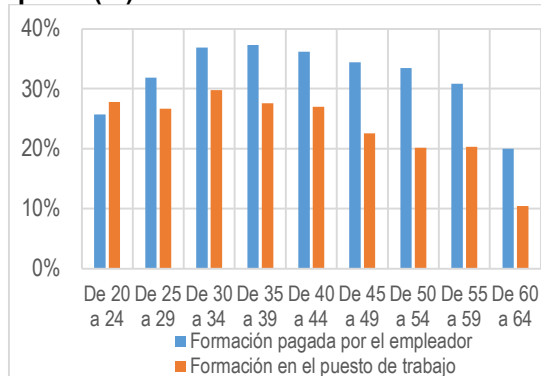
Segmentado por sexo, únicamente se aprecia una ligera diferencia en el tramo de 55 a 64 años y en el grupo de menos edad, con un mayor porcentaje de mujeres que informa que raramente o nunca puede influir en las decisiones que son importantes para su trabajo o que se le consulta antes de fijar los objetivos (ver *anexo XIII*).

3.1.5.4 Formación

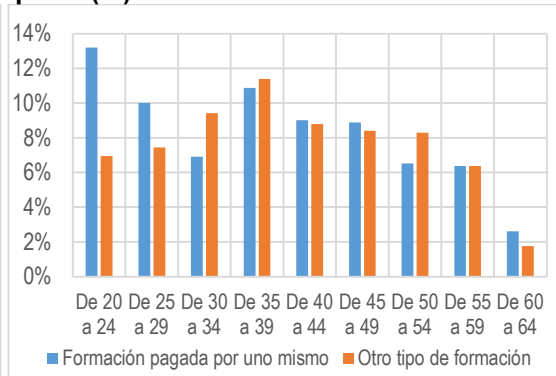
En el estudio de Eurofound (2017b) se incluyen dos indicadores para analizar la formación, la recibida y pagada por el empleador y la realizada en el puesto de trabajo. En ambos indicadores, a partir de los 34 años se produce un descenso gradual en las personas que reportan recibirla, alcanzándose datos en el tramo de 60 a 64 años muy bajos. La formación en el mismo puesto de trabajo es menos frecuente que la externa pagada por el empleador (gráf. 74). Por sexo, no hay diferencias significativas, salvo alguna puntual en determinados grupos de edad (en el *anexo XIII* se ofrecen detalles al respecto).

Debido a que en el marco teórico hemos analizado el **papel relevante** que tiene la formación en cualquier política de gestión de la edad, se han incluido en el estudio algún indicador adicional. Tanto en la formación pagada por uno mismo como en otro tipo de formación, se observa que a partir de los 39 años se produce un descenso paulatino con la edad, volviéndose a registrar, en el tramo de 60 a 64 años, niveles muy bajos (gráf. 75).

Gráf. 74. Tipos de formación I. Responder que sí (%)



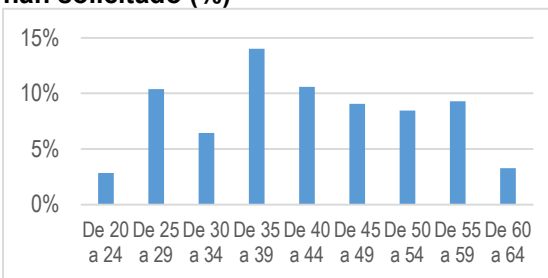
Gráf. 75. Tipos de formación II. Responder que sí (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015 Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Se analiza también el indicador de haber **solicitado formación**. Los trabajadores que no han recibido formación, pese a haberla solicitado, alcanza los mayores niveles en los 35 a 39 años, pero desde los 40 a 59 años se mantiene sostenido en niveles entorno al 9%. En el último tramo de edad se observa, nuevamente, una bajada considerable (gráf. 76). Por lo tanto, en el tramo de mayor edad son **significativamente menores** los trabajadores que al no recibirla, han solicitado formación.

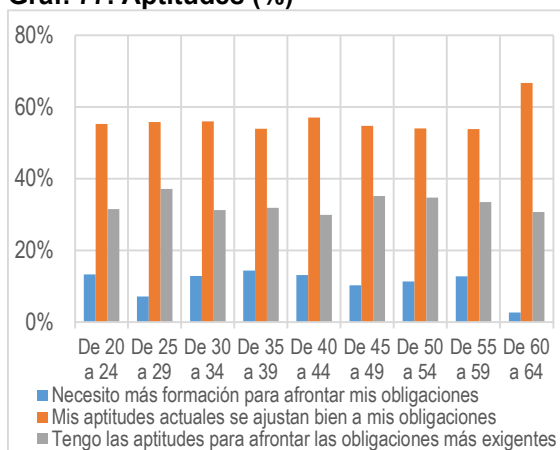
Gráf. 76. Trabajadores que no han recibido formación pagada por la empresa pero la han solicitado (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

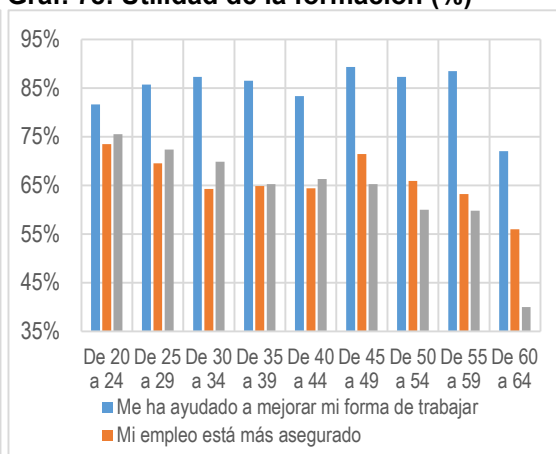
En cuanto a las **aptitudes**, son los trabajadores de 60 a 64 años los que indican, en mayor porcentaje, que sus aptitudes se ajustan a sus obligaciones y los que menos indican que necesita más formación para afrontar sus obligaciones, con diferencias significativas. En cuanto a contar con las aptitudes para afrontar las obligaciones más exigentes, no se encuentran diferencias significativas (gráf. 77). En cuanto a la **utilidad de la formación**, desciende en el grupo de 60 a 64 años de forma significativa, tanto en que le haya ayudado a mejorar su forma de trabajar, en que el empleo esté asegurado y, sobre todo, en que las perspectivas laborales sean mejores. Destaca que entre los 45 y 59 años se alcanzan los valores más elevados en que la formación le ayuda a mejorar su forma de trabajar. En cuanto a que mejora las perspectivas laborales, va descendiendo el porcentaje a medida que avanza la edad (gráf. 78).

Gráf. 77. Aptitudes (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

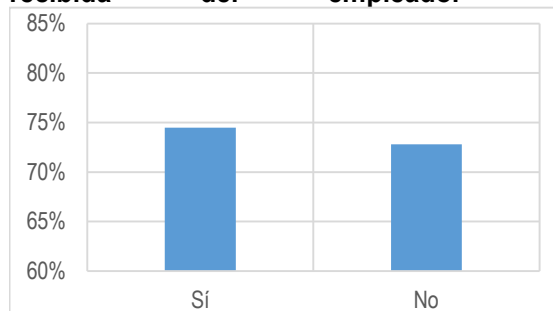
Gráf. 78. Utilidad de la formación (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

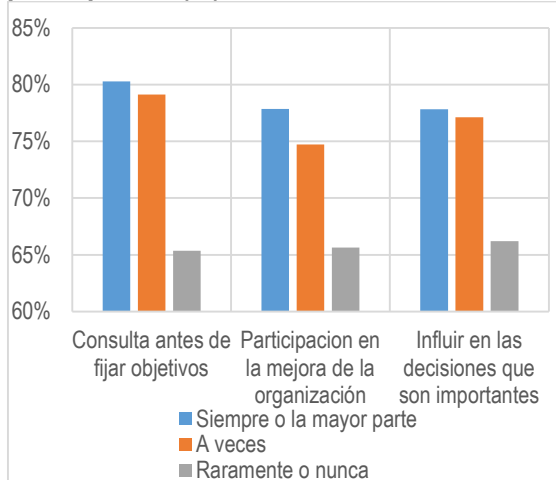
Por último, se analiza cuántos trabajadores indican que **podrán desempeñar el mismo trabajo** al llegar a los 60 años, o dentro de 5 años si son mayores de 56 según diferentes aspectos del factor de autonomía y competencias. En todas las dimensiones analizadas el porcentaje que responde que sí se encuentra en los grupos que declaran condiciones más favorables, es decir, haber recibido formación pagada por el empleador (gráf. 79), mayor grado de participación (gráf. 80), mejor nivel de dimensión cognitiva y grado de autonomía (gráf. 81).

Gráf. 79. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según formación recibida del empleador (%)



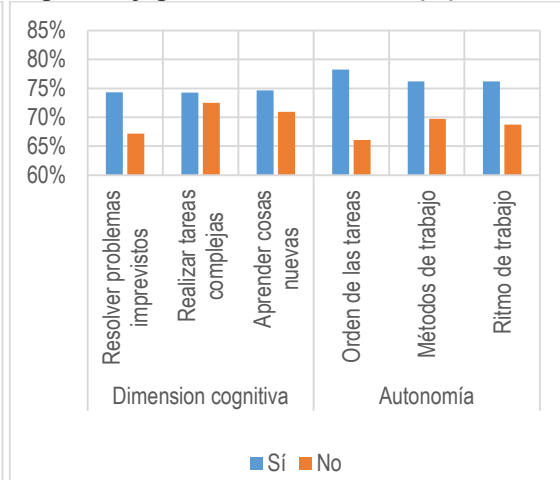
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 80. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según grado de participación (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 81. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según dimensión cognitiva y grado de autonomía (%)



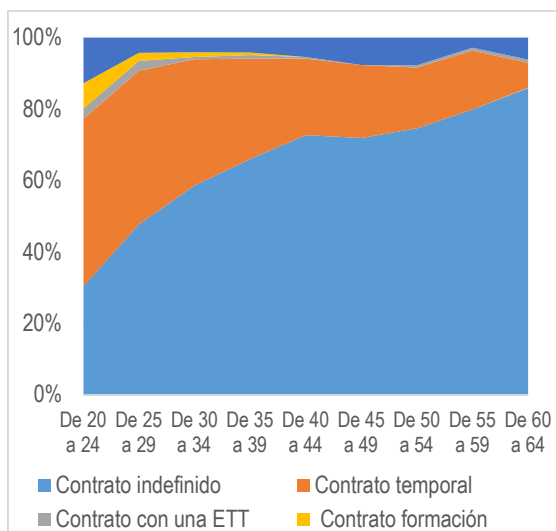
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.1.6 Perspectivas

En lo referido a la seguridad en el empleo, al igual que lo que observábamos en el estudio de la EPA, se presenta una clara tendencia a un incremento del contrato indefinido según se va avanzando en la edad (gráf. 82). De la misma forma, los trabajadores que indican que pueden perder su empleo en los próximos seis meses va descendiendo significativamente también con la edad (gráf. 83). En torno a las posibilidades que ofrece el empleo para un ascenso profesional, se observa que, según avanza la edad, va disminuyendo el porcentaje de trabajadores que refiere estar de acuerdo en que el empleo sí lo ofrece (gráf. 84). En cuanto a haber experimentado un proceso de reestructuración en la organización que haya afectado al trabajo, el porcentaje que indica que sí va ascendiendo hasta los 40 a 44 años, para ir bajando a partir de ahí (gráf. 85).

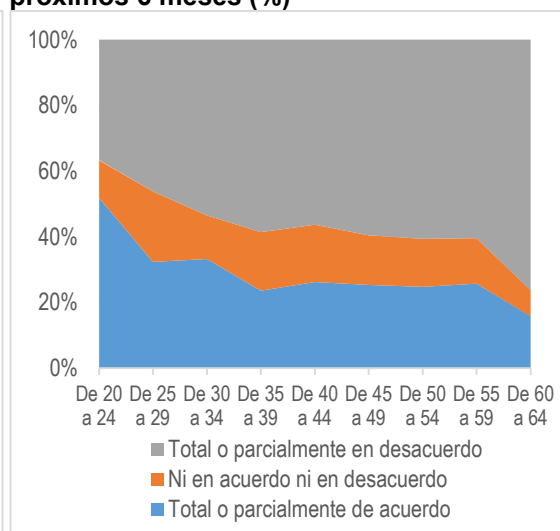
Si se segmenta por sexo, únicamente se encuentran diferencias significativas en el indicador de que estar total o parcialmente de acuerdo con “mi empleo ofrece buenas posibilidades de ascenso profesional”, donde hasta el tramo de edad de los 35 a 39 años el porcentaje que considera que sí es mucho más elevado entre los hombres que entre las mujeres. A partir de esa edad, los resultados son similares (ver *anexo XIV* para resultados segmentados).

Gráf. 82. Tipo de contrato (%)

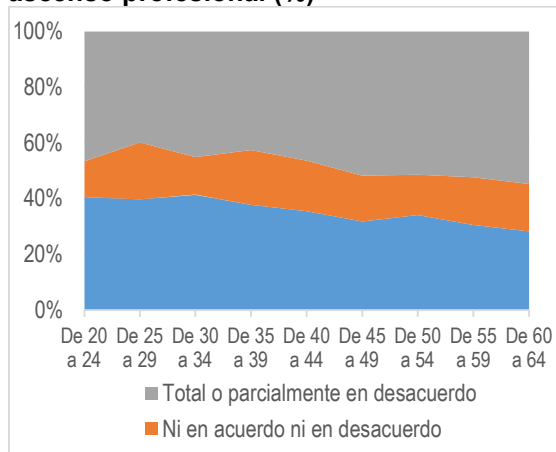


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

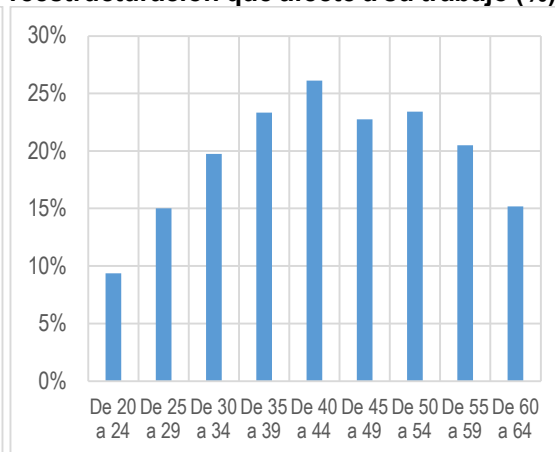
Gráf. 83. Puedo perder el trabajo en los próximos 6 meses (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

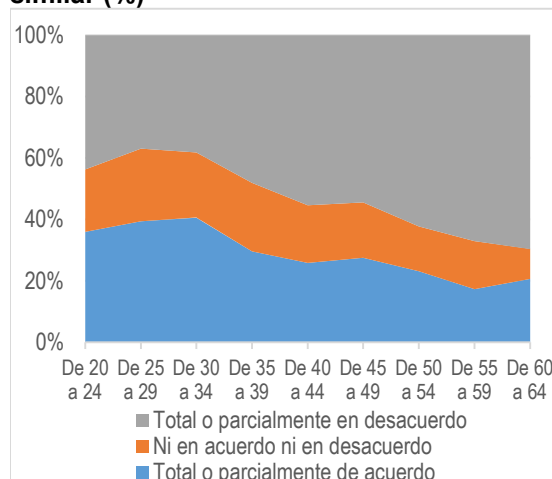
Gráf. 84. Empleo ofrece posibilidades de ascenso profesional (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 85. Haberse producido un proceso de reestructuración que afecte a su trabajo (%)

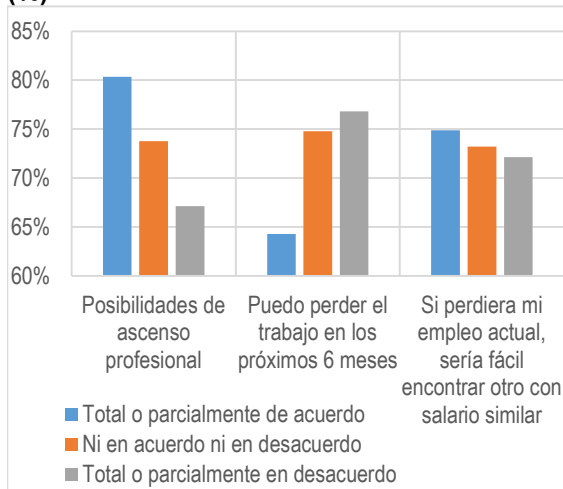
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Se van a incluir algunos indicadores que no se analizan en el estudio de Eurofound (2017b). En el marco teórico hemos hecho referencia a la importancia de la **empleabilidad**. Hay una pregunta en la EWCS 2015 sobre si el trabajador perdiera o dejara el empleo actual, sería capaz de encontrar uno con un salario similar. En este caso, al contrario de lo que ocurría con la seguridad en el empleo, se aprecia un claro descenso en las posibilidades referidas de que esto ocurra según avanza la edad, alcanzándose el grado más alto de acuerdo sobre que sí existe la posibilidad en el de 25 a 34 años y descendiendo significativamente a partir de esa edad. Los resultados más bajos se obtienen con 55 a 59 años, ascendiendo ligeramente en el tramo de 60 a 64 años (gráf. 86).

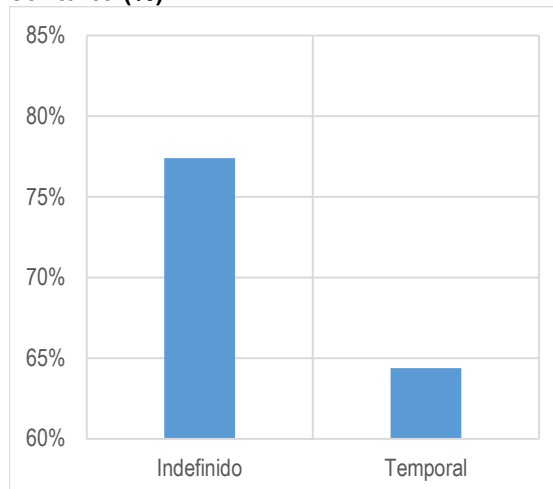
Gráf. 86. Si fuera a perder el empleo actual, sería fácil encontrar otro con un salario similar (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Como en los factores anteriores, se han agrupado los trabajadores según respuestas a algunas de las preguntas clave y se ha calculado, en cada grupo, el porcentaje que respondía que sí será capaz de realizar el mismo trabajo en un futuro. Nuevamente, a mejores condiciones, la tasa de respuesta afirmativa es mayor. Las diferencias son notables en el indicador referido a posibilidades de ascenso profesional, de casi 15 puntos, entre quienes están en desacuerdo y los que sí están de acuerdo y en referido a la seguridad en el empleo, donde un temor a perder el puesto en 6 meses hace bajar el indicador de verse capaz de hacer el mismo trabajo al llegar a los 60 (gráf. 87). En cuanto al relacionado con la empleabilidad, no se ve una relación tan significativa. En cuanto al tipo de contrato, entre el temporal al indefinido hay más de 10 puntos de diferencia, siendo en el temporal menor el porcentaje que indica que sí será capaz de hacer el mismo trabajo en un futuro (Gráf. 88).

Gráf. 87. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según perspectivas (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

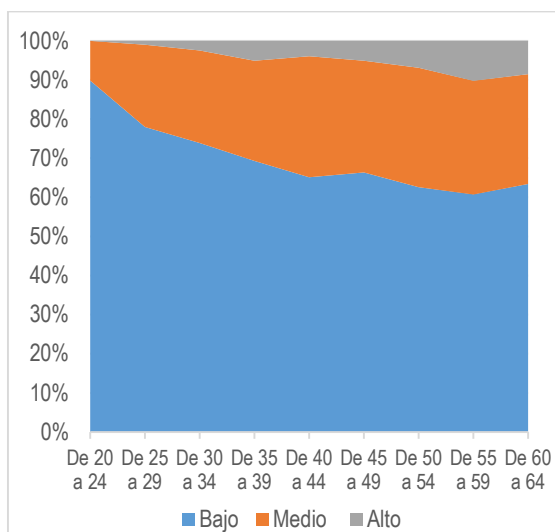
Gráf. 88. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según tipo de contrato (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

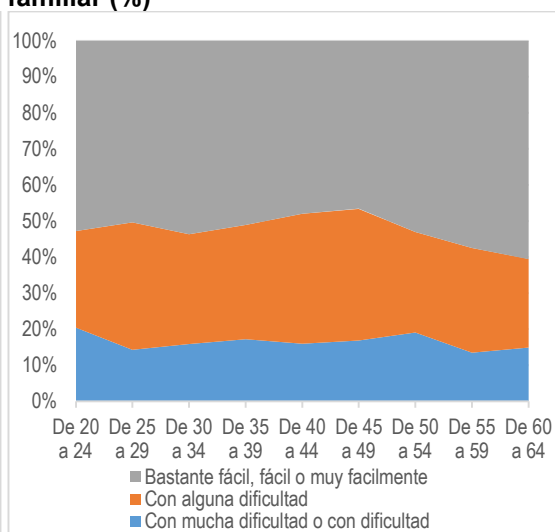
3.1.7. Ingresos

El nivel de ingresos va incrementándose según avanza la edad, salvo en el último tramo de 60 a 64 años, donde vuelve a bajar ligeramente (gráf. 89). Segmentado por sexo, se aprecia la brecha salarial en todos los grupos de edad. Destaca que en el grupo más joven esta brecha es más reducida, y alcanza el máximo nivel en el de 45 a 49 años y vuelve a crecer en el tramo de 60 a 64 años. En el de 45 a 49 años, en concreto, frente al 47% de hombres que declaran bajos ingresos, en el caso de las mujeres son el 84% (ver detalle en el *anexo XV*).

Es el único indicador que se incluye en el estudio de Eurofound (2017b). Se han estudiado otros, para completar la visión. En primer lugar, se analiza la **dificultad para llegar a fin de mes**, teniendo en cuenta a todos los miembros de la unidad familiar. Cabe destacar que el mayor nivel de dificultad se encuentra en el tramo inferior, de 20 a 24 años, pero también se observan niveles altos de dificultad en el tramo de 50 a 54 años. El porcentaje de los que indican que llegan bastante fácil, fácil o muy fácilmente es más alto a partir de los 55 años alcanzando el máximo nivel en el de los 60 a 64 años (gráf. 90).

Gráf. 89. Nivel de ingresos (%)

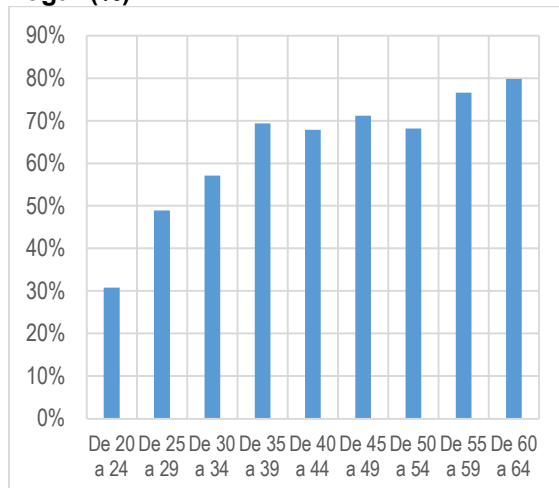
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 90. Facilitad para llegar a fin de mes contando todos los ingresos de la unidad familiar (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

También se analiza si la persona que responde es la que más contribuye a los ingresos del hogar. Según avanza la edad, se incrementa este porcentaje (gráf. 91). Nuevamente, las diferencias por sexo son muy relevantes, con una distancia media del 28%, observándose las mayores diferencias en el tramo de 45 a 59 años (ver *anexo XV*). Se analiza si el trabajador considera que teniendo en cuenta sus esfuerzos y logros, el salario es adecuado. El grupo que menos grado de acuerdo manifiesta es del de 50 a 54 años, seguido del de 20 a 24 años. En el tramo de 30 a 34 años es donde menor grado de desacuerdo se encuentra (gráf. 92).

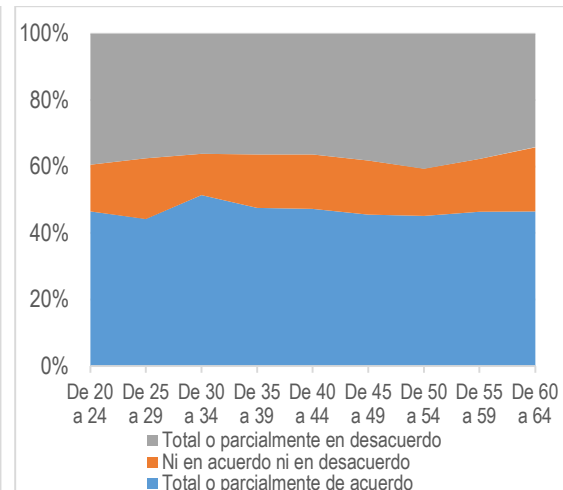
Gráf. 91. Responder que sí es la persona que más contribuye a los ingresos del hogar (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

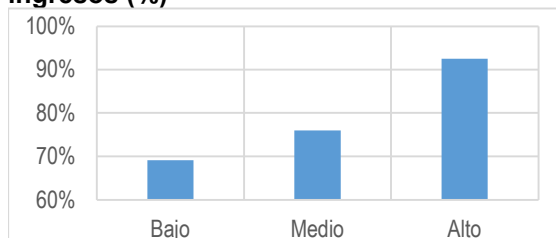
Por último, se pone en relación el porcentaje que responde que sí será capaz de hacer el mismo trabajo en los 60 años, o en cinco años si es mayor de 56, y se observa que el porcentaje que responde que sí se incrementa muy significativamente según se eleva el nivel de ingresos, con diferencias de algo más de 20 puntos entre el nivel más bajo y el más alto (gráf. 93).

Gráf. 92. Creer que el sueldo es apropiado, teniendo en cuenta esfuerzos y logros (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 93. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según nivel de ingresos (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Hemos analizado, hasta aquí, los resultados en los **diferentes factores determinantes del trabajo sostenible. Destacamos**, de todos ellos, la prevalencia de la exposición a riesgos físicos entre los trabajadores de más edad, que se encuentra por encima de la tendencia en Europa, incluso cuando se eliminan variables que podrían influir como el sector u ocupación. Al contrario, en cuanto a intensidad del ritmo del trabajo, la exposición al riesgo disminuye según avanza la edad en casi todos los indicadores analizados, si bien analizando el sector más expuesto no se han encontrado diferencias por la edad, lo que provoca que los resultados deban ser analizados con cautela. En el análisis de la calidad del tiempo de trabajo se ha encontrado que los trabajadores de más edad muestran mejores condiciones en todas las dimensiones analizadas. Como hallazgo relevante se encuentra el que según avanza la edad, el porcentaje de los trabajadores que preferirían realizar otra jornada más reducida se va incrementando. Otro resultado de interés es que las personas que indican que les resultaría muy difícil conseguir una o dos horas en el trabajo para atender asuntos personales o familiares, son las que en menor porcentaje contesta que sí serán capaces de desarrollar el mismo trabajo en un futuro, con variaciones de casi 20 puntos con respecto a los que lo tienen fácil. En entorno social destaca el que la discriminación por motivos de edad sea la que mayor porcentaje alcanza, siendo relevante en los grupos de menor edad y a partir de los 50 años. Se observa que únicamente en el tramo

de 60 a 64 años baja la percepción de apoyo social de los compañeros mientras que la del apoyo del supervisor se incrementa en este último tramo de edad. En cambio, en esta franja se obtienen peores resultados en calidad de gestión percibida. En competencias y autonomía hemos destacado una de las debilidades de los trabajadores de más edad, el bajo nivel de participación en aprendizaje permanente y el escepticismo sobre la utilidad de la formación. Otros hallazgos han sido una menor participación del grupo de más edad en los procesos de mejora y menores puntuaciones en dimensión cognitiva, así como en autonomía para elegir el método de trabajo. En cuanto a perspectivas, destaca que frente a un crecimiento en la percepción de seguridad en el puesto actual de trabajo según avanza la edad, destaca una disminución de la confianza en encontrar otro puesto de iguales características si se pierde el actual cuantos más años se tienen, así como una menor expectativa de posibilidades de ascenso profesional según avanza la edad. En cuanto a los ingresos, destacamos la brecha salarial entre hombres y mujeres, que alcanza su máximo nivel en la franja de 45 a 49 años y en la de 60 a 64 años, con alto porcentaje que declaren bajos ingresos. Esto abre el interrogante sobre el peligro de pobreza en las mujeres al llegar a la vejez.

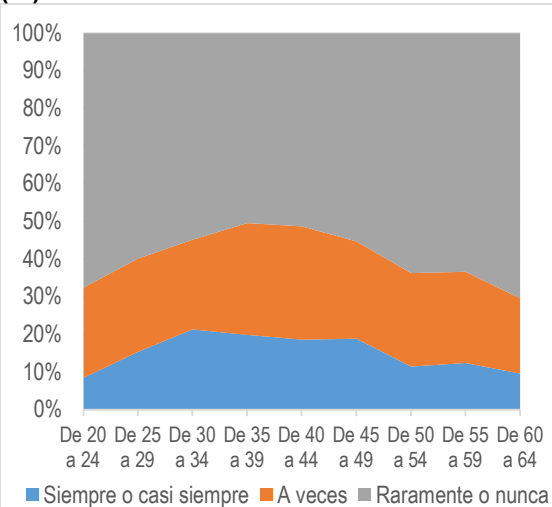
3.2 Indicadores de trabajo sostenible

3.2.1 Equilibrio vida laboral y familiar

Es más frecuente que el trabajo afecte a la familia que lo contrario. A la pregunta de si el trabajo ha impedido dedicar el tiempo que se hubiera querido a la familia, se alcanzan resultados más elevados que en las relacionadas con la influencia de la familia sobre el trabajo. Por edades, se observa que los peores resultados se alcanzan en los 35 a 39 años, para luego descender, en que el trabajo impide dedicar el tiempo deseado a la familia (gráf. 94). El que las responsabilidades familiares impidan dedicar el tiempo necesario al trabajo o dificulten la concentración, se aprecia sobre todo en la franja de 35 a 44 años (gráf. 95 y 96). La adaptación del horario a compromisos familiares alcanza niveles favorables en casi todos los tramos de edad, si bien se observa que a partir de los 40 años cada vez son más los trabajadores que reportan que sí se adapta siempre o casi siempre y a veces (gráf. 97).

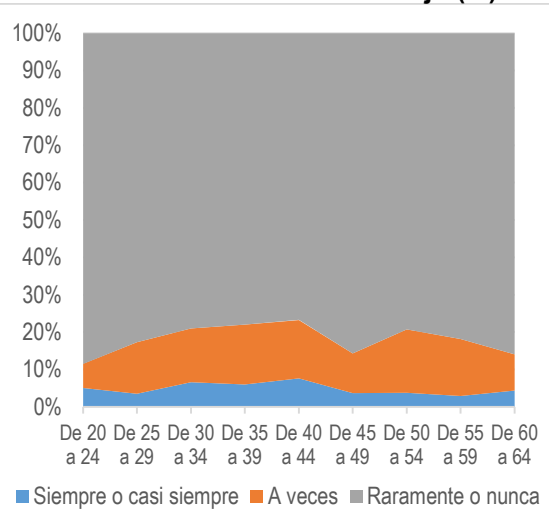
Por sexo, los hombres informan, en mayor medida, de una peor adaptación de los horarios a sus compromisos sociales y familiares, siendo la diferencia más elevada en la franja de 40 a 49 años. En ese mismo grupo de edad es donde los hombres también reportan, en mayor proporción que las mujeres, que el trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que hubiera deseado a su familia (ver *anexo XVI* para indicadores segmentados).

Gráf. 94. El trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que habría querido a su familia (%)

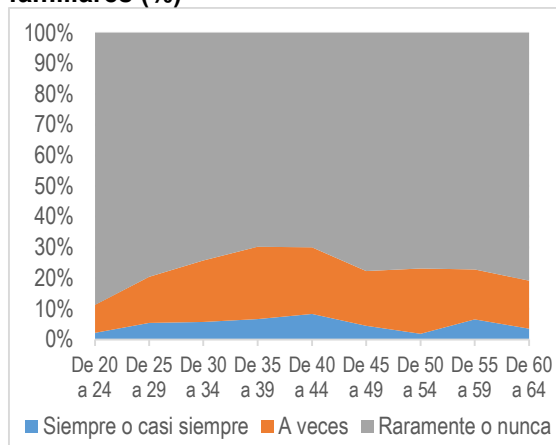


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

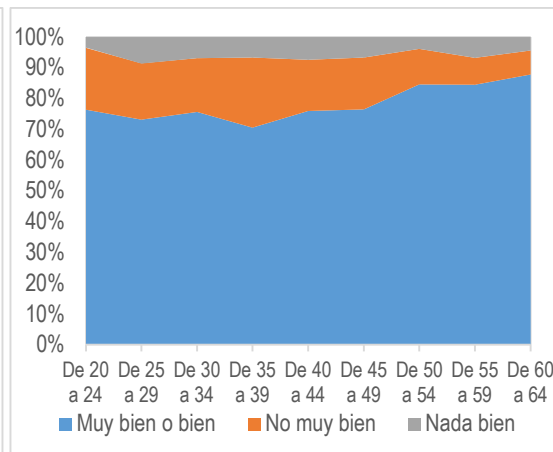
Gráf. 95. Las responsabilidades familiares le han impedido dedicar el tiempo que debería haber dedicado a su trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

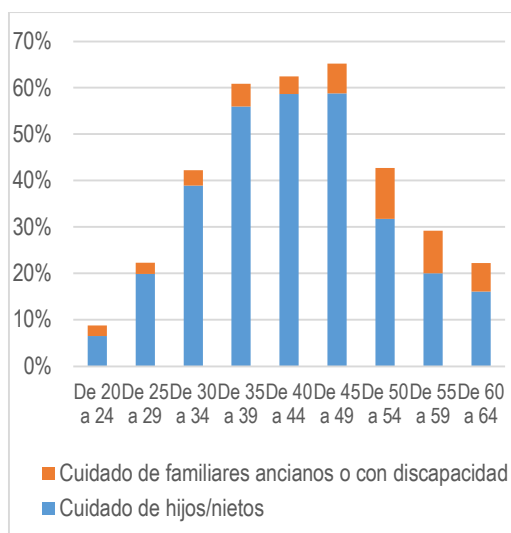
Gráf. 96. Le ha sido difícil concentrarse en su trabajo por las responsabilidades familiares (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

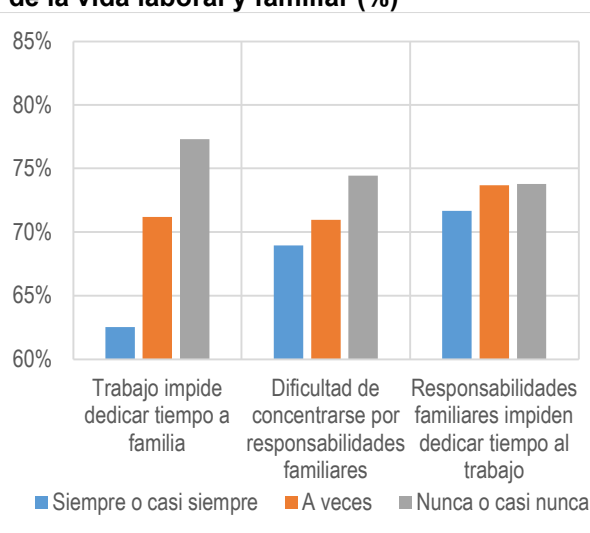
Gráf. 97. Adaptación del horario a compromisos sociales y familiares (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Se va a incluir el análisis de un indicador que no se analiza en Eurofound (2017a), debido a que en el marco teórico hemos analizado la característica de los trabajadores de más edad de tener **responsabilidades dobles de cuidado**. Así, a partir de los 45 años se va incrementando el porcentaje que informando que tiene que cuidar a ancianos o personas con discapacidad. Además, si bien va disminuyendo, el cuidado de hijos o nietos sigue siendo frecuente en estos trabajadores (gráf. 98). Por sexo, las diferencias en el cuidado de hijos/nietos son muy relevantes, con un peso mucho mayor de las mujeres, encontrándose en el tramo de 30 a 34 años las mayores diferencias. Pero en cuanto a ancianos o discapacitados, la brecha de género continúa, en todos los grupos de edad menos en el de 25 a 29 años, siendo más fuerte en el tramo de 60 a 64 años y en el de 35 a 39 años (ver *anexo XVI* para resultados segmentados por sexo). También se analiza el porcentaje que responde que sí será capaz de realizar el mismo trabajo al llegar a los 60 y, nuevamente, cuanto mejor es la situación en materia de conciliación, más altos porcentajes se obtienen en esa pregunta (gráf. 99).

Gráf. 98. Cuidado de dependientes (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 99. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo según conciliación de la vida laboral y familiar (%)

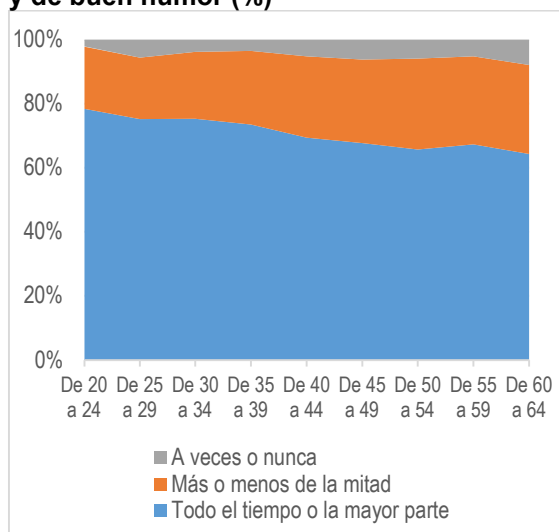
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.2.2 Bienestar subjetivo

En todas las dimensiones analizadas del índice de bienestar de la Organización Mundial de la Salud, "estado de ánimo positivo" (buen humor y relajación) (gráf. 100 y 101), "vitalidad" (estar activo y despertarse fresco y descansado) (gráf. 102 y 103) e "interés general" (estar interesado en las cosas) (gráf. 104), se observa que con la edad disminuye el porcentaje que declara sentirlo todo el tiempo o la mayor parte, salvo en sentirse relajado y tranquilo, donde no hay una tendencia clara según la edad. Por sexo, no se aprecian diferencias significativas (ver detalle en *anexo XVI*).

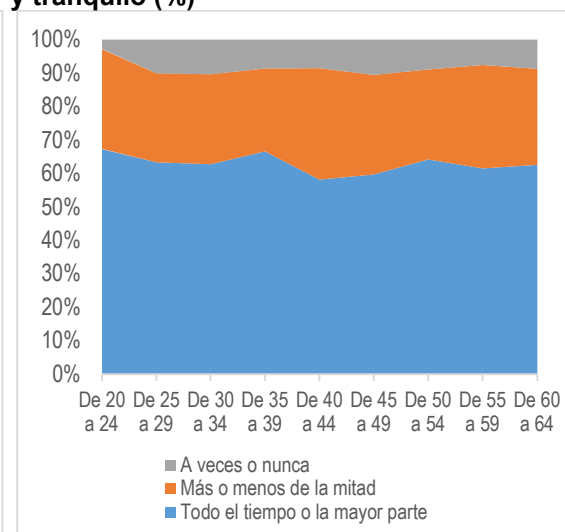
Se ha incluido el cálculo del porcentaje que responde que sí será **capaz de desempeñar el mismo trabajo** al llegar a los 60 años o en cinco años, si tiene 56 años o más. Cuanto más elevado es el nivel de bienestar, más porcentaje responde que sí será capaz. Cabe destacar que el grupo que indica no sentir nunca o sólo a veces activo y enérgico es uno de los que reporta en menor porcentaje el sentirse capaz de llegar trabajando a los 60 años, de entre todos los que venimos analizando (gráf. 105).

Gráf. 100. Bienestar. Me he sentido alegre y de buen humor (%)



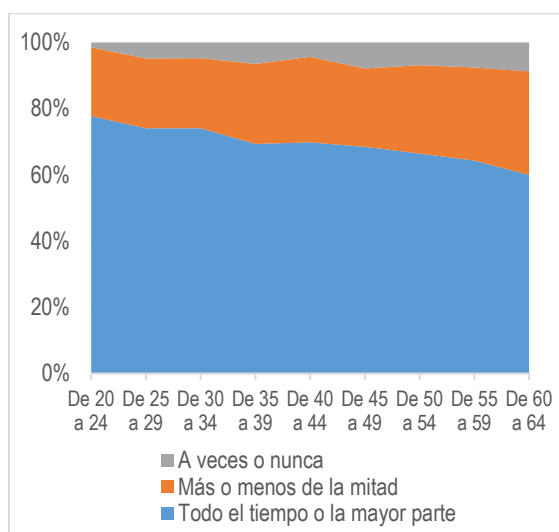
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 101. Bienestar. Me he sentido relajado y tranquilo (%)



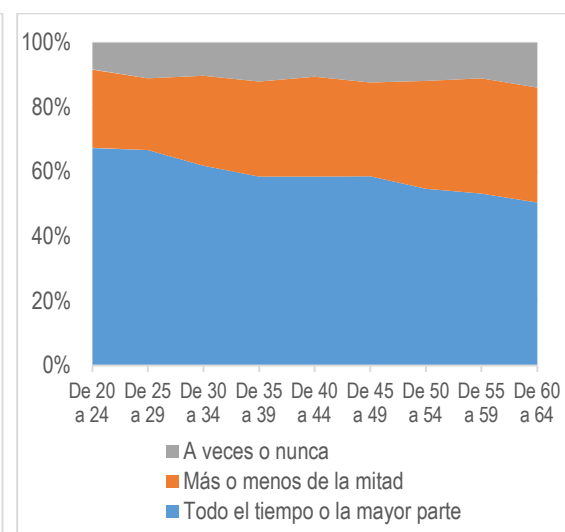
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 102. Bienestar. Me he sentido activo y enérgico (%)

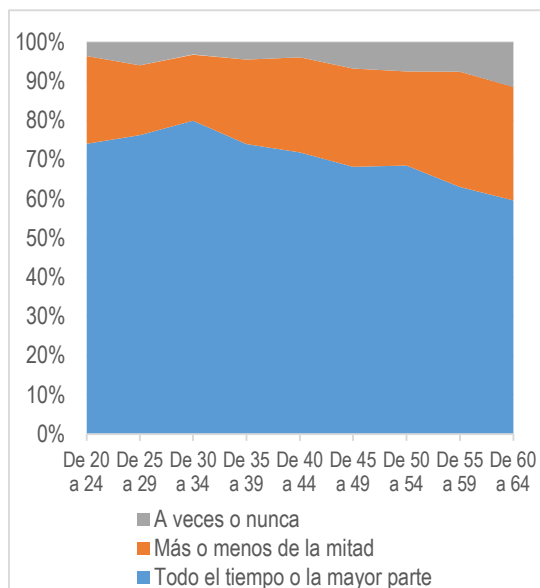


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

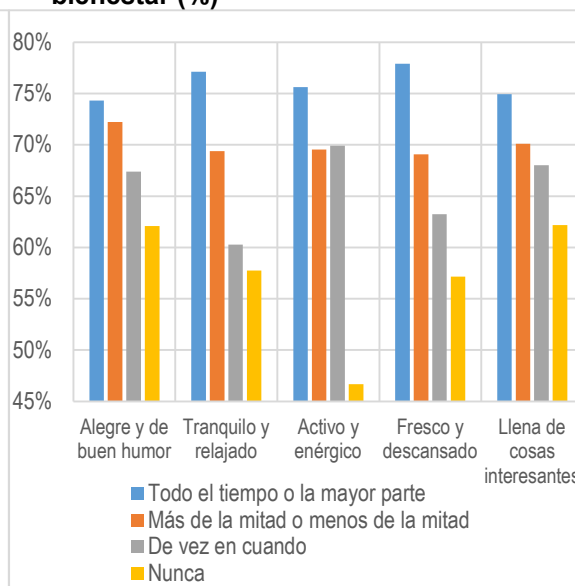
Gráf. 103. Bienestar. Me he sentido fresco y descansado (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 104. Bienestar. Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan (%)

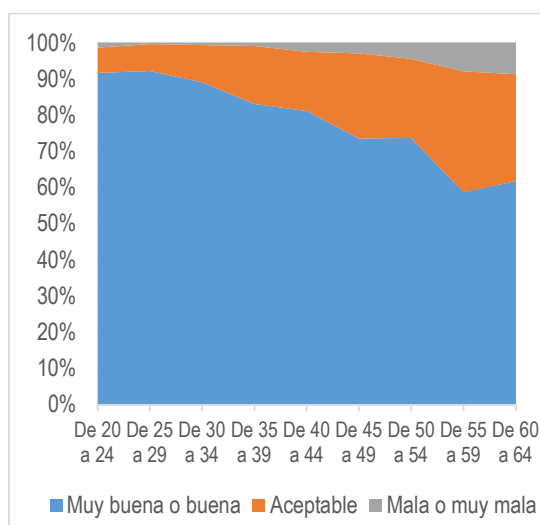
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 105. Responder que sí será capaz de desarrollar su mismo trabajo a los 60 según a diferentes indicadores del bienestar (%)

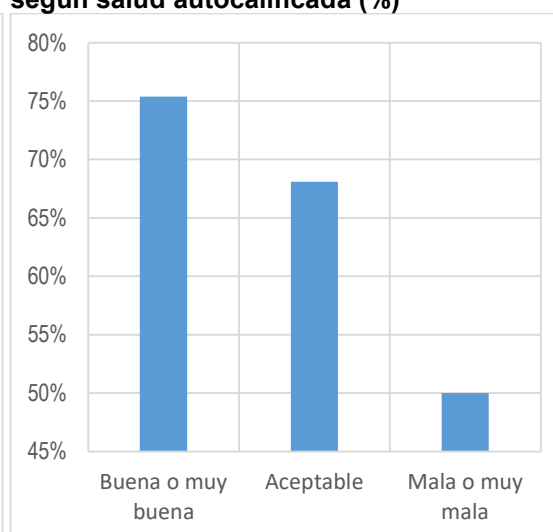
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.2.3 Salud autocalificada

Los trabajadores consideran que su salud es peor según avanza la edad, con diferencias significativas según rangos de edad (gráf. 106). Únicamente parece recuperarse en el tramo de 60 a 64 años. Por sexo, sólo se observan diferencias en los tramos de 20 a 24, 40 a 44 y 60 a 64 años, donde las mujeres indican, en mayor porcentaje, que su salud es mala o muy mala (ver *anexo XVI* para resultados segmentados). Hay diferencias significativas entre los trabajadores que responden que sí se ven capaces de trabajar hasta los 60 años, según la autopercepción de la propia salud (gráf. 107). En el grupo que considera que es mala o muy mala, se contesta en significativamente mayor medida que no será capaz.

Gráf. 106. Salud autocalificada (%)

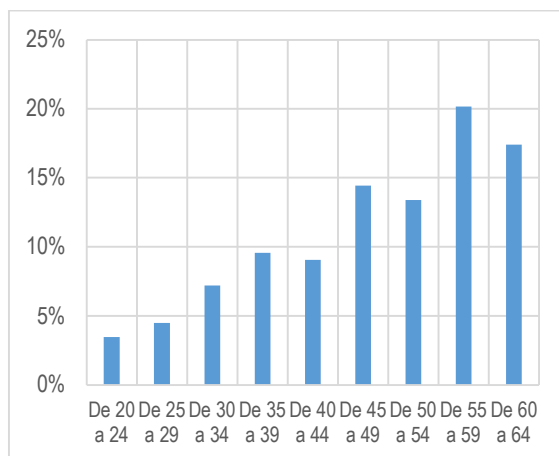
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 107. Responder que sí será capaz de desarrollar su mismo trabajo a los 60 según a diferentes indicadores del bienestar según salud autocalificada (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

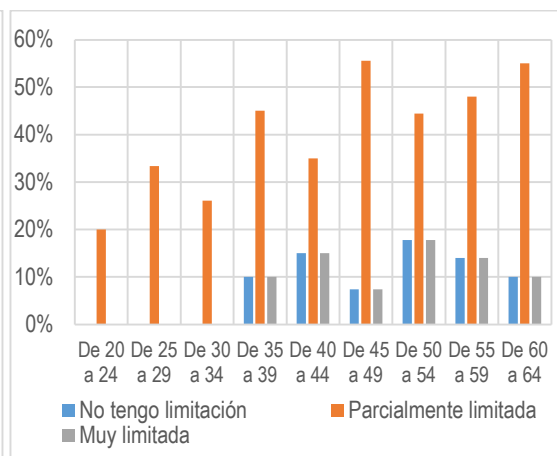
Se incluye el estudio de otras preguntas de la encuesta para completar la visión. Como se ha medido, hasta ahora, la propia percepción, se va a analizar otras que están referidas a **enfermedades** que se sufren. El porcentaje que indica que tiene una enfermedad de larga duración se incrementa con la edad, salvo un pequeño descenso en el grupo de 60 a 64 años (gráf. 108). Para los que indican que sí la sufren, mayoritariamente contestan que les limita parcialmente. Hay que indicar que los que participan en esta encuesta son trabajadores en activo, por lo que los que tengan limitación grave, en un gran porcentaje, habrán tenido que abandonar el mercado laboral. Aun así, hay un porcentaje, que a partir de los 35 años roza el 10%, que declara que se encuentra muy limitado para sus actividades de la vida diaria (gráf. 109). Segmentado por tipo de problemas de salud, en relación con la salud mental, en concreto en sufrir ansiedad, no hay un incremento tan claro con la edad, e incluso en el estrés, comienza a disminuir a partir de los 40 años, alcanzándose los niveles más bajos en los grupos de más edad (gráf. 110), como ocurría en la Encuesta Nacional de Salud revisada en el marco teórico. En los referidos a salud física, se observa que, claramente, según avanza la edad, es mayor el porcentaje de trabajadores que indica padecer un problema (gráf. 111).

Gráf. 108. Tener alguna enfermedad que haya durado o vaya a durar 6 meses o más (%)



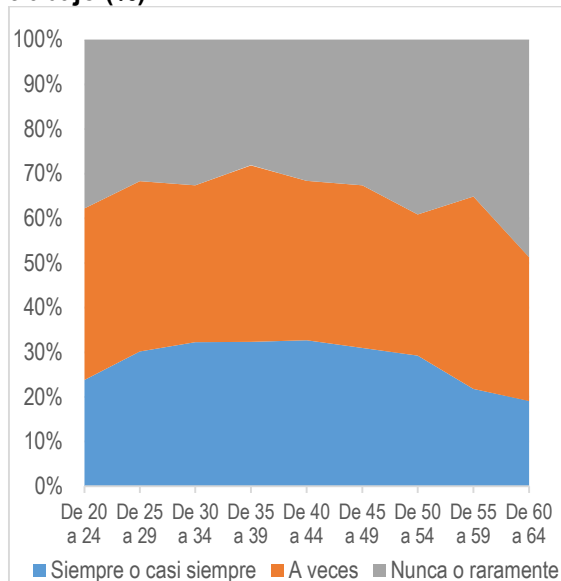
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 109. Afectación a las sus actividades diarias si se tiene una enfermedad de más de 6 meses (%)



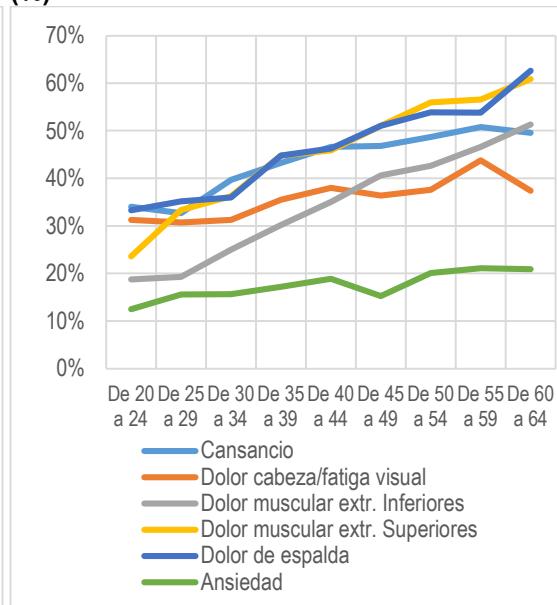
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 110. Experimentar estrés en el trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 111. Padecer algún problema de salud (%)

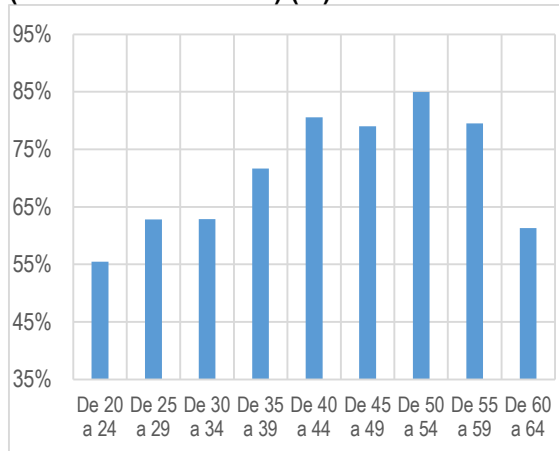


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.2.4 Actitudes hacia la sostenibilidad

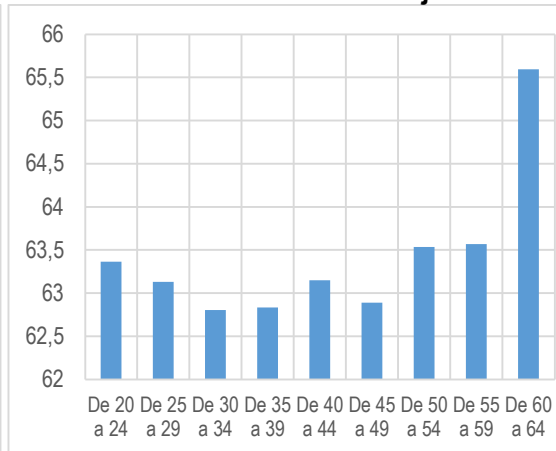
Hasta ahora, hemos venido analizando el indicador que utiliza Eurofound (2017a) para medir la actitud hacia la sostenibilidad, en comparación con las respuestas dadas por distintos grupos en función de la exposición al riesgo. Si se estudia por separado, obtenemos que los que consideran que sí serán capaces de desarrollar el mismo trabajo se incrementa hasta los 50 a 54 años, para descender a partir de ahí (gráf. 112). Por sexo, únicamente se observan diferencias en el tramo de 60 a 64 años, donde son más los hombres los que afirman que sí podrán, y en el de 40 a 44 años, donde son las mujeres las que lo indican (ver *anexo XVI*). Entre los que afirman que sí podrán, indican que la edad hasta la que consideran que podrán realizar el trabajo actual o uno similar, es alrededor de los 62,5-63,5, siendo más elevada en los grupos de más edad, destacando que en el grupo de 60 a 64 años se incrementa hasta los 65,50 (gráf. 113).

Gráf. 112. Responder que sí será capaz de hacer el mismo trabajo en 5 años (si mayor de 56 años) o cuando tenga 60 años (si menor de 56 años) (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

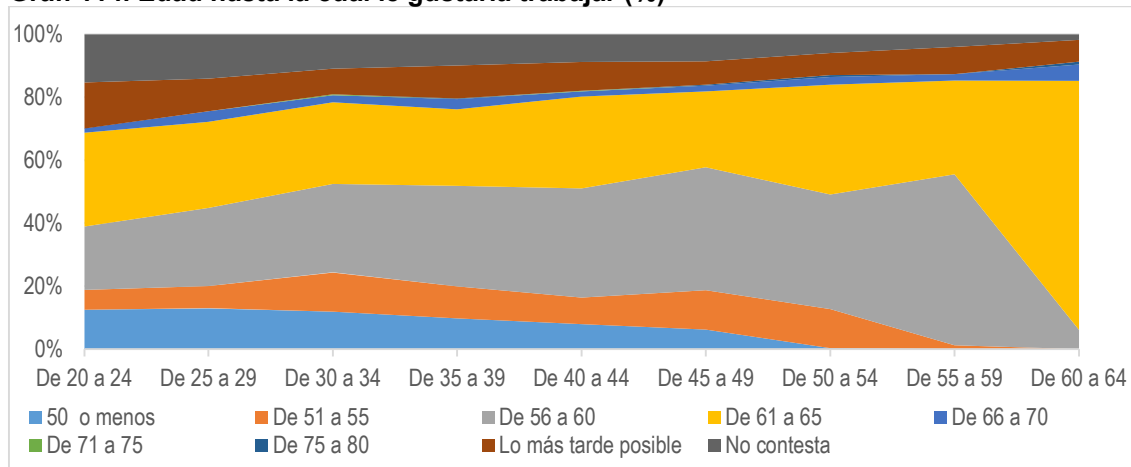
Gráf. 113. Edad hasta la que se considera que podrá realizar el trabajo actual/similar los que responden que sí serán capaces en un futuro de realizar el mismo trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Hay otra pregunta en la que se concreta hasta qué edad les gustaría trabajar. Si bien en los grupos de menos edad, hasta los 29 años, se indica que son los 61 a 65 años, a partir de esa edad cada vez es más frecuente el señalar que se prefiere una edad menor, de 56 a 60 años, alcanzando en el grupo de 55 a 59 el mayor porcentaje, con un 54% que refiere que esa sería su edad de jubilación preferida. Lógicamente, una vez pasados los 60 años, vuelve a subir a los 60 a 64 años, siendo un reducido 5% el que indica que preferiría en los 65 a 70. En cuanto a indicar que lo más tarde posible, es una opción minoritaria, alcanzándose el mayor porcentaje, del 15%, en el tramo de menos edad, y los menores en los de más edad (gráf. 114).

Gráf. 114. Edad hasta la cual le gustaría trabajar (%)

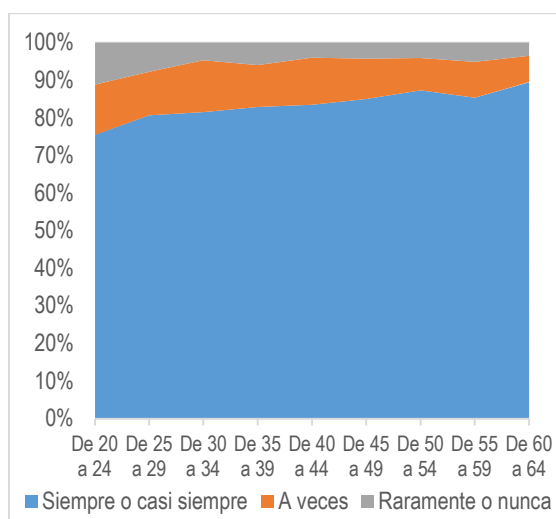


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

3.2.5 Motivación

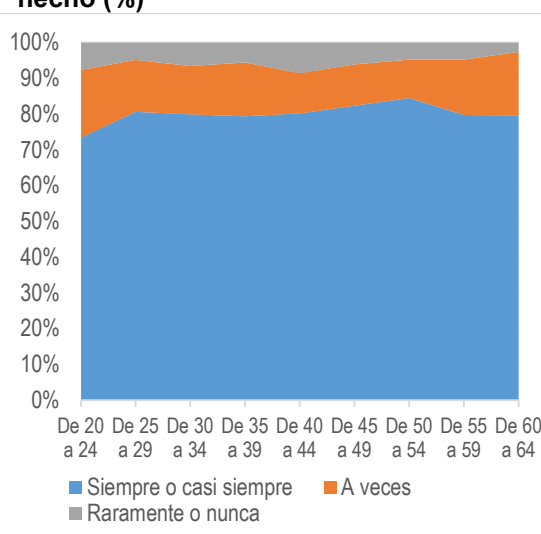
En relación con la motivación **intrínseca**, el sentimiento de desarrollar un trabajo útil crece con la edad, siendo el más alto en la franja de edad de 60 a 64 años. Cabe destacar cierta bajada en el tramo de 55 a 59 años en el porcentaje que considera que tiene esta sensación siempre o casi siempre (gráf. 115), si bien si se segmentan los datos por sexo, se aprecia que esa bajada se observa, exclusivamente en el caso de las mujeres, no así en los hombres, que se mantiene con el mismo porcentaje que en el tramo de la anterior edad. En el tramo de más edad esta diferencia por sexo se incrementa aún más. En cambio, con respecto a realizar un trabajo bien hecho, si bien los hombres manifiestan en un porcentaje ligeramente superior a las mujeres el que esto ocurre siempre o casi siempre, las diferencias no son significativas (ver resultados segmentados en *anexo XVI*). En esta pregunta, a partir de los 55 años se aprecia un descenso en el porcentaje de los que consideran que siempre o casi siempre realizan un trabajo bien hecho y a la vez, desde los 55 a los 64 desciende los que consideran que nunca lo realizan (ver gráf. 116).

Gráf. 115. Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

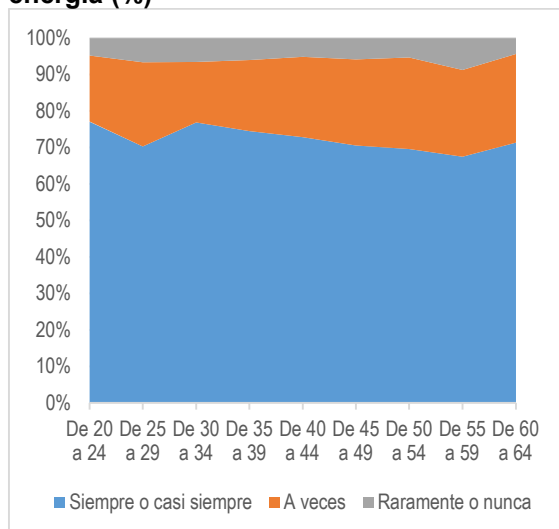
Gráf. 116. Su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho (%)



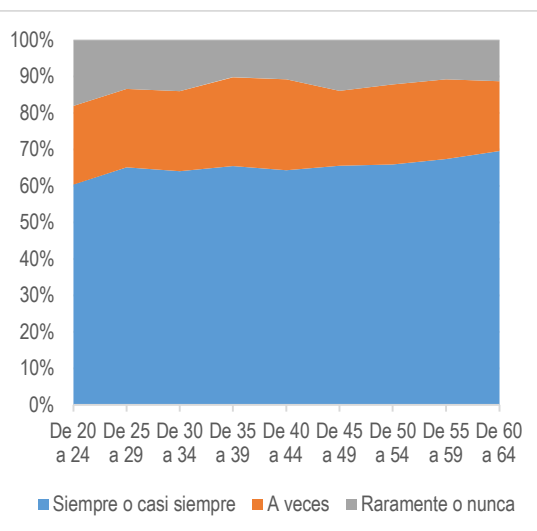
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

En cuanto a los indicadores del **compromiso**, en el estudio de Eurofound (Ferdinand, 2018) se incluyen tres preguntas que se Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003). En cuanto a vigor, se mide el nivel de energía, y este comienza a bajar a partir de los 35 años, si bien hay una mejora en el tramo de 60 a 64 años (gráf. 117). Pero si se segmenta por sexo, encontramos que a partir de los 55 años, en el caso de los hombres se produce un incremento del nivel de energía, al contrario que en las mujeres, que alcanza el nivel más bajo. Las diferencias se acrecientan en el último tramo de edad. La dedicación se mide con el estar entusiasmado con el trabajo, y en este caso se vuelve a encontrar que con la edad, crece el nivel de entusiasmo, siendo este más elevado en el último tramo de edad (gráf. 118). En este caso, las mujeres reportan mayor entusiasmo en el tramo de 30 a 44 años y los hombres en el de 45 a 49, prácticamente igualándose a partir de esa edad. La absorción se mide con la pregunta sobre si el tiempo pasa volando mientras se trabaja. En este caso, no se observa una relación clara con la edad (gráf. 119) y por sexo, las diferencias no son significativas en el tramo de mayor edad (ver resultados segmentados en *anexo XVI*).

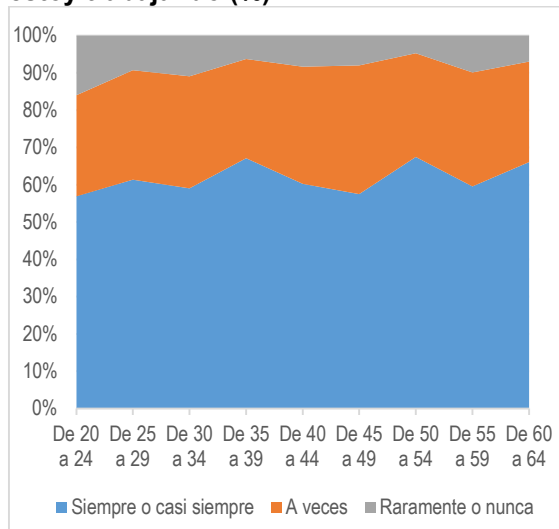
Por último, se muestra un menor grado de **insatisfacción general** con el trabajo actual a partir de los 50 años (gráf. 120). Segmentando por sexo, las mayores diferencias se producen en el tramo de 55 a 59 años, donde las mujeres muestran una mayor satisfacción que los hombres, con una diferencia de 13 puntos. En cambio, en el siguiente tramo de edad, de 60 a 64 años, son los hombres los que indican estar más satisfechos, con 7 puntos con respecto a las mujeres (ver resultados segmentados en *anexo XVI*).

Gráf. 117. En mi trabajo me siento lleno de energía (%)

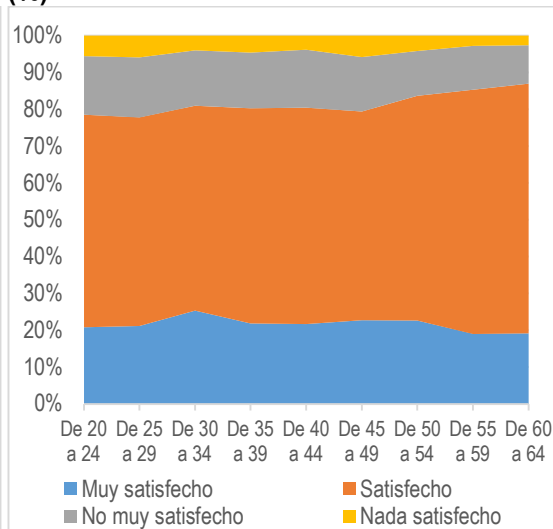
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 118. Me entusiasma mi trabajo (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 119. El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando (%)

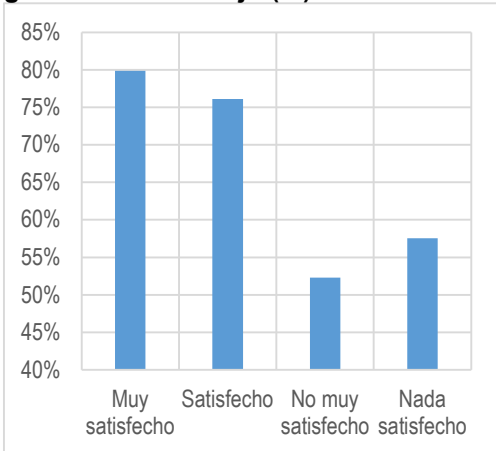
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 120. Satisfacción general con el trabajo (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

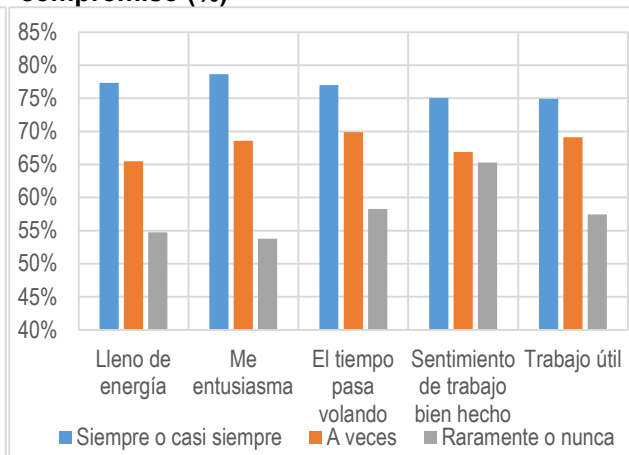
Por último, se agrupan a los trabajadores según el nivel en las diferentes dimensiones analizadas de satisfacción, motivación intrínseca y compromiso. En cuanto a grado de satisfacción, hay diferencias significativas entre el grupo que se considera muy satisfecho o satisfecho y los que declaran sentirse no muy o nada satisfechos con su trabajo (Gráf. 121). Únicamente se observa una particularidad, que el grupo que declara sentirse no muy satisfechos declara, en menor porcentaje que los nada satisfechos, que será capaz de desarrollar su trabajo en un futuro. Cuanto mayor grado de motivación y compromiso, más alto es el porcentaje que considera que sí podrá trabajar en el mismo puesto de trabajo en un futuro, siendo la relación más fuerte para las dimensiones de compromiso que de motivación (gráf. 122).

Gráf. 121. Responder que sí será capaz de desarrollar su mismo trabajo a los 60 según satisfacción general en el trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 122. Responder que sí será capaz de desarrollar su mismo trabajo a los 60 según indicadores de motivación intrínseca y compromiso (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Discusión y conclusiones

En el primer apartado, mediante el análisis cuantitativo de estadísticas de la Encuesta de Población Activa, hemos constatado la **magnitud del cambio** en la estructura de la población activa por edad en España, al que estamos asistiendo y que se acrecentará en los próximos años. En este cambio de la pirámide poblacional, destaca el mayor peso de las mujeres en los grupos de más edad. Se ha realizado una primera aproximación a las características que tiene la población trabajadora de más edad, identificando que presentan una mayor probabilidad de contar con contratos indefinidos y a tiempo completo. El nivel formativo básico es más frecuente entre estos trabajadores. Interesa, especialmente, conocer ciertas características de la población que prolonga voluntariamente su edad de retiro, la de 65 a 69, dado que en el análisis cuantitativo de la EWCS no hemos podido incluirla por la reducida muestra. Como hallazgos significativos, hemos detectado un importante peso de la educación superior en el grupo que prolonga voluntariamente su edad de retiro y en el que cobran peso ocupaciones como directores y profesionales científicos e intelectuales en sectores como sanidad y educación. También el análisis del módulo especial de la EPA “transición de la vida laboral a la jubilación”, nos ha permitido identificar dos ámbitos relevantes. El primero, el 18% de indecisos a la pregunta sobre si dejarán de trabajar al cumplir la edad para tener derecho a la jubilación. Las políticas de gestión de la edad podrían ser relevantes en este colectivo, para hacer que ese porcentaje de indecisos, llegado el momento, decida la opción de no abandonar el mercado laboral. Por otro lado, hemos analizado que, según avanza la edad, las razones de tipo no económico cobran mayor relevancia, lo que también abriría la puerta a una futura línea de investigación, porque en estos ámbitos no económicos las organizaciones podrían actuar. En las mujeres es mayor el peso de razones de tipo económico en comparación con los hombres. Esto podría ponerse en relación con las vidas laborales más fragmentadas y la brecha salarial, que puede provocar que se encuentren en peores condiciones para acceder a una pensión adecuada.

Frente a esta revolución demográfica, las **instituciones** llevan décadas alertando del cambio y ofreciendo orientaciones para poder convertir el reto en una oportunidad que beneficiaría al trabajador, a las empresas y a toda la sociedad. Para ello, sientan ideas como la necesidad de prolongar la vida laboral, que la capacidad no disminuye con la edad y que debe superarse un encuadre rígido del ciclo de vida. Consideran a las empresas agentes activos en este reto, porque el retraso de la edad de jubilación debe ir acompañado de prácticas como el aprendizaje permanente, flexibilidad horaria, medidas de conciliación, mejora de condiciones de trabajo, programas de promoción de la salud y actuaciones para evitar la discriminación por edad. Ahora bien, el panorama institucional en España no parece seguir esa línea. Las diferentes normativas se han centrado en el retraso de la edad de jubilación y penalización de la jubilación anticipada, pero no ha venido acompañado de programas de incentivo y sensibilización en el ámbito de los trabajadores de más edad. La Estrategia 55 y más podría haber supuesto un buen punto de partida, al ser coherente con los planteamientos internacionales, pero su ámbito fue muy limitado y no ha sido objeto de desarrollo posterior. Es más, se ha restaurado la posibilidad de imponer una edad de jubilación obligatoria, vinculándolo incluso con una mejora de la calidad en el empleo, una idea que muchos organismos internacionales rechazan, como la OMS (2015) o la ONU (2003). Queda mucho camino por recorrer en España, empezando por la sensibilización de empresas, sociedad y de los propios trabajadores sobre la aportación de este colectivo y abordar la dimensión cultural en lo relacionado con la discriminación por edad.

En la **revisión de la literatura** hemos realizado una primera **delimitación conceptual**. En cuanto a los **trabajadores de más edad**, no existe un consenso en la determinación de la edad mínima a partir de la cual se podrían considerar incluidos en esta categoría. Desde algunos sectores se indica que es tal la diversidad que puede producirse en estos trabajadores que no se puede generalizar y que la edad cronológica puede tener limitaciones (Ilmarinen, 2006; Kunze et al., 2015; OMS, 2002). Existe la necesidad de superar un enfoque rígido del ciclo de vida (OMS, 2015), donde los avances en salud y programas de envejecimiento activo deben hacer replantear lo que se considera ser mayor. Se ha analizado el concepto de **trabajo sostenible** y se ha seleccionado la definición que utiliza Eurofound (2015, 2017a), como el impulsar, por medio de políticas y prácticas dentro y fuera del trabajo, unas condiciones de vida y trabajo para favorecer que las personas puedan participar y permanecer en el trabajo durante una vida laboral prolongada. Entre los factores determinantes de este trabajo sostenible en el modelo de

Eurofound, se encuentran, junto con características individuales e institucionales, las condiciones de trabajo. De esta forma, las organizaciones pueden favorecer un trabajo sostenible mediante **prácticas de gestión de la edad**, que no deberían dirigirse exclusivamente al colectivo de trabajadores de más edad, para evitar incidir en estereotipos (Herrbach *et al.*, 2009; Desmette y Gaillard, 2008) y más teniendo en cuenta el efecto acumulativo de ciertas exposiciones a determinadas condiciones laborales (Eurofound, 2017a). Por eso, deben abarcar todo el ciclo de vida del empleado. Para ello, será necesario investigar necesidades específicas de los distintos grupos de edad, ya que los efectos de algunas prácticas de RRHH podría cambiar con la edad (Kooij *et al.*, 2013; Tordera *et al.*, 2020). En esa línea, se ha realizado una revisión de la literatura que ha permitido tener una visión global de los **factores e indicadores del trabajo sostenible** con identificación de las posibles particularidades de los trabajadores de más edad y cuáles son las buenas prácticas que se proponen desde el ámbito de la gestión de la edad.

- En relación con el **entorno físico**, existen numerosas recomendaciones en diferentes ámbitos, orientadas a minimizar la exposición a los riesgos, tanto a lo largo del ciclo de vida como algunas específicas por las necesidades de estos trabajadores. Se tiene en cuenta el efecto acumulativo a lo largo de la vida laboral, las posibles necesidades de adaptación que pueden surgir a raíz de algunos cambios físicos inherentes a la edad y la relación entre la exposición al riesgo y el trabajo sostenible. También se ha destacado la idea de que pese a que pudieran existir ciertas limitaciones físicas, estas no impactan sobre la productividad, ya que estos trabajadores desarrollan otros recursos que pueden compensar.
- En cuanto a la **intensidad del trabajo**, se ha destacado la importancia de investigar las demandas cuantitativas, por su impacto en el equilibrio de la vida laboral y familiar y posible afectación a intenciones de no prolongar la vida laboral. Mientras tanto, en relación con las demandas emocionales se han recogido estudios que destacan que los trabajadores de más edad pueden haber desarrollado competencias para enfrentarse en mejor condición.
- La **calidad del tiempo de trabajo** también es un factor relevante para el trabajo sostenible, por un lado, por su impacto sobre la conciliación laboral y familiar, y por otro, por el efecto negativo que jornadas atípicas como el trabajo a turnos o nocturno tiene sobre los trabajadores de más edad. La flexibilidad en el tiempo de trabajo es una de las prácticas de gestión de la edad más relevantes para la prolongación de la vida laboral.
- El **entorno social** es otro ámbito de actuación prioritario para la prolongación de la vida laboral y mejora de las condiciones de trabajo de los empleados de más edad. Por un lado, en la revisión de la literatura hemos analizado que el apoyo social puede ser un recurso para hacer frente a demandas intensas y afrontar el estrés. Por otro, en cuanto a la calidad en la gestión, los autores recogen que tiene un fuerte impacto en el trabajo sostenible. Por último, se encuentra la dimensión más relevante en lo que a trabajadores de más edad se refiere, los comportamientos sociales adversos, en concreto, la discriminación por la edad. En la revisión documental es un problema que se destacaba por las instituciones. Siguen persistiendo actuaciones de discriminación indirecta y cierta invisibilidad. Afecta a la salud y bienestar y fuertemente a la permanencia en el mercado laboral. Los autores coinciden en que se requieren actuaciones desde el ámbito institucional, por parte de los empleadores, por los propios trabajadores y a nivel social. Se ha realizado una revisión de la literatura sobre los estereotipos asociados a la edad, no encontrándose, en general, evidencia empírica que los sustente y se han identificado los estereotipos positivos, en los que en varios sí se encuentra respaldo, como el ser fuente de conocimiento, el desarrollo de habilidades emocionales y compromiso.
- En torno a **competencias**, hay consenso en la literatura en desatacar el papel fundamental y el carácter irrenunciable de la formación para la prolongación de la vida laboral, en un entorno cambiante que exige actualizar continuamente las competencias, pero a la vez también hay coincidencia en señalar que hay una menor participación en el aprendizaje permanente por parte de los trabajadores de más edad. Se destaca el efecto que los estereotipos pueden tener en la autopercepción de los propios trabajadores de su capacidad de aprender y se recomiendan adaptar las características, tiempos y métodos pedagógicos, superando programas tradicionales. En cuanto a autonomía, el control es fundamental para evitar el efecto negativo en la salud de trabajos con alta intensidad, según hemos analizado en el marco teórico, ya que permite afrontar en mejores condiciones las altas demandas.
- En relación con las **perspectivas**, se ha examinado que la inseguridad laboral y bajas perspectivas de carrera pueden incrementar la tendencia a jubilarse anticipadamente y se ha

destacado el problema de la empleabilidad, que se acrecienta debido a que el efecto de una pérdida de trabajo puede impactar más negativamente en estos trabajadores, algo fundamental en un mercado de trabajo como el español.

- En cuanto al factor de **ingresos**, existe cierto debate en la literatura sobre si los complementos por antigüedad pueden suponer una amenaza para los trabajadores de más edad.

Para analizar la exposición a factores e indicadores de trabajo sostenible de los trabajadores por cuenta ajena en España, se ha realizado un **análisis pormenorizado de la última EWCS**. Se trata de un estudio transversal, que resulta adecuado para realizar comparaciones entre trabajadores de más edad con los más jóvenes e identificar niveles relativos de resultados entre distintos trabajadores (Ng y Feldman, 2012). Esto permitirá identificar los ámbitos de investigación y actuación prioritarios en gestión de la edad en España. Los principales hallazgos en cada uno de los factores e indicadores del trabajo sostenible son los siguientes.

Si bien las tendencias por la digitalización pueden llevar a poner el foco en el riesgo psicosocial y que los **riesgos físicos** vayan teniendo menor prevalencia, lo cierto es que las demandas físicas siguen siendo significativas en el empleo e impactan sobre la salud, sobre todo en puestos ocupacionales inferiores (Hiesinger y Tophoven, 2019). De los resultados de la EWCS de 2015 en empleados residentes en España destaca que no se observa que se produzca una disminución de la exposición a estos riesgos con la edad como sí ocurría en Europa, salvo para el tramo de 60 a 64 años. Es más, en el caso de la mayor parte de los riesgos ambientales y químicos, se alcanza la máxima prevalencia en las edades de **55 a 59**, y en los biológicos se mantienen en niveles no inferiores a otros grupos de edad. En cuanto a riesgos ergonómicos, hay que destacar los movimientos repetitivos, que afectan a más de dos tercios de la población, y donde se alcanzan máximos en los 50 a 54 años. Todo ello es preocupante, ya que, como hemos analizado, las condiciones físicas pueden afectar de forma **multiplicativa**, en vez de aditiva, a los trabajadores de más edad (OIT, 2006). Como además de la elevada exposición al riesgo entre los 50 a 59 años, también es alta en edades inferiores, se amplifica el efecto acumulativo de esta exposición a riesgos físicos a lo largo de la vida laboral (Ilmarinen, 2006). Resulta también relevante el porcentaje que considera que su seguridad o salud están expuestas a riesgos debidos al trabajo que realiza, superando en 40% en los 45-49 años y siendo en los 55-59 años el segundo porcentaje más elevado, con porcentajes muy superiores a los de Europa. Este es un ámbito donde urge prevención y una visión sistémica de la salud, donde organizaciones e instituciones públicas, además de los trabajadores, tienen una agencia y protagonismo relevante.

Los riesgos físicos pueden estar más determinados por la **ocupación** que por la edad (Eurofound, 2017a). Se podría justificar estos resultados argumentando que la participación laboral en sectores u ocupaciones con elevados riesgos físicos es más alta para los trabajadores de más edad en España, ya que por el nivel de formación académica ocuparían esos puestos, y eso pudiera contribuir a que hubiera, estadísticamente, una mayor exposición al riesgo a partir de cierta edad. Pero no parece ser la explicación para el caso español. Para ello, se han analizado sectores y ocupaciones concretos con elevada prevalencia, como la construcción y ocupaciones, elementales, y se sigue percibiendo una exposición más elevada en los 50 a 54 o 55 a 59 años, según el riesgo.

Estos resultados pueden ser aún más preocupantes. Avanzaremos una limitación de este trabajo. El hecho de que la EWCS incluya únicamente trabajadores en activo puede provocar que el estudio tenga el **sesgo de selección del trabajador sano**. Puede haber una autoselección en determinados puestos, de trabajadores con mejor salud, mientras que en la población que queda fuera de la encuesta se incluyen personas que han sufrido una incapacidad y/o que tengan peor salud (Villar, 2009). Es un estudio de cohorte retrospectiva, más vulnerables a los sesgos de selección, ya que antes de iniciar el estudio un buen número de participantes pudo quedar fuera por estas limitaciones físicas (Lazcano-Ponce *et al.*, 2000). En Jones *et al.*, (2013) se analizó este efecto, indicando que era posible que los trabajadores que permanecieron en la fuerza laboral hubieran escogido trabajos de menos riesgo. Recurrieron a la Encuesta Social Europea para ponderar los resultados, y encontraron que en el caso de los trabajadores mayores eran muy sensibles a este sesgo y, tras la ponderación, estos mostraban niveles de exposición mucho mayores. Este sesgo podría explicar la bajada considerable en exposición a

riesgos físicos de los trabajadores de 60 a 64 años, donde los más expuestos han abandonado el trabajo, y llevar a considera que la **exposición podría ser aún mayor** en los grupos de 50 a 59 años.

Por todo ello, estos resultados deberían ser analizados por organizaciones e instituciones, por la afectación a la salud que generan los riesgos físicos y dado que la carga de trabajo física aumenta el riesgo de jubilación anticipada por incapacidad (Karpansalo *et al.*, 2002; Järvholm *et al.*, 2014; Lahelma *et al.* 2012; Sewdas *et al.*, 2019; Sundstrup *et al.*, 2018). Precisamente, el efecto negativo del trabajo en la salud es reportado, en mayor proporción, por los trabajadores de más edad hasta alcanzar el máximo nivel en los trabajadores de 55 a 59 años, algo que no ocurre en Europa y se observa que los trabajadores que indican que sí serán capaces de hacer el mismo trabajo en un futuro se encuentran, en mayor porcentaje, en grupos menos expuestos a riesgos físicos.

Estos resultados se producen en un contexto en el que la normativa sobre prevención de riesgos lleva décadas en vigor. En los resultados hemos analizado que los trabajadores de más edad consideran estar mejor informados sobre los riesgos a los que están expuestos que los más jóvenes, pero esto es sólo una parte de la actividad preventiva. Se debería **prevenir** exposiciones prolongadas a riesgos ambientales, químicos y biológicos e implementar acciones correctoras y diseñar puestos de trabajo más ergonómicos. Las tecnologías pueden ser una oportunidad para disminuir los riesgos físicos en los empleos menos cualificados (Hiesinger y Tophoven, 2019) y las prácticas de gestión de la edad en el ámbito de la prevención que se han recogido en el marco teórico pueden favorecer que se vaya reduciendo gradualmente la exposición. Si las medidas no son suficientes, hemos analizado que en ocasiones puede ser necesaria la adaptación del puesto de trabajo, pero hemos obtenido que en torno a un 20% de trabajadores indica que, tras una enfermedad larga, su puesto no ha sido **adaptado** pero considera que sí será necesario hacerlo en un futuro, incrementándose hasta casi el 30% en los de entre 55 y 59 años. Por todo ello, el entorno físico debería ser un **ámbito de actuación prioritario** para los diferentes agentes en España.

Además de los riesgos físicos, cada vez cobran más relevancia los riesgos psicosociales (OIT, 2006). Un componente del riesgo psicosocial es la **intensidad** de trabajo. A diferencia de los riesgos físicos, hemos encontrado que la exposición al riesgo **disminuye según avanza la edad** en casi todos los indicadores analizados, salvo en tener tiempo suficiente para hacer el trabajo. Estos resultados están en línea con los obtenidos en Europa. Una línea de investigación futura podría analizar si estos resultados se producen porque en las organizaciones se realizarán actuaciones, como las que se describen en el marco teórico, para hacer frente a demandas emocionales y cuantitativas. Pero también puede explicarse por el **desarrollo de recursos** por parte de los trabajadores en edad avanzada, que les ayude a hacer frente a estas demandas. Así, hemos analizado que la edad se relaciona negativamente con el agotamiento laboral (Ng y Feldman, 2010; Zacher *et al.*, 2014), la mejora del control de las emociones (Yeomans, 2011; Doerwald *et al.*, 2016) y positivamente con la acción profunda (Johnson *et al.*, 2017). En Shultz *et al.*, (2010), se analizó las posibles diferencias por edad en el modelo demanda-control de Karasek (1979) y se encontró que para los trabajadores de más edad todos los mecanismos de control del trabajo tuvieron efectos amortiguadores frente al estrés laboral provocado por altas demandas de trabajo, mientras que para los más jóvenes solo afectaba el contar con tiempo suficiente para hacer el trabajo.

No obstante, estos resultados hay que analizarlos, nuevamente, con la **cautela** derivada del posible sesgo del trabajador sano. Podrían deberse a que exista una selección en la que los más expuestos a demandas cuantitativas y emocionales abandonen el trabajo (Eurofound, 2017a). Además, no podemos olvidar que el sector tiene una influencia importante en la prevalencia de estos riesgos. Para ello, hemos analizado los resultados en el **sector** más expuestos a estos riesgos, y para el caso de las demandas cuantitativas no hemos encontrado que la exposición disminuyera tan claramente con la edad. Esto podría cuestionar la conclusión de que los grupos de más edad están menos expuestos a la intensidad el trabajo. Sería interesante realizar estudios específicos en determinados sectores para conocer más en profundidad el alcance de estas demandas.

Todo ello es relevante ya que unas malas condiciones de trabajo psicosociales se asocian con problemas de salud física y mental (Gillen *et al.*, 2007). En concreto, una mayor carga física,

mayores demandas psicológicas del trabajo y una menor autonomía se asocian con peor salud física (Leijten *et al.*, 2015) y las demandas cuantitativas pueden ser un predictor de la **mala salud mental** en trabajadores de más edad (McCarthy *et al.*, 2017). Un trabajo con un nivel adecuado de intensidad puede no ser suficiente para prolongar la vida laboral, así algunos autores no encuentran asociación significativa entre el retraso de la edad de jubilación y el ritmo de trabajo, las demandas cuantitativas o las demandas emocionales (Thorsen *et al.*, 2016; De Wind *et al.*, 2014), pero un elevado nivel de intensidad sí podría precipitar la salida del trabajo. Una alta presión laboral puede ser un factor para la **jubilación anticipada** (van den Berg *et al.*, 2010) y ajustar la carga de trabajo puede favorecer una vida laboral más prolongada (Ilmarinen, 2006). Al igual que ocurría en los riesgos físicos, son los trabajadores menos expuestos a riesgos de demandas cuantitativas y demandas emocionales los que en mayor medida indican que se ven capaces de trabajar al llegar a los 60 años. La tasa más baja de respuesta a que sí serán capaces de desarrollar el mismo trabajo se obtiene en los trabajadores más expuestos a trabajar a alta velocidad todo el tiempo.

En cuanto a la **calidad del tiempo de trabajo**, claramente los trabajadores de más edad muestran mejores condiciones en todos los indicadores analizados. Cabe destacar que según avanza la edad, de los que declaran que les gustaría trabajar otra jornada, cada vez se decantan más hacia una **jornada con menos horas**. Hemos analizado fórmulas como la jubilación parcial o reducciones voluntarias de jornada como factores que podrían fomentar el retraso en la edad de jubilación. La conciliación de la vida laboral y familiar también es relevante en este grupo de edad, ya que indicamos en el marco teórico que estos trabajadores podrían llegar a tener que desempeñar un triple rol de cuidador, de hijos y nietos y de personas con discapacidad o mayores. Un resultado relevante del estudio es que las personas que indican que les resultaría muy difícil conseguir una o dos horas en el trabajo para atender asuntos personales o familiares, son las que en menor porcentaje contesta que sí serán **capaces de desarrollar el mismo trabajo** al llegar a los 60 o en cinco años, si tienen 56 años o más, con variaciones de 20 puntos con respecto a los que indican tenerlo fácil. En Browne *et al.* (2019), el recurso laboral que al incrementarlo más podía fomentar una jubilación tardía era el del control del trabajo, referido a posibilidades de trabajo flexible. Es necesario seguir profundizando en las medidas de conciliación para todos los grupos de edad.

En cuanto al **entorno social**, se obtienen peores resultados en **apoyo social** de compañeros en los trabajadores de 60 a 64 años, cabría analizar si pudieran estar motivados por la discriminación por edad, que como apuntábamos en el marco teórico, en muchas ocasiones se considera incluso socialmente aceptable o al menos, no tan reprobable como otro tipo de discriminación. No obstante, al contrario que en Europa, no se aprecian peores resultados en la franja de 50 a 59 años. En cambio, en el apoyo del jefe, los trabajadores de esa franja de edad obtienen mejores resultados, algo específico en el caso español, ya que en Europa se aprecian menores porcentajes en apoyo del líder según avanza la edad. En una revisión de la literatura de Browne *et al.* (2019), se encontró que el apoyo del supervisor sí se asociaba con la intención de prolongar la vida laboral mientras que en el apoyo de los compañeros no resultaba tan clara la relación, al igual que en Thorsen *et al.* (2016), mientras que en otros estudios analizados en el marco teórico sí se encuentra relación. Por otro lado, frente a esta mejor valoración del apoyo del líder, hemos encontrado en el estudio de la EWCS que la percepción de la calidad de la gestión de los trabajadores de 60 a 64 años es menor que en otros grupos de edad, sobre todo en lo referido a recibir feedback. Es un aspecto en el que convendría investigar en un futuro, ya que, como hemos analizado en la revisión de la literatura, un buen trabajo de **supervisión** es clave para la satisfacción y permanencia en el trabajo (Ilmarinen, 2006; Eurofound, 2017a; McEloy y Blahna, 2001; Armstrong-Stassen, 2008; Pak *et al.*, 2020). Pero uno de los hallazgos más relevantes ha sido el referido a la **discriminación por edad**, algo destacable si se tiene en cuenta que sólo se reporta en los grupos de menos y más edad. Como ya se destacó en el Eurobarómetro de 2012, es el motivo de discriminación que más trabajadores refieren, por encima de otros como el género o discapacidad, alcanzando el 3,19% en la franja de 55 a 59 años. Ahora bien, habría que poner en cautela si algún sesgo pudiera estar ocultando un porcentaje mayor, teniendo en cuenta que, por ejemplo, únicamente el 2,5% de las mujeres refieren discriminación por sexo. Son los más jóvenes y a partir de los 50 años, los que más informan haberla sufrido. Hay que indicar, asimismo, que en el grupo de 60 a 64 años, además de la discriminación por edad, únicamente se informan casos de la de por sexo y por discapacidad. Como ya se analizó en la revisión de la literatura, las trabajadoras de más edad

mujeres y/o discapacitados podrían tener que enfrentarse a una doble discriminación. Ahora bien, en nuestro estudio las diferencias por sexo han sido más significativas en el grupo de 55 a 64 años, con un mayor porcentaje de hombres informando haberla sufrido. Es un ámbito que, sin duda, requiere de investigaciones adicionales para conocer el grado de prevalencia de este tipo de discriminación, si hay sectores u ocupaciones donde pueda ser mayor y profundizar en la segmentación por sexos ante la disparidad de resultados. Abordar la discriminación por la edad resulta fundamental, ya que un entorno social adecuado puede ser un amortiguador del impacto de la mala salud y condiciones laborales negativas sobre las decisiones de jubilación anticipada (van den Berg *et al.*, 2010). Además, puede **influir en otros factores** del trabajo sostenible, como competencias o perspectivas, como se recoge en los siguientes apartados. Por último, hay que hacer referencia a que los trabajadores que indicaron que se enfrentaban a una conducta adversa de acoso o atención sexuales no deseada son el grupo que en menor medida indica que será capaces de trabajar hasta los 60 años o cinco años más, si son de 56 o más. Es la cifra más baja de todas las analizadas en este estudio en cada uno de los factores de trabajo sostenible, si bien como es un grupo pequeño, convendría realizar investigaciones adicionales para confirmar si se puede extrapolar. Son situaciones inadmisibles, en las que las organizaciones deberían disponer protocolos para prevenir, detectar y abordar cualquier tipo de conducta social adversa.

En cuanto a **competencias y autonomía**, se destacan cuatro hallazgos. El primero, que la **dimensión cognitiva** obtiene resultados más bajos en los trabajadores de 60 a 64 años, no así en los de 50 a 59 años, sobre todo en aprender cosas nuevas y resolver tareas complejas. En el marco teórico hemos analizado que las asignaciones significativas e interesantes resultan fundamentales para la satisfacción de trabajadores de más edad (Armstrong-Stassen y Ursel, 2009) y en el Proyecto Age (Quevedo y Arrieta, 2014), el ofrecer trabajos estimulantes y llenos de significado era clave para la prolongación de la vida laboral, por lo que sería un aspecto para profundizar en una futura investigación. El segundo hallazgo es la baja la participación de los empleados de 60 a 64 años en los **procesos de mejora** de la organización. Hay que insistir en que los trabajadores de más edad pueden ser una fuente de ventaja competitiva, por la experiencia y conocimiento que tienen atesorado, como así lo reconocen las instituciones y hay consenso en el marco teórico. Por ello, pueden realizar aportaciones de valor en esos procesos de mejora, por lo que las organizaciones podrían obtener ventajas si les incluyen en estos equipos, a la vez que se enriquecería el puesto de trabajo. También en participación se ha encontrado que hay una diferencia en el tramo de 55 a 64 años y en el grupo de menos edad, con un mayor porcentaje de mujeres que indica que raramente o nunca puede influir en las decisiones que son importantes para su trabajo o que se le consulta antes de fijar los objetivos. Sería interesante revisar en futuras investigaciones estos resultados, por la relevancia de la capacidad de influencia hacia arriba. El tercer hallazgo está referido a la **capacidad de decisión** sobre los métodos de trabajo, que baja a partir de los 55 años. El control es fundamental, como hemos analizado en el modelo de Karasek (1979) ya que puede ser un recurso fundamental para hacer frente a las demandas del trabajo. En Shultz *et al.* (2010) se encontró que la edad influye al aplicar el modelo de control de la demanda, el efecto amortiguador del control del trabajo sobre el estrés laboral percibido causado por las demandas laborales es más importante para los trabajadores de más edad que para los más jóvenes. Para los de más edad todos los mecanismos de control pueden contrarrestar el efecto de las demandas, no así en los de menos edad. Por último, el cuarto hallazgo es el más significativo, la participación de los trabajadores en cualquiera de los tipos de **formación** va bajando con la edad. Y en cuanto a no recibirla, pero sí haberla solicitado, también son el grupo que presenta los porcentajes más bajos. Este aspecto hay que ponerlo en relación con el principal hallazgo del factor de **perspectivas**. Si bien según avanza la edad, los trabajadores manifiestan tener una mayor seguridad en el empleo actual, con respecto a la posibilidad de encontrar un empleo de sueldo similar al actual si perdieran o abandonaran el actual, la tendencia es la contraria. Los resultados son similares a los obtenidos en Europa. Para favorecer la **empleabilidad** la formación es fundamental, tal y como reclaman las instituciones y hemos analizado en el marco teórico. Como se indicaba en la revisión del marco teórico, en un mundo en constante cambio, con cambios tecnológicos disruptivos y otras transformaciones del trabajo, no son válidos los esquemas de una única formación inicial antes de comenzar la vida laboral, sino que el aprendizaje permanente debe estar presente en toda la trayectoria del trabajador, para hacer frente a las necesidades en constante cambio. En la revisión sistemática de Ng y Feldman (2012) el estar menos dispuestos para la formación fue el

único estereotipo para el que se encontró evidencia empírica. Es un ámbito fundamental, que deberían abordar las organizaciones, como ámbito estratégico, y las instituciones, en sus agendas políticas. Como apuntábamos en la revisión de la literatura, una línea de actuación sería adaptar los métodos pedagógicos a las características de los trabajadores de más edad (Ilmarinen, 2006, Ng y Feldman, 2012). Además, hay que destacar la necesidad de sensibilización del colectivo de trabajadores de más edad. Como hemos analizado, este grupo manifiesta unas **percepciones no favorables** sobre la utilidad de la formación, siendo el que en menor medida considera que la formación recibida haya contribuido para mejorar su forma de trabajar, asegurar el empleo o mejorar las perspectivas profesionales. La corresponsabilidad de los trabajadores de más edad es imprescindible en este reto. De nuevo, la dimensión cultural adquiere relevancia, ya que como analizábamos en el marco teórico, en ocasiones los estereotipos pueden provocar autopercepciones en los trabajadores de más edad sobre su limitada capacidad de aprendizaje (Ng y Feldman, 2008; AGE Platform Europe, 2020).

En cuanto al resto de dimensiones del factor de **perspectivas**, hay que destacar la tendencia negativa, según asciende la edad, en considerar que el trabajo ofrece posibilidades de **ascenso profesional**. En el marco teórico se ha analizado que las bajas posibilidades de desarrollo pueden ser predictores significativos de la jubilación anticipada. Ahora bien, en la revisión de Browne *et al.*, (2019) hubo resultados mixtos en el estudio de la vinculación entre las oportunidades de desarrollo profesional y la jubilación anticipada y se explicaba que habría que considerar que las oportunidades de desarrollo también pueden implicar una mayor presión para poder hacer frente a las nuevas responsabilidades, que puede abrumar a trabajadores satisfechos con su nivel actual. Se podría analizar si pudiera llegar a afectar a la conciliación vida y trabajo. En Stirpe *et al.* (2018) se obtuvo que el beneficio en la retención de los sistemas de trabajo de alto rendimiento disminuía según envejecía la fuerza laboral explicándolo porque estos trabajadores percibirían los recursos relacionados con los sistemas de alto rendimiento de forma menos positiva y las demandas de forma más negativa que los jóvenes. Hay que considerar, por tanto, la realidad de cada trabajador y, como figuraba entre las recomendaciones de las prácticas de gestión de la edad analizadas en el marco teórico, establecer **planes de carrera adaptados** en estas últimas etapas de la trayectoria laboral. La formación resulta clave en estos planes de desarrollo. Además, son fundamentales las actuaciones indicadas en el ámbito del entorno social, porque los estereotipos podrían limitar las posibilidades de promoción de este colectivo, tanto por existir cierta discriminación por edad en las valoraciones para los ascensos como por la propia autopercepción de los trabajadores en sus posibilidades de desarrollo. No siempre el ascenso es la única forma de mejorar una perspectiva laboral, sino que pueden impactar otras medidas relacionadas con la autonomía o en enriquecimiento del puesto de trabajo. Se debe poner en valor su contribución al conocimiento de la organización, el avance en el desarrollo de competencias por su dilatada experiencia y el desarrollo de habilidades, como las emocionales a las que nos hemos referido.

Hasta aquí hemos analizado los factores de intensidad del trabajo, el entorno social, de competencias y autonomía y perspectivas, que son relevantes para crear un buen **entorno psicosocial**. Este entorno puede facilitar la participación más allá de la edad de jubilación incluso en trabajos físicamente existentes (Andersen *et al.*, 2021). Esto resulta relevante en un contexto, como el español, con indicadores de carga física muy elevados en los trabajadores de más edad, como hemos analizado anteriormente.

En cuanto a los **ingresos**, se ha obtenido que con la edad se van incrementado. Si bien podría considerarse que en este factor determinante del trabajo sostenible los trabajadores de más edad estarían en mejores condiciones, hay que incorporar en el análisis la variable analizada en el marco teórico, relacionada con los pluses de antigüedad. La EWCS no permite analizar qué porcentaje de la masa salarial supone este plus y, por lo tanto, no se puede conocer en qué medida este mayor incremento de salarios con la edad responde a estos complementos. El mantenimiento de estos pluses podría amenazar la permanencia en el trabajo de estos trabajadores (Elorza-Guerrero, 2009). Un resultado relevante del estudio es que en la franja de edad de 50 a 54 años se declaran niveles altos de dificultad para llegar a fin de mes y además es en la franja de edad donde menos grado de acuerdo hay sobre que su salario es adecuado según su esfuerzo y logros. Ya hemos analizado, en el marco teórico, que según el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa si el trabajador considera que aporta un alto esfuerzo pero percibe una baja recompensa, puede provocarle estrés (Siegrist, 1996) y el salario forma parte,

si bien no es el único componente, de esta recompensa. También hemos analizado en el marco teórico que la ruptura del contrato psicológico puede ser percibida en mayor medida por los empleados de mayor edad (Alcover, 2012). Por otro lado, según la teoría bifactorial de Herzberg (1966), podría estar causando insatisfacción en estos trabajadores que en una década se aproximarán a la jubilación. Otro hallazgo importante en cuanto a los ingresos ha sido el de constatar la brecha salarial, sobre todo en los tramos de 45 a 49 y en el de 60 a 64 años, donde las diferencias entre el porcentaje de hombres y mujeres que declarar ingresos bajos son muy abultadas. Esto haría replantearse las condiciones, referidas a la seguridad económica, en las que algunas mujeres llegarán a la jubilación, y podría explicar el que, como se ha analizado en el análisis de la EPA, pueda pesar más en ellas los motivos económicos para prolongar su vida laboral. Todo ello lleva a urgir la investigación sobre el riesgo de pobreza de las mujeres en la vejez en diferentes sectores y ocupaciones y la activación de políticas públicas para afrontar situaciones de precariedad.

En cuanto a los **indicadores de trabajo sostenible**, los trabajadores de más edad obtienen peores resultados tanto en **salud autopercibida** como en otros indicadores que se refieren a dolencias concretas, salvo en lo referido al estrés, donde presentan mejores resultados. En el marco teórico algunos autores también obtienen una mejora del manejo del estrés a partir de cierta edad y en la Encuesta Nacional de Salud también se obtenía una forma de U inversa. Esto podía deberse al desarrollo de estrategias de afrontamiento y una mayor competencia para las habilidades emocionales, como analizamos en la revisión de la literatura. Se ha encontrado que con la edad empeoran los indicadores de **bienestar**. Un aspecto relevante es que los trabajadores que obtienen resultados más bajos en “sentirse enérgico”, son los que, junto con los que sufren acoso y atención sexual no deseada, en menor porcentaje indican que serán capaces de trabajar en un futuro, de todos los indicadores analizados. Una mala salud, como analizamos en el marco teórico, es lo que más impacta en la anticipación de la jubilación. Estos peores resultados en salud y bienestar confirman la necesidad de desarrollar programas de **prevención de la salud**, física y mental, por parte de las organizaciones. En la revisión de la literatura analizamos que entre las prácticas de gestión de la edad se encontraban estos programas, que superan el ámbito normativo de la prevención de riesgos y avanzan en actuaciones que pueden provocar un impacto positivo en la salud y situación emocional.

En cuanto a el **equilibrio entre vida laboral y familiar**, destaca que el impacto del trabajo sobre la familia es mayor que el de la familia sobre el trabajo en todos los grupos de edad. Asimismo, se han encontrado mejores resultados en los grupos de más edad. La brecha de género en el ámbito del cuidado continúa produciéndose, en todos los grupos de edad en el caso de cuidado de descendientes y en todos, salvo en el de 25 a 29 años, en el caso de ascendientes. Abre una línea de investigación, una vez estén disponibles los datos de la próxima EWCS, para conocer si en estos años ha habido alguna evolución favorable para reducir esta brecha, algo relevante, además de por el cuidado de hijos, por el de personas con dependencia, que puede llevar a una triple responsabilidad de cuidado, de hijos, nietos y progenitores. Como se recogió en el marco teórico, la conciliación por el cuidado de ascendientes no siempre ha merecido la atención de las políticas públicas y prácticas de conciliación en las organizaciones. Ante el incremento de las necesidades de cuidado en los próximos años, debe ser una línea de investigación que abordar en el corto plazo, ya que los cuidados son una variable del trabajo sostenible pero a la vez las necesidades se irán incrementando, por ahora con medidas insuficientes de apoyo desde las políticas públicas y con no siempre suficientes prácticas de conciliación en las organizaciones. En el marco conceptual se indicó que hay que avanzar en una nueva concepción del ciclo de vida del empleado, con posibilidades de entrar y salir en determinados momentos, como puede ser por necesidad de facilitar cuidados, sin que suponga una pérdida de oportunidades. El cuidado se puede transformar pero no suprimirse y se debe encontrar, como sociedad, el mejor modo de conciliar derechos y obligaciones de todos los implicados (Durán, 2012:476).

Los resultados obtenidos en relación con el índice de **sostenibilidad del trabajo** muestran que a partir de los 55 años comienza a bajar el porcentaje que declara que sí será capaz de desarrollar el mismo trabajo en un futuro. Además, en relación con la edad hasta que le gustaría trabajar, es muy reducido el porcentaje que indica que lo más tarde posible y va disminuyendo según avanza la edad. Como hallazgo relevante de todo el análisis de los factores determinantes del trabajo sostenible, destaca el que en las **comparaciones entre grupos con distintos**

niveles de exposición a factores y sus dimensiones del trabajo sostenible, el porcentaje que considera que sí **será capaz de hacer el mismo trabajo** en un futuro, es mucho mayor en los que reportan mejores condiciones, en prácticamente la totalidad de los indicadores analizados. Abre la puerta a profundizar con estudios estadísticos más avanzados y confirmar estos resultados con nuevas investigaciones, como replicar el análisis factorial de Eurofound al caso de España, para confirmar el modelo propuesto en ese estudio (Eurofound, 2017a), el que las condiciones laborales y las características individuales afectan el equilibrio entre la vida laboral y personal, el bienestar y la salud, donde el equilibrio entre el trabajo y la vida personal afecta el bienestar subjetivo y el bienestar subjetivo afecta la salud en general y todos ellos impactan en las actitudes hacia la sostenibilidad del trabajo, por medio de efectos directos como indirectos.

Con respecto a la **motivación**, debemos destacar que algunos resultados mejoran en los grupos de más edad, como la satisfacción general con el trabajo y estar entusiasmado con el mismo. En el marco teórico hemos analizado algunas investigaciones en las que se obtenían mejores niveles en algunas dimensiones del engagement en los trabajadores de más edad. Habría que analizarlo con la precaución de si obedecen a la variable edad o influyen otras, como que los trabajadores que permanecen en el trabajo con más edad son los que muestran un mayor grado de compromiso, que según se analizó en la revisión bibliográfica, es un factor determinante para la continuidad en el trabajo. Otro resultado relevante es la brecha de género que se produce en algunas variables. Así, en considerar realizar un trabajo útil, a partir de los 55 años se observan peores resultados en las mujeres, donde disminuye el porcentaje que indica que sí, mientras en hombres aumenta. Con respecto al nivel de energía que se siente en el trabajo, en los hombres se observa una mejora a partir de los 55 años mientras que en las mujeres en esa edad se alcanza el nivel más bajo incrementándose las diferencias en la franja de mayor edad. Estos hallazgos sobre un menor nivel en algunas dimensiones de la motivación en las trabajadoras de más edad enlazan con algunos resultados de la revisión de la EPA, donde en las mujeres pesaban más los motivos económicos para continuar con la vida laboral. De nuevo hay que considerar que pueden tener que prolongar la vida laboral porque los bajos ingresos y vidas laborales fragmentadas pueden no garantizar una pensión adecuada. Una investigación centrada en las diferencias por género en las preferencias de anticipar la jubilación o prolongar la vida laboral podría aportar información relevante para que organizaciones e instituciones pudieran planificar actuaciones.

Limitaciones y otras futuras líneas de investigación

Algunas limitaciones se derivan de la propia **muestra** de la EWCS.

- Una limitación importante de este trabajo es que la EWCS presentaba una muestra muy reducida de **trabajadores mayores de 64 años** en España, por lo que se decidió no incluir en el análisis por no resultar significativa. Ya en el estudio de Eurofound (2017a) se alertaba que como los mayores de 65 años representaban el grupo más pequeño, los gráficos podían mostrar patrones muy desviados, como resultado de las características específicas del grupo y menor número de encuestados de la muestra. Es una franja de edad relevante para el análisis del trabajo sostenible, cuyo estudio pudiera permitir conocer cuáles son los factores que animan a una prolongación de la vida laboral. Como línea de investigación futura se propone realizar un estudio cuantitativo específico a ese grupo de edad que reúna una muestra significativa. Asimismo, también resultaría de gran interés realizar un estudio cualitativo, con trabajadores que se encuentren en esa franja de edad y que hayan decidido continuar o no trabajando pudiendo acceder a una pensión, para conocer qué factores pueden estar influyendo.
- Una limitación de este estudio es la ya señalada del **sesgo del trabajador sano**. La EWCS no incluye a los trabajadores que han salido del mercado laboral por razones de salud (Eurofound, 2017b), por lo que las conclusiones sobre aspectos de salud y riesgos podrían no ajustarse al incluir únicamente la visión de los trabajadores a los que su salud les permite seguir trabajando. Pero además de la salud, también podría afectar a otros factores de trabajo sostenible, como por ejemplo la calidad del tiempo de trabajo, que podría provocar que trabajadores de mayor edad, con gran dificultad para conciliar, hayan abandonado el mercado de trabajo y por tanto, no formen parte de la muestra (Eurofound, 2017a).
- Si bien la muestra es de un tamaño considerable, 2690 trabajadores, cuando se han pretendido realizar **análisis de un grupo concreto**, por ejemplo, por sectores y edad, no

siempre se ha dispuesto de un número adecuado. Futuras investigaciones podrían analizar algunos aspectos que hemos destacado en este trabajo, y en los que no se ha podido profundizar por el tamaño de la muestra, como la prevalencia de riesgos físicos y demandas cuantitativas en ciertos sectores en los trabajadores de más edad.

Otras limitaciones tienen que ver con el **tipo de estudio**.

- El estudio cuantitativo basado en la EWCS tiene la limitación de que las medidas que se utilizan son de **autoinforme**, por lo que podría tener el problema de la varianza del método común. Por ejemplo, podría verse influido por la visión que tiene el trabajador sobre su vida en general y esto influir en todas las respuestas. Watson y Clark (1984) se referían a la afectividad negativa, que pueden mostrar una percepción negativa incluso cuando han cesado las causas que lo motivan. De esta forma, habría que analizar si el que los grupos de trabajadores con peores condiciones laborales refieran, en menor medida que los que tienen mejores, que no serán capaces de desarrollar el mismo trabajo en un futuro, puede estar influenciado por este sesgo. Las percepciones de los encuestados pueden no ser un reflejo exacto de las prácticas reales de recursos humanos que se producen en su organización (Armstrong-Stassen y Ursel, 2009). Así, pueden percibir un riesgo físico mayor o menor al real, por lo que otra línea de investigación podría ser el completar los resultados de autoinforme con otras medidas más objetivas que se puedan obtener con otros instrumentos. En algunos ítems también puede influir el sesgo de deseabilidad social. Pese a todo ello, la EWCS incluye diferentes escalas o rangos de escalas para medir las diferentes variables, lo que podría ayudar a prevenir posibles sesgos (Cernas *et al.*, 2017).
- La EWCS es una encuesta **transversal**, lo que no permite establecer **relaciones causales**. Para muchos de los ámbitos analizados del trabajo sostenible, un estudio longitudinal podría aportar conclusiones relevantes, por lo que, pese a la dificultad, se propone como otra futura línea de investigación, para analizar las relaciones causales entre diferentes factores e indicadores del trabajo sostenible. En este estudio algunos resultados podrían estar influenciados, además de por la edad, por los efectos de **cohorte generacionales** (Goštautaitė y Bučiūnienė, 2015), de forma que algunos resultados por la edad podrían repetirse en generaciones futuras, pero otros podrían reflejar las particularidades entre las cohortes de nacimiento (Eurofound, 2017). Estudios longitudinales permitirían seguir a los mismos trabajadores a lo largo del tiempo, lo que podría reducir la influencia del efecto de cohorte (Posthuma y Champion, 2009) y son los adecuados para comprender los niveles absolutos de cambio dentro de una misma persona, como podría ser analizar si el deterioro de la salud influye en el rendimiento (Ng y Feldman, 2012) o relaciones con las intenciones de jubilación.
- En este estudio se ha tomado como variable la **edad cronológica**, pero como ya se indicaba en el marco teórico, hay otras formas de conceptualizar la edad, como la subjetiva o la relativa, que podrían explicar variaciones en actitudes laborales (Ng y Feldman, 2010).
- Este estudio se ha basado en la EWCS. Esto ha permitido contar con una muestra de un tamaño considerable, pero a la vez, tiene la limitación de tener que **ceñirse a los ítems** que incluye. Ahora bien, la encuesta abarca una variedad de preguntas acerca de todos los factores e indicadores de trabajo sostenible. Únicamente no ha permitido formular cuestiones relativas a algunos ámbitos de gestión de la edad como los programas de preparación a la jubilación o la gestión del conocimiento.
- La última EWCS es de 2015. Debido a la crisis del Covid-19, no se ha podido realizar la encuesta prevista en 2020. Resultará de gran interés analizar, cuando estén disponibles, los datos de la **EWCS de 2021**. En estos seis años se han podido producir cambios relevantes en los trabajadores de más edad. Se podría analizar los efectos del retraso de la edad de jubilación y la penalización de las jubilaciones anticipadas que se han producido recientemente, que podrían impactar en las características analizadas del grupo de trabajadores de 55 a 59 y de 60 a 64 años. También podría haber una muestra mayor de trabajadores de 65 años o más.
- Es un estudio descriptivo, que ha permitido identificar aspectos clave en los factores e indicadores de trabajo sostenible de los trabajadores de más edad. Para profundizar sobre estos aspectos, otra línea de investigación pueden ser estudios **experimentales**, con programas de intervención en alguna organización sobre ámbitos concretos de gestión de recursos humanos que se han considerado claves para el trabajo sostenible en este estudio.

Un objetivo de este trabajo ha sido el de, tras analizar los factores e indicadores del trabajo sostenible de los empleados en España por grupos de edad, identificar ámbitos prioritarios para, entre otros, los investigadores. Derivadas de las conclusiones y limitaciones, se han ido apuntando diversas líneas de investigación en diferentes campos de la gestión de los recursos humanos y políticas públicas. Otras futuras líneas de investigación que han quedado fuera de este estudio serían los trabajadores por cuenta propia y lo relacionado con el emprendimiento senior, que cada vez está cobrando más relevancia, como salida o alternativa profesional para unos trabajadores que, en muchas ocasiones, el mercado laboral expulsa o no ofrece las condiciones adecuadas. Otro campo de investigación sería el de los desempleados de larga duración de más edad, para obtener información en la que puedan basarse políticas públicas dirigidas a este colectivo. También resulta relevante, como se ha ido señalando, analizar las condiciones de las mujeres de más edad en el mercado laboral español y el peligro de pobreza al llegar a la vejez en ciertas cohortes generacionales que han tenido vidas laborales fragmentadas, con un nivel bajo de salarios o que han tenido que abandonar el mercado por responsabilidades de cuidado y profundizar en cómo desde la política pública, la organización y la sociedad se puede contribuir para paliar este riesgo.

Referencias bibliográficas

- AGE Platform Europe (2019). *Age Barometre 2019*. Recuperado de https://www.age-platform.eu/sites/default/files/AGE_Barometer_2019-Final2_0.pdf
- AGE Platform Europe (2020). *AGE contribution to the Commission Report on the application of the Employment Directive*. Recuperado de https://www.age-platform.eu/sites/default/files/AGE_contribution_on_application_of_employment_directive-Jul2020.pdf
- Aguilar del Castillo, C. (2016). La visibilidad de la experiencia laboral. En J.M. Morales Ortega (Dir.) *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*. Murcia: Laborum (pp. 153-170).
- Alcover, C.M. (2012). Ageism en las Organizaciones. El Papel Mediador del Apoyo Organizacional Percibido en las Relaciones entre la Edad y la Ruptura del Contrato Psicológico. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 299-314
- Alcover, C.M. (2019). *Empleo sostenible. Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad, 4.0*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Alcover, C.M., y Topa, G. (2018). Work characteristics, motivational orientations, psychological work ability and job mobility intentions of older workers. *PLoS One*, 13(4), e0195973.
- Alcover, C. M., Topa, G., y Fernández, J. J. (2014). La gestión organizacional de los trabajadores mayores y los procesos de mantenimiento, prolongación y salida de la vida laboral. *Papeles del psicólogo*, 35(2), 91-98.
- Almendros González, M.A. (2019). Reacomplamiento profesional y movilidad funcional de los trabajadores de edad avanzada como alternativa al cese de actividad. En J.L. Monereo Pérez y J.A. Maldonado Molina (Dir.) *Envejecimiento activo y vida laboral* (pp. 324-345). Granada: Comares.
- Almodóvar, A., Galiana, I., Gómez-Cano, M. y Muñoz, M. (2013). *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad: una perspectiva según la edad*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96082/An%C3%A1lisis+del+trabajo+seg%C3%BAAn+la+edad.pdf/fb9dbae0-5622-41fe-8ff9-0c305547c847?t=1560048962689>
- Álvarez Bayona, T. y González Menéndez, S. (2020). *NTP 1150. Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1150+Riesgos+ergon%C3%B3micos+en+el+uso+de+las+nuevas+tecnolog%C3%ADas+con+pantallas+de+visualizaci%C3%B3n+-+A%C3%B1o+2020.pdf/0ce76d93-5654-ae2f-2951-1918026c5133?version=2.0&t=1617978254075>
- Álvarez Suescun, E. y Quevedo Cano, P. (2014). Hacia un nuevo modelo de dirección de los trabajadores mayores. *Revista ICE*, (879), 143-156.
- Andersen, L. L., Thorsen, S. V., Larsen, M., Sundstrup, E., Boot, C. R., y Rugulies, R. (2021). Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(1), 15–21. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3904>
- Anderson, K., Richardson, V. E., Fields, N. L. y Harootyan, R. (2013). Inclusion or exclusion? Exploring barriers to employment for low-income older adults. *Journal of Gerontological Social Work*, 56(4), 318–334. doi:10.1080/01634372.2013.777006

- Anxo, D., Ericson, T., Herbert, A. and Rönmar, M. (2017). *To stay or not to stay. That is the question: Beyond retirement: Stayers on the labour market*. Växjö, Sweden: Linnaeus University.
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Human resource practices for mature workers -And why aren't employers using them? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 334-352. <https://doi.org/10.1177/1038411108091755>.
- Armstrong-Stassen, M. y Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 201-220.
- Armstrong-Stassen, M. y Ursel, N. D. (2013). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220.
- Arrieta Carrillo, T. (2016). *Factores determinantes de las decisiones de jubilación y valoraciones sobre la gestión de la edad en las empresas del sector energético español*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40573/1/T38170.pdf>
- Avolio, B. J. y Barrett, G. V. (1987). Effects of age stereotyping in a simulated interview. *Psychology and Aging*, 2(1), 56-63. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.2.1.56>
- Ayalon, L. y Tesch-Römer, C. (2018). Introduction to the Section: Ageism—Concept and Origins. en: Ayalon, L. y Tesch-Römer, C. (Eds.) *Contemporary Perspectives on Ageism. International Perspectives on Aging, vol 19*. Nueva York: Springer. Recuperado de https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-73820-8_1.pdf
- Bannai, A. and Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, (40)1, 5-18
- Barros, C., Carnide, F., Cunha, L., Santos, M., y Silva, C. (2015). Will I be able to do my work at 60? An analysis of working conditions that hinder active ageing. *Work*, 51(3), 579-590.
- Beehr, T.A. y Bennett, M.M. (2007). Examining retirement from a multi-level perspective. En K. S. Shultz y G. A. Adams (Eds.). *Aging and work in the 21st century*. 277-302. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Beitman, C. L., Johnson, J. L., Clark, A. L., Highsmith, S. R., Burgess, A. L., Minor, M. C y Stir, A. L. (2004). Caregiver role strain of older workers. *Work*, 22(2), 99-106.
- Benjamin, K. y Wilson, S. (2005). *Facts and misconceptions about age, health status and employability*. Report HSL/2005/20. Buxton: Health and Safety Laboratory.
- Berg, P. B., Hamman, M. K., Piszczek, M. M., y Ruhm, C. J. (2017). Formación y retención de los trabajadores de más edad en la empresa. Evidencia de Alemania. *Revista Internacional Del Trabajo*, 136(3/4), 513-542. <https://doi-org.biblioteca-uoc.idm.oclc.org/10.1111/ilrs.12069>
- Berger, E. D. (2009). Managing age discrimination: An examination of the techniques used when seeking employment. *The Gerontologist*, 49(3), 317-332. <https://doi:10.1093/geront/gnp031>

- Blanche, D. (2016). Psychosocial work factors and older workers' health in Europe. *IN3 Working Paper Series*. UOC. Recuperado de <http://in3-working-paper-series.uoc.edu/in3/ca/index.php/in3-working-paper-series/article/view/2726/0.html>
- Boehm, S. A., Kunze, F. y Bruch, H. (2014). Spotlight on age-diversity climate: the impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes. *Personnel Psychology*, 67(3), 667–704.
- Boehm, S. A., Schröder, H. y Kunze, F. (2013). Comparative age management: Theoretical perspectives and practical implications. *The SAGE handbook of aging, work and society*, 211-237. Thousand Oakes, CA: Sage. DOI: 10.4135/9781446269916.n12
- Bohle, P., Pitts, C. y Quinlan, M. (2010). Time to call it quits? The safety and health of older workers. *International journal of health services*, 40(1), 23-41.
- Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B. y Stansfeld, S. A. (2019). The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *European Journal of Ageing*, 16(1), 73-82.
- Cappelli, P. P. y Novelli, B. (2010). *Managing the Older Worker: How to Prepare for the New Organizational Order*. Boston: Harvard Business Press
- Cardoso de Souza Rodrigues, A. R., Rodrigues, A. C., y Gonçalves Lourenço Roque Santos Pinto, A. M. (2020). Relaciones laborales para el futuro: políticas de gestión de la edad para la retención de trabajadores de mayor edad. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 38(1), 59-84. <https://doi.org/10.5209/crla.68868>
- Carrero Domínguez, C. y Moreno Márquez, A. (2009). Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros. En Mercader Uguina, J. R. (Dir.) (2009). *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión en el ámbito social*. Valencia: Lex Nova.
- Carse, T., Griffin, B. y Lyons, M. (2017). The Dark Side of Engagement for Older Workers. *Journal of Personnel Psychology*, 16(4), 161-171. <http://dx.doi.org/10.1027/1866-5888/a000173>
- Caruso, C. C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing*, 39(1), 16-25.
- Casey, B., Metcalf, H. y Lakey, J. (1993). Human Resource Strategies and the Third Age: Policies and Practices in the UK. En P. Taylor *et al.*, *Age and Employment*. 43-74. London: IMP.
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P. y León Cázares, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 33(145), 321–329. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>
- Chappell, N. L. y Funk, L. M. (2011). Social support, caregiving, and aging. *Canadian Journal on Aging*, 30(3), 355–370.
- Čiutienė, R. y Railaitė, R. (2015). Age management as a means of reducing the challenges of workforce aging. *Inžinerinė ekonomika*, 26(4), 391-397.
- Cleveland, J. N. y Shore, L. M. (1992). Self- and supervisory perspectives on age and work attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 469–484. doi: 10.1037/0021-9010.77.4.469.
- Climent-Rodríguez, J. A., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Gómez-Salgado, J. y García, M. (2019). Grieving for Job Loss and Its Relation to the Employability of Older Jobseekers. *Frontiers in psychology* (10)366. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00366>

- Comisión Europea (1999). *Hacia una Europa para todas las edades. Fomentar la prosperidad y la solidaridad entre las generaciones*. Comunicación de la Comisión. COM(1999) 221 final. Recuperado de https://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com221_es.pdf
- Comisión Europea (2004). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo*. COM(2004) 146 final. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0146&from=ES>
- Comisión Europea (2006). *El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad. Comunicación de la Comisión*. COM(2006) 571 final. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0571&from=ES>
- Comisión Europea (2010). *Comunicación de la Comisión Europea 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas, 3.3.2010. COM(2010) 2020 final. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>
- Comisión Europea (2012a). *Demography, active ageing. Social Europe guide | Volume 3 and pensions*. Recuperado de https://ec.europa.eu/eip/ageing/file/382/download_en%3Ftoken=63uMocP0
- Comisión Europea (2012b). *La aportación de la UE al envejecimiento activo y a la solidaridad entre las generaciones*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea
- Comisión Europea (2012c). *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*. Recuperado de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/32eda60f-d102-4292-bd01-ea7ac726b731>
- Comisión Europea (2014). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on an EU Strategic Framework on health and safety at work 2014-2020*. Brussels, 6.6.2014
- COM(2014) 332 final. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332&from=EN>
- Comisión Europea (2020a). *European Commission Report on the Impact of Demographic Change*. Recuperado de https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/demography_report_2020.pdf
- Comisión Europea (2020b). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones. Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*. Bruselas, 1.7.2020. COM(2020) 274 final. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=ES>
- Comisión Europea (2021). *Libro verde sobre el envejecimiento: fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones*. Bruselas, 27.1.2021. COM(2021) 50 final. Recuperado de https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com_2021_50_f1_green_paper_es.pdf
- Comité Económico y Social Europeo (2009). *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La situación de los trabajadores de más edad ante el cambio industrial: cómo apoyar y gestionar la diversidad de edades en los sectores y las empresas»*.

- Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:228:0024:0031:ES:PDF>
- Consejo Escolar de Euskadi (2017). *La educación escolar en Euskadi 2015-2017*. Recuperado de <https://consejoescolardeeuskadi.hezkuntza.net/documents/17937/5271916/INFORME+2015-17.pdf/e7086084-f8eb-fb6c-773a-61bc275882ba>
- Consejo Europeo (2001). *Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Estocolmo 23 y 24 de marzo de 2001*. Recuperado de https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/PRES_01_900
- Consejo Europeo (2002). *Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 de marzo de 2002. Conclusiones de la Presidencia*. Recuperado de <https://www.consilium.europa.eu/media/20933/70829.pdf>
- Consejo Europeo (2003). *Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros*. 2003/578/CE. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:32003D0578>
- Consejo Económico y Social (CES) (2014). *Informe 2/2014 sobre la Situación Sociolaboral de las Personas de 45 a 64 años de edad*. Madrid: Consejo Económico y Social. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/1558369/Inf0214.pdf>
- Consejo Estatal de Personas Mayores (2017). *Estrategia Nacional de Personas Mayores para un Envejecimiento Activo y para su Buen Trato 2018–2021*. Recuperado de <https://www.algec.org/wp-content/uploads/2017/12/Estrateg-Nacde-PM-2018-lmserso.pdf>
- Converso, D., Sottimano, I., Guidetti, G., Loera, B., Cortini, M. y Viotti, S. (2018). Aging and work ability: the moderating role of job and personal resources. *Frontiers in psychology*, 8, 2262. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02262>
- Cottini, E. (2012). Salud en el trabajo y salarios bajos: una perspectiva europea. *La escuela de Manchester*, 80(1), 75-98.
- Crawford, J.O., Graveling, R.A., Cowie, H.A. y Dixon, K. (2010). Las necesidades de promoción de la salud, seguridad y salud de los trabajadores mayores. *Medicina del trabajo*, 60(3), 184-192.
- Damman, M., y Henkens, K. (2020). Gender Differences in Perceived Workplace Flexibility Among Older Workers in the Netherlands: A Brief Report. *Journal of Applied Gerontology*, 39(8), 915–921. <https://doi.org/10.1177/0733464818800651>
- de Jong, T., Wiezer, N., de Weerd, M., Nielsen, K., Mattila-Holappa, P., Mockaňo, Z. (2016). The impact of restructuring on employee well-being: A systematic review of longitudinal studies. *Work and Stress*, 30(1), 91–114
- De Lange, A.H. Kooij, D.T.A.M. Van der Heijden B.I.J.M. (2015). Human resource management and sustainability at work across the lifespan: An integrative perspective En L.M. Finkelstein, D.M. Truxillo, F. Fraccaroli, R. Kanfer (Eds.) *Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach*. 50–79. New York : Society for Industrial and Organizational Psychology
- De Preter, H., Van Looy, D. y Mortelmans, D. (2013). Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis. *Journal of Aging Studies*, 27(4), 299-307.

- De Wind, A., Geuskens, G. A., Ybema, J. F., Blatter, B. M., Burdorf, A., Bongers, P. M. y Van der Beek, A. J. (2014). Health, job characteristics, skills, and social and financial factors in relation to early retirement—results from a longitudinal study in the Netherlands. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(2), 186-94. doi: 10.5271/sjweh.3393
- De Wind, A., van der Pas, S., Blatter, B.M. *et al.* (2016). A life course perspective on working beyond retirement—results from a longitudinal study in the Netherlands. *BMC Public Health*, 16(499). <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3174-y>
- Defresne M., P. Marioni, Thévenot C. (2010). L'opinion des employeurs sur les seniors : les craintes liées au vieillissement s'atténuent. *DARES Analyses*, 55. 2-8.
- Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G. y Banks, S. M. (2005). The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occupational and environmental medicine*, 62(9), 588-597.
- DeRigne L, Ferrante S (2012). The sandwich generation: A review of the literature. *Florida Public Health Review*, 9. 95–104.
- DeSalvo, K. B., Bloser, N., Reynolds, K., He, J. y Muntner, P. (2006). Mortality prediction with a single general self-rated health question. *Journal of General Internal Medicine*, 21(3). 267–275.
- Desjardins, R. y A. Warnke (2012). Ageing and Skills: A Review and Analysis of Skill Gain and Skill Loss Over the Lifespan and Over Time, *OECD Education Working Papers*, 72, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k9cswv87ckh-en>
- Desmette, D. y Gaillard, M. (2008). When a 'worker' becomes an 'older worker'. *Career Development International*, 13(2). 168-85.
- Dirección de Servicios Sociales de Gobierno Vasco (2015) *Estrategia Vasca de Envejecimiento Activo 2015-2020*. Recuperado de <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/ESTRATEGIAVASCA_2015.pdf>
- Doeringer, P. B. (1990). Economic security, labor market flexibility, and bridges to retirement. En P. B. Doeringer (Ed.). *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market*. Ithaca, NY: ILR Press, School of Industrial and Labor Relations, Cornell University.
- Doerwald, F., Scheibe, S., Zacher, H. y Van Yperen, N. W. (2016). Emotional competencies across adulthood: State of knowledge and implications for the work context. *Work, Aging and Retirement*, 2(2) 159–216. <http://dx.doi.org/10.1093/workar/waw013>
- Dordoni, P., and Argentero, P. (2015). When age stereotypes are employment barriers: a conceptual analysis and a literature review on older workers Stereotypes. *Ageing International*, 40(4), 393–412.
- Douglas, S. y Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19(5), 209-213. <https://doi.org/10.1108/SHR-05-2020-0049>
- Drobnič, S., Beham, B. y Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social indicators research*, 99(2), 205-225.
- Dueñas Cid, D. (2018). Trabajadores y trabajadoras maduros/as: la descronologización de la vida laboral. En Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A.M. (Coord.) *Los trabajadores maduros: entre el trabajo y la jubilación* (pp.69-89). Valencia:Tirant lo Blanch.

- Durán Heras, M.A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA
- Elorza-Guerrero, F. (2009). El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada: ley y negociación colectiva en Andalucía. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (100), 1147-1179.
- EQUAL – European Social Fund European Commission (2007). *A European Age Management Network: The Way Forward? Preliminary Research and Analysis*. Recuperado de https://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/0706-got-agemanet.pdf
- Equinet European Network of Equality Bodies. (2018). *Discussion Paper: Fighting Discrimination on the Ground of Age*. Recuperado de https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2019/03/Age-Discrimination_updated-electronic.pdf
- ETUC-CES, Business Europe, CEEP, UEAPME (2017). *Acuerdo marco autónomo de los agentes sociales europeos sobre envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional*. Recuperado de <https://www.agediversity.org/wp-content/uploads/2019/04/Acuerdo-Marco-sobre-Envejecimiento-Activo.pdf>
- EUROSTAT (2021). *Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex, age and citizenship*. Recuperado de <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>
- Eurofound (2012). *Sustainable work and the ageing workforce*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1266en.pdf
- Eurofound (2014). *Preferencias laborales después de los 50*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1403es_0.pdf
- Eurofound (2015). *Sustainable work over the life course: Concept paper*. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1519en.pdf
- Eurofound (2017a). *Working conditions of workers of different ages: European Working Conditions Survey 2015*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1747en.pdf
- Eurofound (2017b). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
- Eurofound (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*. Challenges and prospects in the EU series, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20021en.pdf
- Eurofound (s.f.). *6th European Working Conditions Survey. Technical report*. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/6th_e_wcs_-_technical_report.pdf

- Eurofound y EU-OSHA (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>
- EU-OSHA (2016). *Safer and healthier work at any age Final overall analysis report*. Recuperado de https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/Safer_and_healthier%20work_any%20age_Final_analysis_report%20%282%29.pdf
- EU-OSHA (2021a). *La gestión de la SST en el contexto de una mano de obra de edad avanzada*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce>
- EU-OSHA (2021b). *Guía electrónica sobre «Trabajos saludables en cada edad»*. Recuperado de https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/list-themes
- EU-OSHA (2021c). *Glosario*. Recuperado de https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/glossary/letter_g
- EU-OSHA, Cedefop, Eurofound and EIGE (2017). *Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurobarómetro (2015). *Special Eurobarometer 437 Discrimination in the EU in 2015. Ficha técnica España*. Recuperado de https://data.europa.eu/data/datasets/s2077_83_4_437_eng?locale=es
- Fabisiak, J. y Prokurat, S. (2012). Age management as a tool for the demographic decline in the 21st century: An overview of its characteristics. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, 8(4), 83-96.
- Ferdinand Eiffe, F. (2018). *The role of motivation for sustainable work*. Eurofound working paper. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18010.pdf>
- Fernández-Ballesteros, R. (2011). Posibilidades y limitaciones de la edad. *Libro blanco de las personas mayores y del envejecimiento*. En Uribe, A. (Coord.), *Envejecimiento activo en España: derechos y participación en la sociedad de los mayores*. Madrid: Tirant lo-Blanch, 113-150.
- Fernández-Ballesteros R., Olmos R., Pérez-Ortiz L., Sánchez-Izquierdo M. (2020). Cultural aging stereotypes in European Countries: Are they a risk to Active Aging? *PLoS ONE* 15(5): e0232340. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232340>
- Fernández-Ballesteros, R., Olmos, R., Santacreu, M., Bustillos, A., y Molina, M. A. (2017). The role of perceived discrimination on active aging. *Archives of gerontology and geriatrics*, 71, 14-20.
- Fernández Castro, J. F. (2010). *Los trabajadores de mayor edad: estrategias para favorecer el mantenimiento de su capacidad laboral y su intención de mantenerse laboralmente activos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (CapLab). Recuperado de http://bdlep.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/AAinf_estructural/ProyectoS ubvencionados/2007/Resumen%20CAPLAB.pdf
- Fernández, M. (2007). *Salarios y jubilación anticipada: ¿son los trabajadores mayores “caros”?* Ministerio de trabajo e Inmigración. Recuperado de <http://www.seg->

social.es/wps/wcm/connect/wss/514b2cb1-6140-41e8-b4ab-7fab64d2a550/F07_08.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

- Finegold, D., Mohrman, S. y Spreitzer, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 655-674.
- Fuertes, V., Egdell, V. y McQuaid, R. (2013), Extending working lives: age management in SMEs. *Employee Relations*, Vol. 35(3), 272-293. <https://doi-org.biblioteca-uoc.idm.oclc.org/10.1108/01425451311320477>
- Gaillard M. y Desmette D. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32, 86– 98.
- García Lombardía P. (2016) *Cómo gestionar personas en una sociedad madura. Los efectos de la pirámide de edad*. IESE Business School-Universidad de Navarra. Recuperado de <https://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0391.pdf>
- Gielen Anne C. (2009). Working Hours Flexibility and Older Workers' Labor Supply. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 240–274. <https://doi.org/10.1093/oep/gpn035>
- Gil-Galván, R. (2016) La formación como elemento condicionante al empleo de las personas de edad avanzada”, en J.M. Morales Ortega (Dir.) *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*”. Murcia: Laborum (pp. 153-170).
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. y Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 350-364. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.350>
- Goštautaitė, B. y Bučiūnienė, I. (2015). Work engagement during life-span: The role of interaction outside the organization and task significance. *Journal of Vocational Behavior*, (89), 109-119.
- Gracia E., Martínez, I.M., Salanova, M. y Nogareda, C. (2006). *NTP 720: El trabajo emocional: concepto y prevención*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_720.pdf/9fc9d530-f77a-4040-ace4-15a2904bb2d9?version=1.0&t=1617977672610
- Grima, F. (2011). The influence of age management policies on older employee work relationships with their company. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(06), 1312-1332.
- Hale, N. M. (1998). Effects of age and interpersonal contact on stereotyping of the elderly. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 17(1), 28–47. <https://doi.org/10.1007/s12144-998-1019-2>
- Harrington, J. M. (2001). Health effects of shift work and extended hours of work. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(1), 68–72.
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., y Laliberte, D. (2018). Ageism and the older worker: A scoping review. *The Gerontologist*, 58(2), 1-14.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänskä, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. y Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. *Occupational Medicine*, 58(6), 406-412.

- Hernández Rodríguez, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuadernos de relaciones laborales*, 27(2), 63-81.
- Herrbach, O., Mignonac, K., Vandenberghe, C. y Negrini, A. (2009). Perceived HRM practices, organizational commitment, and voluntary early retirement among late-career managers. *Human resource management*, 48(6), 895-915.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Nueva York: The World Publishing Company.
- Hiesinger, K. y Tophoven, S. (2019). Job requirement level, work demands, and health: a prospective study among older workers. *International archives of occupational and environmental health*, 92(8), 1139-1149.
- Ilmarinen, J. (2006). *Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health.
- Ilmarinen, J. (2012). *Promoting active ageing in the workplace*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/publications/promoting-active-ageing-workplace>
- Inceoglu, I., Segers, J. y Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 300-329.
- Innobasque (2013). *Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi. Doce propuestas de aplicación en las organizaciones y tres recomendaciones para las administraciones*. Recuperado de <https://www.innobasque.eus/uploads/documentos/cuadernos%20de%20trabajo/50FF316C161A63D1A4755BE8A0FA7409FA40DE05.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2021a). *Población residente en España*. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36643>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2021b). *Proyecciones de población*. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=resultados&idp=1254735572981
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2021c). *Encuesta de población activa*. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595
- INE (2021d). *Módulo especial transición hacia la jubilación*. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195124
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2021e). *Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad (española/extranjera) de la madre*. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2021f). *Módulo año 2018 Conciliación entre vida familiar y laboral*. Recuperado de https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/&file=pcaxis&L=0
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Recuperado de

<https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) (2018). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb?version=1.0&t=1614697910433>
- Järvholm, B., Stattin, M., Robroek, S. J., Janlert, U., Karlsson, B. y Burdorf, A. (2014). Heavy work and disability pension—a long term follow-up of Swedish construction workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(4) 335-342.
- Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M. y Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 205-216. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>
- Jolivet A. y Lee, S. (2004). *Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge*. Conditions of Work and Employment Series No. 9 (Geneva, ILO).
- Jones, M. K., Latreille, P. L., Sloane, P. J. y Staneva, A. V. (2013). Work-related health risks in Europe: Are older workers more vulnerable?. *Social Science & Medicine*, 88, 18-29.
- Kanfer, R. y Ackerman, P. L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440–458. <https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670969>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-309.
- Karpansalo, M., Manninen, P., Lakka, T. A., Kauhanen, J., Rauramaa, R. y Salonen, J. T. (2002). Physical workload and risk of early retirement: prospective population-based study among middle-aged men. *Journal of occupational and environmental medicine*, 44(10), 930-939.
- Kim, N., y Kang, S. W. (2017). Older and more engaged: The mediating role of age-linked resources on work engagement. *Human Resource Management*, 56(5), 731-746.
- Kira, M., van Eijnatten, F. M. y Balkin, D. B. (2010). Crafting sustainable work: Development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management*, 23(5). DOI: 10.1108/09534811011071315
- Kirkham, H. S., Clark, B. L., Bolas, C. A., Lewis, G. H., Jackson, A. S., Fisher, D. y Duncan, I. (2015). Which modifiable health risks are associated with changes in productivity costs?. *Population Health Management*, 18(1), 30-38.
- Kite, M., Wagner, L. (2002) Attitudes toward older and younger adults. En: Nelson, T.D. (ed.). *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge (MA): MIT Press; 129–61.
- Kooij, D. T. (2015a). Successful aging at work: The active role of employees. *Work, Aging and Retirement*, 1(4), 309-319. doi:10.1093/workar/wav018
- Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R. y Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, (32), 197–225. <http://dx.doi.org/10.1002/job.665>
- Kooij, D. T. A. M., Guest, D. E., Clinton, M., Knight, T., Jansen, P. G. W. y Dikkers, J. S. E. (2013). How the impact of HR practices on employee well-being and performance changes with

- age. *Human Resource Management Journal*, (23), 18–35. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12000>.
- Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., Dijkers, J. S. E., y de Lange, A., H. (2014). Managing aging workers: a mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2192. Recuperado de: <https://search-proquest-com.biblioteca-uoc.idm.oclc.org/docview/1527439007?accountid=15299>
- Krings, F., Sczesny, S. y Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 22(2), 187-201.
- Kunze, F., Böhm, S. A. y Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences: a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior* (32), 264–290. doi: 10.1002/job.698
- Kunze, F., Raes, A. M. y Bruch, H. (2015). It matters how old you feel: Antecedents and performance consequences of average relative subjective age in organizations. *Journal of applied psychology*, 100(5), 1511.
- Lahelma, E., Laaksonen, M., Lallukka, T., Martikainen, P., Pietiläinen, O., Saastamoinen, P., ... y Rahkonen, O. (2012). Working conditions as risk factors for disability retirement: a longitudinal register linkage study. *BMC public health*, 12(1), 1-10.
- Lazcano-Ponce, E., Fernández, E., Salazar-Martínez, E. y Hernández-Ávila, M. (2000). Estudios de cohorte. Metodología, sesgos y aplicación. *Salud Pública de México*, 42(3), 230–241. <https://doi.org/10.1590/S0036-36342000000300010>
- Leijten, F. R., van den Heuvel, S. G., van der Beek, A. J., Ybema, J. F., Robroek, S. J. y Burdorf, A. (2015). Associations of work-related factors and work engagement with mental and physical health: a 1-year follow-up study among older workers. *Journal of occupational rehabilitation*, 25(1), 86-95.
- Levy, B., Ashman, O. y Dror, I. (2000). To be or not to be: The effects of aging stereotypes on the will to live. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 40(3), 409-420.
- Levy B., Banaji M. (2002). Implicit ageism. En T.D. Nelson (ed.) *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge (MA): MIT Press; (pp.127)
- Lorente, L., Tordera, N. y Peiró, J. M. (2018). How Work Characteristics Are Related to European Workers' Psychological Well-Being. A Comparison of Two Age Groups. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1). <https://doi-org.biblioteca-uoc.idm.oclc.org/10.3390/ijerph15010127>
- Lorente Martínez, R., Brotons Rodes, P. y Sitges Maciá, E. (2020). Estrategias para combatir el edadismo: ¿formación específica sobre envejecimiento o contacto intergeneracional? . *Cuaderno De Pedagogía Universitaria*, 17(33), 6-16. <https://doi.org/10.29197/cpu.v17i33.368>
- Loretto, W., and White, P. 2006. Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 313–30
- Macdonald, J. L., y Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190.

- Martínez Barroso, M.R. y Prieto Padín, P. (2019). La formación como antídoto frente a la ineptitud sobrevenida. En Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dir.) *Envejecimiento activo y vida laboral* (pp. 447-455). Granada: Comares.
- Mateo Rodríguez, I., Daponte Codina, A., Bernal Solano, M. y Sánchez Pérez, M. (2015). Elaboración de criterios e indicadores para desarrollar y evaluar programas de envejecimiento saludable en los lugares de trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 89(5), 497-514.
- Maurer, T. J., Barbeite, F. G., Weiss, E. M. y Lippstreu, M. (2008). New measures of stereotypical beliefs about older workers' ability and desire for development: Exploration among employees age 40 and over. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 395-418. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/02683940810869024>
- McCarthy, V. J., Cronly, J. y Perry, I. J. (2017). Job characteristics and mental health for older workers. *Occupational Medicine*, 67(5), 394-400.
- McEvoy, G. M. y Blahna, M. J. (2001). Engagement or disengagement? Older workers and the looming labor shortage. *Business Horizons*, 44(5), 46---52.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Brunner, E. J., Fuhrer, R., & Marmot, M. G. (2000). Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and ageing*, 29(6), 529-536.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas. Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora*. Recuperado de <https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/eerse/EERSE-Castellano-web.pdf>
- Ministerio de Sanidad (2021a). *Encuesta Europea de Salud en España 2020*. Recuperado de https://www.msrebs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/EncuestaEuropea/Enc_Eur_Salud_en_Esp_2020_datos.htm
- Ministerio de Sanidad (2021b). *Encuesta Europea de Salud en España 2009*. Recuperado de <https://www.msrebs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/EncuestaEuropea/resultados.htm>
- Ministerio de Sanidad (2021c). *Encuesta Nacional de Salud 2017*. Recuperado de <https://www.msrebs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaNac2017/encuestaResDetall2017.htm> el 29/04/2021
- Moreno Díaz, J. M. (2017). La gestión del envejecimiento de la población trabajadora en materia laboral y de seguridad y salud. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (136), 99-128.
- Naegele, G. y Walker, A. (2006) *A guide to good practice in age management*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Recuperado de <http://www.ageingatwork.eu/resources/a-guide-to-good-practice-in-age-management.pdf>
- Nalbantian, H. R. (2017) Are older workers productive? Issues and challenges in gauging the contribution of older workers. En Stanford Center on Longevity. *Post-conference report: Working longer and retirement. Applying research to help manage an aging workforce*. Recuperado de <https://longevity.stanford.edu/wp-content/uploads/2018/03/Working-Longer-Post-Conference-Report-2017-final.pdf>
- Ng, T. W. H. y Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392-423. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>

- Ng, T. W. H. y Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718
- Ng, T. W. H., y Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 924–858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>
- Ng, E. S. W. y Law, A. (2014). Keeping up! older workers' adaptation in the workplace after age 55. *Canadian Journal on Aging*, 33(1), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.1017/S0714980813000639>
- Nicholson, P., Mayho G., Robson, S. y Sharp, C. (2016) *Ageing and the Workplace. A Report from the BMA Occupational Medicine Committee*. London: British Medical Association
- Ninet, J. I. G. y Fernández, J. B. (2015). *Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad*. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- Nishii, L.H., Langevin, A. y Bruyere, S. (2011). *Ageism and the retention of high performers: The positive impact of three forms of inclusion*. Cornell University. The ILR School.
- Nogareda Cuixart, C. (1986). *NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048?version=1.0&t=1617977281187
- OCDE (2006). *Live Longer, Work Longer*. París: OECD Publishing. Recuperado de <http://www.oecd.org/employment/emp/36218997.pdf>
- OCDE (2016). *Skills for a Digital World*. Recuperado de <https://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf>.
- OIT (1980). *R162 - Recomendación sobre los trabajadores de edad*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162
- OIT (2006). *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_15.pdf
- OMS (2002). Envejecimiento activo: un marco político. Traducción de *Revista Española de Gerontología-2002;37(S2):74-105* 94. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-espanola-geriatria-gerontologia-124-pdf-13035694>
- OMS (2015). *Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Salud*. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf;jsessionid=8F0A4F261321F875382C7CE6156B51AB?sequence=1
- OMS (2020). *Plan para el Decenio del Envejecimiento Saludable 2020-2030*. Recuperado de https://www.who.int/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/final-decade-proposal/decade-proposal-final-apr2020-es.pdf?sfvrsn=73137ef_4
- ONU (1982). *Report of the world assembly on aging. Vienna, 26 july to 6 august 1982*. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/Resources/VIPEE-English.pdf>
- ONU (1987). *Nuestro futuro común. Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo*. Recuperado de

http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_1/CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf

- ONU (1991). *Principios de Naciones Unidas en favor de las personas de edad. Para dar más vida a los años que se han agregado a la vida*. Recuperado de <https://undocs.org/es/A/RES/46/91>
- ONU (1992). *Proclamación sobre el Envejecimiento*. Recuperado de <https://undocs.org/es/A/RES/47/5>
- ONU (2003). *Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*. Recuperado de <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-sp.pdf>
- ONU (2013). *Seguimiento del Año Internacional de las Personas de Edad: Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Informe del Secretario General A/68/167*. Recuperado de <https://undocs.org/es/A/68/167>
- ONU (2021). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Ordaz Castillo, E. y Ronda-Pérez, E. (2015). Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61 (240), 314-324. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000300002>
- Otterbach, S. y Sousa-Poza, A. (2016). Job insecurity, employability and health: an analysis for Germany across generations. *Applied Economics*, 48(14), 1303-1316.
- Pagán, P., Ferreras, A., Mena, S., Poveda, R., García, C. y Ruiz, R. (2011). *Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores mayores. Guía de buenas prácticas*. Instituto de Biomecánica de Valencia. Recuperado de <https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/314-adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/file>
- Pak, K., Kooij, D., De Lange, A., Den Heuvel, S. V. y Van Veldhoven, M. (2020). Successful Aging at Work: The Role of Work Design in Growth Trajectories of Older Workers. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2020(1), <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.16723abstract>
- Parlamento Europeo (2000). *Consejo Europeo de Lisboa. 23 y 24 de marzo 2000. Conclusiones de la Presidencia*. Recuperado de https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm
- Parlamento Europeo (2011). *Decisión 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de septiembre de 2011 sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/txt/pdf/?uri=celex:32011d0940&from=es>
- Pérez Bilbao, J. (2001). Envejecimiento de la población laboral y gestión de recursos humanos. algunos datos para la reflexión. *Boletín De Estudios Económicos*, 56(174), 575-590.
- Pérez Bilbao, J. y Martín Daza, F. (1997). *NTP 439: El apoyo social*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_439.pdf/148113c8-bbba-40b3-86c7-81db7869d737
- Pérez Bilbao, J. y Nogareda Cuixart, C. (1995). *NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_367.pdf/f8b70a34-71ab-485d-ac08-a611e362816e.

- Pérez Bilbao, J. y Nogareda Cuixart, C. (2012). *NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699?version=1.0&t=1617977963187>
- Pérez Bilbao, J.; Nogareda Cuixart, C. y Salvador Peracaula, E. (1994). *NTP 348: Envejecimiento y trabajo: la visión*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_348.pdf/6a97206d-81fd-492a-8535-6a71a0da3c2b
- Pérez Bilbao, J. y Salvador Peracaula, E. (1995). *NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_366.pdf/3ef8f1f2-9809-4229-b66c-a0d9098bcf8e
- Perry, E. L., Kulik, C. T. y Bourhis, A. C. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 628.
- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organisations: The human factor. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34–45.
- Pienta, A. M. y Hayward, M. D. (2002). Who expects to continue working after age 62? The retirement plans of couples. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(4), S199-S208.
- Pinto, A. M. G. L. R. S., da Silva Ramos, S. C. M., y Nunes, S. M. M. D. (2015). Managing an aging workforce: What is the value of human resource management practices for different age groups of workers? *Tékhne*, 12(1), 58-68. doi: 10.1016/j.tekhne.2015.01.007
- Pirani, E. y Salvini, S. (2015). Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science & Medicine*, 124, 121-131.
- Pohrt, A. y Hasselhorn H.M. (2015). Domain: Work factors. En Hasselhorn H.M., Apt, W. (Ed.), *Understanding employment participation of older workers, creating a knowledge base for future labour market challenges*, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin.
- Pollak, C., Sirven, N. (2012). Active Ageing Beyond the Labour Market: Evidence on Work Environment Motivations. *Working Papers DT48, IRDES Institut for Research and Information in Health Economics*.
- Posthuma, R. A. y Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of management*, 35(1), 158-188.
- Principi, A., Fabbietti, P. y Lamura, G. (2015). Perceived qualities of older workers and age management in companies: Does the age of HR managers matter?, *Personnel Review*, 44(5), pp. 801-820. <https://doi-org.biblioteca-uoc.idm.oclc.org/10.1108/PR-09-2013-0158>
- Quevedo Cano, P. y Arrieta Carrillo, T. (2014). Gestión de la experiencia orientada a la creación de valor. *Economía industrial*, (392), 23-30.
- Radl, J. (2013). Labour market exit and social stratification in western Europe: The effects of social class and gender on the timing of retirement, *European Sociological Review*, 29(3) 654-668.
- Real Academia Española (2021). *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>>

- Redman, T. y Snape, E. (2006). The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: Is social support a buffer? *British Journal of Management*, 17(2), 167– 175. doi: 10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x.
- Reeuwijk, K., de Wind, A., Westerman, M., Ybema, J. F., van der Beek, A. y Geuskens, G. (2013). All those things together made me retire: Qualitative study on early retirement among Dutch employees, *BMC Public Health*, 13(1) 516.
- Reher, D. y Requena, M. (2018). El envejecimiento de la fuerza de trabajo y los trabajadores mayores en España. En D. Reher, M. Requena, R. Puyol, B. Ardid, E. Orden y M. Padilla. *Los trabajadores senior en la empresa española. Realidades y retos*. Observatorio de Demografía y Diversidad Generacional. Madrid: Editorial Instituto de Empresa
- Rey Suárez, P.M. (2012). Los trabajadores mayores y la estrategia Europa 2020. *Revista Galega de Economía*, 21, núm. extraord. (septiembre 2012)
- Romero Alonso, M. (2018). *NTP 1121. Competencias, talento y condiciones de trabajo*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp_1121w.pdf/7d3d680f-922c-4744-a753-f4c54983a7bb?version=1.0&t=1614697909789
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. y Nogareda, C. (2006) *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a?version=1.0&t=1617977675590
- Sánchez Pérez, S. (2019). Condiciones laborales de los trabajadores maduros: retribución. En Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dir.) *Envejecimiento activo y vida laboral* (pp. 53-70). Granada: Comares.
- Schaufeli y Bakker (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale*. Recuperado de http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_ES_17.pdf
- Schmitz, L. (2016). Do working conditions at older ages shape the health gradient?, *Journal of Health Economics*, 50, 183–197
- Sewdas, R., van der Beek, A. J., Boot, C., D'Angelo, S., Syddall, H. E., Palmer, K. T. y Walker-Bone, K. (2019). Poor health, physical workload and occupational social class as determinants of health-related job loss: results from a prospective cohort study in the UK. *BMJ open*, 9(7), e026423. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026423>
- Shultz, K. S., Wang, M., Crimmins, E. M. y Fisher, G. G. (2010). Age differences in the demand-control model of work stress an examination of data from 15 european countries. *Journal of Applied Gerontology*, 29(1), 21-47. doi: 10.1177/0733464809334286
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Silverstein M. (2008). Meeting the challenges of an aging workforce. *American Journal of Industrial Medicine*, 51(4), 269–280. <https://doi.org/10.1002/ajim.20569>
- Sonsino, Y. y García, A. (2020). Capturando el valor de los trabajadores experimentados, *Esic Market Economics and Business Journal*, 52(2), e05224. Doi: 10.7200/esicm.169.0522.4
- Sousa, I. C., y Ramos, S. (2019). Longer working lives and age diversity: A new challenge to HRM. *Longer working lives and age diversity: a new challenge to HRM*, (1), 21-44.
- Stansfeld, S., Shipley, M., Head, J. y Fuhrer, R. (2013), Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being, *PLOS ONE*, 8(11) 1–8.

- Stirpe, L., Trullen, J., y Bonache, J. (2018). Retaining an ageing workforce: The effects of high-performance work systems and flexible work programmes. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 585–604. <https://doi-org.biblioteca-uoc.idm.oclc.org/10.1111/1748-8583.12205>
- Stuer, D., De Vos, A., Van der Heijden, B. I. y Akkermans, J. (2019). A sustainable career perspective of work ability: the importance of resources across the lifespan. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2572.
- Sundstrup, E., Hansen, Å. M., Mortensen, E. L., Poulsen, O. M., Clausen, T., Rugulies, R., ... y Andersen, L. L. (2018). Retrospectively assessed physical work environment during working life and risk of sickness absence and labour market exit among older workers. *Occupational and environmental medicine*, 75(2), 114-123
- Swift, H. J., Abrams, D., Lamont, R. A. y Drury, L. (2017). The risks of ageism model: How ageism and negative attitudes toward age can be a barrier to active aging. *Social Issues and Policy Review*, 11(1), 195-231.
- Thomas Currás, H. (2017). ¿Hay empresas saludables? Tres maneras de responder a esta pregunta. *Oikonomics* [en línea]. *Noviembre 2017*(8), 59-60. ISSN: 2339-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n8.1713>
- Thorsen, S. P., Jensen, P. H. y Bjørner, J. (2016). Psychosocial work environment and retirement age: A prospective study of 1,876 senior employees, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(6). 891–900.
- TNS Opinion & Social (2012) *Special Eurobarometer 378 Active Ageing Report. Wave EB76.2*. Recuperado de https://ec.europa.eu/eip/ageing/file/315/download_en%3Ftoken=uXbhtqyU
- Toch, M., Bambra, C., Lunau, T., Van Der Wel, K. A., Witvliet, M. I., Dragano, N. y Eikemo, T. A. (2014). All part of the job? The contribution of the psychosocial and physical work environment to health inequalities in Europe and the European health divide. *International Journal of Health Services*, 44(2), 285–305.
- Topa, G., Depolo, M., Moriano, J.A. y Morales, J.F. (2009). Empleo puente y bienestar personal de los jubilados. un modelo de ecuaciones estructurales con una muestra europea probabilística. *Psicothema*, 21(9), 280-287
- Tordera, N., Peiró, J.M., Ayala, Y., Villajos, E. y Truxillo, D. (2020). The lagged influence of organizations' human resources practices on employees' career sustainability: The moderating role of age. *Journal of Vocational Behavior* (120)
- Torres Lacalle, M.C., Muñoz Nieto-Sandoval, M., Gómez-Cano Alfaro, M. y Marqués, F. (2014). Gestión de la edad en la empresa: buenas prácticas con trabajadores mayores. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, (77)
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M. y Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 351-381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032414-111435>
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S. y Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340–360. <https://doi.org/10.1177/2041386612454043>

- Unión Europea (2021). *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)*. Recuperado de https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_es
- Van Dalen, H.P. y Henkens, K. (2019). Do stereotypes about older workers change? A panel study on changing attitudes of managers, *International Journal of Manpower*, 41(5), 535-550. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2018-0300>
- Van Dam, K., van Vuuren, T. y Kemps, S. (2017). Sustainable employment: the importance of intrinsically valuable work and an age-supportive climate, *International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2449-2472. doi: 10.1080/09585192.2015.1137607
- van den Berg, T. I., Elders, L. A., & Burdorf, A. (2010). Influence of health and work on early retirement. *Journal of occupational and environmental medicine*, 52(6), 576-583.
- van den Elsen, J., y Vermeeren, B. (2020). Age and sustainable labour participation: studying moderating effects. *International Journal of Manpower*, 41(5), 503–521.
- Van der Horst, M. (2019). Internalised Ageism and Self-Exclusion: Does Feeling Old and Health Pessimism Make Individuals Want to Retire Early? *Social Inclusion*, 7(3), 27-43.
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I., ... y Van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability—definition, conceptualization, and implications: a perspective based on the capability approach. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 42(1) 71-79.
- Van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M., y Proper, K. I. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and environmental medicine*, 71(10), 730-736.
- Van Oorschot, W. y Jensen, P. H. (2009). Early retirement differences between Denmark and The Netherlands: A cross-national comparison of push and pull factors in two small European welfare states. *Journal of Aging Studies*, 23(4), 267-278.
- Van Vuuren, T., Caniëls, M. C. y Semeijn, J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 356-373.
- Vanajan, A., Bültmann, U. y Henkens, K. (2020). Health-related work limitations among older workers—the role of flexible work arrangements and organizational climate. *The Gerontologist*, 60(3), 450-459.
- Varianou-Mikellidou, C., Boustras, G., Nicolaidou, O., Dimopoulos, C., y Mikellides, N. (2021). Measuring performance within the ageing workforce. *Safety Science*, 140, 105286.
- Vega Martínez, S. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Velázquez Fernández, M. (2015). *El envejecimiento de la población trabajadora protección de derechos fundamentales*. Gestión de la edad. Políticas de Empleo. Observatorio Vasco sobre el Acoso y la Discriminación. Recuperado de <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2017/06/el-envejecimiento-de-la-poblacion-trabajadoramarca.pdf>
- Vendramin, P. y Valenduc, G. (2014). *A gender perspective on older workers' employment and working conditions*, Working Paper 2014.03, European Trade Union Institute, Brussels.

- Villar Álvarez, F. (2009). Sesgos y factores de confusión. En Royo Bordonada, M.A. y Damián Moreno, J. (Coord.) *Método epidemiológico*. Escuela Nacional de Sanidad (ENS). Instituto Carlos III. Ministerio de Ciencia e innovación. Recuperado de http://aeemt.net/contenidos_socios/Recursos/Documentos_interes/Manual_sobre_Metodo_Epidemiologico_20100123.pdf#page=44
- Viljevac, A., Cooper-Thomas, H. D. y Saks, A. M. (2012). An investigation into the validity of two measures of work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3692-3709.
- Wahrendorf, M., Dragano, N. y Siegrist, J. (2013). Social position, work stress, and retirement intentions: A study with older employees from 11 European countries, *European Sociological Review*, 29(4), 792–802
- Wainwright, D., Crawford, J., Loretto, W., Phillipson, C., Robinson, M., Shepherd, S., . . . Weyman, A. (2019). Extending working life and the management of change. Is the workplace ready for the ageing worker? *Ageing and Society*, 39(11), 2397-2419. doi:10.1017/S0144686X18000569
- Walker, A. y Taylor, P. (1998). *Combating Age Barriers in Employment: a European Portfolio of Good Practice*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Walker, A. (2005). The emergence of age management in Europe. *International Journal of organisational behaviour*, 10(1), 685-697.
- Wang, M. y Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A re-view and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.
- Watson, D. y Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465–490. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.3.465>
- Williams, C. (2004). The sandwich generation. *Perspectives on Labour and Income*, 16, 7-14. Recuperado de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/10904/7033-eng.htm>
- Yeomans, L. (2011). *An update of the literature on age and employment*. Prepared by the Health and Safety Laboratory for the Health and Safety Executive 2011 RR832 Research Report. Recuperado de <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr832.pdf>
- Zacher, H. (2015). Successful aging at work. *Work, Aging and Retirement*, 1, 4–25. doi:10.1093/workar/wau006
- Zacher, H., Jimmieson, N. L. y Bordia, P. (2014). Time Pressure and Coworker Support Mediate the Curvilinear Relationship Between Age and Occupational Well-Being. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 462.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S. y Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 374–389. <https://doi.org/10.1037/a0015285>
- Zink, K. J. (2014). Designing sustainable work systems: The need for a systems approach. *Applied ergonomics*, 45(1), 126-132.
- Zwick, T. (2012). Consequences of seniority wages on the employment structure. *ILR Review*, 65(1), 108-125.

Anexos

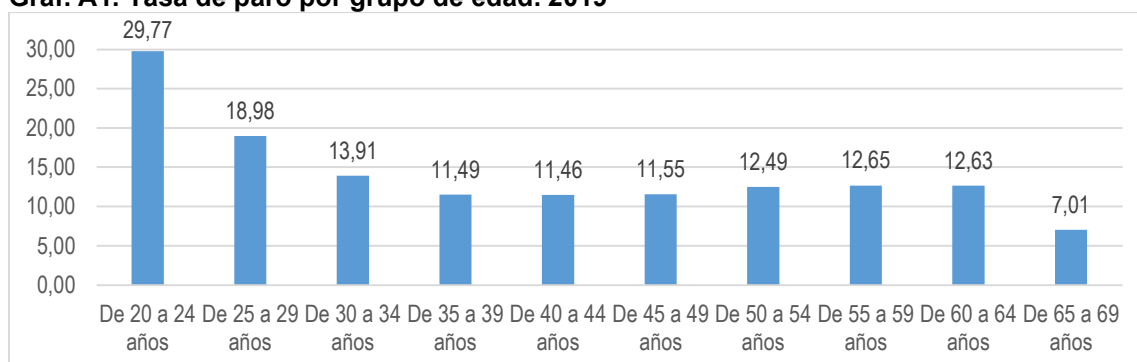
| | |
|---|----|
| Anexo I. Marco teórico. Contexto demográfico | 1 |
| Anexo II. Contexto institucional. Documentos analizados en la investigación documental..... | 3 |
| Anexo III. Marco teórico. Marco conceptual..... | 5 |
| Anexo IV Marco teórico. Factores de trabajo sostenible. Riesgos físicos | 6 |
| Anexo V. Marco teórico. Factores de trabajo sostenible. Intensidad del trabajo | 7 |
| Anexo VI. Marco teórico. Indicadores de trabajo sostenible. Responsabilidad de cuidados | 8 |
| Anexo VII. Marco teórico. Indicadores de trabajo sostenible. Salud autopercebida..... | 9 |
| Anexo VIII. Metodología | 10 |
| Anexo IX. Entorno físico. Ampliación de resultados. | 23 |
| Anexo X. Intensidad del trabajo. Ampliación de resultados..... | 28 |
| Anexo XI. Calidad del tiempo de trabajo. Ampliación de resultados. | 31 |
| Anexo XII. Entorno social. Ampliación de resultados..... | 33 |
| Anexo XIII Competencias y autonomía. Ampliación de resultados | 35 |
| Anexo XIV. Perspectivas. Ampliación de resultados | 37 |
| Anexo XV. Ingresos. Ampliación de resultados | 38 |
| Anexo XVI. Indicadores de trabajo sostenible. Ampliación de resultados..... | 39 |

Anexo I. Marco teórico. Contexto demográfico

En cuanto a la tasa de paro por grupo de edad cabe destacar el elevado paro juvenil y el incremento que se produce a partir de los 50 años, como se observa en el Gráf.A1. Se suele destacar que en los últimos años hay un incremento del porcentaje que los parados de mayor edad representan con respecto al total. Sin embargo, hay que poner este dato en relación con la evolución de la población activa, para comprobar si sólo se está replicando la evolución de esta. En el Gráf.A2 se analiza la diferencia entre la variación en el porcentaje que cada grupo de edad representa frente al total de parados y la variación del porcentaje que cada grupo de edad representa con respecto a la población activa. Sí que se aprecia, en el grupo de 60 a 64 años, un claro incremento superior al que cabría esperar, en casi todos los años analizados. En el resto de los grupos, no se aprecian diferencias reseñables.

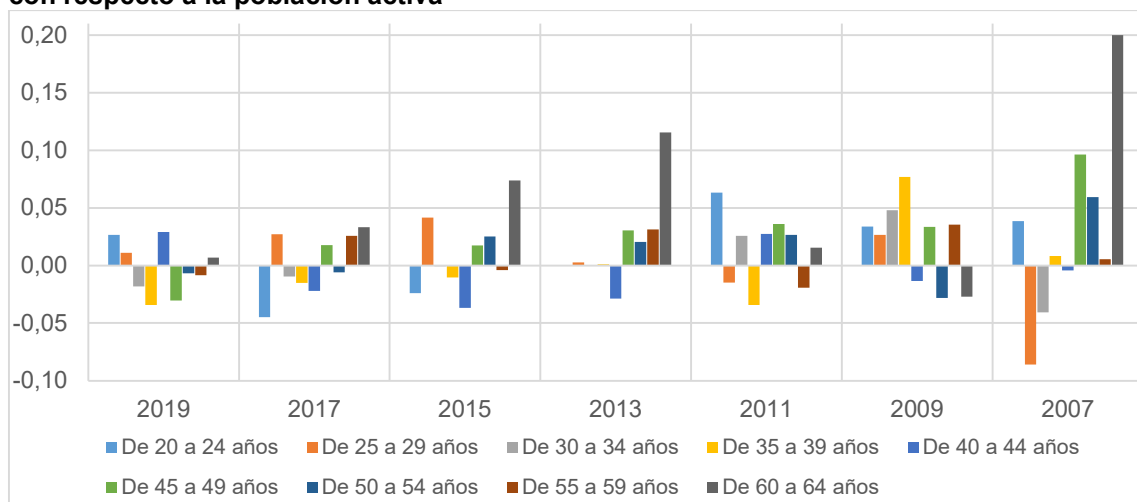
Hay un aspecto fundamental en los trabajadores de mayor edad, la presencia de paro de larga duración. Hay un incremento constante del porcentaje de estos parados frente al total según se va incrementado la edad, como se aprecia en el Gráf. A3, salvo en el grupo mayor de 65, debido a que ya tiene acceso a la jubilación.

Gráf. A1. Tasa de paro por grupo de edad. 2019



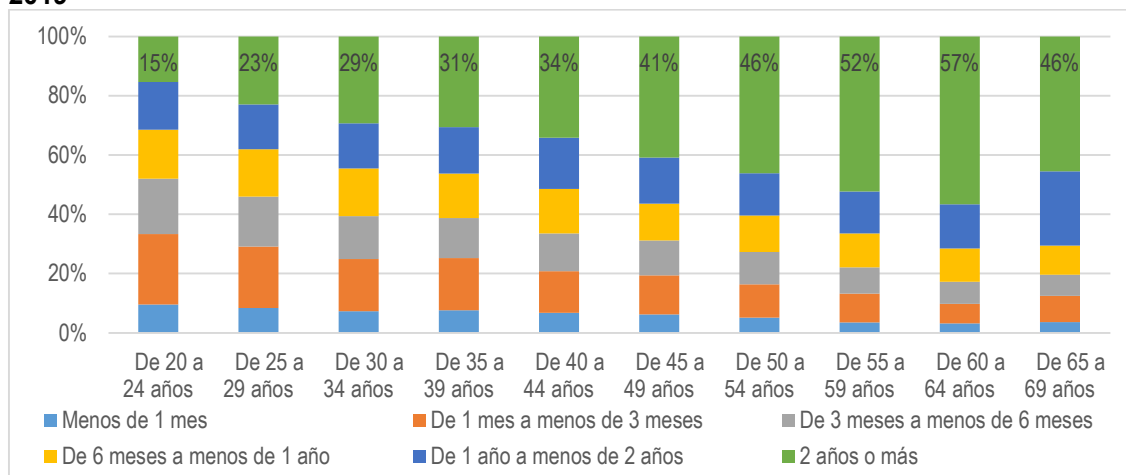
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE

Gráf. A2. Diferencia entre la variación en el porcentaje que cada grupo de edad representa frente al total de parados y la variación del porcentaje que cada grupo de edad representa con respecto a la población activa



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE

Gráf. A3. Porcentaje de parados en cada grupo de edad por tiempo de búsqueda de empleo 2019



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la EPA del INE

Anexo II. Contexto institucional. Documentos analizados en la investigación documental

Tabla A1. Documentos analizados

| Organismo | Documentos consultados |
|---------------|--|
| ONU | <ul style="list-style-type: none"> • Report of the World Assembly on Aging. Vienna, 26 July to 6 August 1982. (ONU, 1982) • Principios de Naciones Unidas en favor de las personas de edad. Para dar más vida a los años que se han agregado a la vida. (ONU, 1991) • Proclamación sobre el Envejecimiento. (ONU, 1992) • Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento. (ONU, 2003) • Seguimiento del Año Internacional de las Personas de Edad: Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento Informe del Secretario General A/68/167. (ONU, 2013) • Objetivos de desarrollo sostenible. (ONU, 2021) |
| OMS | <ul style="list-style-type: none"> • Envejecimiento activo: un marco político. (OMS, 2002) • Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Salud. (OMS, 2015) • Plan para el Decenio del Envejecimiento Saludable 2020-2030. (OMS, 2020) |
| OIT | <ul style="list-style-type: none"> • R162 - Recomendación sobre los trabajadores de edad. (OIT, 1980) |
| Unión Europea | <ul style="list-style-type: none"> • Hacia una Europa para todas las edades. Fomentar la prosperidad y la solidaridad entre las generaciones. Comunicación de la Comisión. (Comisión Europea, 1999) • Consejo Europeo de Lisboa. 23 y 24 de marzo 2000. Conclusiones de la Presidencia. (Parlamento Europeo, 2000) • Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 02/12/2000) • Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Estocolmo 23 y 24 de marzo de 2001. (Consejo Europeo, 2001) • Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 de marzo de 2002. Conclusiones de la Presidencia. (Consejo Europeo, 2002) • Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. 2003/578/CE. (Consejo Europeo, 2003) • Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. (Comisión Europea, 2004) • El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad. Comunicación de la Comisión. (Comisión Europea, 2006) • Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "La situación de los trabajadores de más edad ante el cambio industrial: cómo apoyar y gestionar la diversidad de edades en los sectores y las empresas". (Comité Económico y Social Europeo, 2009) • Comunicación de la Comisión. Europea 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. (Comisión Europea, 2010) • decisión nº 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de septiembre de 2011 sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional. (Parlamento Europeo, 2011) • La aportación de la UE al envejecimiento activo y a la solidaridad entre las generaciones. (Comisión Europea, 2012b) • Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles. (Comisión Europea, 2012c) • Communication from the commission to the European Parliament, The Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the |

| | |
|--------|---|
| | <p>Regions on an EU strategic framework on health and safety at work 2014-2020. (Comisión Europea, 2014)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libro Verde sobre el Envejecimiento: fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones. (Comisión Europea, 2021) |
| España | <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Española (BOE nº311, de 29 de diciembre de 1978) • Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. (BOE nº 131, de 2 de junio de 1994) • Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. (BOE nº 286, de 30 de noviembre de 1999) • Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE nº 189, de 8 de agosto de 2000) • Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE nº157, de 2 de julio de 2005) • Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE nº 166, de 12 de julio de 2007) • Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE nº 184, de 2 de agosto de 2011) • 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). (BOE nº 283, de 24 de noviembre de 2011) • Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº162, de 7 de julio de 2012) • Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE nº 65, de 16 de marzo de 2013) • Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015) • Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015) • Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE nº 261, de 31 de octubre de 2015) • Estrategia de Responsabilidad Social de las Empresas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015) • Estrategia Nacional de Personas Mayores para un Envejecimiento Activo y para su Buen Trato 2018–2021 del Consejo Estatal de Personas Mayores con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Consejo Estatal de Personas Mayores, 2017) • Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. (BOE nº. 314, de 29 de diciembre de 2018) |

Fuente: Elaboración propia

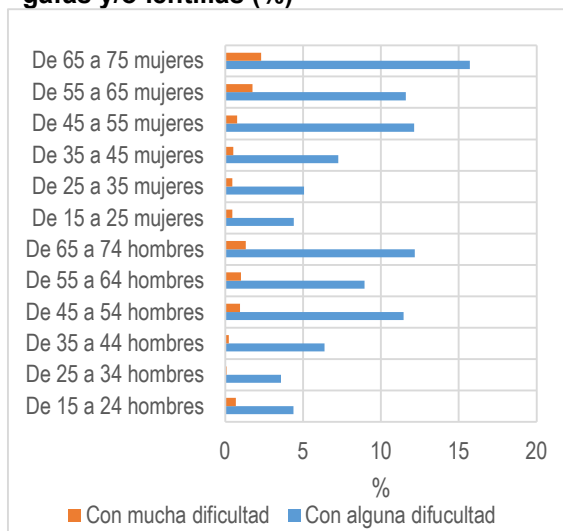
Anexo III. Marco teórico. Marco conceptual**Tabla A2. Búsquedas keywords en Google Scholar**

| | Hasta 2021 | | 2015-2021 | |
|-------------------------------|----------------|------------------------|----------------|------------------------|
| | Total entradas | Porcentaje sobre total | Total entradas | Porcentaje sobre total |
| Older workers | 216.000 | 70% | 22.100 | 38% |
| Senior workers | 10.800 | 4% | 3.050 | 5% |
| Older employees | 41.200 | 13% | 15.100 | 26% |
| Mature workers | 5.430 | 2% | 2.790 | 5% |
| Aging workers | 6.540 | 2% | 2.760 | 5% |
| Senior talent | 2.060 | 1% | 1.130 | 2% |
| Aging workforce | 24.900 | 8% | 11.400 | 20% |
| Total | 306.930 | 100% | 58.330 | 100% |
| | Hasta 2021 | | 2015-2021 | |
| | Total entradas | Porcentaje sobre total | Total entradas | Porcentaje sobre total |
| Trabajadores mayores | 5.470 | 49% | 2.330 | 47% |
| Trabajadores de mayor edad | 2.420 | 22% | 1.190 | 24% |
| Trabajadores de más edad | 1.500 | 14% | 693 | 14% |
| Trabajadores de edad avanzada | 1.010 | 9% | 435 | 9% |
| Trabajadores maduros | 503 | 5% | 252 | 5% |
| Trabajadores seniors | 46 | 0% | 22 | 0% |
| Talento senior | 58 | 1% | 53 | 1% |
| Fuerza de trabajo envejecida | 47 | 0% | 27 | 1% |
| Total | 11.054 | 100% | 5.002 | 100% |

Fuente: Elaboración propia tras búsqueda en Google Scholar el 20 de abril de 2021

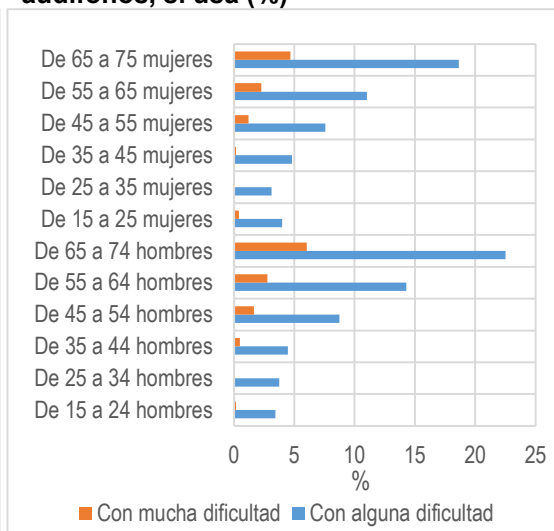
Anexo IV Marco teórico. Factores de trabajo sostenible. Riesgos físicos

Gráf. A4. Limitación para ver aun usando gafas y/o lentillas (%)



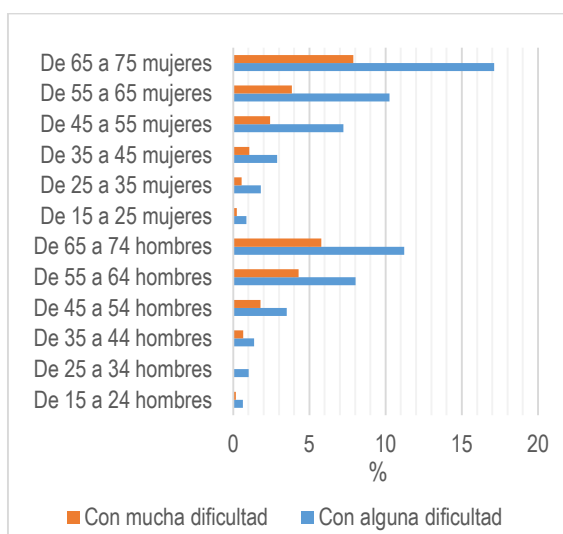
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Europea de Salud 2020 (Ministerio de Sanidad, 2021a).

Gráf. A5. Limitación para oír aun usando audifonos, si usa (%)



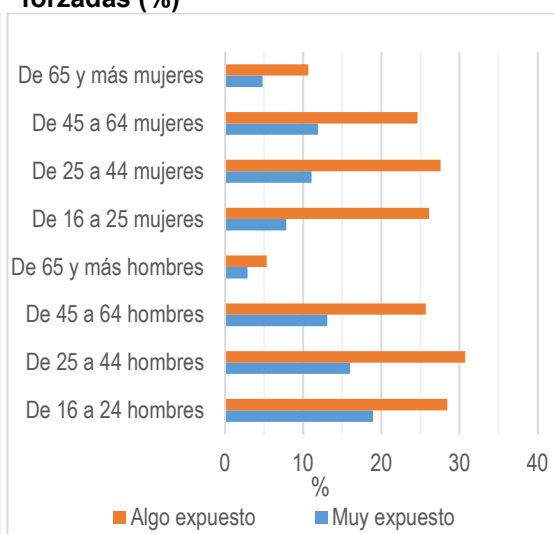
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Europea de Salud 2020 (Ministerio de Sanidad, 2021a).

Gráf. A6. Limitación para la movilidad (%)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Europea de Salud 2020 (Ministerio de Sanidad, 2021a)

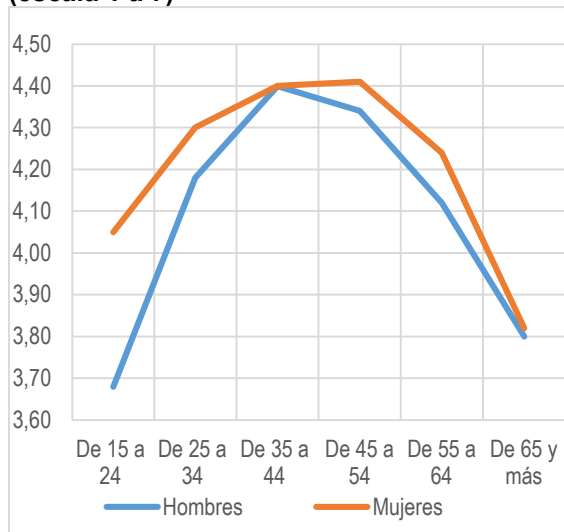
Gráf. A7. Estar expuesto a posturas forzadas (%)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Europea de Salud 2009 (Ministerio de Sanidad, 2021b)

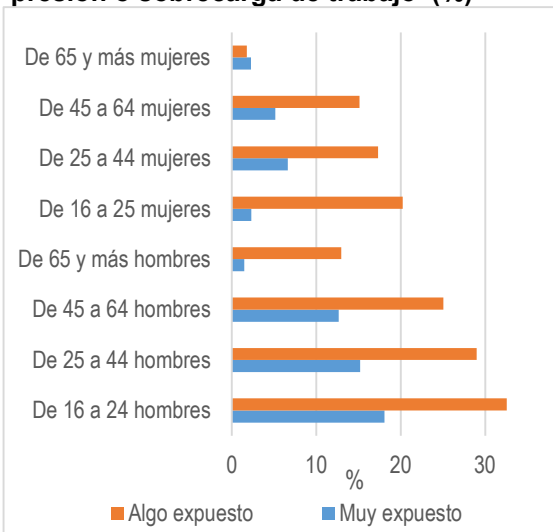
Anexo V. Marco teórico. Factores de trabajo sostenible. Intensidad del trabajo

Gráf. A8. Nivel medio de estrés laboral (escala 1 a 7)



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Salud 2017 (Ministerio de Sanidad, 2021c)

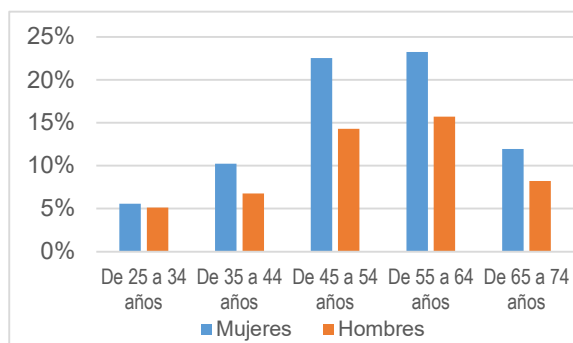
Gráf. A9. Trabajadores expuestos a presión o sobrecarga de trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Salud 2009 (Ministerio de Sanidad, 2021b)

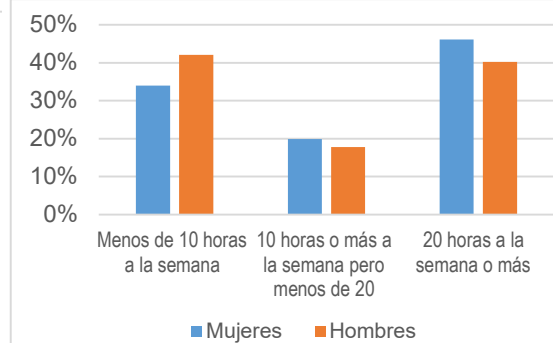
Anexo VI. Marco teórico. Indicadores de trabajo sostenible. Responsabilidad de cuidados

Gráf. A10. Cuidar de personas mayores o con dolencias crónicas (%)



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Salud 2017 (Ministerio de Sanidad, 2021c)

Gráf. A11. Número de horas semanales dedicadas al cuidado de personas mayores o personas con dolencias crónicas (%)



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Salud 2017 (Ministerio de Sanidad, 2021c)

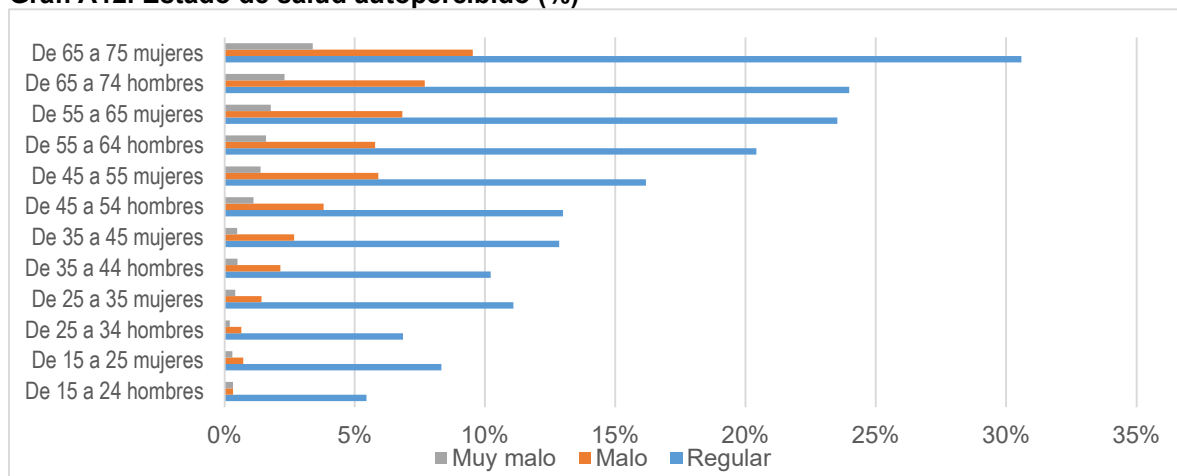
Tabla A3. Personas entre 18 y 64 años según hayan o no dejado de trabajar, o hayan o no reducido la jornada laboral durante al menos un mes seguido para cuidar de familiares dependientes, por grupo de edad (%)

| Grupo de edad | Dejó de trabajar | Redujo el tiempo de trabajo | Ni dejó de trabajar ni redujo el tiempo de trabajo | Nunca tuvo que cuidar de familiares dependientes | No sabe/No contesta |
|---------------|------------------|-----------------------------|--|--|---------------------|
| 18-34 | 1% | 0% | 34% | 64% | 0% |
| 35-44 | 3% | 1% | 36% | 60% | 1% |
| 45-64 | 6% | 1% | 45% | 47% | 1% |

Elaboración propia con datos de la EPA (Módulo sobre Conciliación 2018) (INE, 2021f)

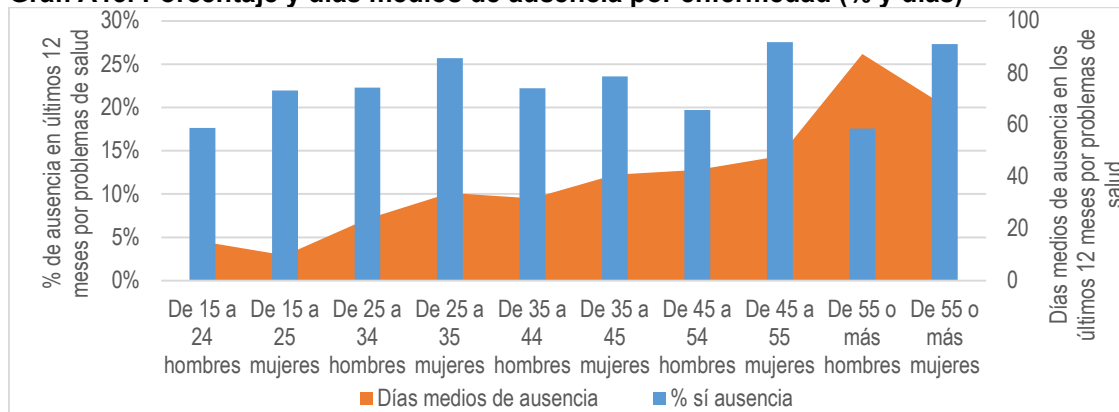
Anexo VII. Marco teórico. Indicadores de trabajo sostenible. Salud autopercebida

Gráf. A12. Estado de salud autopercebido (%)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Europea de Salud 2020. Ministerio de Sanidad (2021a)

Gráf. A13. Porcentaje y días medios de ausencia por enfermedad (% y días)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Europea de Salud 2020. Ministerio de Sanidad (2021a).

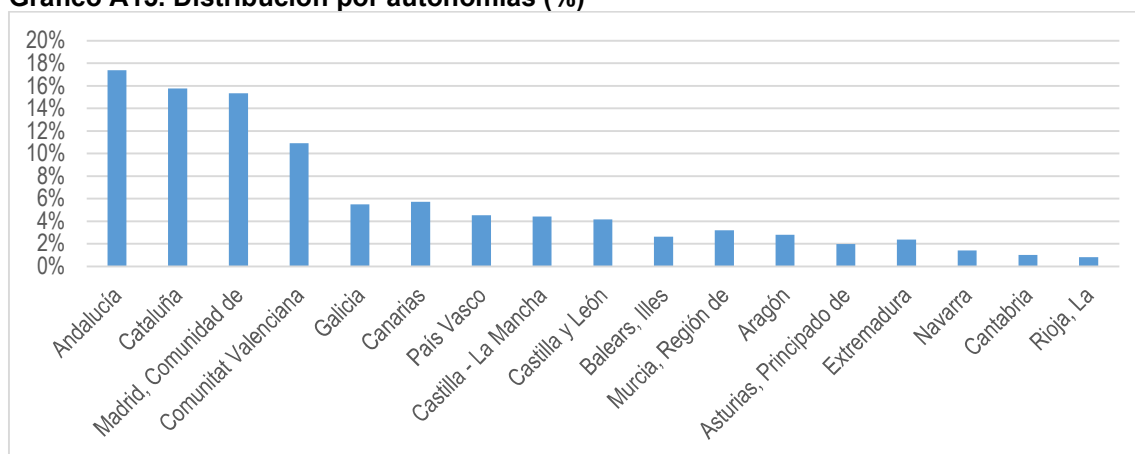
Anexo VIII. Metodología

Tabla A4. Exclusión de la muestra por baja representatividad

| | Mujeres | Hombres | Total |
|------------|---------|---------|-------|
| De 15 a 19 | 22 | 16 | 38 |
| De 65 a 69 | 9 | 3 | 12 |
| De 70 a 74 | 1 | | 1 |
| De 75 a 79 | 1 | 1 | 2 |
| NA | 2 | 3 | 5 |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráfico A15. Distribución por autonomías (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Tabla A5. Muestra por sectores (%)

| | |
|-----|---|
| 13% | Comercio |
| 11% | Industria manufacturera |
| 11% | Actividades administrativas y de servicios auxiliares |
| 9% | Hostelería |
| 9% | Actividades sanitarias y servicios sociales |
| 8% | Educación |
| 7% | Administración Pública y defensa |
| 6% | Construcción |
| 5% | Transporte y almacenamiento |
| 5% | Actividades del hogar |
| 4% | Agricultura |
| 3% | Actividades profesionales científicas y técnicas |
| 3% | Información y comunicaciones |
| 2% | Actividades financieras y de seguros |
| 1% | Actividades artísticas |
| 1% | Otros servicios |
| 1% | Suministro de agua |
| 1% | Suministro energía |
| 0% | Actividades inmobiliarias |
| 0% | Industrias extractivas |
| 0% | Organismos extraterritoriales |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Tabla A6. Peso que cada grupo de edad representa en cada sector en la muestra⁶ (%)

| | De 20 a 24 | De 25 a 29 | De 30 a 34 | De 35 a 39 | De 40 a 44 | De 45 a 49 | De 50 a 54 | De 55 a 59 | De 60 a 64 | TOTAL |
|--|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------|
| TOTAL SECTORES | 5,4% | 10,0% | 11,9% | 16,1% | 16,5% | 13,9% | 12,6% | 9,4% | 4,3% | 100% |
| A – Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 4,0% | 11,0% | 17,0% | 18,0% | 10,0% | 13,0% | 6,0% | 13,0% | 8,0% | 100% |
| B – Industrias extractivas | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 25,0% | 0,0% | 25,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| C – Industria manufacturera | 4,9% | 10,2% | 12,5% | 16,4% | 14,1% | 16,7% | 12,8% | 7,5% | 4,9% | 100% |
| D – Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 0,0% | 18,8% | 12,5% | 18,8% | 12,5% | 18,8% | 18,8% | 0,0% | 0,0% | 100% |
| E – Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación | 0,0% | 26,7% | 26,7% | 20,0% | 13,3% | 6,7% | 0,0% | 6,7% | 0,0% | 100% |
| F – Construcción | 3,5% | 10,4% | 12,1% | 13,3% | 19,7% | 16,2% | 12,7% | 9,8% | 2,3% | 100% |
| G – Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos | 8,3% | 13,5% | 16,7% | 14,9% | 19,0% | 13,2% | 7,2% | 5,7% | 1,4% | 100% |
| H – Transporte y almacenamiento | 4,2% | 5,6% | 10,5% | 15,4% | 14,0% | 18,9% | 15,4% | 12,6% | 3,5% | 100% |
| I – Hostelería | 11,8% | 14,3% | 16,4% | 18,1% | 15,5% | 9,2% | 6,7% | 5,9% | 2,1% | 100% |
| J – Información y comunicaciones | 8,1% | 13,5% | 12,2% | 24,3% | 27,0% | 5,4% | 5,4% | 2,7% | 1,4% | 100% |
| K – Actividades financieras y de seguros | 9,8% | 7,8% | 17,6% | 13,7% | 13,7% | 13,7% | 5,9% | 15,7% | 2,0% | 100% |
| L – Actividades inmobiliarias | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 18,2% | 18,2% | 18,2% | 18,2% | 9,1% | 18,2% | 100% |
| M – Actividades profesionales, científicas y técnicas | 6,0% | 9,5% | 8,3% | 19,0% | 19,0% | 11,9% | 9,5% | 11,9% | 4,8% | 100% |
| N – Actividades administrativas y servicios auxiliares | 2,4% | 7,3% | 6,6% | 16,0% | 19,4% | 15,3% | 16,3% | 9,7% | 6,9% | 100% |
| O – Administración pública y defensa; Seg. Social obligatoria | 1,1% | 3,7% | 5,3% | 16,6% | 16,0% | 16,0% | 21,4% | 13,4% | 6,4% | 100% |
| P – Educación | 2,8% | 9,0% | 10,9% | 17,5% | 13,3% | 10,0% | 16,1% | 16,1% | 4,3% | 100% |
| Q – Actividades sanitarias y de servicios sociales | 5,2% | 9,5% | 8,6% | 16,8% | 15,1% | 14,2% | 15,5% | 9,5% | 5,6% | 100% |
| R – Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 8,1% | 27,0% | 24,3% | 8,1% | 18,9% | 5,4% | 2,7% | 2,7% | 2,7% | 100% |
| S – Otros servicios | 7,1% | 10,7% | 14,3% | 14,3% | 21,4% | 3,6% | 14,3% | 10,7% | 3,6% | 100% |
| T – Actividades de los hogares | 5,0% | 7,1% | 11,4% | 9,3% | 15,7% | 20,0% | 16,4% | 8,6% | 6,4% | 100% |
| U – Organismos extraterritoriales | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 100% |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

⁶ En verde se destaca cuando ese grupo de edad en esa ocupación concreta representa un mayor porcentaje que el que ese grupo de edad representa sobre el total de empleados, y en rojo cuando es menor.

Tabla A7. Peso que cada grupo de edad representa en cada sector en la muestra (%)

| | |
|-----|---|
| 22% | Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados |
| 19% | Ocupaciones elementales |
| 15% | Profesionales científicos e intelectuales |
| 15% | Personal de apoyo administrativo |
| 11% | Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios |
| 8% | Técnicos y profesionales de nivel medio |
| 5% | Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores |
| 2% | Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros |
| 2% | Directores y gerentes |
| 0% | Ocupaciones militares |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Tabla A8. Porcentaje que cada grupo de edad representa en cada ocupación ⁷ (%)

| | 1 Directores y gerentes; 2 Profesionales científicos e intelectuales; 3 Técnicos y profesionales de nivel medio; 4 Personal de apoyo administrativo; 5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; 6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; 7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; 8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; 9 Ocupaciones elementales; 10 Militares | | | | | | | | | | |
|------------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | General | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De 20 a 24 | 5,35% | 8,33% | 2,92% | 5,02% | 3,02% | 10,37% | 3,57% | 3,67% | 2,19% | 5,07% | 11,11% |
| De 25 a 29 | 10,04% | 6,25% | 10,46% | 11,42% | 9,30% | 13,38% | 7,14% | 10,00% | 5,84% | 7,80% | 0,00% |
| De 30 a 34 | 11,90% | 12,50% | 10,46% | 11,87% | 12,31% | 13,55% | 12,50% | 12,00% | 11,68% | 10,72% | 11,11% |
| De 35 a 39 | 16,06% | 10,42% | 19,46% | 20,55% | 16,08% | 14,88% | 23,21% | 16,00% | 11,68% | 13,84% | 11,11% |
| De 40 a 44 | 16,54% | 12,50% | 18,25% | 13,24% | 17,84% | 16,72% | 16,07% | 16,00% | 18,25% | 15,40% | 22,22% |
| De 45 a 49 | 13,90% | 12,50% | 8,27% | 14,16% | 15,08% | 13,55% | 10,71% | 17,67% | 16,06% | 15,40% | 22,22% |
| De 50 a 54 | 12,57% | 22,92% | 13,14% | 12,79% | 12,56% | 8,19% | 7,14% | 13,67% | 13,14% | 15,98% | 11,11% |
| De 55 a 59 | 9,37% | 10,42% | 11,92% | 5,94% | 9,30% | 7,19% | 16,07% | 8,00% | 13,14% | 10,33% | 11,11% |
| De 60 a 64 | 4,28% | 4,17% | 5,11% | 5,02% | 4,52% | 2,17% | 3,57% | 3,00% | 8,03% | 5,46% | 0,00% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Tabla A9. Muestra por tipo de empresa (%)

| | Sector privado | Sector público | Empresa mixta con participación pública/privada | Otros | Sector sin ánimo de lucro, ONG | No contesta | Total general |
|---------------|----------------|----------------|---|-------|--------------------------------|-------------|---------------|
| De 20 a 24 | 92% | 6% | 1% | 1% | 0% | 0% | 100% |
| De 25 a 29 | 87% | 9% | 3% | 1% | 0% | 0% | 100% |
| De 30 a 34 | 84% | 12% | 3% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| De 35 a 39 | 75% | 20% | 3% | 1% | 1% | 0% | 100% |
| De 40 a 44 | 74% | 21% | 4% | 0% | 0% | 1% | 100% |
| De 45 a 49 | 75% | 22% | 1% | 1% | 0% | 0% | 100% |
| De 50 a 54 | 65% | 32% | 1% | 1% | 0% | 0% | 100% |
| De 55 a 59 | 67% | 30% | 2% | 1% | 0% | 0% | 100% |
| De 60 a 64 | 67% | 31% | 1% | 1% | 0% | 0% | 100% |
| Total general | 76% | 21% | 2% | 1% | 0% | 0% | 100% |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

⁷ En verde se destaca cuando ese grupo de edad en esa ocupación concreta representa un mayor porcentaje que el que ese grupo de edad representa sobre el total de empleados, y en rojo cuando es menor.

Tabla A10. Muestra por tipo de contrato (%)

| | Contrato con una empresa de trabajo temporal | Contrato de aprendizaje, formación o prácticas | Contrato temporal | Contrato indefinido | No contesta | Sin contrato | Otros | Total general |
|----------------------|--|--|-------------------|---------------------|-------------|--------------|-----------|---------------|
| De 20 a 24 | 3% | 7% | 46% | 30% | 1% | 13% | 1% | 100% |
| De 25 a 29 | 3% | 2% | 41% | 46% | 1% | 4% | 3% | 100% |
| De 30 a 34 | 1% | 1% | 35% | 58% | 0% | 4% | 1% | 100% |
| De 35 a 39 | 1% | 1% | 28% | 66% | 0% | 4% | 0% | 100% |
| De 40 a 44 | 0% | 0% | 21% | 72% | 0% | 5% | 1% | 100% |
| De 45 a 49 | 0% | 0% | 20% | 71% | 1% | 7% | 1% | 100% |
| De 50 a 54 | 1% | 0% | 17% | 74% | 0% | 8% | 1% | 100% |
| De 55 a 59 | 1% | 0% | 16% | 79% | 0% | 3% | 1% | 100% |
| De 60 a 64 | 1% | 0% | 7% | 85% | 1% | 6% | 0% | 100% |
| Total general | 1% | 1% | 26% | 66% | 0% | 6% | 1% | 100% |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Tabla A11. Muestra por número de personas que trabajan en su lugar de trabajo (%)

| | 1 | De 2 a 9 | De 10 a 249 | Más de 250 | No contesta | Total |
|----------------------|-----------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| De 20 a 24 | 9% | 31% | 29% | 24% | 8% | 100% |
| De 25 a 29 | 4% | 25% | 39% | 26% | 6% | 100% |
| De 30 a 34 | 7% | 27% | 33% | 28% | 5% | 100% |
| De 35 a 39 | 4% | 23% | 41% | 29% | 3% | 100% |
| De 40 a 44 | 8% | 23% | 39% | 26% | 4% | 100% |
| De 45 a 49 | 8% | 17% | 38% | 33% | 4% | 100% |
| De 50 a 54 | 10% | 19% | 40% | 28% | 4% | 100% |
| De 55 a 59 | 9% | 18% | 41% | 29% | 3% | 100% |
| De 60 a 64 | 11% | 22% | 31% | 30% | 5% | 100% |
| Total general | 7% | 22% | 38% | 28% | 4% | 100% |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

Tabla A12. Muestra por nivel de estudios (%)

| | Preescolar | Primaria | 1º ciclo de secundaria | 2º ciclo de secundaria | Post-secundaria no terciaria | Terciaria de ciclo corto | Grado, 1º ciclo de licenciatura | Máster, 2º ciclo de licenciatura | Doctorado | NC | Total general |
|----------------------|------------|-----------|------------------------|------------------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-----------|-----------|---------------|
| De 20 a 24 | 2% | 3% | 10% | 31% | 29% | 14% | 9% | 1% | 0% | 1% | 100% |
| De 25 a 29 | 1% | 4% | 13% | 23% | 26% | 11% | 16% | 4% | 1% | 0% | 100% |
| De 30 a 34 | 2% | 6% | 16% | 19% | 24% | 15% | 14% | 3% | 1% | 0% | 100% |
| De 35 a 39 | 1% | 5% | 16% | 17% | 26% | 12% | 14% | 6% | 2% | 1% | 100% |
| De 40 a 44 | 2% | 6% | 16% | 16% | 30% | 10% | 15% | 4% | 1% | 0% | 100% |
| De 45 a 49 | 1% | 8% | 23% | 14% | 28% | 9% | 13% | 2% | 2% | 0% | 100% |
| De 50 a 54 | 1% | 12% | 24% | 14% | 23% | 11% | 12% | 1% | 2% | 0% | 100% |
| De 55 a 59 | 5% | 14% | 22% | 12% | 19% | 10% | 13% | 2% | 3% | 0% | 100% |
| De 60 a 64 | 17% | 19% | 17% | 6% | 19% | 9% | 8% | 2% | 3% | 0% | 100% |
| Total general | 2% | 8% | 18% | 17% | 26% | 11% | 13% | 3% | 2% | 0% | 100% |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Tabla A13. Indicadores seleccionados para el estudio cuantitativo de la EWCS 2015

En sombreado naranja los indicadores añadidos a los analizados en Eurofound (2017b)

| Factores de trabajo sostenible | Preguntas en EWCS 2015 | Nº ítem | Opciones de respuesta |
|---|--|--|--|
| Entorno físico | Vibraciones producidas por herramientas manuales, máquinas, etc. | Q29a | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=Más o menos 3/4 partes del tiempo; 4=Más o menos la mitad del tiempo; 5=Más o menos 1/4 parte del tiempo; 6=Casi nunca; 7=Nunca |
| | Ruidos tan fuertes que tiene que levantar la voz para hablar con la gente | Q29b | |
| | Temperaturas altas que le hacen sudar aun cuando no está trabajando | Q29c | |
| | Temperaturas bajas, ya sea en el interior del edificio o en el exterior | Q29d | |
| | Respirar humos o gases (de soldadura o de salida de humos, por ejemplo), polvo (tal como serrín o polvo mineral), etc. | Q29e | |
| | Respirar vapores, como disolventes o diluyentes | Q29f | |
| | Manipular o tener la piel en contacto con productos o sustancias químicas | Q29g | |
| | Humo del tabaco de otras personas | Q29h | |
| | Manipular o tener contacto directo con materiales que pueden ser infecciosos, tales como desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio, etc. | Q29i | |
| | Posiciones dolorosas o fatigantes | Q30a | |
| | Levantar o mover personas | Q30b | |
| | Llevar o mover cargas pesadas | Q30c | |
| | Movimientos repetitivos de manos o brazos | Q30e | |
| | Antes ha indicado que tiene una enfermedad o problema de salud que ha durado, o se prevé que dure, 6 meses o más. ¿Ha cambiado en algo su lugar de trabajo o actividad laboral para poder amoldarse a su enfermedad o problema de salud? | Q85 | Sí; No |
| | ¿Será necesario adaptar en el futuro su lugar de trabajo o actividad laboral para poder amoldarse a su enfermedad o problema de salud? | Q86 | Sí; No |
| | ¿Cree que su seguridad o salud están expuestas a riesgos debidos al trabajo que realiza? | Q73 | Sí; No |
| | ¿Cree que su trabajo influye sobre su salud? | Q74 | 1=Sí, principalmente de forma positiva; 2=Sí, principalmente de forma negativa; 3=No |
| En relación con los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de su trabajo, ¿en qué medida diría que está bien informado? | Q33 | 1=Muy bien informado; 2=Bien informado; 3=No muy bien informado; 4=Nada bien informado | |
| Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con "sufrir posiciones dolorosas o fatigantes" y "movimientos repetitivos de manos y brazos". | Q93/ Q30a y e | Sí; No | |

| Factores de trabajo sostenible | | Preguntas en EWCS 2015 | Nº ítem | Opciones de respuesta |
|--------------------------------|------------------------|---|------------------|---|
| Intensidad | Demandas emocionales | Su trabajo le exige ocultar sus sentimientos | Q61o | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca; |
| | | Tratar con personas enfadadas, como clientes, alumnos, pacientes, etc. | Q30g | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=Más o menos 3/4 partes del tiempo; 4=Más o menos la mitad del tiempo; 5=Más o menos 1/4 parte del tiempo; 6=Casi nunca |
| | | Estar en situaciones que pueden molestarle emocionalmente | Q30h | |
| | Determinantes | En general, ¿depende su ritmo de trabajo de lo siguiente? A. Del trabajo de otros compañeros; B. De demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.; C. De objetivos de producción o de rendimiento determinados; D. De la velocidad automática de máquinas o del desplazamiento del producto; E. Del control directo de su jefe | Q50 | Sí; No |
| | Demandas cuantitativas | Trabajar a gran velocidad | Q49a | 1=Siempre; 2=Casi siempre |
| | | Trabajar con plazos muy ajustados | Q49b | 3=Más o menos 3/4 partes del tiempo; 4=Más o menos la mitad del tiempo; 5=Más o menos 1/4 parte del tiempo; 6=Casi nunca; 7=Nunca |
| | | Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo | Q61g | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca |
| | | ¿Con qué frecuencia debe interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista? | Q51 | 1=Muy a menudo; 2=Bastante a menudo; 3=De vez en cuando; 4=Nunca |
| | | Para su trabajo, estas interrupciones | Q52 | 1=Cortan el ritmo de trabajo; 2=No tienen consecuencias; 3=Son positivas |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con "trabajar a gran velocidad" y "trabajar con plazos muy ajustados" | Q93 /Q30a y Q30e | Sí; No y categorías de Q30a y Q30e |

| Factores de trabajo sostenible | | Preguntas en EWCS 2015 | Nº ítem | Opciones de respuesta |
|--------------------------------|----------|--|---------|-----------------------|
| Calidad del tiempo de trabajo | Duración | Habitualmente, ¿cuántas horas a la semana trabaja usted en su principal trabajo remunerado? | Q24 | Horas |
| | | En el último mes, ¿ha tenido al menos una vez menos de 11 horas libres entre el final de un día de trabajo y el inicio de la próxima jornada de trabajo? | Q38 | Sí; No |
| | | ¿Y cuántas veces al mes hace jornadas de más de 10 horas? | Q37d | Número o nunca |

| | | | | |
|-------------------|--|--|--------------------|--|
| | | Suponiendo que pudiera elegir libremente sobre sus horas de trabajo y teniendo en cuenta la necesidad de ganarse la vida: ¿cuántas horas semanales preferiría trabajar actualmente? | Q25 | Número de horas a la semana; las mismas horas que ahora |
| | | De los que les gustaría trabajar con otra jornada, cuántos más o menos horas: Comparación entre pregunta Q25 (cuántas horas te gustaría trabajar?) y Q24 (habitualmente, ¿cuántas horas a la semana trabaja usted en su principal trabajo remunerado?) | Q25/ Q24 | Diferencia entre número de horas y segmentación entre los que indican que quieren trabajar menos y los que refieren que más |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con duración de jornada semanal de trabajo | Q93/Q24 | Sí; No y horas |
| Horarios atípicos | | Habitualmente, ¿cuántas veces al mes trabaja por la noche? Es decir, un mínimo de 2 horas entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana. | Q37a | Número o nunca |
| | | ¿Y cuántas veces al mes trabaja los sábados? | Q37c | Número o nunca |
| | | ¿Y cuántas veces al mes trabaja los domingos? | Q37b | Número o nunca |
| | | Usted trabaja...a turnos | Q39e | Sí; No |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con "trabajar a turnos" y "trabajar de noche" | Q93/Q39e y Q37a | Sí; No y categorías de Q39e y Q37a |
| Acuerdo | | ¿Cómo se organizan sus horarios laborales? | Q42 | 1=Los fija la empresa/organización, sin posibilidad de cambios; 2=Puede elegir entre varios horarios fijos establecidos por la empresa/organización; 3=Puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (ejem: Horario flexible); 4=Sus horas de trabajo las determina enteramente usted mismo |
| | | Desde que comenzó en su principal trabajo remunerado, con qué frecuencia se le ha requerido entrar a trabajar con poco tiempo de antelación ? | Q40 | 1=Todos los días; 2=Varias veces a la semana; 3=Varias veces al mes; 4=Con menos frecuencia; 5=Nunca |
| | | ¿Se producen con frecuencia cambios en su horario de trabajo? (En caso afirmativo) ¿Con cuánto tiempo de antelación se le informa de dichos cambios? | Q43 | 1=No; 2=Sí, el mismo día; 3=Sí, el día antes; 4=Sí, unos días antes; 5=Sí, con unas semanas de antelación |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con "cómo se organizan sus horarios laborales" | Q93/Q42 | Sí; No y categorías de Q42 |
| Flexibilidad | | En su opinión, diría que arreglárselas para conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares es... | Q47 | 1=Muy fácil; 2=Algo fácil; 3=Algo difícil; 4=Muy difícil |
| | | En los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia ha tenido que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo? | Q46 | 1=Todos los días; 2=Varias veces a la semana; 3=Varias veces al mes; 4=Con menos frecuencia; 5=Nunca |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con "facilidad para arreglárselas para conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral" | Q93/Q47 | Sí; No y categorías de Q47 |

| Factores de trabajo sostenible | | Preguntas en EWCS 2015 | Nº ítem | Opciones de respuesta | |
|---|-------------------------------|---|---|------------------------------------|--|
| Entorno social | Comportamiento social adverso | Durante el último mes, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente? Ofensas verbales | Q80a | Sí; No | |
| | | Durante el último mes, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente? Atención sexual no deseada | Q80b | | |
| | | Durante el último mes, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente? Amenazas | Q80c | | |
| | | Durante el último mes, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente? Comportamientos humillantes | Q80d | | |
| | | Y durante los últimos 12 meses, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente? Violencia física | Q81a | | |
| | | Y durante los últimos 12 meses, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente? Acoso sexual | Q81b | | |
| | | Y durante los últimos 12 meses, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente? Acoso/intimidación | Q81c | | |
| | | En los últimos 12 meses, ¿ha sido usted objeto de algo de lo siguiente en su trabajo?: A. Discriminación por su edad; B. Discriminación por su raza, origen étnico o color; C. Discriminación por su nacionalidad D. Discriminación de género; E. Discriminación por su religión; F. Discriminación por alguna discapacidad; G. Discriminación por su orientación sexual | Q72 | Sí; No | |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de apoyo social | Q93/Q72a | Sí; No y categorías de Q72a | |
| | soporte social | calidad gestión | Le respeta como persona | Q63a | 1=Totalmente de acuerdo; 2=Parcialmente de acuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=Parcialmente en desacuerdo; 5=Totalmente en desacuerdo |
| Le felicita y reconoce cuando hace un buen trabajo | | | Q63b | | |
| Sabe cómo hacer que las personas trabajen en equipo | | | Q63c | | |
| Ayuda a conseguir que se haga el trabajo | | | Q63d | | |
| Le da su opinión sobre cómo desempeña Vd. su trabajo (feedback) | | | Q63e | | |
| Fomenta y le apoya en su desarrollo | | | Q63f | | |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de calidad de la gestión | Q93/Q63b, e y f | Sí; No y categorías de Q63b, e y f | |
| Apoyo social | | | Sus compañeros de trabajo le ayudan y le apoyan | Q61a | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca |
| | | | Su jefe le ayuda y le apoya | Q61b | |
| | | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de apoyo social | Q93/Q61a y b | Sí; No y categorías de Q61a y Q61b |

| Factores de trabajo sostenible | Preguntas en EWCS 2015 | Nº ítem | Opciones de respuesta | |
|--------------------------------|---|--|---|--|
| Competencias y autonomía | Resolver usted mismos problemas imprevistos | Q53c | Sí; No | |
| | Realizar tareas complejas | Q53e | | |
| | Aprender cosas nuevas | Q53f | | |
| | Trabajar con ordenadores de sobremesa, portátiles, smartphones, etc. | Q30i | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=Más o menos 3/4 partes del tiempo; 4=Más o menos la mitad del tiempo; 5=Más o menos 1/4 parte del tiempo; 6=Casi nunca | |
| | Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo | Q61i | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca; | |
| | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de dimensión cognitiva | Q93/Q53c, e y f | Sí; No y categorías de Q53 c, e y f | |
| | Capacidad de decisión | ¿Tiene la posibilidad de elegir o cambiar...? El orden de sus tareas | Q54a | Sí; No |
| | | ¿Tiene la posibilidad de elegir o cambiar...? Sus métodos de trabajo | Q54b | |
| | | Tiene la posibilidad de elegir o cambiar...? Su velocidad o ritmo de trabajo | Q54c | |
| | | Puede dar su opinión en la elección de sus compañeros de trabajo | Q61e | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de capacidad de decisión | Q93/Q54a, b y c | Sí; No y categorías de Q54 a, b y c |
| | Participación organización | Le consultan antes de fijar los objetivos de su trabajo | Q61c | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca |
| | | Participa en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo de su departamento u organización | Q61d | |
| | | Puede influir en decisiones que son importantes para su trabajo | Q61n | |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de participación | Q93/Q61 c, d y n | Sí; No y categorías de Q61 c, d y n |
| | Formación | Durante los últimos 12 meses, ¿ha realizado alguno de los siguientes tipos de formación para mejorar sus habilidades? Formación pagada o proporcionada por su empleador | Q65a | Sí; No |
| | | Durante los últimos 12 meses, ¿ha realizado alguno de los siguientes tipos de formación para mejorar sus habilidades? Formación en el puesto de trabajo (impartida por otros trabajadores, supervisores) | Q65c | |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con haber recibido formación pagada por el empleador | Q93/Q65a | Sí; No |
| | | Durante los últimos 12 meses, ¿ha realizado alguno de los siguientes tipos de formación para mejorar sus habilidades? Formación pagada por usted mismo | Q65b | Sí; No |

| | | | |
|--|--|------|---|
| | Durante los últimos 12 meses, ¿ha realizado alguno de los siguientes tipos de formación para mejorar sus habilidades? Formación pagada por usted mismo | Q65d | |
| | ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe sus habilidades en su trabajo? | q64 | 1=Necesito más formación para afrontar bien mis obligaciones 2=Mis aptitudes actuales se ajustan bien a mis obligaciones 3=Tengo las aptitudes para afrontar las obligaciones más exigentes |
| | La formación me ha ayudado a mejorar mi forma de trabajar | Q67a | 1=Totalmente de acuerdo; 2=Parcialmente de acuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=Parcialmente en desacuerdo; 5=Totalmente en desacuerdo |
| | Creo que mi empleo está más asegurado a causa de mi formación | Q67b | |
| | Creo que mis perspectivas laborales de futuro son mejores por la formación | Q67c | |
| | ¿Ha solicitado que se le proporcione algún tipo de formación? | Q69 | Sí; No |

| Factores de trabajo sostenible | Preguntas en EWCS 2015 | Nº ítem | Opciones de respuesta |
|--------------------------------|---|----------|--|
| Ingresos | Por favor, ¿puede decirnos cuáles son sus ingresos mensuales netos de su principal trabajo remunerado? Por favor, refiérase a la media de ingresos de los últimos meses. Si no sabe la cantidad exacta, por favor, dé una estimación. | Q104 | Cifra: inferior a 200 bajo; Hasta 2000 medio y más de 2000 alto |
| | Un hogar puede tener distintas fuentes de ingresos y puede contribuir más de un miembro del hogar. Pensando en los ingresos totales mensuales del hogar, ¿su hogar puede llegar a fin de mes? | Q100 | 1. Muy fácilmente; 2. Fácilmente; 3- Bastante fácilmente; 4. Con alguna dificultad; 5. Con dificultad; 6. Con mucha dificultad |
| | ¿Es Vd. la persona de su hogar que más contribuye a los ingresos del hogar? | Q99 | Sí; No |
| | Teniendo en cuenta todos mis esfuerzos y logros en mi trabajo, creo que mi sueldo es apropiado | Q89a | 1=Totalmente de acuerdo; 2=Parcialmente de acuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=Parcialmente en desacuerdo; 5=Totalmente en desacuerdo |
| | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con nivel de ingresos | Q93/Q104 | Sí; No y categorías de Q104 |

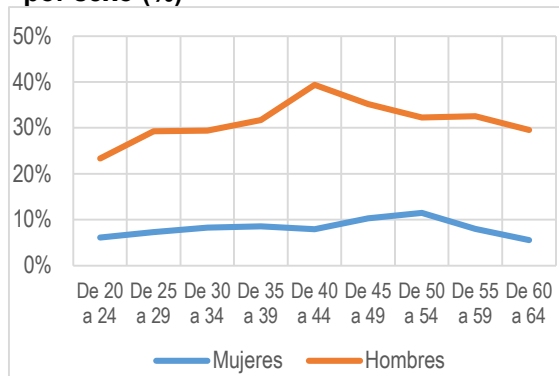
| Factores de trabajo sostenible | Preguntas en EWCS 2015 | Nº ítem | Opciones de respuesta |
|-----------------------------------|---|------------------|--|
| Ingresos | Por favor, ¿puede decirnos cuáles son sus ingresos mensuales netos de su principal trabajo remunerado? Por favor, refiérase a la media de ingresos de los últimos meses. Si no sabe la cantidad exacta, por favor, dé una estimación. | Q104 | Cifra: inferior a 200 bajo; Hasta 2000 medio y más de 2000 alto |
| | Un hogar puede tener distintas fuentes de ingresos y puede contribuir más de un miembro del hogar. Pensando en los ingresos totales mensuales del hogar, ¿su hogar puede llegar a fin de mes? | Q100 | 1. Muy fácilmente; 2. Fácilmente; 3- Bastante fácilmente; 4. Con alguna dificultad; 5. Con dificultad; 6. Con mucha dificultad |
| | ¿Es Vd. la persona de su hogar que más contribuye a los ingresos del hogar? | Q99 | Sí; No |
| | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con nivel de ingresos | Q93/Q104 | Sí; No y categorías de Q104 |
| Indicadores de trabajo sostenible | Preguntas en EWCS 2015 | Nº ítem | Opciones de respuesta |
| Balance vida personal y laboral | Q44 En general, ¿en qué medida se adapta su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo? | Q44 | 1=Muy bien; 2=Bien; 3=No muy bien; 4=Nada bien |
| | Q45 ¿Con qué frecuencia le ha sucedido lo siguiente en los últimos 12 meses? Ver que el trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que habría querido a su familia | Q45c | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca |
| | Q45 ¿Con qué frecuencia le ha sucedido lo siguiente en los últimos 12 meses? Le ha sido difícil concentrarse en su trabajo por las responsabilidades familiares | Q45d | |
| | Q45 ¿Con qué frecuencia le ha sucedido lo siguiente en los últimos 12 meses? Ver que las responsabilidades familiares le han impedido dedicar el tiempo que debería haber dedicado a su trabajo | Q45e | |
| | En general, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera del trabajo? Cuidado y educación de sus hijos o nietos y Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad | Q95 c y e | 1=Todos los días; 2=Varias veces a la semana; 3=Varias veces al mes; 4=Con menos frecuencia; 5=Nunca |
| | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de conciliación | Q93/Q45 c, d y e | Sí; No y categorías del Q45 c, d y e |
| Bienestar | Q87 Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: Me he sentido alegre y de buen humor | Q87a | |

| | | | |
|-----------------------------------|---|-------------------|--|
| | Q87 Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: Me he sentido tranquilo y relajado | Q87b | 1=Todo el tiempo; 2=La mayor parte del tiempo; 3=Más de la mitad del tiempo; 4=Menos de la mitad del tiempo; 5=De vez en cuando; 6=Nunca |
| | Q87 Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: Me he sentido activo y enérgico | Q87c | |
| | Q87 Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: Me he despertado fresco y descansado | Q87d | |
| | Q87 Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan | Q87e | |
| | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de conciliación | Q93/Q45 c, d y e | |
| Salud | ¿Cómo es su salud en general? Diría que es... | Q75 | 1=Muy buena; 2=Buena; 3=Aceptable; 4=Mala; 5=Muy mala |
| | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con salud autocalificada | Q93/Q75 | Sí; No y categorías del Q75 |
| | ¿Tiene alguna enfermedad o problema de salud que haya durado, o previsiblemente vaya a durar, 6 meses o más? | Q76 | Sí; No |
| | ¿Están sus actividades diarias limitadas a causa de esta enfermedad o problemas de salud? | Q77 | 1=Sí, muy limitadas; 2=Sí, parcialmente limitadas; 3=No, no tengo limitación alguna |
| | Experimenta estrés en su trabajo | q61m | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca |
| | Durante los últimos 12 meses, ¿ha padecido alguno de los siguientes problemas de salud? Dolor de espalda; Dolor muscular en los hombros, el cuello y/o las extremidades superiores (brazos, codos, muñecas, manos, etc.); Dolor muscular en las extremidades inferiores (caderas, piernas, rodillas, pies, etc.); Dolor de cabeza, fatiga visual; Ansiedad; Cansancio general | Q78 c, d, e, f, i | |
| Actitudes hacia la sostenibilidad | Q93 ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar hasta que tenga 60 años de edad? o si tiene 56 o más años ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? | Q93 | Sí; No |
| | ¿Hasta qué edad cree usted que va a ser capaz de hacer su trabajo actual o uno similar? | Q94 | Edad |
| | ¿Hasta qué edad le gustaría trabajar? | Q92 | Edad o lo más tarde posible |

| | | Preguntas en EWCS 2015 | Nº ítem | Opciones de respuesta |
|--|---|---|--|--|
| Motivación | Intrínseca | Su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho | Q61h | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca |
| | | Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil | Q61j | |
| | | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de motivación intrínseca | Q93/Q61h, j | Sí; No y categorías del Q61h y j |
| | Engagement | En mi trabajo me siento lleno de energía | Q90a | 1=Siempre; 2=Casi siempre; 3=A veces; 4=Raramente; 5=Nunca |
| | | Me entusiasma mi trabajo | Q90b | |
| | | El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando | Q90c | |
| Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con indicadores de compromiso | Q93/Q90a, b y c | Sí; No y categorías del Q90a, b y c | | |
| Satisfacción general | En general, ¿está muy satisfecho, satisfecho, no muy satisfecho o nada satisfecho con las condiciones de trabajo de su principal trabajo remunerado? Diría que está | Q88 | 1=Muy satisfecho; 2=Satisfecho; 3=No muy satisfecho; 4=Nada satisfecho | |
| | Relación ¿Crees que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años? Con satisfacción general | Q93/Q88 | Sí; No y categorías del Q88 | |

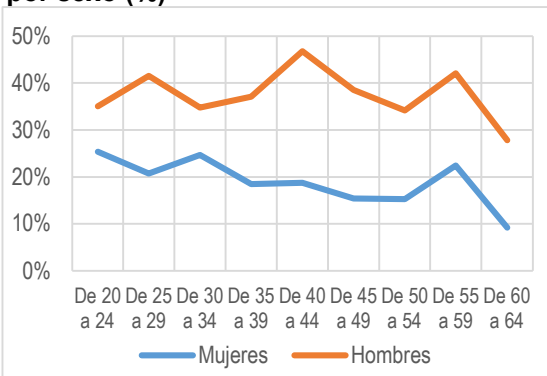
Anexo IX. Entorno físico. Ampliación de resultados.

Gráf. A14 . Exposición a vibraciones durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



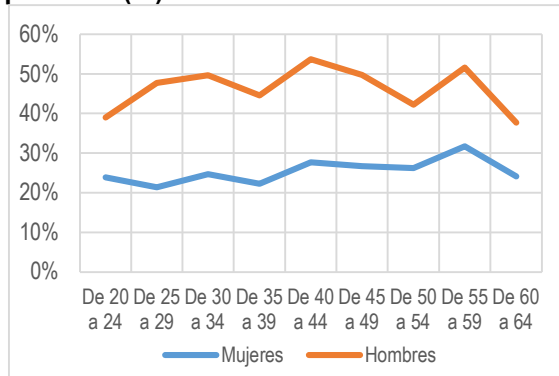
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

Gráf. A15. Exposición a ruidos altos durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



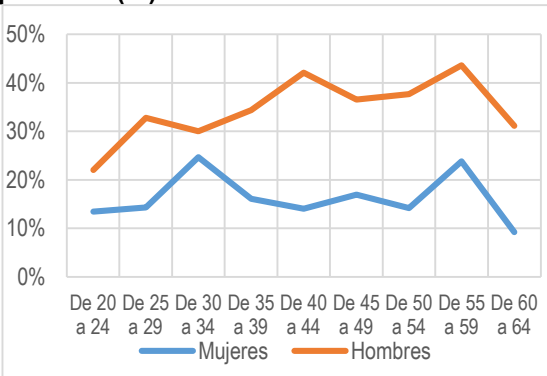
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS

Gráf. A16 . Exposición a altas temperaturas durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



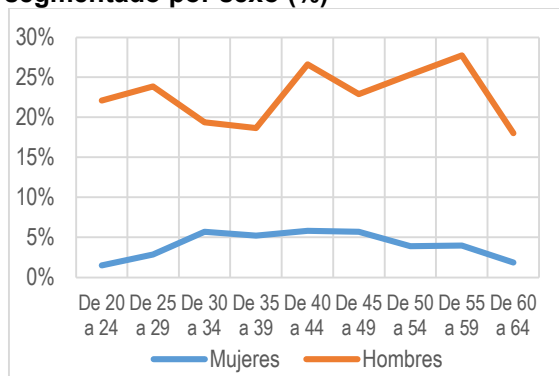
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A17. Exposición a bajas temperaturas durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



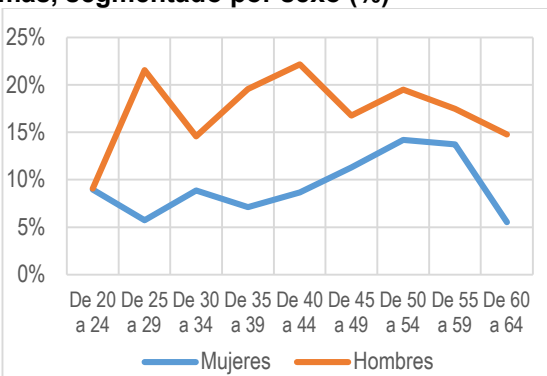
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A18. Exposición a respirar humos o gases, polvo durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



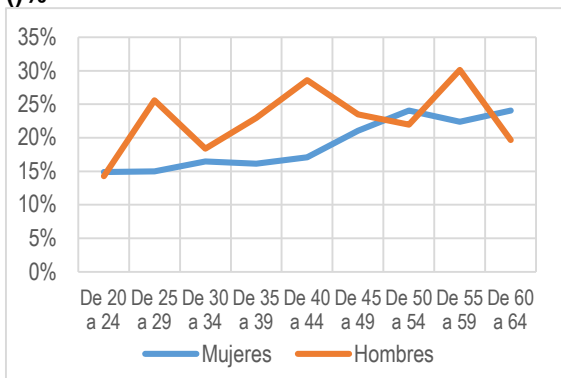
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A19. Exposición a respirar vapores como disolventes durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



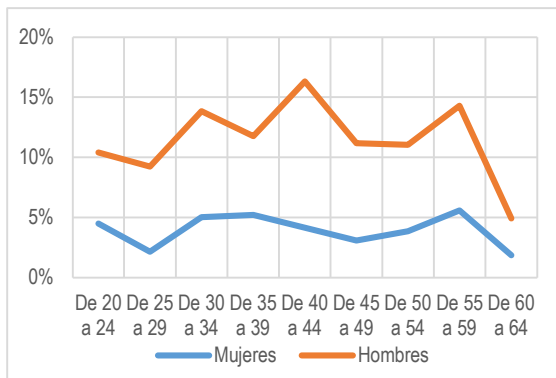
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A20. Manipular o tener la piel en contacto con sustancias químicas durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



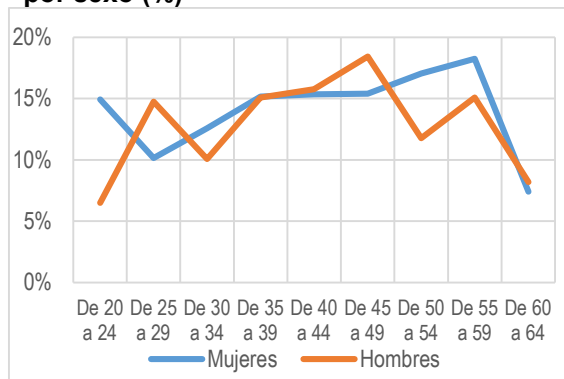
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A21. Exposición a humo del tabaco durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



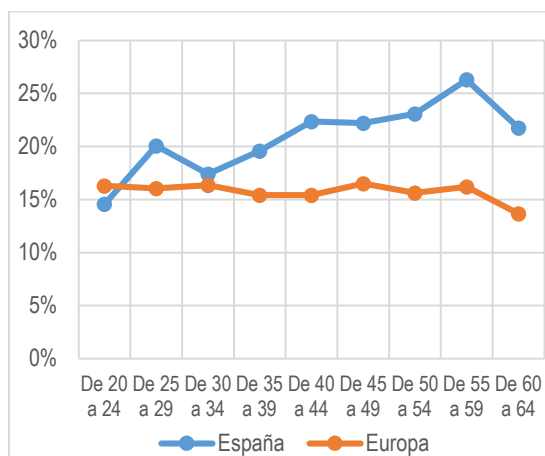
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A22. Manipular o tener contacto con materiales que puedan ser infecciosos durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



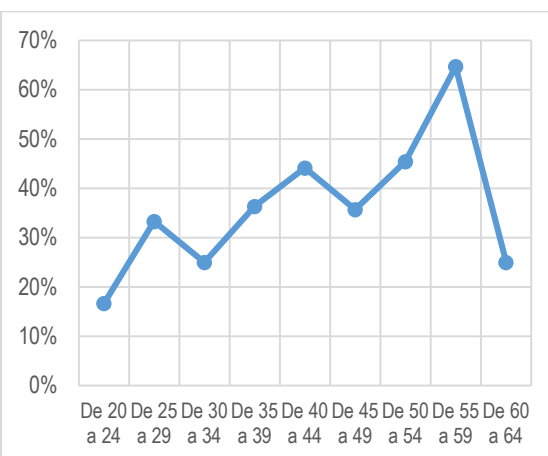
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A23 . Riesgos químicos durante ¼ parte del tiempo o más en España y Europa (%)



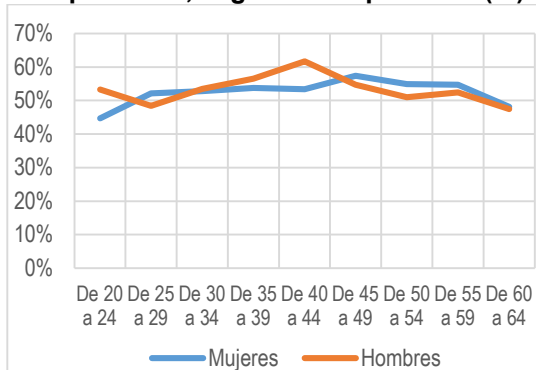
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A24. Riesgos químicos durante ¼ partes del tiempo o más en construcción en España (%)



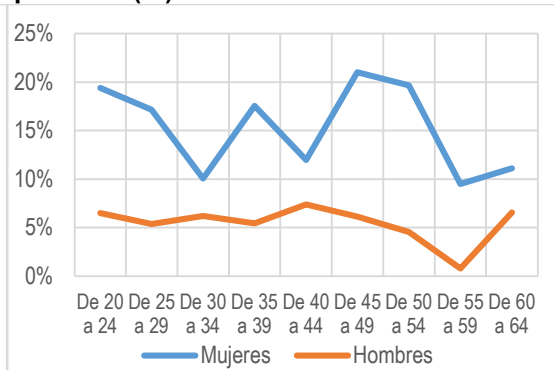
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A25. Exposición a posturas dolorosas o fatigantes durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)

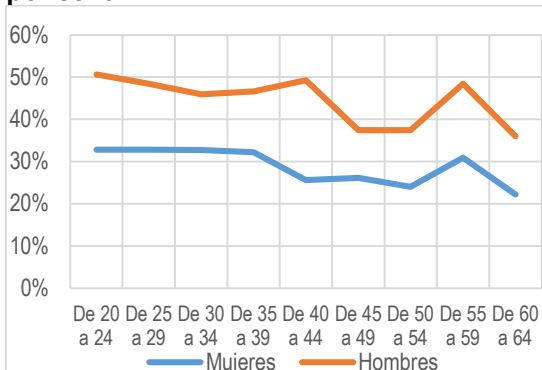


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A26 . Levantar o mover personas durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)

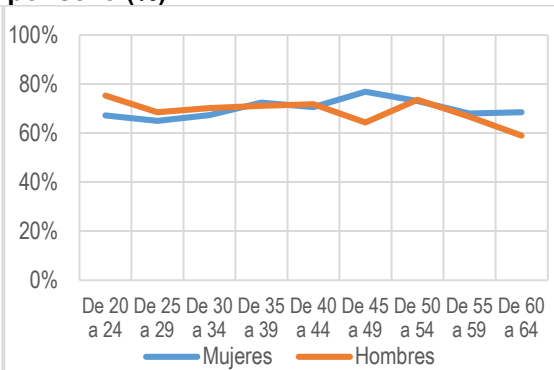


Gráf. A27. Llevar o mover cargas pesadas durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo



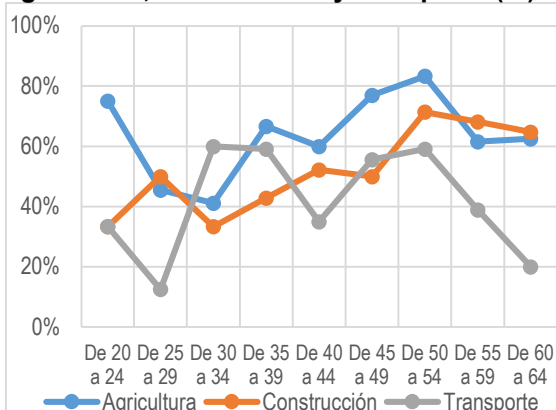
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A28 . Movimientos repetitivos durante ¼ del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



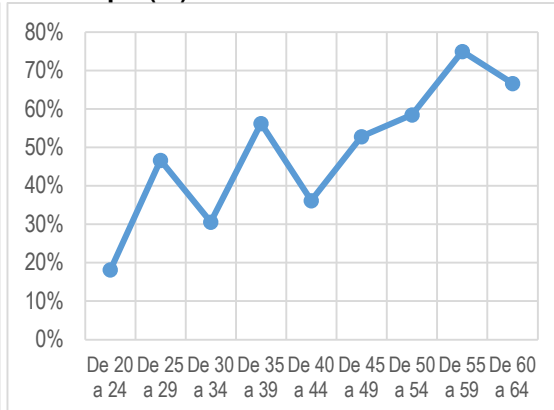
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A29. Posiciones dolorosas/fatigantes durante al menos ¾ partes del tiempo en agricultura, construcción y transporte (%)



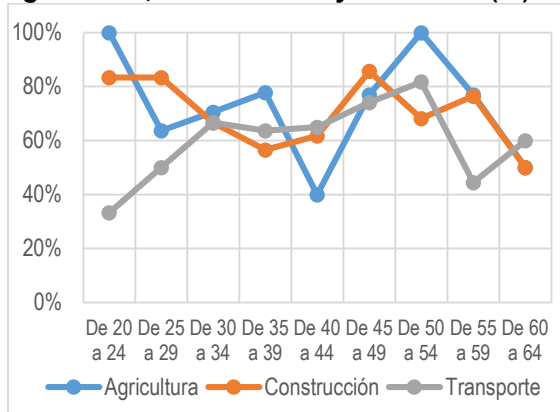
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A30. Posiciones dolorosas/fatigantes en oficiales y operarios, durante ¾ partes del tiempo (%)



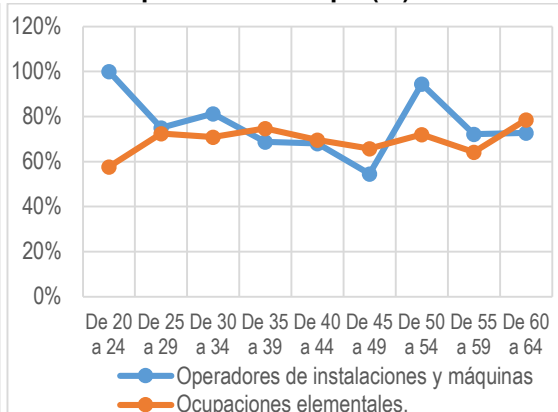
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A31. Movimientos repetitivos durante al menos 3/4 partes del tiempo en agricultura, construcción y sanitarias (%)



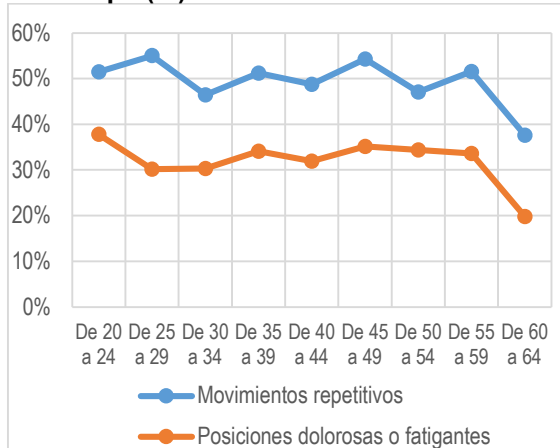
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A32. Movimientos repetitivos en operadores y ocupaciones elementales, durante 3/4 partes del tiempo (%)



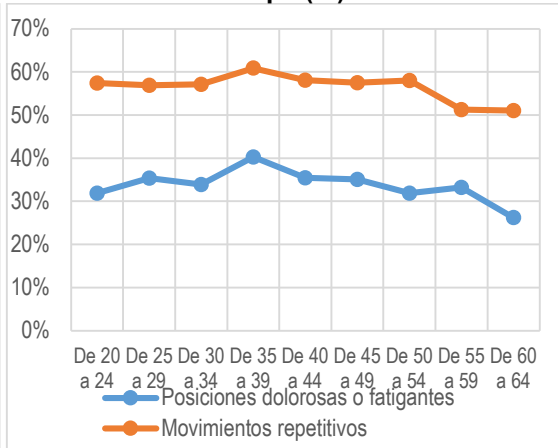
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A33. Riesgos ergonómicos durante al menos 3/4 partes del tiempo en construcción en Europa (%)



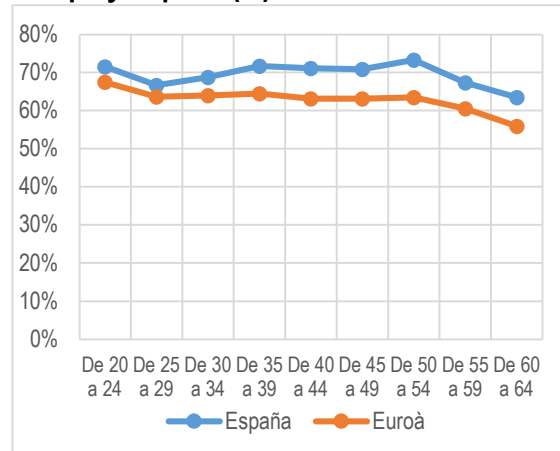
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A34. Riesgos ergonómicos durante 3/4 partes del tiempo en ocupaciones elementales en Europa (%)



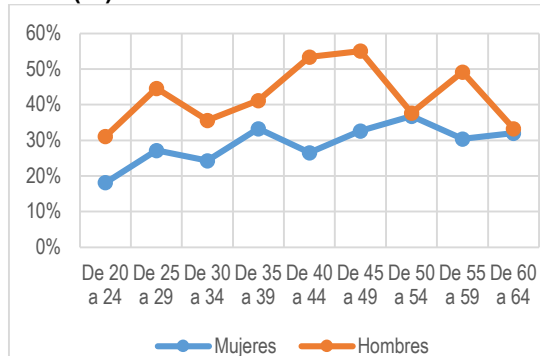
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A35. Movimientos repetitivos en Europa y España (%)



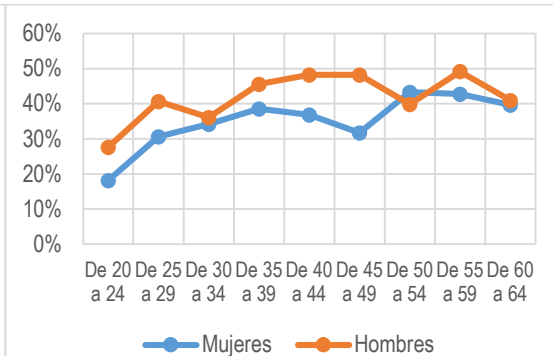
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A36 . Salud y seguridad en riesgo por trabajo contestan que sí, segmentado por sexo (%)



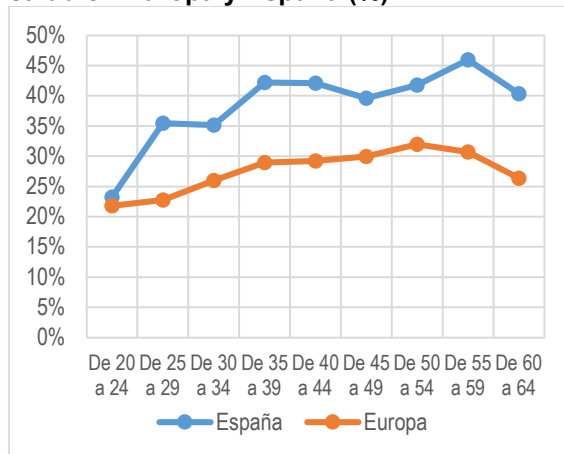
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A37 . Afecta negativamente a salud el trabajo, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

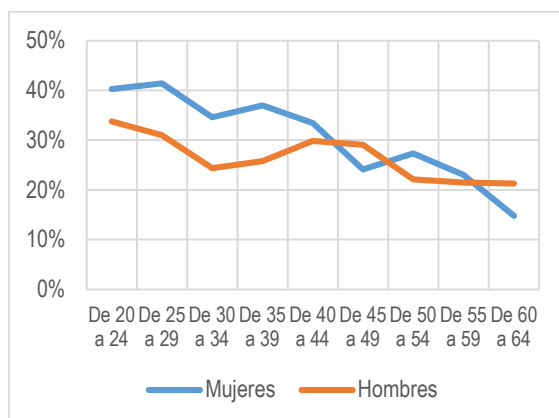
Gráf. A38 . Trabajo afecta negativamente a la salud en Europa y España (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

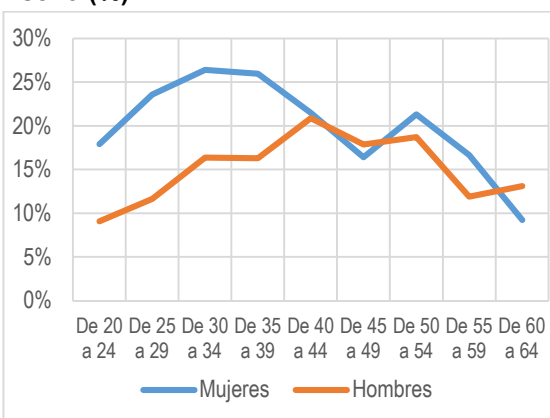
Anexo X. Intensidad del trabajo. Ampliación de resultados.

Gráf. A39. Tratar con personas enfadadas, segmentado por sexo (%)



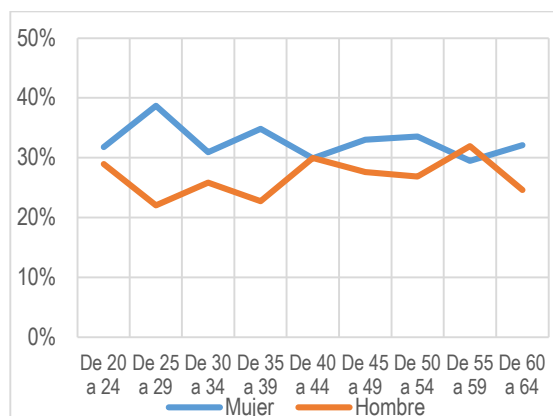
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A40. Estar en situaciones emocionalmente molestas, segmentado por sexo (%)



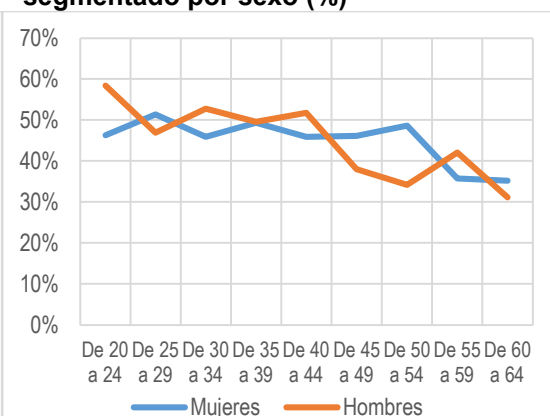
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A41. Trabajo exige ocultar los sentimientos, segmentado por sexo (%)



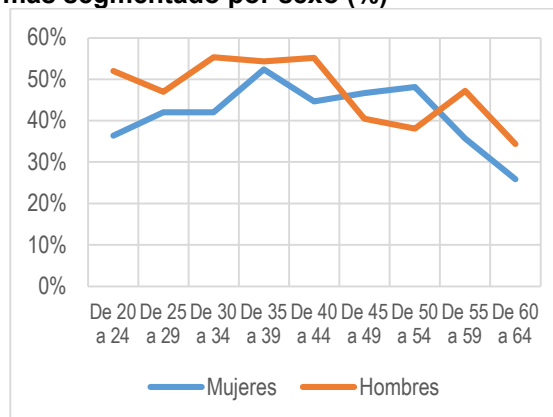
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A42. El trabajo exige trabajar a gran velocidad $\frac{3}{4}$ parte del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



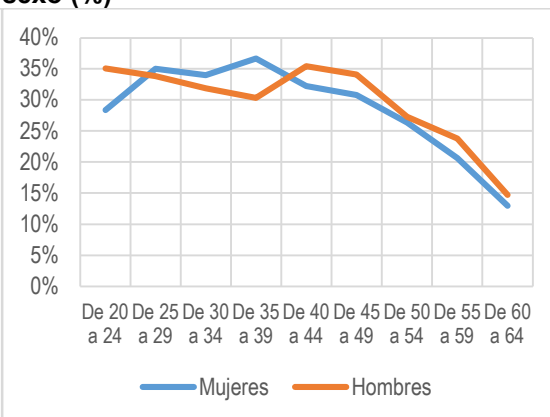
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A43. El trabajo exige trabajar con plazos muy ajustados $\frac{3}{4}$ parte del tiempo o más segmentado por sexo (%)



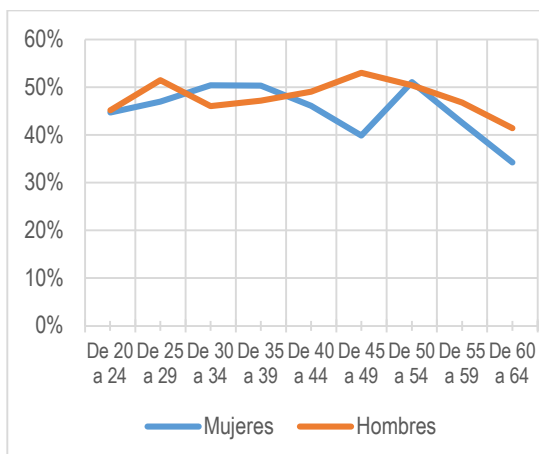
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A44. Sufrir interrupciones no previstas $\frac{3}{4}$ partes del tiempo o más, segmentado por sexo (%)



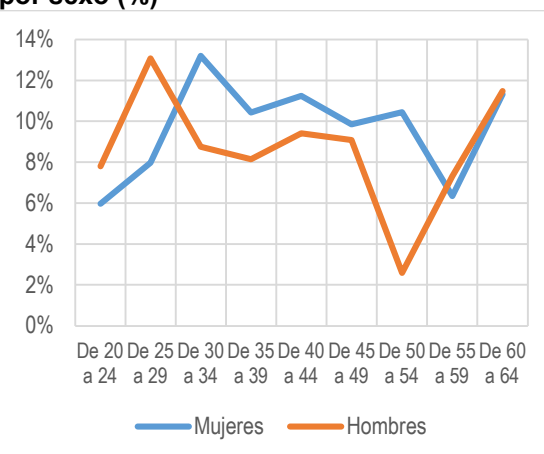
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A45. Interrupciones disruptivas, segmentado por sexo (%)



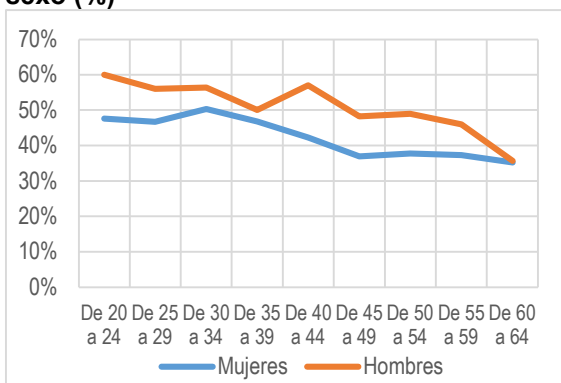
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A46. Tener tiempo suficiente para hacer el trabajo "rara vez" o "nunca", segmentado por sexo (%)



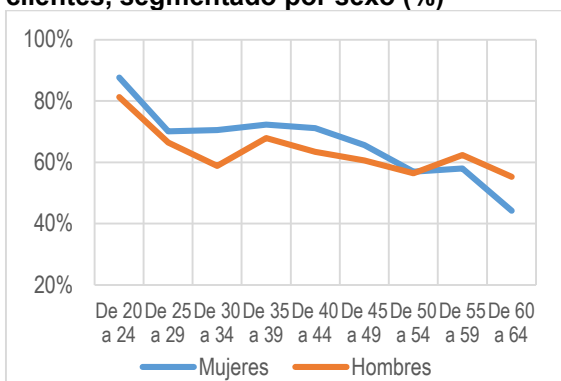
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A47. Ritmo de trabajo depende del trabajo de otros compañeros, segmentado por sexo (%)



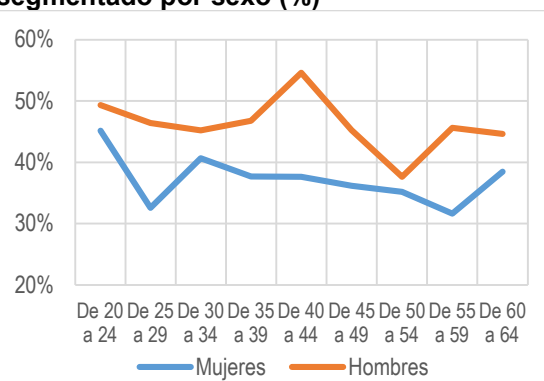
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A48. Ritmo de trabajo depende de demandas directas de personas como clientes, segmentado por sexo (%)



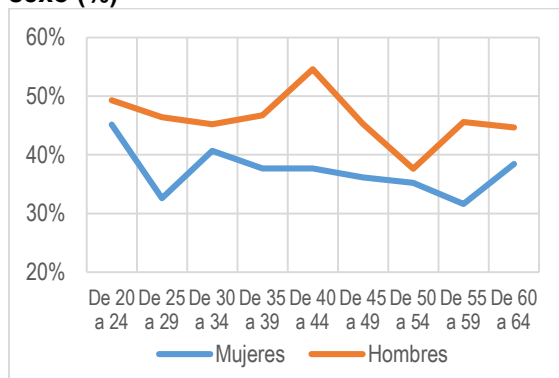
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A49. Ritmo de trabajo depende de objetivos de producción determinados, segmentado por sexo (%)



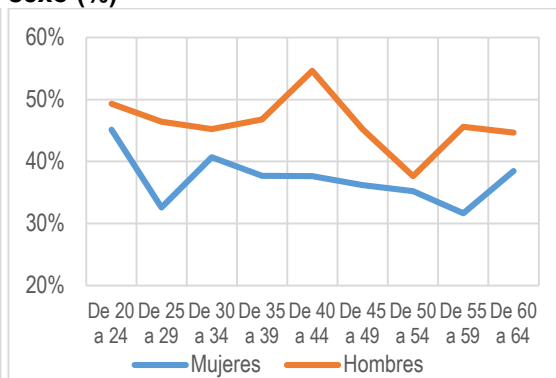
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A50. Ritmo de trabajo depende de velocidad de máquinas, segmentado por sexo (%)



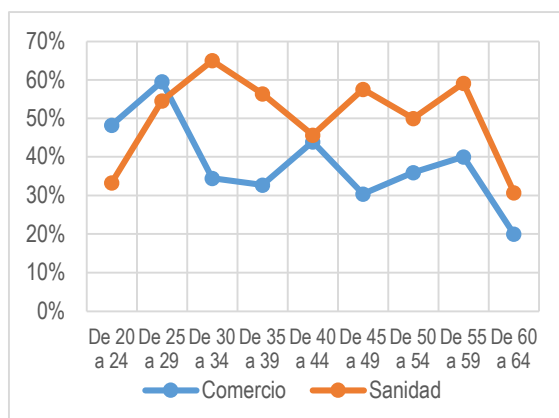
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A51. Ritmo de trabajo depende del control directo de su jefe, segmentado por sexo (%)



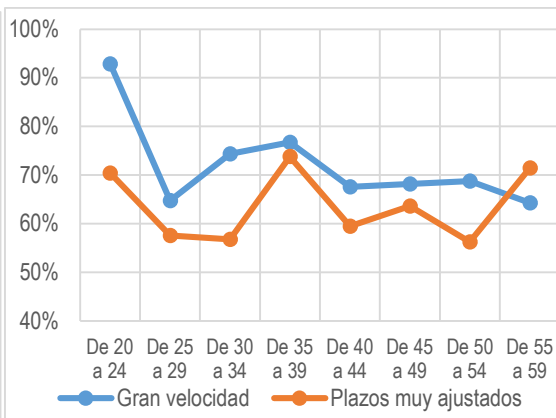
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A52. Exposición durante ¼ o más a clientes enfadados por sector (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A53. Exposición durante ¼ o más a demandas cuantitativas* en hostelería (%)

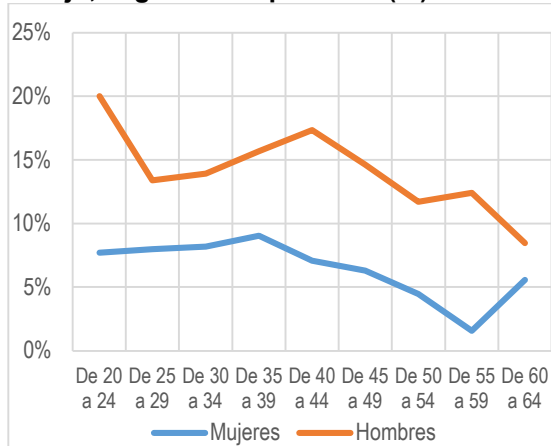


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

* Se ha excluido el tramo de 60 a 64 años por muestra reducida

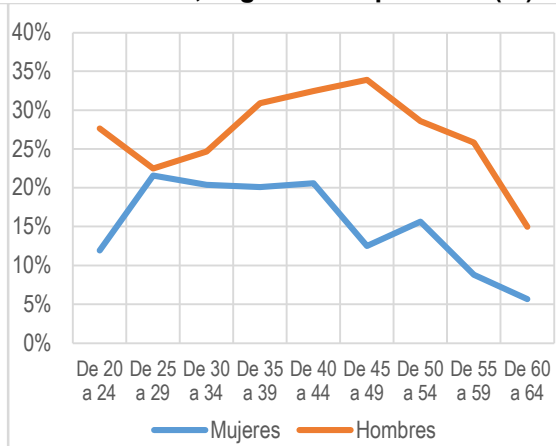
Anexo XI. Calidad del tiempo de trabajo. Ampliación de resultados.

Gráf. A54. Más de 48 horas semanales de trabajo, segmentado por sexo (%)



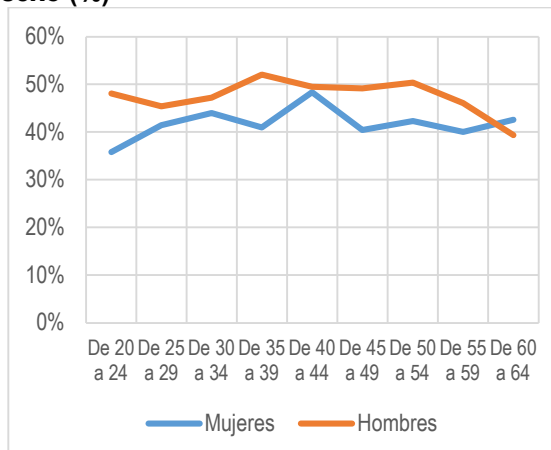
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A55. Tener jornadas de más de 10 horas una vez al mes, segmentado por sexo (%)



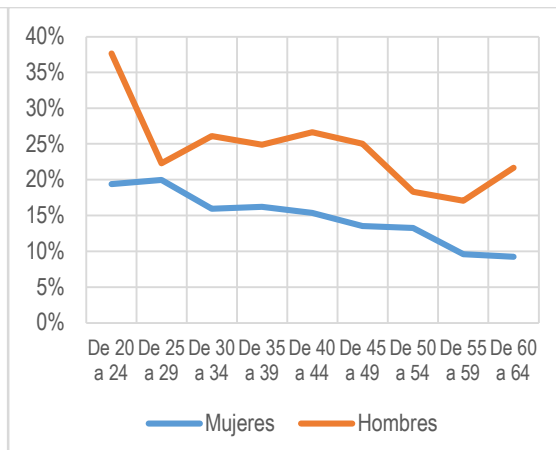
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A56. Tener menos de 11 horas libres entre dos días de trabajo, segmentado por sexo (%)



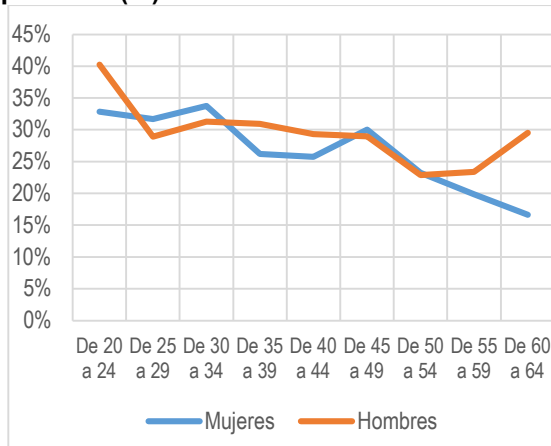
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A57. Trabajo nocturno, segmentado por sexo (%)



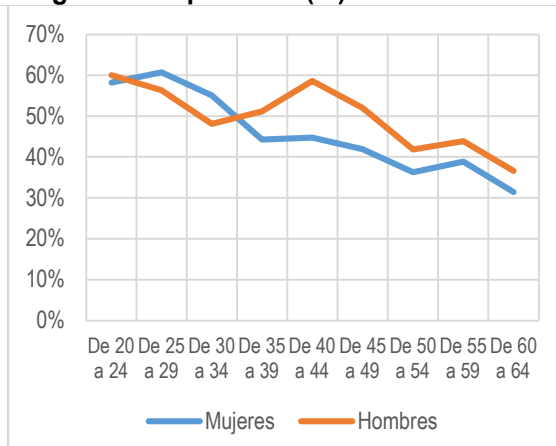
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A58. Trabajo en domingo, segmentado por sexo (%)



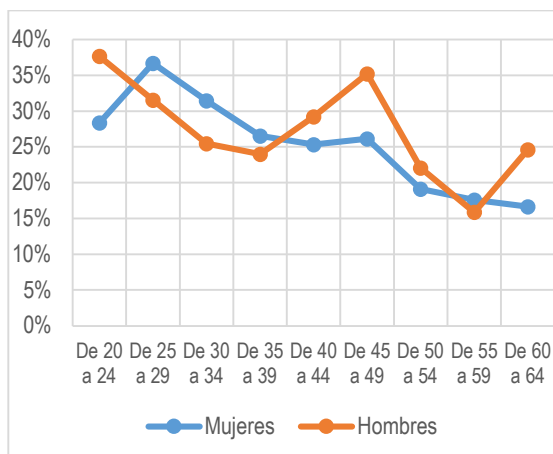
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A59. Trabajo en sábados, segmentado por sexo (%)



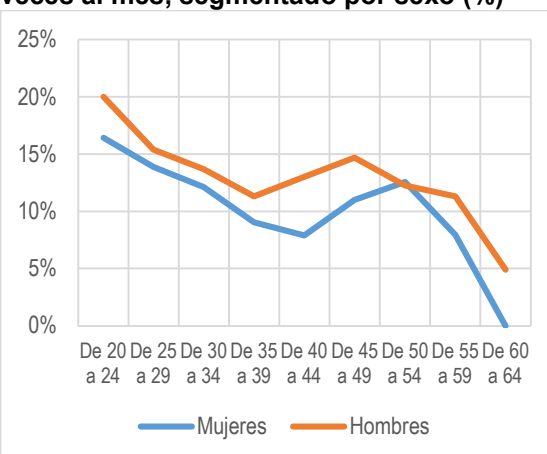
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A60. Trabajo a turnos, segmentado por sexo (%)



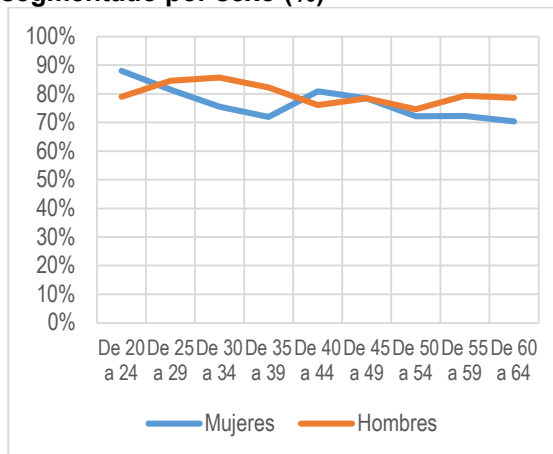
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A61. Requerimiento de trabajar con poco tiempo de antelación al menos varias veces al mes, segmentado por sexo (%)



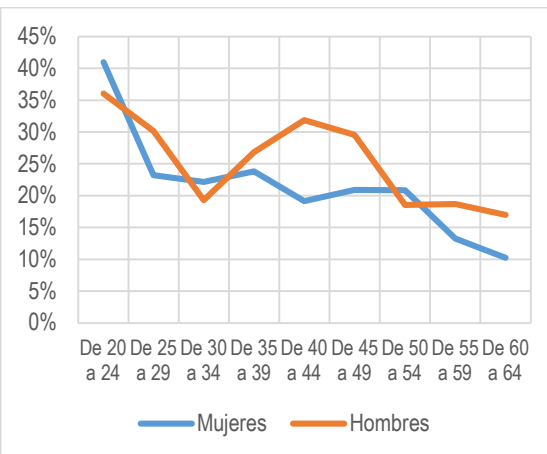
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A62. Horarios establecidos por empresa sin posibilidad de cambio, segmentado por sexo (%)



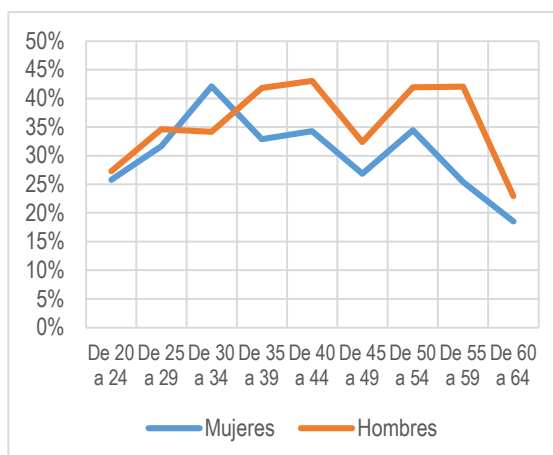
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A63. Sufren cambios en el horario de trabajo, segmentado por sexo (%)



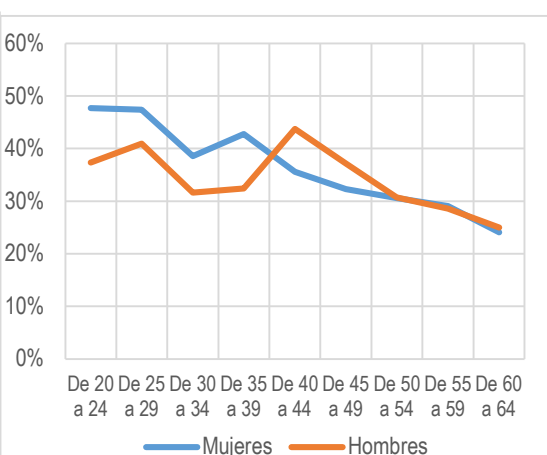
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A64. Necesidad de trabajar en el tiempo libre para cumplir exigencias, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

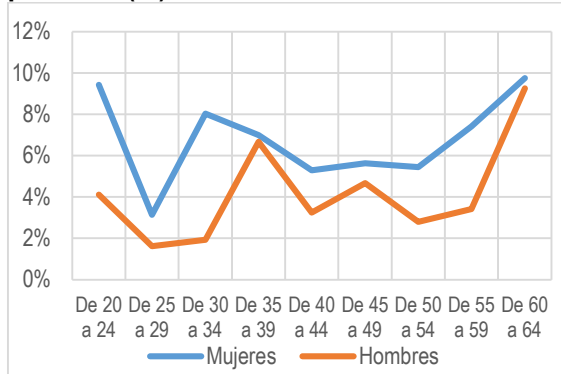
Gráf. A65. Tener facilidad para coger una o dos horas libres por jornada para atender asuntos familiares/personales, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

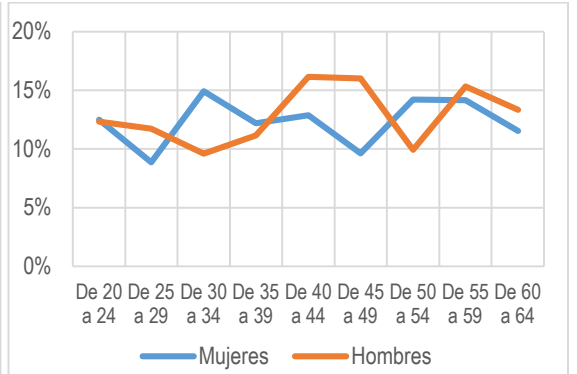
Anexo XII. Entorno social. Ampliación de resultados

Gráf. A66. Apoyo de los compañeros de trabajo “raramente o nunca”, segmentado por sexo (%)



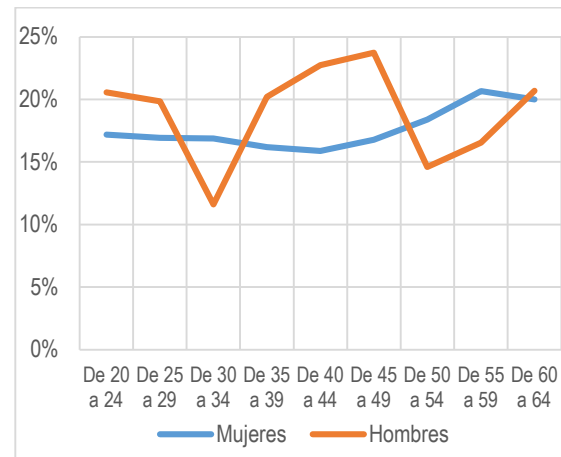
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A67. Ayuda y apoyo del jefe “raramente o nunca”, segmentado por sexo (%)



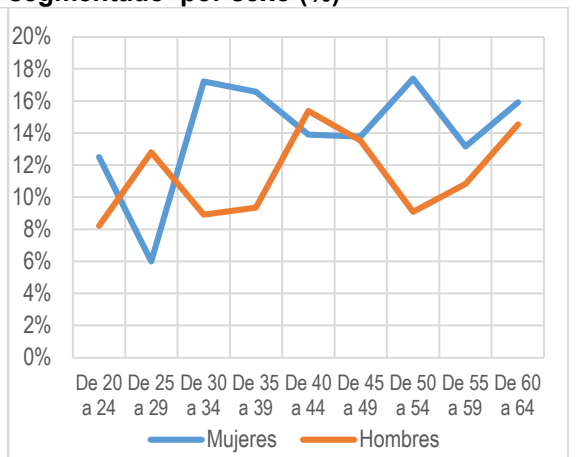
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A68. Totalmente o parcialmente en desacuerdo con el jefe le reconoce, segmentado por sexo (%)



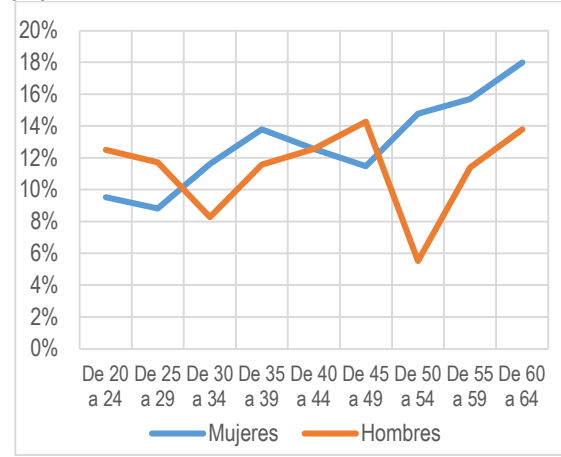
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A69. Totalmente o parcialmente en desacuerdo con el jefe sabe cómo hacer que las personas trabajen en equipo, segmentado por sexo (%)



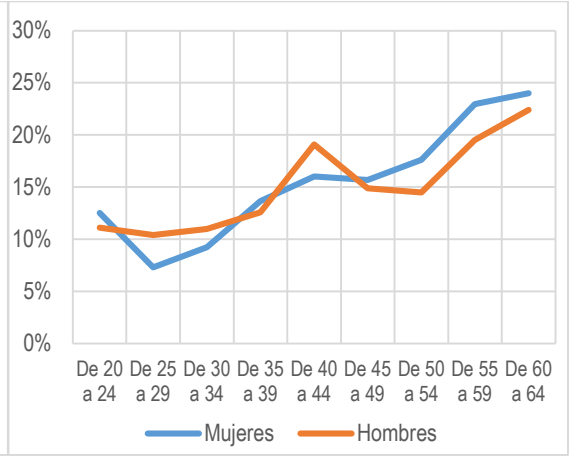
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A70. Totalmente o parcialmente en desacuerdo con el jefe ayuda a conseguir que se haga el trabajo, segmentado por sexo (%)



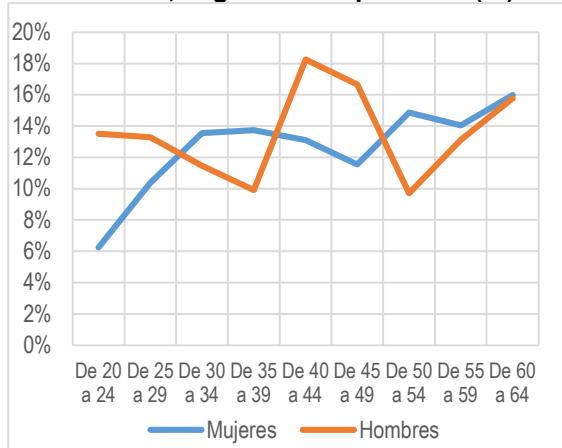
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A71. Totalmente o parcialmente en desacuerdo con el jefe da feedback, segmentado por sexo (%)

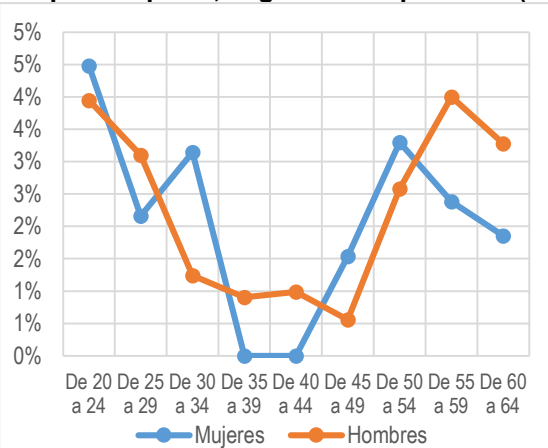


Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A72. Totalmente o parcialmente en desacuerdo con el jefe fomenta y le apoya en su desarrollo, segmentado por sexo (%)



Gráf. A73. Discriminación por edad segmentada por sexo. Porcentaje que responde que sí, segmentado por sexo (%)



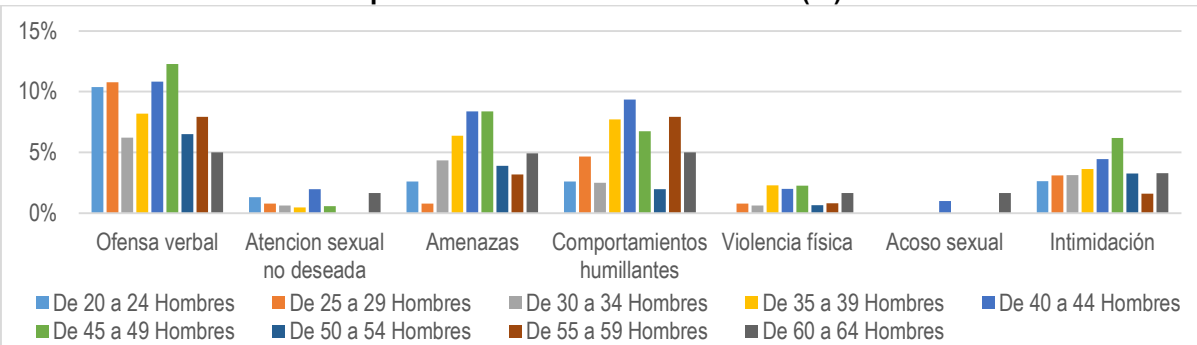
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015 Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A74. Haber sufrido comportamientos adversos. Mujeres (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

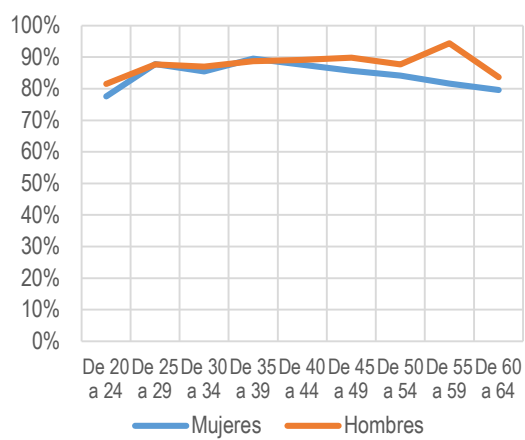
Gráf. A75. Haber sufrido comportamientos adversos. Hombres (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

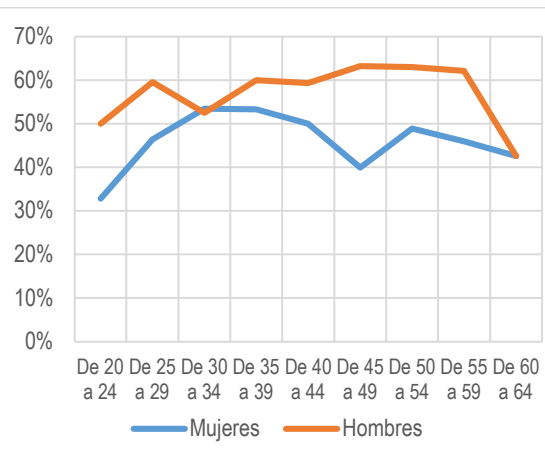
Anexo XIII Competencias y autonomía. Ampliación de resultados

Gráf. A76. Trabajo implica resolver problemas imprevistos, segmentado por sexo (%)



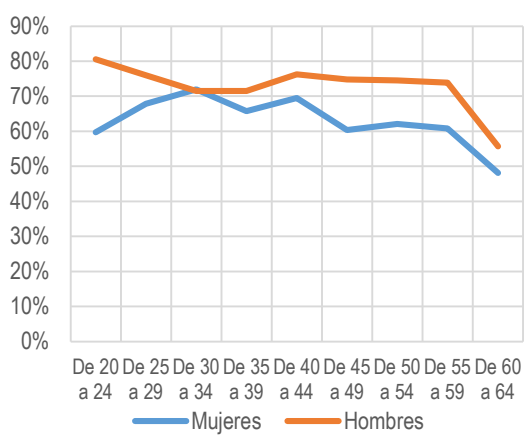
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A77. Trabajo implica tareas complejas, segmentado por sexo (%)



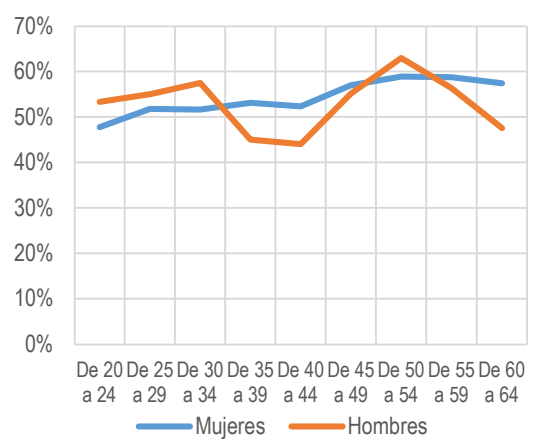
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A78. Trabajo implica aprender cosas nuevas, segmentado por sexo (%)



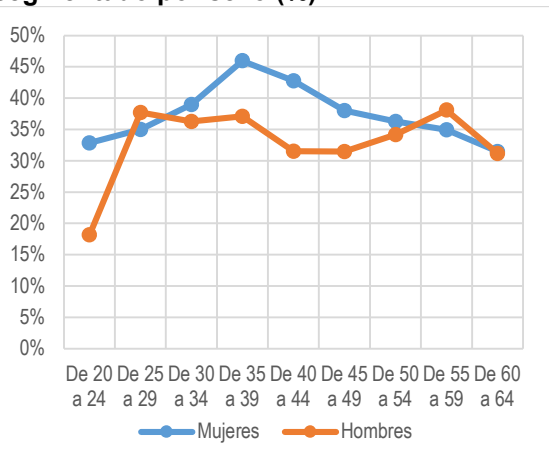
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A79. Trabajo permite poner en práctica nuevas ideas, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

A80. Usar ¾ partes o más ordenador, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Tabla A14. Capacidad de decisión, porcentaje que contesta que sí, segmentada por sexo (%)

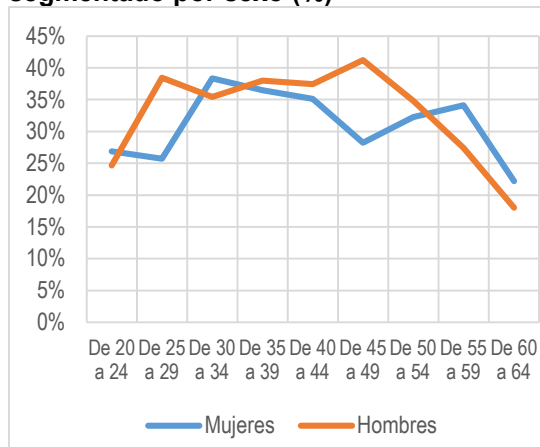
| | El orden de las tareas | | El método de trabajo | | La velocidad o el ritmo de trabajo | |
|------------|------------------------|---------|----------------------|---------|------------------------------------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| De 20 a 24 | 40% | 42% | 46% | 49% | 52% | 52% |
| De 25 a 29 | 55% | 62% | 53% | 58% | 58% | 57% |
| De 30 a 34 | 64% | 49% | 58% | 52% | 65% | 59% |
| De 35 a 39 | 69% | 59% | 68% | 53% | 67% | 65% |
| De 40 a 44 | 66% | 61% | 59% | 60% | 69% | 68% |
| De 45 a 49 | 71% | 60% | 64% | 59% | 68% | 68% |
| De 50 a 54 | 69% | 61% | 62% | 62% | 66% | 72% |
| De 55 a 59 | 61% | 53% | 60% | 53% | 70% | 64% |
| De 60 a 64 | 70% | 62% | 61% | 54% | 72% | 58% |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

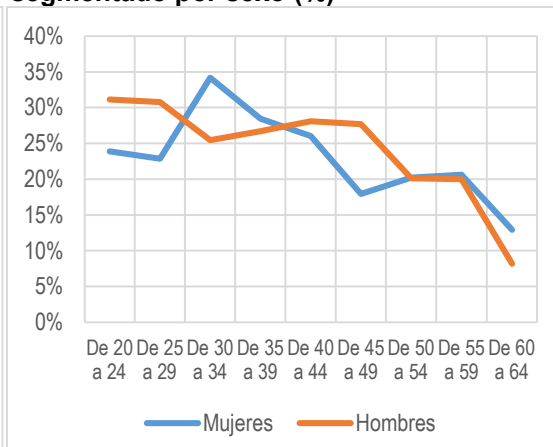
Tabla A15. Participación, porcentaje que responde raramente o nunca, segmentada por sexo (%)

| | Se le consulta antes de fijar los objetivos de trabajo | | Participa en los procesos de mejora de la organización | | Puede influir en las decisiones que son importantes para su trabajo | |
|------------|--|---------|--|---------|---|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| De 20 a 24 | 68% | 40% | 44% | 33% | 57% | 41% |
| De 25 a 29 | 43% | 50% | 36% | 30% | 49% | 42% |
| De 30 a 34 | 56% | 43% | 34% | 31% | 38% | 37% |
| De 35 a 39 | 49% | 48% | 28% | 33% | 46% | 40% |
| De 40 a 44 | 43% | 45% | 34% | 35% | 37% | 37% |
| De 45 a 49 | 45% | 45% | 27% | 29% | 35% | 35% |
| De 50 a 54 | 49% | 42% | 31% | 30% | 34% | 35% |
| De 55 a 59 | 50% | 40% | 32% | 25% | 40% | 28% |
| De 60 a 64 | 47% | 42% | 31% | 36% | 45% | 34% |

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A81. Porcentaje que ha recibido formación pagada por el empresario, segmentado por sexo (%)

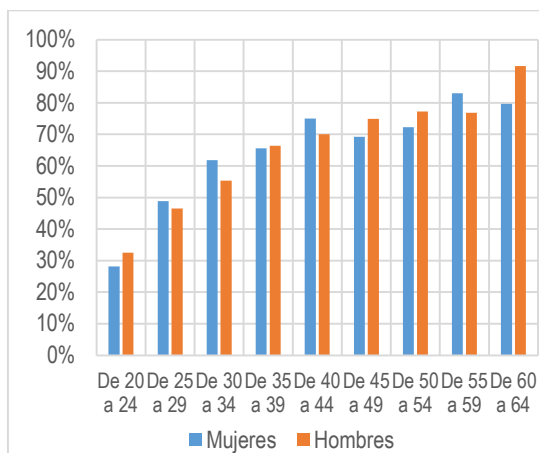
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A82. Porcentaje que ha recibido formación en el puesto de trabajo, segmentado por sexo (%)

Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

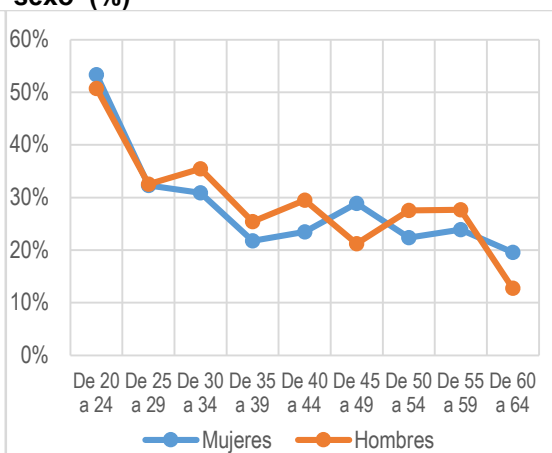
Anexo XIV. Perspectivas. Ampliación de resultados

Gráf. A83. Contrato indefinido segmentado por sexo (%)



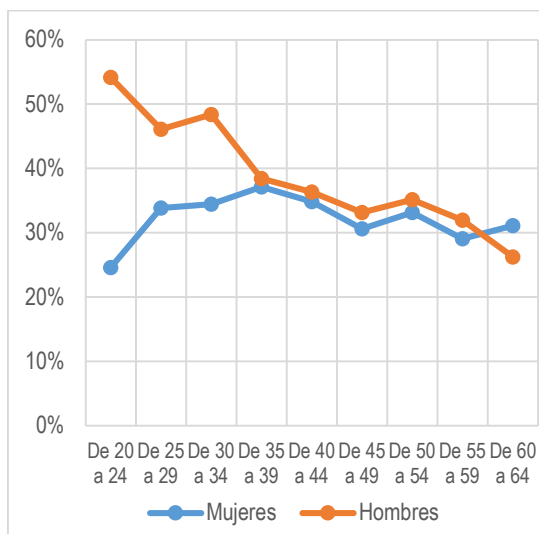
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A84. Estar total o parcialmente de acuerdo con posibilidad de perder su empleo en los próximos 6 meses, segmentado por sexo (%)



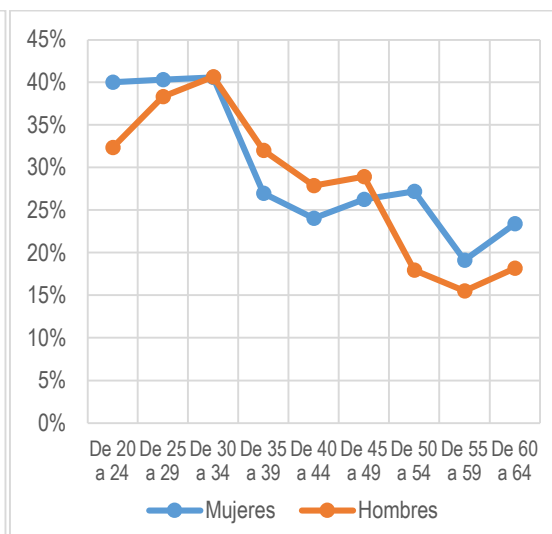
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A85. Estar total o parcialmente de acuerdo con mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso profesional, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

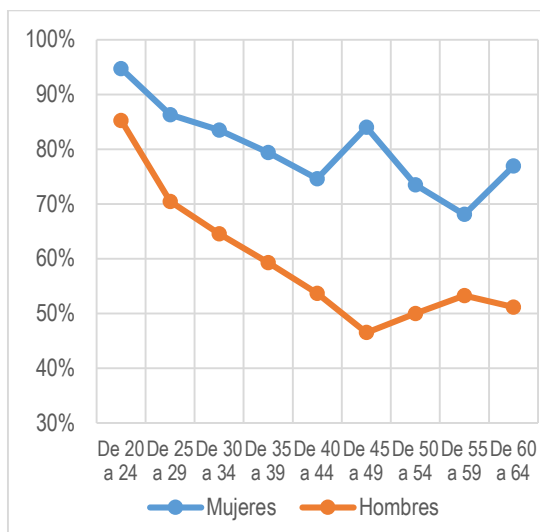
Gráf. A86. Estar total o parcialmente de acuerdo con que si se pierde el empleo actual se podrá encontrar otro de salario similar, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

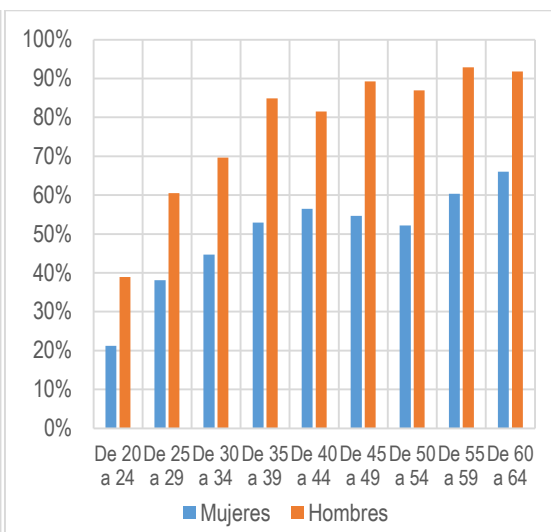
Anexo XV. Ingresos. Ampliación de resultados

Gráf. A87. Porcentaje que refiere un nivel bajo de ingresos, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

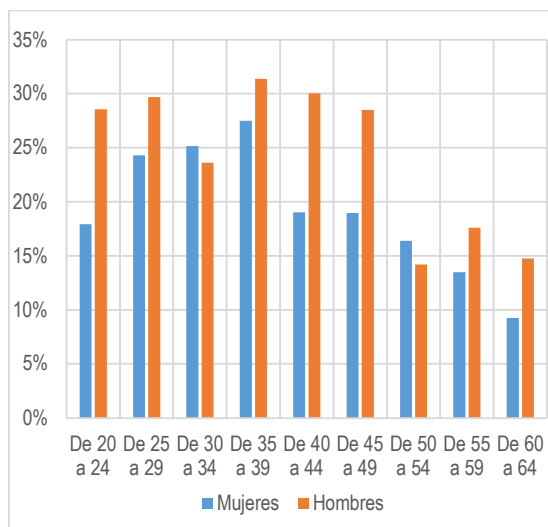
Gráf. A88. Porcentaje que indica que sí es la persona que más contribuye a los ingresos del hogar, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

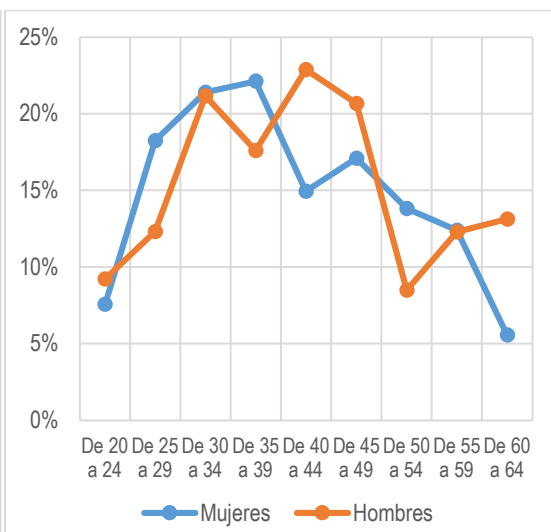
Anexo XVI. Indicadores de trabajo sostenible. Ampliación de resultados

Gráf. A89. El horario se adapta nada bien o no muy bien, segmentado por sexo (%)



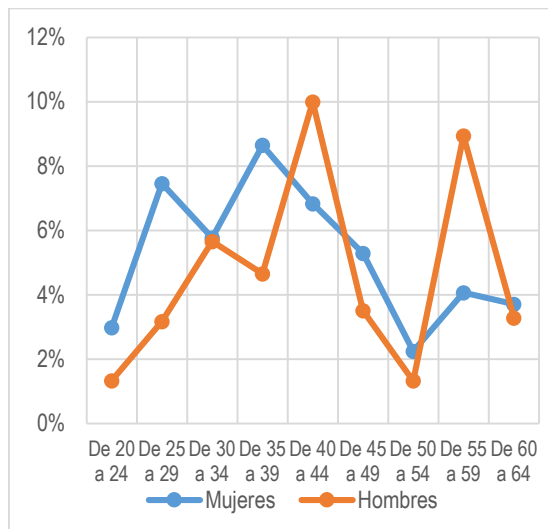
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A90. El trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que habría querido a su familia siempre o casi siempre, segmentado por sexo (%)



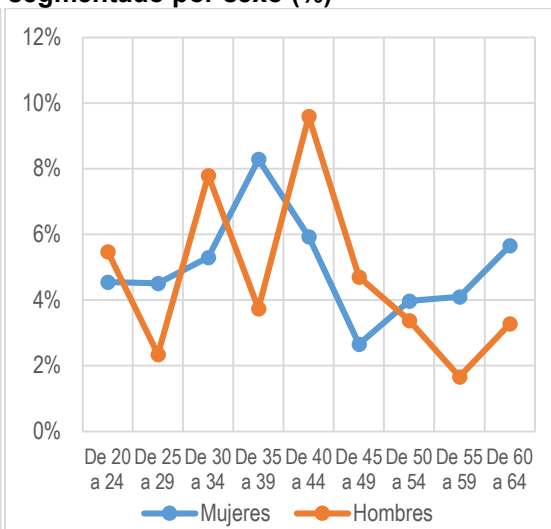
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A91. Le ha sido difícil concentrarse en el trabajo por responsabilidades familiares, segmentado por sexo (%)



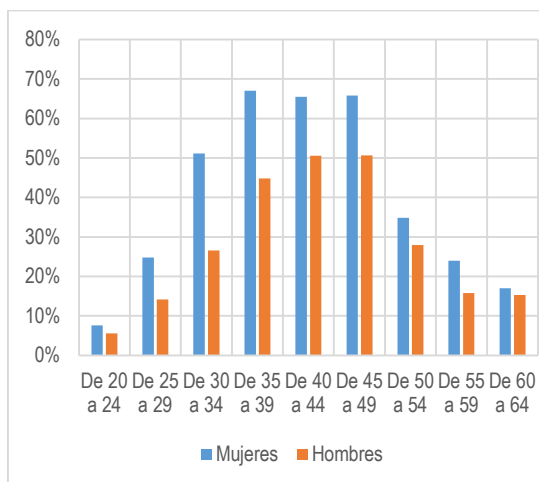
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A92. Las responsabilidades familiares le han impedido dedicar el tiempo que debería haber dedicado a su trabajo, segmentado por sexo (%)



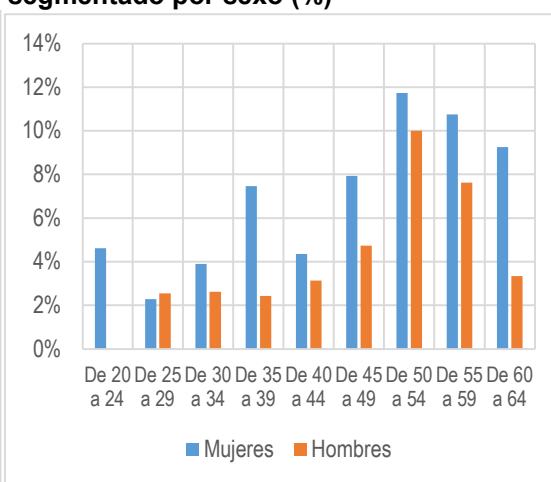
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A93. Cuidado de hijos/nietos todos los días, segmentado por sexo (%)



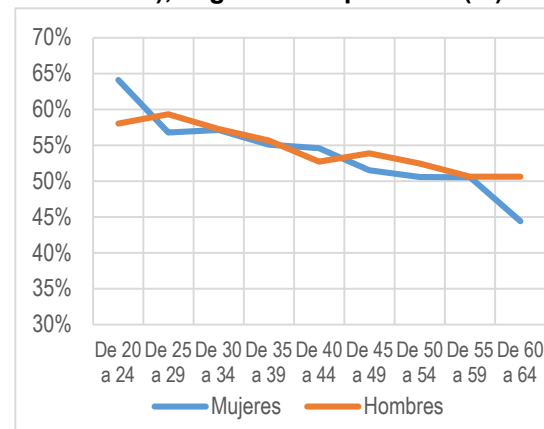
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A94. Cuidado de ancianos o personas con discapacidad todos los días, segmentado por sexo (%)



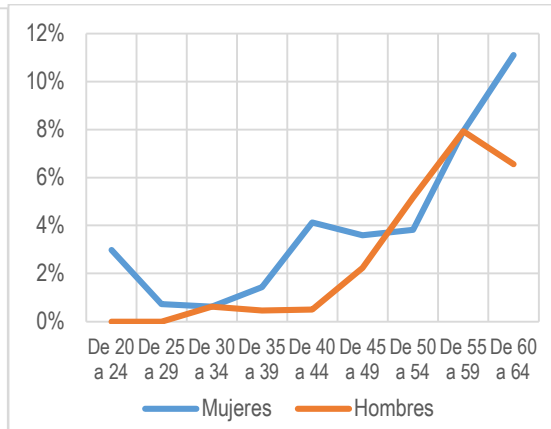
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A95. Bienestar. Responder que todo o la mayor parte del tiempo (promedio todos los ámbitos), segmentado por sexo (%)



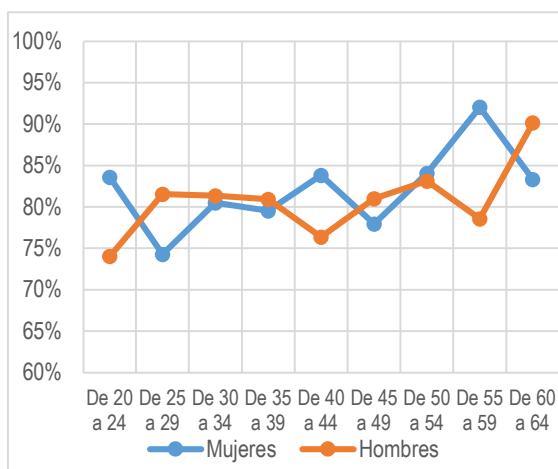
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A96. Salud autocalificada como mala o muy mala, segmentado por sexo (%)



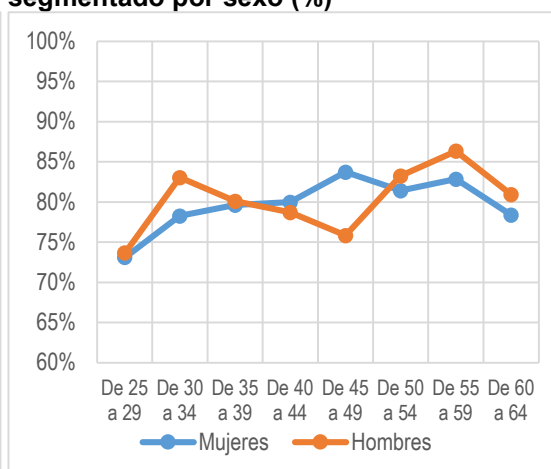
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A97. Grado de satisfacción general con el trabajo, muy o bastante satisfecho, segmentado por sexo (%)



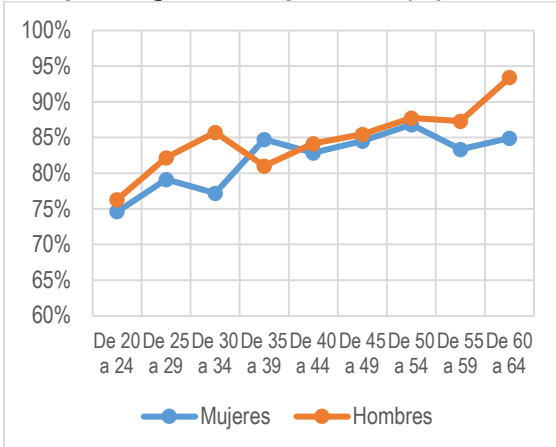
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A98. Su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho, siempre o casi siempre, segmentado por sexo (%)



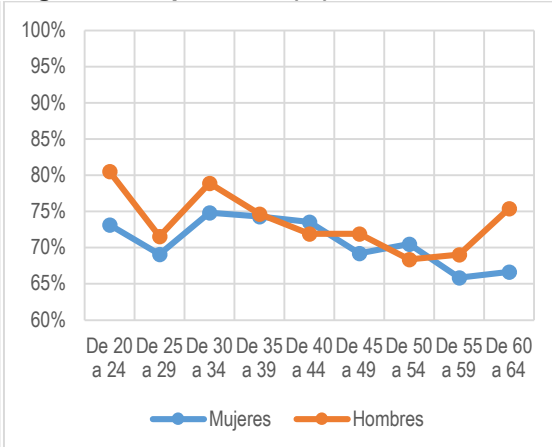
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A99. Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil, siempre o casi siempre, segmentado por sexo (%)



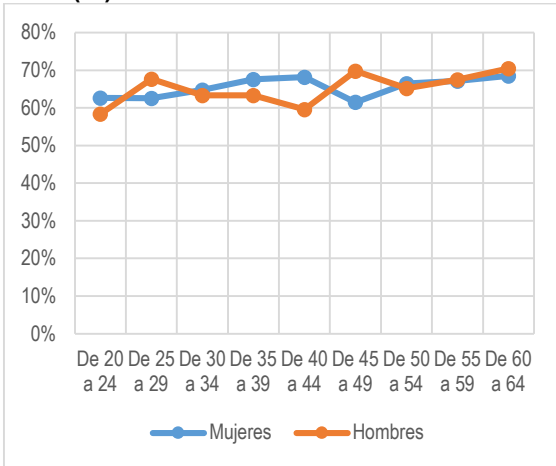
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A100. En mi trabajo me siento lleno de energía, siempre o casi siempre, segmentado por sexo (%)



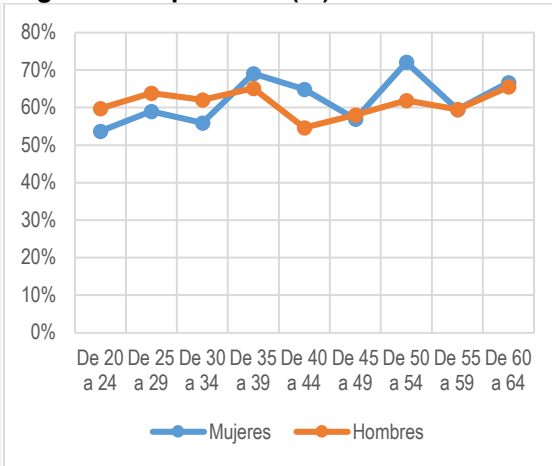
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A101. Me entusiasma mi trabajo, siempre o casi siempre, segmentado por sexo (%)



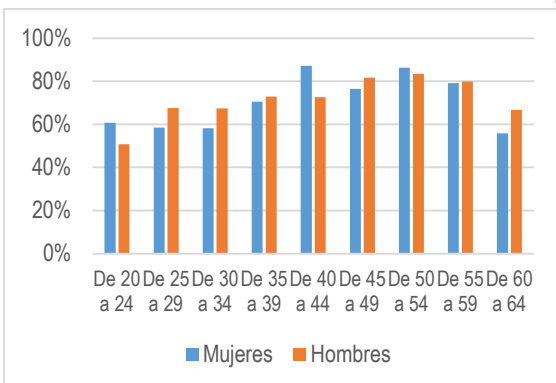
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A102. El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando, siempre o casi siempre, segmentado por sexo (%)



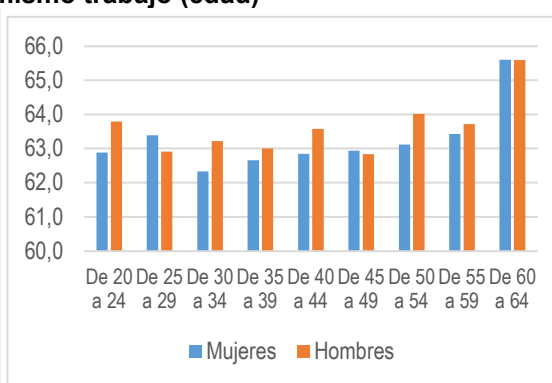
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A103. Considerarse ser capaz de hacer el mismo trabajo en 5 años (si mayor de 56 años) o cuando tenga 60 años de edad (si menor de 56 años) (%)



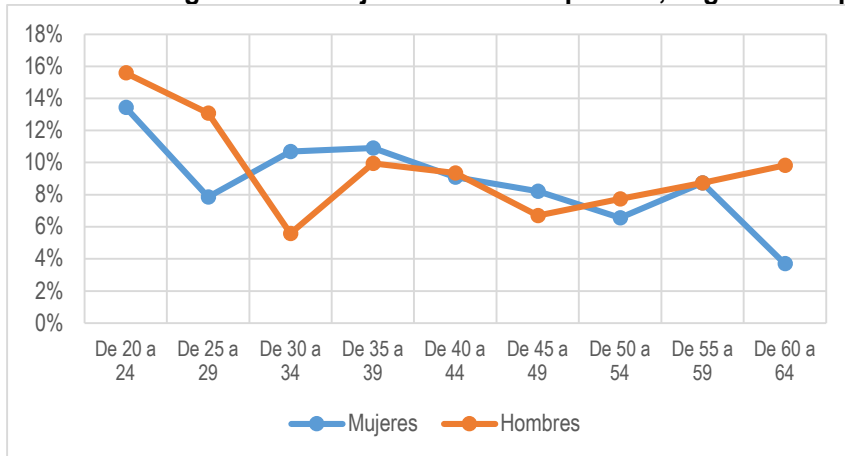
Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. A104. Edad hasta la que se considera que podrá realizar el trabajo actual o uno similar los que responden que sí serán capaces en 5 años o a los 60 de realizar el mismo trabajo (edad)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015

Gráf. 105. Le gustaría trabajar lo más tarde posible, segmentado por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de EWCS 2015