

# Mujeres mayores y mujeres viudas en el debate sobre envejecimiento de la población y sostenibilidad del sistema de pensiones

## The senior women and widows in the discussion about the population ageing and the pension's system sustainability

MARIOLA SERRANO ARGÜESO

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
UNIVERSIDAD DE DEUSTO-BILBAO

*Los árboles más viejos dan los frutos más dulces*

(Proverbio alemán)

### Resumen

El envejecimiento de la población y la necesidad de cotizaciones ha minado la sostenibilidad del deficitario sistema de pensiones olvidando las políticas de gestión de la edad. Destaca la pobreza y dependencia de las mujeres mayores consecuencia de una educación sexista que las ha relegado al cuidado de su hogar en su vida joven y adulta, y al cuidado de sus nietos en su vejez. Ante esta situación se reabre el debate sobre la necesidad y finalidad de la pensión de viudedad.

### Abstract

The ageing of the population and the contributions need has damaged the loss making pension system sustainability and has caused the obscurity of the age managing politics. The senior women poverty and dependency, caused by a sexist education that has relegated them to the housekeeping during their youth and adult phase and to the care of their grandchild during their old age, must be underlined. Taking into account this situation, the discussion about the need and reason for the widow's pension has been reopened.

### Palabras clave

pensiones, envejecimiento, gestión de la edad, mujeres mayores, viudedad

### Keywords

Pension, Ageing, Age managing, Senior Women, Widow's Pension

## 1. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA *VERSUS* ENVEJECIMIENTO ACTIVO

El envejecimiento de la población es un fenómeno presente en el mundo entero con diferentes grados en cada uno de los países. Para el año 2050 casi un tercio de la población europea (el 29 %) tendrá más de 60 años<sup>1</sup>. Durante la última etapa de crecimiento económico entre 1995 y 2007 la llegada de inmigrantes a España contuvo el envejecimiento, un proceso que, desde el comienzo de la crisis, se ha revertido y se ha visto acompañado de una creciente emigración laboral de la población española. En concreto, en España, según el

<sup>1</sup> COMISIÓN EUROPEA: *Ageing Report: economic and budgetary projections for the UE-27 member states, 2008-2060*, Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, 2012, pág. 465.

Libro Blanco del Envejecimiento Activo, el envejecimiento de la población se debe al aumento de la esperanza de vida en personas en edad avanzada y a la bajada progresiva de las tasas de natalidad. A este factor hay que unir otro no menos importante que es el envejecimiento de aquella generación que originó la explosión de natalidad tras las guerras mundiales y civiles de mediados del siglo XX, la generación del llamado “baby boom”. Según la OMS<sup>2</sup>, en el siglo XX se produjo una revolución de la longevidad. La esperanza media de vida al nacer aumentó 20 años desde 1950 y llegó a 66 años, y se prevé que para el año 2050 haya aumentado 10 años más<sup>3</sup>. Por ejemplo, en 1991 la esperanza de vida de los hombres era de 73,5 años y de las mujeres 80,7. En la actualidad, las cifras constatan una esperanza de vida de 80 años para los hombres y de 85,6 para las mujeres. Así pues, podemos hablar de un envejecimiento de la población con rostro de mujer ya que hay un mayor número de mujeres en edades avanzadas que de hombres. En la Unión Europea<sup>4</sup> en el año 2014, la brecha de género a favor de la mujer en la esperanza de vida al nacimiento era de 5,5 años en la UE-28 y de 5,8 años en España. Para el mismo año, la brecha de género a los 65 años era de 3,4 años en la UE-28 y de 4,2 años en España<sup>5</sup>. El informe del año 2016 del Observatorio Social de las Personas Mayores indica que, en la actualidad y en España, hay un 33 % más de mujeres que de hombres de 65 años y más, y casi un 75 % más de mujeres que de hombres en la población de 80 años y más, lo que justifica la necesidad de prestar especial atención al envejecimiento de las mujeres<sup>6</sup>. Otra característica destacable en el proceso de envejecimiento de la población en España es que nos estamos enfrentando a un proceso de “envejecimiento del envejecimiento”, que consiste en un incremento de la población mayor entre los mayores<sup>7</sup>.

La participación laboral de las personas de mayor edad en el mercado de trabajo está influenciada por el nivel de desarrollo del país de residencia. En los países emergentes, el porcentaje de población mayor de sesenta años es considerablemente superior al de los países industrializados<sup>8</sup>. En lo referente a la cobertura de pensiones, en los países desarrollados se alcanzan cifras cercanas al 100 %<sup>9</sup>, sin embargo, en los países de menor desarrollo la situación es heterogénea<sup>10</sup>. Diferentes son también las tasas de ocupación de la población

<sup>2</sup> Organización Mundial de la Salud. A partir de ahora OMS.

<sup>3</sup> <http://www.envejecimientoactivo2012.net/Menu29.aspx> (última visita 16 de septiembre de 2016).

<sup>4</sup> A partir de ahora UE.

<sup>5</sup> [www.ine.es](http://www.ine.es) (última visita 22 de noviembre de 2016).

<sup>6</sup> CCOO: *Observatorio Social de las Personas Mayores para un envejecimiento activo*, 2016, [www.io-siscom.com](http://www.io-siscom.com), pág. 12.

<sup>7</sup> En el análisis del gráfico correspondiente al índice del envejecimiento 1999-2015 del informe del *Observatorio Social de las Personas Mayores para un envejecimiento activo*, 2016, se puede observar que el peso de la población de más de 85 años está aumentando significativamente. CCOO: *Observatorio Social de las Personas Mayores para un envejecimiento activo*, *op.cit.*, pág. 14.

<sup>8</sup> MALDONADO, C.D. Y YÁNEZ CONTRERAS, M. A.: “Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad”, *Cuadernos del Cendes*, año 31, mayo-agosto, 2014, pág. 97.

<sup>9</sup> Vid. DÍAZ GIMÉNEZ, J.: “Las pensiones europeas y sus reformas recientes”, *Documento de Trabajo núm. 7- Documentos Mi Jubilación*, 2014.

<sup>10</sup> Para el caso de América Latina y el Caribe, un pequeño conjunto (Argentina, Uruguay, Brasil y Chile) comprende coberturas de entre el 60 y el 80 % mientras que para el resto, la misma se encuentra entre el 8 y el 26 % del total de la población adulta. Igual situación se presenta en países asiáticos como China, Corea e Indonesia, especialmente en áreas rurales. En Vietnam, por su parte, las pensiones tampoco representan una fuente significativa de ingresos para los adultos mayores. MALDONADO, C. D. Y YÁNEZ CONTRERAS, M. A.: “Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad”, *op. cit.*, pág. 97.

trabajadora o las condiciones en las que se realizan estas actividades que, por otro lado, influyen de forma importante en la continuidad en el mercado de trabajo de las personas mayores. La participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres tiene también diferencias destacables marcadas por la discriminación que han sufrido las mujeres por el hecho de serlo, y la desigualdad en el mercado de trabajo que se arrastra hasta la vejez y al sistema de pensiones.

El envejecimiento es un proceso lento en el que transcurre más de un tercio de nuestras vidas y durante el que se debe garantizar a las personas mayores el derecho a gozar de oportunidades de formación y empleo, el de participación activa en la vida familiar y social a través de actividades de voluntariado, el aprendizaje permanente, la expresión cultural y el deporte<sup>11</sup>. La OMS define el envejecimiento como el “proceso fisiológico que comienza en la concepción y ocasiona cambios en las características de las especies durante todo el ciclo de la vida; esos cambios producen una limitación de la adaptabilidad del organismo en relación con el medio. Los ritmos a que estos cambios se producen en los diversos órganos de un mismo individuo o en distintos individuos no son iguales”.

En las últimas décadas se han propuesto varios modelos de envejecimiento que intentan dar una mirada más positiva al término de envejecimiento. Entre estos, ALVARADO y SALAZAR<sup>12</sup> destacan los siguientes:

- *Envejecimiento exitoso*, propuesto por Rowe<sup>13</sup>, el cual hace referencia a la habilidad para mantenerse en bajo riesgo de enfermar, con un alto nivel de actividad física y mental y decididamente comprometido con la vida por medio del mantenimiento de relaciones interpersonales y de la participación en actividades significativas.

- *Envejecimiento saludable*, propuesto por la OMS (1998), definido como la etapa que comienza mucho antes de los 60 años y solo puede obtenerse desarrollando desde edades tempranas hábitos y estilos de vida saludables, así como realizando prevención temprana de algunas enfermedades y discapacidades<sup>14</sup>.

- *Envejecimiento activo* de la OMS (2002), enunciado como el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen. El término “activo” hace referencia a una participación continua en aspectos sociales, económicos, culturales, espirituales y cívicos, no solo a la capacidad para estar físicamente activo o participar en la mano de obra, si se quiere hacer del envejecimiento una experiencia positiva con una vida más larga. El envejecimiento activo permite que las personas realicen su potencial de bienestar físico, social y se centra en las personas mayores y en la importancia de dar una imagen pública positiva de este colectivo.

---

<sup>11</sup> MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD: *Libro blanco del envejecimiento activo*, Madrid, Oficina de Publicaciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), 2011, pág. 16.

<sup>12</sup> ALVARADO GARCIA, A. Y SALAZAR MAYA, Á. M.: “Análisis del concepto de envejecimiento”, *Gerokomos*, 25 (2), 2014, pág. 61.

<sup>13</sup> ROWE, J.: “Human aging: Usual and successful”, *Science*, vol.273, 1987, pág. 143-149.

<sup>14</sup> <http://www.envejecimientoactivo2012.net/Menu29.aspx> (última visita 19 de julio de 2016).

Así pues, “el envejecimiento activo implica entender esta etapa de la vida como un ciclo más del crecimiento personal añadiendo vida a los años y no solamente años a la vida”<sup>15</sup>. Pero no sólo debemos cuidar a las personas mayores por razones de salud o económicas sino que la sociedad tiene también un claro interés en aprovechar la experiencia y el trabajo de las personas mayores. Así pues, la Comisión Europea pone en alza la importancia del envejecimiento activo como elemento clave para el porvenir y resalta la necesidad que tiene Europa de incrementar y utilizar su potencial laboral con el fin de hacer frente a la competencia mundial<sup>16</sup>.

Son interesantes las recomendaciones sobre el envejecimiento activo publicadas en la guía *How to promote active ageing in Europe. EU support to local and regional actors*<sup>17</sup>. Dichas recomendaciones se dirigen al entorno laboral, social, las relacionadas con la calidad de vida de los mayores, y el favorecimiento del entendimiento intergeneracional y la transferencia de conocimiento y experiencia. En lo relativo al entorno laboral, la Unión Europea recomienda el desarrollo de planes que favorezcan el mantenimiento de los conocimientos adquiridos durante la vida laboral una vez que se haya alcanzado la edad de jubilación, entroncando directamente con el mantenimiento en el mercado laboral de las personas de edad más avanzadas, aprovechando la experiencia y habilidades adquiridas y aumentando también la autoestima de las personas mayores.

A pesar de que el concepto de envejecimiento es único y cada persona es quien decide cómo desea vivir esta etapa de la vida, si desde la perspectiva de la enfermedad o de la salud y de que esta decisión está influida directamente por el contexto donde la persona esté inmersa<sup>18</sup> debemos reconocer los derechos de las personas mayores desde los principios de independencia, participación, dignidad y asistencia<sup>19</sup>. Debemos apostar por el envejecimiento activo, con la apuesta económica también que ello supone siquiera sea porque necesitamos a los mayores para el sostenimiento del mercado laboral y del propio sistema de pensiones. ¿Cuál es, sin embargo, la realidad laboral de las personas mayores? ¿Cómo afecta a la sostenibilidad del sistema de pensiones?. ¿Hay diferencias en la vejez y en las pensiones de mujeres y hombres?.

## 2. LA SITUACIÓN DE LOS MAYORES EN EL MERCADO DE TRABAJO

### 2.1. Discriminación y permanencia en el mercado de trabajo

A nivel europeo, el derecho a la no discriminación por razón de edad está garantizado en la Directiva 2000/78/CE<sup>20</sup> (artículo 6) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la

<sup>15</sup> <http://www.envejecimientoactivo2012.net/Menu29.aspx> (última visita 19 de julio de 2016).

<sup>16</sup> COMISIÓN EUROPEA: Una *estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Europa 20, Bruselas, 3 de marzo de 2010, no publicada en el Diario Oficial.

<sup>17</sup> COMISIÓN EUROPEA: *How to promote active ageing in Europe. EU support to local and regional actors*, Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, 2011.

<sup>18</sup> ALVARADO GARCIA, A. Y SALAZAR MAYA, A.M., “Análisis del concepto de envejecimiento”, *op.cit.*, 61.

<sup>19</sup> GIRO MIRANDA, J.: *Envejecimiento Activo, envejecimiento en positivo, Logroño*, Universidad de la Rioja: servicio de publicaciones, 2006, pág. 27.

<sup>20</sup> Directiva (CE) núm. 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativo al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la educación (DO L 303 de 2/12/2000).

Unión Europea<sup>21</sup> (artículo 21). A nivel internacional, en el Convenio núm. 111 de la OIT<sup>22</sup>, en su pareja Recomendación 111 y, en lo referido a la edad, en la Recomendación núm. 162 sobre los trabajadores de edad<sup>23</sup>. La CE<sup>24</sup>, por su parte, en su artículo 14 configura la igualdad como un derecho subjetivo de los ciudadanos, evitando los privilegios y las desigualdades discriminatorias entre aquellos. Recordemos que ya la STC 75/1983 de 3 de agosto<sup>25</sup> explicaba que aunque *la edad no es de las circunstancias enunciadas normativamente en el artículo 14, no ha de verse en ello una intención tipificadora cerrada que excluya cualquier otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social que deba predicarse de la edad; de modo que es una de las circunstancias comprendidas en el artículo 14 y en el artículo 23.2, desde la perspectiva excluyente de tratos discriminatorios*. Así pues, la edad ha de entenderse implícitamente incluida en todos los preceptos tendentes a alcanzar la igualdad. Por su parte, la prohibición de la discriminación por razón de edad se plasma en los artículos 4.2 e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, *toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación (...) la igualdad es solo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre las medidas empleados y la finalidad perseguida*. Por lo tanto, *el principio de igualdad, además de exigir que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, también requiere que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida, siendo adecuado que el TSJUE proporcione criterios sobre su significado en el contexto del artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE<sup>26</sup> (STC 22/1981 de 2 de julio)*.

Según el Eurobarómetro<sup>27</sup>, un 43 % de los ciudadanos españoles opinan que la discriminación por edad está bastante extendida. Un 67 % piensan que cuando una empresa quiere contratar a alguien y puede elegir entre candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones, el ser mayor de 55 años es un criterio que puede poner al trabajador en desventaja. La situación resulta aún más preocupante si se tiene en cuenta que según el INE<sup>28</sup> la reducción anual del desempleo se concentra entre las personas de 25 a 54 años mientras que el paro crece en el grupo de 55 años y más. También se manifiesta esta preocupación en la “Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)”<sup>29</sup>. La tasa de desempleo de los trabajadores de edad ha crecido hasta alcanzar cotas muy elevadas y su duración es cada vez más larga<sup>30</sup>. Más de la mitad de estas personas,

<sup>21</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas 364/3.

<sup>22</sup> Aunque no establece la edad entre las cláusulas de discriminación, prevé la posibilidad de que éstas puedan ser ampliadas.

<sup>23</sup> Adoptada en 1980 por la OIT. OIT es la abreviatura de Organización Internacional del Trabajo.

<sup>24</sup> Constitución Española. A partir de ahora CE.

<sup>25</sup> BOE núm. 197.

<sup>26</sup> STC 27/2004, de 4 de marzo.

<sup>27</sup> <http://ec.europa.eu> (última visita 22 de noviembre de 2016).

<sup>28</sup> Datos relativos al año 2015 por edad. [www.ine.es](http://www.ine.es) (última visita 22 de noviembre de 2016).

<sup>29</sup> Aprobado por el Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011 y publicado por Resolución de 14 de noviembre de 2011 de la Secretaría de Estado de Empleo (BOE de 24 de noviembre).

<sup>30</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: “Envejecimiento activo: el empleo de los trabajadores de edad avanzada”, *Revista Cauces (Cuadernos del CES)*, 2009, núm. 9, pág. 28-39

por una u otra razón, dejan el trabajo antes de la edad de jubilación<sup>31</sup> por lo que se ha criticado que la fijación de la edad de jubilación en los 67 años, a medio plazo, puede ser meramente anecdótica si se tienen en cuenta las dificultades que en España registran los trabajadores de entre 55 y 65 años para mantener el empleo, lo que incide en el tamaño de las carreras de seguro de los mismos (períodos cotizados) o las dificultades de los jóvenes para sostener en el tiempo dichas carreras por la precariedad en el empleo<sup>32</sup>. Así, la contratación de los trabajadores a partir de los 45 años es realmente difícil en España porque el factor edad afecta negativamente a los procesos de selección en un 65 % de los casos<sup>33</sup>. Detrás de esta situación no hay una sola repuesta: el trabajador mayor es más caro (le puede costar aceptar niveles salariales que los jóvenes no rechazan), asume tener derechos laborales y pide que las empresas los respeten, reivindica su derecho a un equilibrio entre vida y trabajo, un hándicap frente a trabajadores jóvenes más baratos, más dóciles y que aceptan contratos efímeros. Esa huida de la precariedad laboral no puede, desde luego, abocarles al desempleo. Resulta preocupante que “ninguna institución o muy pocas y muy poco, se tome realmente en serio la efectividad práctica de la protección consagrada al máximo nivel institucional y constitucional, de la prohibición de discriminación por razón de la edad, derecho humano fundamental”<sup>34</sup>. En este sentido, son numerosos los pronunciamientos judiciales sobre discriminación en el ámbito laboral que obedecen, en gran medida, a la existencia de estereotipos como que son más lentos, tienen fobias a las nuevas tecnologías, son más propensos a las bajas por enfermedad o no quieren aprender. No es inhabitual la existencia de *ofertas de empleo discriminatorias por razón de edad* en el ámbito privado<sup>35</sup> y, en especial, en el público<sup>36</sup>, las situaciones de discriminación en el acceso al empleo<sup>37</sup> o la

<sup>31</sup> IIMARINEN, J.: *Promoción del envejecimiento activo en el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012, <https://osha.europa.eu>

<sup>32</sup> ELORZA GUERRERO, F.: “La descentralización de la negociación colectiva en relación a la protección social complementaria sobre jubilación en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm.1, enero-marzo 2016, pág. 6.

<sup>33</sup> INNOBASQUE: *Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi*, Innobasque-Agencia Vasca para la innovación, 2013, pág. 25.

<sup>34</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: “Envejecimiento activo versus prohibición de despido por edad ¿Quién debe pagar los costes laborales”, *RTSS.CEF*, 2015, pág. 124.

<sup>35</sup> En este sentido, la SAN 31/99, de 24 de marzo o la STSJ de Cataluña nº 1014/2006, Id Cendoj: 08019330022006100356. En el ámbito privado la discriminación por edad se muestra, en muchos casos, de manera oculta y es fácil demostrar que la persona poseía las destrezas exigidas para el desempeño de la actividad o tarea y que la única razón de su no selección fue la edad. SERRANO ARGÜELLO, N.: “La edad como factor de discriminación en el empleo”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 12/2011.

<sup>36</sup> Las discriminaciones por razón edad son frecuentes en el acceso al empleo público o en la promoción profesional aunque no están siempre relacionadas con la vejez. Así ocurre en el ámbito policial estatal o autonómico, objeto de reiteradas sentencias que razonan que aunque el principio de igualdad no impide un trato jurídico diferenciado éste ha de asentarse en una justificación objetiva o razonable STS (sala 3º de lo contencioso administrativo) de 31 de enero de 2006, núm. Recurso2202/2000. En el mismo sentido y sobre un supuesto idéntico se pronuncia la STS de 28 de julio de 2006 (Ref. [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html)). La STS 2187/2011 de 21 de marzo de 2011(STS (sala contencioso administrativo) núm. Recurso 2187/2011 resuelve el recurso contra la convocatoria de una oposición libre para cubrir plazas de alumnos del Centro de Formación, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a la categoría de Inspector del Cuerpo Nacional de Policía, dónde se fija una edad máxima para el acceso a la misma (30 años). Vid. también la STS de 21 de marzo de 2011, recaída en el Recurso 626/2009 que anula dos acuerdos del Consejo de Ministros y una Resolución de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil así como el límite de edad contenido en el **Real Decreto** 614/1995, y reconoce que el límite de edad impugnado (que de siempre se ha exigido en el Cuerpo Nacional de Policía) constituye discriminación. Y la STS de 21 de marzo de 2011, recaída en el Recurso 184/2008 que anula otro acuerdo del Consejo de (...)

*elección de trabajadores de mayor edad a la hora de proceder a un despido* han sido también objeto de pronunciamiento por nuestros tribunales. El mayor coste salarial de estos trabajadores es utilizado como justificación para rescindir la relación laboral, más si cabe en situaciones de crisis económica. Lo que resulta sorprendente es, precisamente, el argumento, porque un trabajador no es caro o barato por el salario que recibe, sino por la relación entre su coste salarial y su productividad. Recientemente, la STC 66/2015, de 13 de abril entendió, en este sentido, que no es un criterio objetivo y proporcionado que a la empresa le resulte más gravoso que los trabajadores próximos a la edad de jubilación se mantengan en la empresa. El Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo<sup>38</sup> al objeto de evitar la discriminación laboral por razón de edad, modifica la compensación que deben pagar las empresas con mayor tamaño por incluir trabajadores de mayor edad en despidos colectivos. Uno de los estereotipos más extendidos en relación con la edad de los trabajadores, por otro lado, es la *potencial disminución de la capacidad laboral al aumentar la edad*<sup>39</sup>. Es importante recordar a este respecto que el declive de las capacidades funcionales no implica necesariamente que los trabajadores de más edad realicen las tareas peor que los más jóvenes, o que el desempeño del trabajo siempre vaya disminuyendo a medida que aumenta la edad. Así, mientras algunas capacidades funcionales de los trabajadores de edad es cierto que pueden declinar, el desempeño de cierto tipo de tareas que demandan un alto nivel de destreza, experiencia y necesidad de toma de decisiones pueden incluso mejorar con la edad. De forma contraria, el desempeño en tareas que requieren una importante movilización de facultades físicas, que suponen una alta carga sensorial, que exigen un alto nivel de destreza manual o rapidez en la emisión de respuestas, tienden a declinar a la medida que la edad es mayor<sup>40</sup>.

---

Ministros y otras dos Resoluciones de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil y procede, asimismo, a reiterar la anulación del límite de edad contenido en el Real Decreto 614/1995 así como a reconocer nuevamente que el límite de edad impugnado constituye discriminación. Sin embargo, en sentido contrario y resolviendo la cuestión de inconstitucionalidad 2651-2005 planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Cádiz en relación con el art. 46 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, del Parlamento de Andalucía, de coordinación de policías locales, se falla a favor de la validez del precepto legal que introduce un límite máximo de edad para participar en los procesos de acceso por el turno de movilidad con ascenso a los cuerpos de policía local de Andalucía. Aparte de la justificación objetiva y razonable de la limitación, es también importante para la validez o no de los límites valorar si han sido establecidos legal o reglamentariamente. Recientemente, el TSJUE, en sentencia de fecha 15 de noviembre de 2016 declara conforme a derecho el límite de edad de 35 años para el acceso a la Ertzaintza (Asunto C-258/2015).

<sup>37</sup> En relación a la *selección de trabajadores por razón de la edad* destaca el conflicto que se produce al respecto en el ámbito farmacéutico. El artículo 24.5 de la Ley del Parlamento Balear 7/1998, de ordenación farmacéutica establecía que *“no podrán participar en el procedimiento para la autorización de una nueva oficina de farmacia los farmacéuticos que tengan más de sesenta y cinco años en el momento de presentación de la correspondiente petición”*. El TSJ de las Illes Balears planteó una cuestión de inconstitucionalidad por una posible vulneración del artículo 14 de la CE y el TC entendió que existía identidad de razón con las STC 63/2011, de 11 de mayo; 79/2011, de 6 de junio; 117/2011, de 4 de julio; 161/2011, de 19 de octubre y 78/2012, de 16 de abril y que dicho precepto suponía una discriminación por razón de edad: *“la prohibición contemplada en el precepto cuestionado no está justificada por la dificultad objetiva para prestar el servicio o para adaptarse a las necesidades de la población, ni por ser una medida de acción positiva dirigida a favorecer a los integrantes de un colectivo desfavorecido (...)”*. STC de 15 de junio de 2012 (La Ley 2915/2012).

<sup>38</sup> 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 núm. 65 de 16 de marzo de 2013).

<sup>39</sup> Vid en este sentido la STSJ de Andalucía núm. 531/2015, de 23 de febrero de 2015 (aranzadigital.es) y STSJ de Andalucía, núm. 155/15, de 11 de junio (www.poderjudicial.es).

<sup>40</sup> PÉREZ BILBAO, J. Y NOGAREDA CUIXART, C.: *NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En materia de pensiones, traemos a colación la, STSJ de 22 de noviembre de 2012 sobre contratación parcial y pensiones (asunto C-385/12), la STSJUE de 2016 de 16 de junio (asunto C-159/15) que no considera discriminatoria por razón de edad la medida normativa adoptada por el Gobierno austriaco sobre el cómputo de los periodos de cotización para la pensión de los funcionarios y la STSJUE de 21 de junio de 2016 (asunto C-515/14) que considera contraria al Derecho de la Unión Europea la legislación chipriota sobre derechos a pensión puesto que perjudica a los trabajadores migrantes en relación con aquellos que no se desplazan de Chipre, ya que disuade a los trabajadores de abandonar Chipre para trabajar en otro Estado miembro.

Pueden observarse algunas tendencias en la salida del mercado laboral de los trabajadores de más edad marcadas por el sexo, la cualificación o el sector en el que se trabaja: por un lado, abandonan antes las mujeres que los hombres, por el otro, los niveles más elevados de cualificación llevan, en general, aparejado un mayor tiempo de permanencia en el mercado laboral y, por último, las actividades del sector terciario tienden a favorecer esta mayor duración de la vida laboral de sus trabajadores frente a la industria o la construcción. En estas diferencias subyacen principalmente condicionantes de salud, familiares y de renta<sup>41</sup>. Lo cierto es que no es fácil la supervivencia de los trabajadores de edad avanzada en las empresas porque éstas no consiguen ver el talento oculto y los valores que los trabajadores aportan: responsabilidad, seriedad, experiencia y control emocional, entre otros. En todo caso, invertir y aprovechar el potencial de las personas mayores necesita de la implementación de sistemas de gestión de la edad y sobre todo, necesita de empresas que crean y confíen en ellos.

La normativa laboral ha incidido profusamente en la permanencia y vuelta al mercado de trabajo de las personas mayores para cumplir las indicaciones impuestas desde la UE tanto por la crisis económica como para garantizar el sistema de pensiones. En los últimos 5 años se han llevado a cabo dos reformas relacionadas con las pensiones, en 2011 y 2013, con objetivos y contenidos diferentes que han llevado a posiciones contrapuestas en cada uno de los casos por parte de los interlocutores sociales. La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social<sup>42</sup> prevé el progresivo incremento de la edad de jubilación hasta situarla en el año 2020 en 67 años<sup>43</sup>; La reforma del año 2013 adolece del consenso que sí tuvo la mencionada reforma en el año 2011. La Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del

---

<sup>41</sup> INNOBASQUE: “Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi”, *op.cit.*, pág.12.

<sup>42</sup> BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011. De forma paradójica, la Ley endurece los requisitos para el acceso a la jubilación anticipada al tiempo que incrementa el número de supuestos de anticipación de jubilación. La explicación se encuentra en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2011 y en el que se constata que la jubilación anticipada se ha convertido en una fórmula de regulación de empleo. ELORZA GUERRERO, F: “La descentralización de la negociación colectiva en relación a la protección social complementaria sobre jubilación en España”, *op.cit.*, pág. 6.

<sup>43</sup> La reforma de 2011 fue el resultado del diálogo social y el acuerdo de los interlocutores sociales con el Gobierno. Con ella se perseguía garantizar una protección similar a la actual en momentos de mayor tensión demográfica mediante la contención de la proyección de gasto hasta un umbral –situado en el entorno del 14-15 % del PIB para el año 2050–. De este modo, se aseguraría una tasa de reposición de las pensiones públicas en el entorno del 70-80 %, entre otras cuestiones.



Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de Seguridad Social<sup>44</sup> establece, con entrada en vigor en enero del año 2019, un nuevo régimen para recalcular la cuantía de las pensiones; el Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo<sup>45</sup> pretende favorecer la continuidad en el mercado de trabajo de las personas mayores y promover el envejecimiento activo así como luchar contra la discriminación laboral por razón de la edad. Para ello aborda áreas como la jubilación anticipada y parcial, la compatibilidad entre trabajo y pensión<sup>46</sup> y la lucha contra la discriminación por razón de edad en el empleo. Así pues, la jubilación deviene en una institución “poliédrica”, consecuencia de los nuevos vínculos que se establecen entre las políticas de empleo y de Seguridad Social, de tal forma que se añaden a la jubilación clásica (ordinaria o anticipada), la jubilación parcial, la jubilación gradual, la jubilación flexible o la compatibilidad entre pensión y trabajo.

Nos encontramos, entonces, en una situación contradictoria puesto que convive el interés del estado en el mantenimiento de las personas mayores en el mercado de trabajo y el comportamiento discriminatorio de las empresas con las personas mayores. Velar por la protección de las personas mayores en un mercado de trabajo que les necesita es tarea de todos: al legislador, a los jueces y tribunales y a las inspecciones de trabajo les corresponde (y más si cabe en tiempos de crisis económica) garantizar la igualdad real y efectiva de todos los trabajadores sea cual sea la edad de los mismos y evitar tratos desfavorables y prácticas discriminatorias. Empresarios, sindicatos y trabajadores deben velar por qué en la negociación colectiva se adopten guías prácticas para programar una gestión de la edad en los centros de trabajo acorde con los criterios de responsabilidad social empresarial<sup>47</sup>.

## **2.2. Las políticas de gestión de la edad en la empresa y la sostenibilidad del sistema de pensiones**

Las dos edades laborales claves son la mínima de admisión al trabajo y la de jubilación, pues la primera inicia un periodo laboral y la segunda lo cierra: aquélla condiciona el inicio de un ciclo vital del contrato de trabajo y ésta lo finiquita por extinción del mismo a la vez que afecta a la jubilación del trabajador. La fijación de la edad mínima de admisión al trabajo no es una cuestión controvertida por ser, como viene diciendo la doctrina, un tema de orden público. Sin embargo, la fijación de la edad de jubilación es mucho más problemática por razones no sólo demográficas sino también económicas y financieras<sup>48</sup>.

---

<sup>44</sup> BOE núm. 309, de 26 de diciembre. Vid. para mayor profundidad: MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “Revalorización y actualización de pensiones: la STC 49/2015, de 5 de marzo de 2015”, *Revista de la Seguridad Social*, núm. Extraordinario 1, 2016, pág. 15-26.

<sup>45</sup> 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 núm. 65, de 16 de marzo).

<sup>46</sup> En este sentido, el Gobierno de España ha recordado que tiene la intención de poner en marcha la posibilidad de compatibilizar al 100 % la pensión con el salario (Viernes 21 de diciembre de 2016, [www.elcorreo.com](http://www.elcorreo.com)). Una medida no necesariamente más beneficiosa para la empresa dado que no siendo obligatoria la jubilación de los trabajadores, si el empleado quiere seguir trabajando y compatibilizarlo con la pensión, la empresa que quiera prescindir de él tendrá que despedirlo o llegar a un acuerdo.

<sup>47</sup> PEREZ AMORÓS, F.: “Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España ¿un trabajo decente?”, *Revista técnico laboral*, 2015, [www.ajjtssgc.org](http://www.ajjtssgc.org).

<sup>48</sup> PEREZ AMORÓS, F.: “Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España ¿un trabajo decente?”, *op.cit.*

El establecimiento de cláusulas de jubilación forzosa se remonta en España a las Reglamentaciones de Trabajo durante la dictadura franquista<sup>49</sup>. En un primer momento, cuando se aprobó la posibilidad de establecer cláusulas convencionales de jubilación forzosa quedaba recogida en su disposición adicional quinta, primera, y décima, después, hasta el RDL 5/2001<sup>50</sup> y su consiguiente Ley 12/2001<sup>51</sup>, quedó temporalmente derogada. La Ley 14/2005<sup>52</sup> vino a restablecer esta previsión siempre que esta medida se vinculara a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o el sostenimiento del empleo, hasta la Ley 27/2011<sup>53</sup>. El RDL 3/2012<sup>54</sup> y la Ley 3/2012 (Disposición Final 4º.2) vuelven a prohibir de forma definitiva dicha previsión<sup>55</sup>, validada posteriormente por el TC<sup>56</sup>. Como puede observarse, la anulación por imposición legal de las cláusulas de jubilación forzosa pactadas no ha sido una medida cíclica. Su permisión en sus diferentes modalidades ha estado vinculada a la tasa de desempleo en sus sucesivas etapas, salvo en la última, la de su anulación, que ha estado exclusivamente dirigida garantizar la sostenibilidad económica del sistema de Seguridad Social<sup>57</sup>. De hecho, las políticas de vejez constituyen la principal partida de gasto de la protección social

<sup>49</sup> Vid. MÉLLA MÉNDEZ, L.: *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador*, Valladolid, Lex Nova, 2002.

<sup>50</sup> De 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y reforma de su calidad (BOE núm. 54).

<sup>51</sup> De 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y reforma de su calidad (BOE núm.164).

<sup>52</sup> De 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE núm.157).

<sup>53</sup> De 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, (BOE núm. 184).

<sup>54</sup> De 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 36).

<sup>55</sup> BOE núm. 162. Dicha Ley dio la siguiente redacción a la Disposición adicional 10ª del ET: *Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación: "se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.*

<sup>56</sup> La STC de 22 de enero de 2015 (Recurso de Inconstitucionalidad núm. 5610/2012), que resuelve el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Grupo Parlamentario Socialista y el Grupo Parlamentario de Izquierda Unida en relación a diversos preceptos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, entre ellos, el establecimiento de cláusulas de jubilación forzosa, razona *que aunque con anterioridad se había señalado la legitimidad de una política de empleo basada en la jubilación forzosa como causa de extinción de la relación laboral, aún cuando suponía una limitación del ejercicio del derecho al trabajo de unos (vertiente individual), se justificaba constitucionalmente en el objetivo de promover el reparto o redistribución del trabajo facilitando así el ejercicio del derecho al trabajo (vertiente colectiva), no cabe sino afirmar ahora que otra política de empleo basada en la facilitación de la continuidad en el empleo de quienes habiendo superado la edad legal de jubilación desean continuar con su vida laboral activa, con sustracción en consecuencia de esta materia a la potestad negociadora de los representantes de los trabajadores y empresarios, encuentra perfecto acomodo también a los mandatos y objetivos constitucionales.* Apostilla el TC que en el contexto socio-económico y del mercado de trabajo en el que se inserta dicha medida, caracterizada por una situación de crisis económica, el objetivo de estimular la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo sirve también para garantizar la protección de un interés general prevalente como es la sostenibilidad del sistema de pensiones y la viabilidad del Sistema Nacional de la Seguridad Social.

<sup>57</sup> En ese sentido se han resuelto también los numerosos casos que sobre el mismo tema se han ido planteando. Al respecto, se ha criticado que el mantenimiento de la jubilación forzosa en convenios colectivos vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la norma en el sentido expresado en la Disposición Transitoria 15º de la Ley 3/2012 permite la existencia de discriminaciones por razón de edad ya que, en gran parte de los casos, no están amparadas en una justificación real, concreta y exigible vinculada a objetivos de políticas de empleo.

representando el 37,2 % del gasto social, seguida de salud (25 %), desempleo (12,7 %) y supervivencia (9,5 %)<sup>58</sup> y el balance de cuentas entre cotizaciones y prestaciones del sistema de la seguridad social lleva años en déficit<sup>59</sup>.

Las cláusulas de jubilación forzosa<sup>60</sup> han estado rodeadas de polémica pues mientras que para unos constituían un depósito encubierto, sin indemnización, para otros, era una medida necesaria para permitir el relevo generacional. Si bien es cierto que la experiencia<sup>61</sup> ha demostrado que lejos de utilizarse para crear más y mejor empleo han servido de soporte jurídico para permitir la amortización de puestos de trabajo y reestructurar la plantilla de la empresa sin coste alguno para la misma y sin relación directa con la situación económica coyuntural por la que pueda estar pasando la empresa<sup>62</sup>. Además, tampoco se han tenido en cuenta, como ha denunciado la doctrina laboralista, otras consecuencias de la prohibición de la edad de jubilación forzosa igualmente importantes, como es el incremento de la demanda de empleo al no facilitar el recambio intergeneracional o el efecto negativo que provoca en el propio Sistema de la Seguridad Social ya que el sistema de reparto financiero en el que se sustenta requiere, sobre todo, una elevada ocupación de la población activa que se dificulta con medidas que retrasan la sustitución en el empleo de los trabajadores de mayor edad por los trabajadores jóvenes y desempleados<sup>63</sup>. No sólo es importante el ratio de dependencia<sup>64</sup>, la creación de empleo, el aumento de la tasa de actividad femenina, la mejora de la productividad y aumento de salarios o la inmigración representan oportunidades de futuro que impulsarían los ingresos en las cuentas de la Seguridad Social. Por el contrario, políticas que inciden en la inestabilidad laboral, la devaluación salarial o la falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres suponen amenazas para escenarios futuros<sup>65</sup>. Tampoco parece que la solución pueda venir de la mano de la compatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación. Este tipo de medidas puede tener como uno de sus objetivos ayudar coyunturalmente a la mejora de la situación financiera de los sistemas de Seguridad Social,

<sup>58</sup> Distribución del gasto social por la partida de gasto, 2013, EUROSTAT, <http://ec.europa.eu/eurostat>.

<sup>59</sup> La insuficiencia financiera del Sistema de Pensiones no ha podido hacer frente al pago de las mismas y ha obligado al Estado en varias ocasiones a sacar dinero del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (última visita 20 de noviembre de 2016) el fondo acumulado se sitúa en 24.207 millones de euros, lejano a la cifra de casi 67.000 acumulado en el año 2011.

<sup>60</sup> Clarificador resulta también, a estos efectos, la diferencia entre cláusulas de jubilación forzosa y la extinción del contrato de trabajo por cumplir una edad de jubilación. Esto es, a nadie se le puede obligar a dejar de trabajar ni a solicitar una pensión de jubilación pero sí puede existir una causa de extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de una determinada edad de jubilación si queda garantizado el percibo de la pensión de jubilación por parte del trabajador y sin que le suponga perjuicio económico, unido a políticas de empleo y sin amortización de puestos de trabajos. En referencia a reiterada doctrina laboralista POQUET CATALÁ, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”, *Temas Laborales*, núm. 128, 2015, pág. 273. Son válidas las cláusulas de jubilación pactadas en los contratos de trabajo, *si bien lo habitual es que no se establezca en el contrato sino que se pacte más adelante y acompañada de una serie de incentivos e indemnizaciones por parte de la empresa*, si ello no ocurre, estaríamos ante una cláusula abusiva. STSJ de Madrid de 5 de marzo de 2012, [www.aranzadigital.es](http://www.aranzadigital.es).

<sup>61</sup> Y la jurisprudencia, entre otras, vid. la STS de 20 de noviembre de 2012, Id. Cendoj: 28079140012012101015.

<sup>62</sup> POQUET CATALÁ, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”. *op.cit.*, pág. 271.

<sup>63</sup> GARCIA MUÑOZ, M.: “La jubilación forzosa como medida de reparto de empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 1, 2016, [www.adapt.it](http://www.adapt.it)

<sup>64</sup> La relación entre población potencialmente activa y las personas mayores.

<sup>65</sup> CCOO, *Propuesta para garantizar la calidad y sostenibilidad actual y futura del sistema de pensiones*, [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es) (última visita 1 de diciembre de 2016).

pero en ningún caso se plantea como garantía de sostenibilidad de los sistemas de pensiones, ya que el impacto que pueden llegar a producir es siempre limitado. Además, la utilidad de este tipo de instrumentos en Europa se concentra mayoritariamente en países con una tasa de desempleo muy reducida. Junto a la ampliación de la edad de jubilación o la aplicación del índice de revalorización del sistema de pensiones, la preocupación por la falta de ingresos requiere de medidas adicionales de urgencia entre las que se han propuesto destapar las bases máximas de cotización, incrementar las mínimas, conversión de tarifas planas, financiar algunas pensiones con cargo a los PGE<sup>66</sup> acabar con las bonificaciones a los contratos de empresas<sup>67</sup> o el impulso de planes de pensiones privados. Lo cierto es que estas medidas son útiles en el corto plazo y sobre ellas habrá de pronunciarse el Pacto de Toledo, pero sólo la adopción de medidas estructurales que permitan aumentar de forma significativa y sostenida los ingresos del sistema puede garantizar la sostenibilidad a corto, medio y largo plazo del sistema de pensiones.

Por otro lado, si realmente se quiere mantener a los trabajadores mayores en las empresas e instituciones, hay que implementar unas políticas adecuadas de gestión de la edad, lo que necesariamente conlleva innovación en las relaciones laborales e imaginación en la gestión de los recursos humanos facilitando la transferencia del conocimiento acumulado, evitando la discriminación y permitiendo la renovación de la plantilla de la empresa<sup>68</sup>. Estas políticas se inscriben en el marco de la llamada “gestión de la diversidad”<sup>69</sup> en la empresa. En opinión de los expertos<sup>70</sup> que vienen analizando esta nueva situación, los beneficios son evidentes y los enmarcan en los siguientes ámbitos:

- Ayuda a aumentar la competitividad a través de la gestión del conocimiento de las personas de más edad. En este sentido, hay ejemplos de empresas en las que han conseguido reducir sus costes de contratación al adoptar una política positiva de contratación en relación con la edad<sup>71</sup>;

- Mejora la adaptación de las personas más jóvenes a través de la experiencia de las personas de más edad.

---

<sup>66</sup> En concreto viudedad y orfandad. [www.inss.prensa.empleo.gob.es](http://www.inss.prensa.empleo.gob.es) (última visita 22 de noviembre de 2016).

<sup>67</sup> [www.ugt.es](http://www.ugt.es) (última visita 25 de noviembre de 2016).

<sup>68</sup> En el Plan “cuidamos la experiencia” de Gas Natural Fenosa, por ejemplo, se compromete la contratación de jóvenes en los mismos puestos ocupados por trabajadores mayores en un plan en el que los jóvenes se incorporan a una formación en el que los trabajadores mayores realizan funciones tutoriales con ellos transmitiéndoles su experiencia al mismo tiempo que van preparando su retirada del mercado de trabajo.

<sup>69</sup> INNOBASQUE: *Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi, op.cit.*, pág.12.

<sup>70</sup> MUTUA NAVARRA: *Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad*, Pamplona, Colección Recomendaciones para una empresa saludable, 2013, pág. 77-79. Son numerosas las guías y recomendaciones para una gestión adecuada de la edad en las empresas en consonancia con lo establecido a nivel europeo por el COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL y COMITÉ DE EMPLEO: *Declaración del Consejo sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional: estrategia futura*, 16592/12 SOC 948 SAN 289.

<sup>71</sup> Como buena práctica, Natural Gas Service (empresa de instalación y servicio de gas) ha conseguido notables ventajas de unas prácticas de contratación no discriminatorias por razón de edad. Así, un nuevo empleado de más de 50 años ha liderado el desarrollo de un nuevo sistema de aseguramiento de la calidad utilizando la experiencia obtenida en empleos previos. INNOBASQUE: *Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi, op.cit.*, pág.12.

- Maximiza el potencial de los *senior* a través de diferentes herramientas de gestión de la edad.
- Retiene el talento, para incrementar el valor añadido de las empresas.
- Contribuye a la permanencia y transmisión del conocimiento.

A su vez, se observan los siguientes beneficios para los trabajadores:

- Aumenta la flexibilidad y adaptabilidad en los puestos de trabajo para conseguir mayor motivación y bienestar en el trabajo.
- Consiguen una mayor formación, desarrollo y promoción individual.
- Adquieren responsabilidades por el reconocimiento de su valía personal.
- Posibilitan su continuidad a través de la consecución de planes de carrera.
- Optimizan al máximo sus experiencias para trasladarlas a otras personas de la empresa un sector (mentores/tutores de edad avanzada).

Como hemos visto, las políticas de empleo y el envejecimiento de la población resultan en ocasiones contradictorias ya que se mueven entre la necesidad u obligación de mantener a unos mayores (a los que no se quiere) en el mercado de trabajo y el impulso de políticas de empleo para la contratación de jóvenes y renovación de la plantilla de la empresa<sup>72</sup>. El derecho de los mayores a permanecer en el puesto de trabajo, el aprovechamiento de sus conocimientos y experiencia y las políticas de contratación de trabajadores más jóvenes han de analizarse de modo conjunto. Para ello, los contratos de relevo, cuyos requisitos se han visto endurecidos tras la llamada reforma del mercado de trabajo en el año 2012, u otro tipo de políticas similares que incluyan un enfoque intergeneracional son una buena forma de facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y la salida escalonada de trabajadores de más edad, minimizando los aspectos negativos de quién sale (reducción parcial de salario, adaptación a circunstancias de salud o personales cambiantes...) y favoreciendo la adquisición de experiencia profesional de los más jóvenes<sup>73</sup>. Es importante que en un momento de enorme preocupación por la sostenibilidad del sistema de pensiones las políticas de gestión de la edad y el respeto a la dignidad y los derechos de los mayores no pasen a un olvidado segundo plano.

---

<sup>72</sup> ¿Para qué hacer de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo desde el enfoque del envejecimiento activo uno de los ejes de esa política en el futuro si buena parte de los empresarios y trabajadores coinciden en hacer de la jubilación un objetivo común –III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva– aunque haya que aportar más recursos al Erario Público-disposición adicional 16ª Ley 27/2011 –¿. Ciertamente, más preguntas que respuestas que revelan no solo las contradicciones y las paradojas de esta nueva dimensión del problema–conflicto intergeneracional vinculado a la edad, en este caso de los trabajadores, sino las propias incertidumbres, lagunas y antinomias del Derecho español en esta materia, que viene navegando entre dos aguas, sin rumbo cierto. MOLINA NAVARRETE, C.: “Envejecimiento activo versus prohibición de despido por edad ¿quién debe pagar los costos”, *op.cit.*, pág. 124.

<sup>73</sup> INNOBASQUE: *Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi*, *op.cit.*, pág. 43.

### 3. LA ESPECÍFICA SITUACIÓN DE LAS MUJERES MAYORES EN EL MERCADO DE TRABAJO Y SU REPERCUSIÓN EN EL SISTEMA DE PENSIONES

Entre las tasas más bajas de empleo no solo destacan los trabajadores de edad avanzada sino que el colectivo de mujeres tiene también, por desgracia, un papel relevante. En el año 2014, la tasa de empleo masculina en EU-28 fue del 70,1 %, mientras que la femenina solo alcanzó el 59,6 %. Una comparación a más largo plazo indica que, mientras que la tasa de empleo masculina en 2014 era inferior a su nivel correspondiente diez años antes (70,3 % in 2004), hubo un fuerte aumento de la tasa de empleo femenina, que aumentó 4,1 puntos porcentuales a partir del 55,5 % en 2004. En 2014, las tasas de empleo masculinas fueron siempre superiores a las tasas de empleo femeninas en la EU-28, si bien se registraron disparidades considerables<sup>74</sup>. Es destacable, además, el elevado porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial en la franja de edad de 50 a 65 años. En el año 2015, en concreto, el porcentaje era del 21,6 % frente al 4,6 % de ellos<sup>75</sup>. Por otro lado, la brecha salarial entre mujeres y hombres aumenta notablemente cuando se llega a la jubilación, momento en el que sufren las consecuencias de las discriminaciones que las mujeres han soportado a lo largo de su vida<sup>76</sup>. En el colectivo de mujeres se da, además, un problema añadido que es que gran parte de ellas solo han trabajado<sup>77</sup> en el cuidado del hogar y de la familia, lo que conlleva en la vejez a un mayor nivel de dependencia y pobreza.

Desde mediados del siglo pasado las mujeres han venido ganando espacio dentro de mercado de trabajo. Ello no obstante, son ellas las que, mayoritariamente, siguen sufriendo los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral y son más que evidentes las condiciones de desigualdad en el ámbito laboral que padecen. La normalización de la incorporación de las mujeres al ámbito laboral junto al hecho de que, tradicionalmente, han sido ellas las encargadas de las tareas del hogar, traslada a la empresa la necesidad de hacer compatibles las diferentes facetas en la vida de las personas: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. En sus orígenes, durante los años ochenta y noventa, el término conciliación aparecía ligado a dos objetivos fundamentales, por un lado, la necesidad de incorporación de las mujeres al ámbito laboral y la sobre carga que esto supone para ellas y, por otro, la preocupación por la natalidad. Ello justifica que, en su origen, la conciliación se

<sup>74</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment\\_statistics/es#Tasas\\_de\\_empleo\\_por\\_sexo.2C\\_edad\\_y\\_grado\\_de\\_estudios](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Employment_statistics/es#Tasas_de_empleo_por_sexo.2C_edad_y_grado_de_estudios) (última visita 22 de noviembre de 2016).

<sup>75</sup> La parcialidad ha sido uno de los elementos que mayor peso ha tenido en el cálculo del período mínimo para generar el derecho a prestación y para determinar su cuantía a pesar de que el coeficiente de parcialidad establecido por las reformas de los años 2014 y 2015 facilita el acceso a las pensiones y compensa la menor cuantía. CCOO: *Observatorio Social de las Personas Mayores para un envejecimiento activo, op.cit.*, pág. 94.

<sup>76</sup> A partir del 1 de enero del año 2016 se aplica un complemento de maternidad a las pensiones contributivas de jubilación. El porcentaje adicional de la pensión contributiva será del 5 % en caso de haber tenido dos hijos, del 10 % para madres de 3 hijos y del 15 % en el caso de cuatro o más. Con esta medida, la Seguridad Social intenta reconocer la aportación de las familias como elemento clave para la sostenibilidad futura del sistema de pensiones, que al ser un sistema de reparto y de solidaridad intergeneracional depende además del empleo de la evolución demográfica.

<sup>77</sup> No olvidemos que se puede trabajar sin tener un empleo puesto que empleo es aquella parte del trabajo que se intercambia por un salario, sin embargo, trabajo, es toda actividad destinada a la satisfacción de las necesidades de la producción y reproducción de la vida humana. Trabajan pero no tienen un empleo y tampoco se reflejan en las estadísticas oficiales, aquellas personas que se dedican en exclusiva al cuidado del hogar y que son, mayoritariamente, mujeres.

entendiese como un problema de las mujeres y contribuyese a la feminización del mismo. En este sentido, no es baladí recordar que el cuidado supone una responsabilidad constante que lleva a sentimientos de culpa en los sujetos que lo ejercen (de forma mayoritaria mujeres) y es causa de renunciaciones profesionales<sup>78</sup> y precariedad laboral. Las medidas de conciliación han ido evolucionando e incorporando a los hombres como sujetos de las mismas, sin embargo, no han llevado aparejado un cambio de valores en la sociedad y en la empresa, no ha habido una eficaz contribución a la consecución de la igualdad<sup>79</sup> y aún queda mucho para que el cuidado sea considerado no como un problema de padres y madres sino como un problema social. El Derecho del Trabajo del siglo XXI debe incorporar la corresponsabilidad como una forma evolutiva de la conciliación. La corresponsabilidad social o conciliación corresponsable implica el desarrollo de una nueva cultura de la organización. Las dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen unas de sus principales barreras para el desarrollo profesional. Para la sociedad supone la pérdida de talento, lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico. No se trata de buscar medidas para que las mujeres puedan trabajar sino de repartir tareas y responsabilidades para que hombres y mujeres disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades<sup>80</sup>

Como se ha mencionado, las desiguales condiciones laborales entre mujeres y hombres se mantienen hasta el periodo de la vejez como resultado de trayectorias laborales discontinuas y menores niveles educativos. Las mujeres mayores han sido principalmente esposas y madres y, en muchos casos son totalmente dependientes económicamente de sus parejas puesto que han desempeñado únicamente en el hogar el rol de amas de casa. Cuando han trabajado lo han hecho con una doble carga aún mayor ya que la educación recibida ha supuesto una aún menor colaboración del hombre en el hogar. “Son las mujeres las que presentan situaciones de pobreza relativa y también de infravaloración social puesto que mientras el espacio público se le otorga reconocimiento y valoración social, el espacio privado sigue estando en un segundo plano sin reconocimiento social”<sup>81</sup>.

Debido a la tradición y a la educación recibida por las mujeres mayores, mujeres y hombres han asumido como propios espacios y actividades muy distintas, con el agravante de que las mujeres mayores consideran dicha asignación consecuencia de las características propias de cada sexo y no de la socialización diferencial entre ambos sexos. También el contexto histórico que les ha tocado vivir, la guerra civil, la postguerra ha supuesto una

---

<sup>78</sup> Lo que ha llevado en algunos países a presentar iniciativas centradas en la preocupación por el abandono temprano del puesto de trabajo por parte de las mujeres. Finlandia-Permiso de Alternancia en el empleo, <http://www.finlex.fi/pdf> (última visita 6 de junio de 2016).

<sup>79</sup> El término conciliación aparece por primera vez en el Plan de Acción Social de la Comunidad Europea en 1974. En la actualidad, las políticas de conciliación, a nivel europeo, se desarrollan principalmente en el marco de las políticas europeas de pleno empleo y tienen como fin el cambio de los roles tradicionales. En España, los pilares para el avance hacia la conciliación corresponsable lo constituyen la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre) y, sobre todo, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo).

<sup>80</sup> Vid. al respecto SERRANO ARGÜESO, M.: “Poder de dirección y liderazgo empresarial femenino como vía para la consecución de corresponsabilidad en la empresa”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 177, 2015, págs. 163-166.

<sup>81</sup> HERNÁNDEZ PEDREÑO, M.: *Desigualdades según género en la vejez*, Murcia, Secretaría sectorial de la mujer y la juventud, 2000, pág. 141.

mayor dificultad para el acceso e integración en el sistema educativo. De hecho, en el País Vasco, por ejemplo, en la franja de edad que va de los 65 a los 75 años un 6,3 % está sin alfabetizar y un 11,3 % tiene el graduado escolar. En la franja de edad que abarca a las mayores de 75 años, el porcentaje de las mujeres no alfabetizadas se eleva al 16,1 % y el porcentaje de las que tienen el graduado escolar no alcanza el 8 %. Por su parte, el porcentaje de mujeres con estudios superiores no universitarios es en ambos grupos de algo más del 1 %.

Además de las diferentes tasas de empleo, el porcentaje de mujeres mayores en puestos más cualificados es también insignificante, siendo sus ocupaciones principales de baja cualificación y centradas en los servicios personales y restauración (empleadas domésticas; dependientas en tiendas y almacenes y personal de limpieza)<sup>82</sup>. En la franja de edad a partir de los 65 años los dos estados civiles mayoritarios son el de las casadas y el de las viudas, este último, consecuencia directa de una mayor esperanza de vida. Así, el 61,2 % de las personas mayores de 65 años está casada frente al 31,3 % de viudas. El grupo de solteros, separados o divorciados representa el 7,4 %. Para el grupo de 85 y más años, 4 de cada 10 hombres están viudos; en el caso de las mujeres esta proporción se duplica alcanzando 8 viudas por cada 10 mujeres<sup>83</sup>.

La tasa de pobreza de las mujeres mayores es también un aspecto a destacar porque el envejecimiento aumenta las diferencias entre hombres y mujeres<sup>84</sup>. Esta situación, además, está muy relacionada con la no consideración del trabajo en el hogar como trabajo. La economía de las mujeres que dependen de las pensiones es precaria e insuficiente para cubrir derechos básicos. En los hombres la tasa de riesgo de pobreza persistente disminuye con la edad, pasando de un valor de 13,4 % en el grupo de edad de 25 a 49 años a un valor de 12,4 % en el grupo de 50 a 64 años. Para las mujeres también disminuye con la edad pero siguen teniendo tasas más altas de pobreza que los hombres, pasando de un valor de 14,5 % para las mujeres de 25 a 49 años a un valor de 12,3 para las mujeres de 50 a 64 años<sup>85</sup>. Las prestaciones de jubilación son las más cuantiosas y las que muestran mayores diferencias entre mujeres y hombres. La pensión contributiva de jubilación media de los hombres es 1.209 euros y la de las mujeres es de 754 euros al mes, lo que representa un 62,4 % de la pensión de los hombres. La cuantía de la pensión media de viudedad de las mujeres es de 649 euros y la de los hombres 482 euros. Las prestaciones no contributivas de jubilación e invalidez, cuyas principales beneficiarias son mujeres, apenas representan 356 y 400 euros al

---

<sup>82</sup> Consecuencia también del propio nivel educativo. EMAKUNDE: *La autonomía de las mujeres mayores en el País Vasco y su contribución al proceso de empoderamiento*, op.cit., pág. 40-43.

<sup>83</sup> INE, Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística, [www.ine.es](http://www.ine.es)

<sup>84</sup> GALASO, P.; DE VERA, V. Y VARA, M.J: "Riqueza y pobreza de las mujeres mayores en Europa", *Memoria del Foro Biental Iberoamericano de Estudios del desarrollo*, 2013, [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net), pág. 157. Aunque hay autores que defienden que, tras la crisis económica el diferencial de pobreza entre mujeres y hombres tiende a reducirse e incluso converge en el año 2012. Si bien es cierto que la disminución de la desigualdad viene dada más por un empeoramiento de la posición social de los hombres que por una mejora de en la posición de las mujeres. VALLS FONAYET, F. Y ERASOBELZUNEGUI, A.: *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014: la pobreza en España desde una perspectiva de género*, Fundación FOESSA, Valencia, 2014, [www.foessa.org](http://www.foessa.org), pág. 15.

<sup>85</sup> <http://www.ine.es> (última visita 19 de julio de 2016).



mes respectivamente<sup>86</sup>. También son las mujeres las principales perceptoras de los complementos a mínimos en las pensiones<sup>87</sup>. En todo caso, el riesgo de pobreza debe diferenciarse de la solvencia de gestión de los recursos en el ámbito económico. La práctica mayoría de las mujeres mayores de 65 años, por ejemplo, afirma ser la responsable de la gestión de los ingresos orientados a los gastos propios de la unidad de convivencia, y ello con independencia del número de miembros o fuente de ingresos, lo que indica un importante empoderamiento en el ámbito económico<sup>88</sup>. Al objeto de compensar el cuidado de hijos e hijas, el tiempo a ello dedicado por las mujeres y las carencias por ello generadas en las bases de cotización se aprobó el complemento de pensión contributiva para las madres de dos o más hijos que accedieran a partir del 1 de enero de 2016 a las pensiones de jubilación, incapacidad permanente o viudedad<sup>89</sup>. Este complemento, ha sido fuertemente criticado ya que ignora que existe un marco de protección compensatoria aplicable al nacimiento y cuidado de hijos<sup>90</sup>, que existen medidas dirigidas directa y exclusivamente a compensar los defectos totales o parciales de cotización motivados por el acceso a permisos parentales (mecanismos que, por otra parte, no compensan las desiguales carreras de cotización de hombres y mujeres sobre las pensiones. La mejor prueba de ello es que a pesar de que se introduce este mecanismo supuestamente compensatorio, la brecha de género se mantiene) y podría estar en contra de la Directiva 79/7 dado que establece un beneficio solo para mujeres en el ámbito de la Seguridad Social que no está relacionado exclusivamente con la maternidad biológica<sup>91</sup>.

### 3.1. Mujeres mayores viudas en el debate sobre sostenibilidad de las pensiones

La pensión de viudedad ha sido duramente cuestionada en los últimos años, entre otras razones<sup>92</sup> y en lo que aquí interesa expresamente<sup>93</sup>, por su incompatibilidad con el

<sup>86</sup> La cuantía de la pensión de viudedad más común entre las mujeres es de 600 a 655 euros, cobradas por el 31,5 % de las mujeres mientras que un 19,8 % de los hombres cobra entre 300 y 350. La diferencia entre hombres y mujeres se da porque la cuantía es mayor cuando la pensión de viudedad es la única prestación percibida, una situación más común entre las mujeres. CCOO: *Observatorio Social de las Personas Mayores para un envejecimiento activo*, op.cit., pág. 79-81.

<sup>87</sup> En julio de 2015 (Presupuestos de la Seguridad Social, ejercicio 2016) existen 1,4 millones de pensionistas de jubilación y 768 mil pensiones de viudedad con complementos a mínimos, lo que representa un 25,2 % y un 32,6 % del total, respectivamente.

<sup>88</sup> Así se afirma en un estudio realizado a mujeres mayores residentes en el País Vasco. EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER: *La autonomía de las mujeres mayores en el País Vasco y su contribución al proceso de empoderamiento*, Vitoria-Gazteiz, Emakunde, 2012, pág. 130.

<sup>89</sup> Regulado en la actualidad en el artículo 60 de la LGSS (RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). También se reconoce en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 el mismo complemento para Clases Pasivas del Estado (Disposición Adicional 18 de la Ley de Clases Pasivas del Estado, Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril).

<sup>90</sup> VVAA: “La igualdad de género como eje de un nuevo modelo económico y social eficiente y sostenible: el cometido de las políticas públicas”, Proyecto de Investigación 2010-2014, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ALARCON GARCIA, G. (dir), NIPO: 685-15-018-5, pág. 51. En consecuencia, a día de hoy, para tener una pensión contributiva de jubilación más vale no interrumpir la actividad laboral.

<sup>91</sup> BALLESTER PASTOR, A.: “El controvertido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, enero-junio 2016, vol. 6, pág. 72-93. Vid. también ERRANDONEA ÚLAIZA, E., “El nuevo complemento por maternidad y los factores que repercuten sobre la cuantía de las pensiones contributivas de las mujeres”, *Revista de derecho de la Seguridad Social*, núm. 7, 2016, pág. 75-97.

<sup>92</sup> No se entra en este estudio, por ejemplo, en el debate crítico respecto a la desigualdad entre las parejas de hecho y los matrimonios u otras cuestiones reiteradamente censuradas por la doctrina.

actual rol de la mujer en la sociedad, por su insuficiencia como prestación y por suponer, además, un gasto innecesario para el actual sistema de pensiones. En España se han concedido un total de 9.433.986 pensiones de las que 2.359.827 son pensiones de viudedad<sup>94</sup>. Es pues, éste, un viejo e inacabado debate al que no se acaba de dar una solución<sup>95</sup> y que se retoma en momentos de crisis del sistema de pensiones.

La pensión de viudedad es en la actualidad una pensión contributiva aunque, en la práctica, tenga una finalidad compensatoria<sup>96</sup>. De su regulación se ha criticado por la doctrina la excesiva facilidad con la que se genera el derecho a percibir la prestación, lo que origina situaciones de sobreprotección a los supérstites que, además, son perceptores de otras rentas y una escasa protección a quienes exclusivamente dependen de la misma<sup>97</sup>, y que son, como se ha explicado en el epígrafe anterior, mayoritariamente mujeres. También se pone en entredicho su carácter contributivo ya que no responde a una verdadera situación de dependencia económica<sup>98</sup> en un contexto de déficit del sistema de Seguridad Social. Al hecho de que sean las mujeres las principales receptoras de la pensión de viudedad hay que añadir, además, la propia incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la mayor esperanza de vida que éstas tienen, lo que puede dar lugar, en algunos casos, a la concurrencia de pensiones en el sistema<sup>99</sup> y vuelve a incidir en la garantía de la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social. En menor medida, se espera también un aumento del número de hombres que cobren simultáneamente la pensión de jubilación y viudedad, dado que son cada vez más frecuentes los matrimonios donde un cónyuge no depende del otro. En todo caso, con el cálculo de los valores actuariales del coste por

---

<sup>93</sup> Son numerosos los estudios críticos con la pensión de viudedad. Aparte de los que se mencionan en este epígrafe vid. también: PÉREZ ALONSO, M.: *La pensión de viudedad en el régimen general de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; PALACIO VICENTE, M.A.: “La protección de la viudedad en el ámbito de los países miembros de la UE. Algunas propuestas para la reforma de la protección de la viudedad en España al hilo de la anunciada próxima reforma”, *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2009, núm. 74, pág. 1-26; MORENO VIDA, M.N., MONEREO PÉREZ, J.L. Y DÍAZ AZNARTE, M.T.: *La pensión de viudedad. Una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares*, Comares, 2013.

<sup>94</sup> Ello explica que España sea considerado “un país de pensionistas”. [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es) (última visita 10 de noviembre de 2016).

<sup>95</sup> Debate presente en las revisiones del Pacto de Toledo. En el año 2003 se insta a una reformulación de las prestaciones de muerte y supervivencia, idea en la que se insiste en la recomendación núm. 13 del año 2011 al objeto de adaptarse a las nuevas realidades sociales y familiares, así como a las circunstancias económicas, a fin de mejorar la protección de los colectivos más vulnerables. También se han pronunciado al respecto la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. La Disposición adicional vigésimo quinta de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social insta al Gobierno a elaborar un estudio que aborde una reforma integral de la pensión de viudedad (reformada hasta el momento de forma importante pero no completa). MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Informe sobre el desarrollo del Pacto de Toledo 2011-2015*, [http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Panorama/REV\\_035136](http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Panorama/REV_035136) (última visita 24 de noviembre 2016).

<sup>96</sup> La STC 35/1991, entre otras, indica que es irrelevante que el fallecimiento del causante genere un estado de necesidad real o de dependencia económica por parte del cónyuge supérstite.

<sup>97</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., “El sistema de pensiones en el marco de la nueva revisión y actualización del Pacto de Toledo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 15/2010 (BIB 2010/2462).

<sup>98</sup> Aunque no son prestaciones exactamente equivalentes, no se cuestiona la situación económica del beneficiario de IT, maternidad, riesgo por embarazo o desempleo contributivo, ni del pensionista de incapacidad permanente o jubilación. FERNÁNDEZ COLLADOS, B.: “Puntos controvertidos de la pensión de viudedad. Propuestas y alternativas a la gran cuestión: ¿Es necesaria una reforma?”, *CEF*, marzo 2016, pág. 34.

<sup>99</sup> Artículo 9 del RD 1107/2014, de 26 de diciembre sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2015.

pluripensionista, la cantidad asociada a concurrencia de pensiones es superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres, lo que no significa que las mujeres cobren un mayor monto global a lo largo de su vida. De hecho, suponiendo el cobro de la pensión media de jubilación y la asociada a la concurrencia de pensiones sigue siendo inferior que en el caso de los hombres. Solo en el caso de cobrar la pensión mínima o de cobrar la pensión máxima de jubilación, el efecto global de la suma de la pensión de jubilación y de la concurrencia de pensiones deriva en montos superiores para las mujeres<sup>100</sup>. En el análisis de coste, la jubilación individualmente considerada tiene un peso mayor que la concurrencia en el caso de los hombres teniendo en cuenta su menor probabilidad de sobrevivir como viudos. En el caso de las mujeres, su mayor probabilidad de sobrevivir como viudas a cualquier edad queda reflejada en mayores cuantías asociadas a la concurrencia<sup>101</sup>.

En relación al coste que genera la pensión de viudedad para la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social por su naturaleza contributiva y escasa protección, hay quién aboga por su eliminación entendiendo que es impensable, a día de hoy, entender que las mujeres van a depender de los ingresos de sus maridos, por lo que poco sentido tiene el mantenimiento de la pensión de viudedad para nuevos matrimonios. La promesa de la pensión de viudedad es una trampa que empuja a las mujeres a descuidar sus propias cotizaciones a favor de las necesidades inmediatas de la familia, con funestas consecuencias para ellas. Lo cierto es que la educación diferencial, los menores salarios femeninos, la desigual retribución del trabajo del cuidado y la ausencia de servicios públicos, por ejemplo, son factores que influyen en que este incentivo surta efecto para ellas y no para ellos<sup>102</sup>. Además de condenar a las mujeres a la economía sumergida y a la dependencia y la pérdida de capital humano, no es despreciable el gasto en pensiones de viudedad destinadas a personas que ya tienen sus propios salarios. Una pensión de viudedad vitalicia, sin restricciones de ningún tipo para el acceso y compatible con todo tipo de rentas, con un periodo de carencia mucho más reducido que el exigido para la pensión de jubilación y con un cálculo de la base reguladora mucho más favorable que el exigido para ésta. Eso indica que la mayoría de las mujeres empleadas dejarán a sus cónyuges una pensión de viudedad mayor que la propia de jubilación que ellas podrían alcanzar en la vida<sup>103</sup>. Esta propuesta de eliminación de la pensión de viudedad iría acompañada de un periodo de aplicación transitoria que se mantendría para aquellas que ya “han caído en la trampa del sistema” y se eliminaría “para las que están aún a tiempo de no caer”, a la vez que se proporcionarían condiciones para que todas las personas pueda acumular cotizaciones propias durante toda la vida (corresponsabilidad y empleo de calidad compatible con la maternidad y la

---

<sup>100</sup> ALAMINOS, E. Y AYUSO M.: “Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: concurrencia de pensiones en el sistema español de Seguridad Social”, *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 33-3, 2015, pág. 835.

<sup>101</sup> En términos numéricos, y suponiendo pensiones medias, se espera que la concurrencia de pensiones de jubilación y viudedad represente un 23.03 % del monto total de la pensión cobrada por un pensionista de 65 años de edad, hombre, y casado con una mujer con derecho a la percepción de pensión de jubilación (que fallece antes que él). En el caso de ser mujer, dicho porcentaje ascendería al 52,87 %. ALAMINOS, E. Y AYUSO M.: “Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: concurrencia de pensiones en el sistema español de Seguridad Social”, *op.cit.*, pág. 836.

<sup>102</sup> ALARCON GARCIA, G. (dir.): “La igualdad de género como eje de un nuevo modelo económico y social eficiente y sostenible: el cometido de las políticas públicas”, *op.cit.*, pág. 52.

<sup>103</sup> *Ibidem.*, pág. 53.

paternidad)<sup>104</sup>. Otra propuesta menos agresiva pasa por sustituir la pensión vitalicia por una pensión asistencial que atienda exclusivamente a los cónyuges del fallecido, de esta forma se reduciría el gasto y se podría incrementar la prestación a los más necesitados<sup>105</sup>. Se han barajado otras opciones como mantener vigente la pensión vitalicia contributiva pero aumentar las cotizaciones; utilizar la edad del beneficiario como factor corrector de la cuantía de la prestación o aumentar mínimamente las cotizaciones y utilizar el factor corrector de la edad para el pago de la pensión<sup>106</sup>. Sin embargo, la mayor parte de la doctrina apunta, como solución, a una pensión de viudedad temporal contributiva al objeto de que durante ese tiempo se pueda adaptar la economía familiar y complementarla con una pensión vitalicia asistencial<sup>107</sup>. Es también la fórmula adoptada en los países nórdicos<sup>108</sup>. Esta fórmula, una vez determinados los requisitos de acceso, produciría un ahorro de costes en la pensión de viudedad. El viejo debate reclama ser reavivado en estos momentos y necesita una respuesta inmediata que tenga presente que la finalidad de la modificación de la pensión de viudedad no debe estar relacionada ni solo ni principalmente con el ahorro de costes sino con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

### 3.2. Otro rol de las mujeres mayores: el de abuelas cuidadoras

Las mujeres de edad avanzada, a pesar de no estar ni haber estado incorporadas mayoritariamente al mercado de trabajo, constituyen un recurso esencial en la red social primaria, un entramado de solidaridad entre generaciones y género que, además, ejerce una importante función de sostenimiento del modelo de bienestar social. En este sentido merece especial atención un rol que están adquiriendo las mujeres mayores de 65 años que tienen nietos o bisnietos: el rol de cuidadoras pero, ahora, como abuelas.

El llamado rol de abuela cuidadora es consecuencia de una multiplicidad de factores: la carga de cuidado del hogar y de la familia que asumen y han asumido las mujeres, la masiva incorporación de las mujeres más jóvenes al mercado de trabajo, la crisis económica que imposibilita externalizar el cuidado fuera de la red de apoyo familiar, el aumento de la esperanza y de la calidad de vida o la ausencia de protección social por parte del Estado<sup>109</sup>.

---

<sup>104</sup> *Ibidem.*, pág. 54.

<sup>105</sup> FERNÁNDEZ COLLADO razona que si se excluye la pensión de viudedad contributiva del sistema, correlativamente habría que dejar de cotizar por dicha contingencia (reducir la cuota por contingencias comunes y dentro de la cuota por contingencias profesionales una parte de la destinada a la supervivencia) y se rebajarían los ingresos al sistema casi inmediatamente pero su incidencia en el gasto se postergaría y además es muy probable que no fuera significativa al ser la edad media de acceso a la pensión de viudedad de 77 años y esas personas accederían a la pensión asistencial que, en teoría, debe ser más cuantiosa. FERNÁNDEZ COLLADOS, B.: "Puntos controvertidos de la pensión de viudedad. Propuestas y alternativas a la gran cuestión: ¿Es necesaria una reforma?", *op.cit.*, pág. 44. No es baladí, tampoco, la existencia en la actualidad en España de 17 sistemas de servicios sociales.

<sup>106</sup> Vid. las propuestas en FERNÁNDEZ COLLADOS, B.: "Puntos controvertidos de la pensión de viudedad. Propuestas y alternativas a la gran cuestión: ¿Es necesaria una reforma?", *op.cit.*, pág. 45 a 48.

<sup>107</sup> Destacamos el trabajo, entre la multitud de los existentes, de OJEDA AVILÉS, A: "Reformulación de la pensión de viudedad", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. Extra 74, 2008, pág. 335.

<sup>108</sup> A diferencia de los países de Europa del Este donde el nivel de las prestaciones y los requisitos de acceso son deficitarios y los países centrales europeos que ofrecen mayor protección, sin llegar a alcanzar a España. [www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/168520.pdf](http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/168520.pdf)

<sup>109</sup> Este aspecto es especialmente importante ya que este rol no existe en países en los que hay una red de servicios para cubrir esta necesidad.

El cuidado de los nietos y el género está interrelacionado. En general, son las abuelas las que realizan la labor de cuidado hacia sus nietos y cuando son los abuelos los que asumen este papel lo hacen por ausencia o indisponibilidad de un miembro femenino de la familia<sup>110</sup> teniendo, en consecuencia, las abuelas una mayor implicación en las tareas de cuidado<sup>111</sup>. El cuidado de los nietos no es más que una manifestación más de la feminización del cuidado y ha sido siempre visto siempre desde un punto de vista positivo ya que ayuda a las mujeres mayores, abuelas, a sentirse socialmente útiles. Sin embargo, el problema comienza cuando el cuidado pasa de ser algo voluntario y esporádico, a ser diario y a jornada completa, de ser una ilusión a convertirse en una obligación llegando, en algunos casos, a manifestarse el llamado “síndrome de la abuela esclava”. En efecto, la sobrecarga de trabajo a la que se ven sometidas puede deteriorar su calidad de vida y tener consecuencias nocivas en la salud. Por otro lado, las diferencias entre la educación que proporcionan las abuelas y abuelos y la esperada por parte de sus progenitores puede generar problemas intrafamiliares que acaban también teniendo importantes consecuencias en la salud de estas personas mayores. También, pueden surgir conflictos en la época de la adolescencia de los nietos y nietas que desbordan a las abuelas cuidadoras provocando una gran carga emocional y malestar psíquico.

El “síndrome de la abuela esclava” se describe como una enfermedad grave y rebelde a numerosos tratamientos que afecta a mujeres maduras, generalmente entre los 48 y 68 años de edad, con responsabilidades familiares<sup>112</sup>. La OMS reconoce este síndrome como una forma de maltrato hacia las mujeres y la preocupación de la comunidad científica y médica al respecto va en aumento. La causa de este síndrome es un conjunto de factores que conllevan una sobrecarga física y emocional y que provocan desequilibrios físicos y psíquicos. Este síndrome se produce por agotamiento y por un exceso de esfuerzo físico y emocional. Al asumir responsabilidades que le sobrepasan, comienzan a sentir un estrés que se puede manifestar de diversas formas. Además, hay situaciones que agravan aún más a la mujer, como pueden ser; el cuidado de enfermos crónicos o con necesidades especiales, el deterioro de su salud, el deterioro económico, la acumulación de obligaciones, etc. Estos factores pueden acelerar la sensación de estrés que sufren estas mujeres<sup>113</sup>. La familia debería ser parte de la solución siendo consciente del agotamiento de la mujer, brindándole apoyo emocional y liberándole de las tareas asumidas. En la realidad, a veces, las familias no saben manejar la situación y consideran que la única responsable de la situación es la propia abuela que se niega a delegar funciones y responsabilidades. Respecto al cuidado de los nietos y nietas, debería producirse de manera puntual y siempre y cuando, ese intercambio sea positivo y distendido, no teniendo que ser obligatorio o necesaria su ayuda. Del mismo modo, esas cargas que llevaban las abuelas no deben trasladarse a otra mujer, porque sólo habremos cambiado el problema de lugar sin resolverlo. Es preciso un cambio de conciencia

---

<sup>110</sup> ORTEGA SANCHEZ, S.: *Abuelos contemporáneos: ¿dónde está el límite?* (tesis doctoral. Universidad de Girona), 2013, <http://dugi-doc.udg.edu>.

<sup>111</sup> NORIEGA, C. Y VELASCO, C.: “Relaciones abuelos-nietos: una aproximación al rol del abuelo”, *Sociedad y Utopía, Revista de Ciencias Sociales*, núm. 41, 2013, pág. 464-482.

<sup>112</sup> GUIJARRO MORALES, A.: *El síndrome de la abuela esclava. Pandemia del Siglo XXI*, Granada, Grupo Editorial Universitario, 2010, pág. 7.

<sup>113</sup> Son síntomas y manifestaciones del mismo: hipertensión arterial; molestias paroxísticas; sensación de debilidad o de decaimiento; caídas fortuitas; malestar general indefinido; tristeza, desánimo o falta de motivación; descontrol de padecimiento metabólico (diabetes); dolor difuso por el cuerpo o autoinculpación. *Ibidem*.

por parte de todos los miembros de la familia, para que se produzca un reparto equitativo y justo de las tareas de modo que todos puedan disfrutar del merecido y tan necesario tiempo libre, en igualdad de condiciones.

Las patologías también se ven afectadas por los roles de género. La educación que recibieron estas mujeres estaba enfocada a la sumisión y la entrega a los demás. De ahí se desprende la necesidad de educar para formar a mujeres asertivas, que no antepongan en todo momento las necesidades de los demás a las suyas y que tengan una conciencia de autocuidado, con todo lo que ello conlleva; desde aprender a decir no, a dedicarse espacios para ellas, disfrutar del ocio o cultivar las relaciones sociales, por ejemplo. Políticas de envejecimiento activo no equiparables a las de los hombres y en muchas ocasiones olvidadas.

#### 4. REFLEXIONES FINALES

El envejecimiento de la población constituye una preocupación y un reto a nivel social y, también, a nivel laboral. En este sentido, las políticas laborales han optado claramente por el mantenimiento de las personas mayores en el mercado de trabajo, en muchos casos, no tanto para respetar deseos de éstas sino por obligación legal y por la necesidad de mantener un sistema de pensiones en déficit. Ello se ha hecho con prisa y sin implementar de forma paralela políticas de gestión de la edad.

De esta forma, el ámbito empresarial sigue siendo reticente a seguir contando o a incorporar a las personas mayores en la empresa, lo que provoca, en ocasiones, prácticas discriminatorias por razón de la edad. Así pues, nos movemos en un terreno de contradicciones entre la necesidad de mantener a unos mayores a los que no se quiere ni se sabe valorar en el mercado de trabajo y el impulso de políticas generadoras de empleo para los jóvenes. Gestionar esa diversidad reclama innovación en las relaciones laborales e imaginación en la gestión de los recursos humanos permitiendo la transferencia del conocimiento acumulado que aportan los mayores, descubriendo valores hasta ahora ocultos como la experiencia, la madurez, la estabilidad o la capacidad de adaptación a entornos cambiantes, evitando la discriminación y buscando, al mismo tiempo, la renovación de la plantilla de la empresa. La preocupación por la sostenibilidad del sistema de pensiones y la búsqueda de fórmulas cortoplacistas<sup>114</sup> para aumentar de forma significativa los ingresos hace que nos olvidemos de la salud y derechos de los trabajadores mayores en el ámbito empresarial.

En esta reflexión ocupa un lugar destacado la vinculación entre el envejecimiento de la población y las relaciones de género ya que las mujeres constituyen la mayoría de las personas mayores, tienen una expectativa de vida superior a la de los hombres y una situación laboral y social radicalmente distinta. Nuestro modelo de pensiones es un modelo desigual dado que refleja las desigualdades previas en el mercado de trabajo, y da lugar a cuantías económicas considerablemente dispares, especialmente entre hombres y mujeres. Además de las discriminaciones que sufren en el ámbito laboral por el simple hecho de ser mujeres, las mujeres mayores se han dedicado de forma mayoritaria al cuidado del hogar lo

---

<sup>114</sup> Aunque sean necesarias.

que las ha relegado a un nivel de pobreza y dependencia mucho mayor que el de los hombres. En este sentido, y de cara al futuro, la reeducación es fundamental, así como fomentar la solidaridad familiar y favorecer condiciones para la corresponsabilidad.

Son mayoritariamente ellas las receptoras de la pensión de viudedad en un momento de déficit en el que estas pensiones suponen un gasto importante para el sistema de pensiones. Pero lo importante del cuestionamiento no es sólo el gasto sino su propio sentido. Es una prestación insuficiente e incompatible con el actual rol de la mujer. En efecto, la pensión de viudedad es un elemento que potencia la pobreza y dependencia de las mujeres casadas y necesita de una urgente reforma. Actualmente no hay mecanismos que compensen los perjuicios causados a las mujeres por su mayor dedicación al cuidado, de hecho, no lo son ni la pensión de viudedad ni la protección compensatoria aplicable al nacimiento y cuidado de hijos. La solución viene de la mano del impulso de la corresponsabilidad real para que la maternidad y la paternidad no supongan interrupción de las carreras de cotización.

El cuidado impide, además, un verdadero proceso de envejecimiento activo de las mujeres mayores. Al cumplir la edad de 65 años y liberarse de sus obligaciones del trabajo, familia y pareja, las mujeres siguen dedicándose a actividades sociales informales como el cuidado de nietos o de otros familiares lo que provoca, en algunos casos, el síndrome de “la abuela esclava”. El rol de cuidado que ejercen las mujeres, siempre que esté debidamente controlado, visto desde otro punto de vista, no deja de ser una oportunidad para que la contribución de las mujeres mayores a la economía sea reconocida, en especial, el peso de su trabajo en la economía relacional. Son además, un elemento fundamental para la cohesión del grupo, transmisoras de valores, receptoras y generadoras de modernidad entre las distintas generaciones<sup>115</sup>.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- AAVV: *La igualdad de género como eje de un nuevo modelo económico y social eficiente y sostenible: el cometido de las políticas públicas*, ALARCON GARCIA, G. (dir.): Proyecto de Investigación 2010-2014, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, NIPO: 685-15-018-5.
- ALVARADO GARCIA, A. Y SALAZAR MAYA, Á.M.: “Análisis del concepto de envejecimiento”, *Gerokomos*, 25(2), 2014, pág. 57-62.
- ALAMINOS, E. Y AYUSO M.: “Una estimación actuarial del coste individual de las pensiones de jubilación y viudedad: concurrencia de pensiones en el sistema español de Seguridad Social”, *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 33-3, 2015, pág. 817-838.
- BALLESTER PASTOR, A.: “El controvertido complemento de pensiones por maternidad en España y su improbable acomodo a la normativa y jurisprudencia antidiscriminatoria de la Unión Europea”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, enero-junio 2016, vol. 6, pág. 72-93.

---

<sup>115</sup> IMSERSO: *Informe sobre las mujeres mayores en España*, Madrid, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011, pág. 59.

- ELORZA GUERRERO, F: “La descentralización de la negociación colectiva en relación a la protección social complementaria sobre jubilación en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm.1, enero-marzo, págs. 1-27, 2016, [www.adapt.es](http://www.adapt.es)
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: “Envejecimiento activo: el empleo de los trabajadores de edad avanzada”, *Revista Cauces (Cuadernos del CES)*, nº 9, 2009, págs. 28-39.
- COMISIÓN EUROPEA: *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, Europa 20*, Bruselas, 3 de marzo de 2010, no publicada en el Diario Oficial.
- COMISION EUROPEA: *How to promote active ageing in Europe. EU support to local and regional actors*, Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Comision Europea, 2011.
- COMISIÓN EUROPEA: *Ageing Report: economic and budgetary projections for the UE-27 member states, 2008-2060*, Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, 2012.
- COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL Y COMITÉ DE EMPLEO: *Declaración del Consejo sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional: estrategia futura*, 16592/12 SOC 948 SAN 289.
- CCOO, *Observatorio Social de las Personas Mayores para un envejecimiento activo*, 2016, [www.io-siscom.com](http://www.io-siscom.com)
- DÍAZ GIMÉNEZ, J.: “Las pensiones europeas y sus reformas recientes”, *Documento de Trabajo* núm. 7-*Documentos Mi Jubilación*, 2014.
- GARCIA MUÑOZ, M.: “La jubilación forzosa como medida de reparto de empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 1, 2016, [www.adapt.it](http://www.adapt.it)
- EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER: *La autonomía de las mujeres mayores en el País Vasco y su contribución al proceso de empoderamiento*, Vitoria-Gasteiz, Emakunde, 2012.
- ERRANDONEA ULAIZA, E.: “El nuevo complemento por maternidad y los factores que repercuten sobre la cuantía de las pensiones contributivas de las mujeres”, *Revista de derecho de la Seguridad Social*, núm. 7, 2016, págs. 75-97.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, B.: “Puntos controvertidos de la pensión de viudedad. Propuestas y alternativas a la gran cuestión: ¿Es necesaria una reforma?”, *CEF*, marzo 2016, págs. 16-49.
- GALASO, P.; DE VERA, V. Y VARA, M.J: “Riqueza y pobreza de las mujeres mayores en Europa”, *Memoria del Foro Bienal Iberoamericano de Estudios del desarrollo*, 2013, [researchgate.net](http://researchgate.net), págs. 135-162.
- GIRO MIRANDA, J.: *Envejecimiento Activo, envejecimiento en positivo*, Logroño, Universidad de la Rioja: servicio de publicaciones, 2006.
- GUIJARRO MORALES, A.: *El síndrome de la abuela esclava. Pandemia del Siglo XXI*, Granada, Grupo Editorial Universitario, 2010, págs. 7.



- HERNÁNDEZ PEDREÑO, M.: *Desigualdades según género en la vejez*, Murcia, Secretaría sectorial de la mujer y la juventud, 2000, pág. 141.
- IMERSO: *Informe sobre las mujeres mayores en España*, Madrid, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011, pág. 59.
- IIMARINEN, J.: *Promoción del envejecimiento activo en el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012, <https://osha.europa.eu>
- INNOBASQUE: *Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi*, Innobasque-Agencia Vasca para la innovación, 2013.
- MÉLLA MENDEZ, L.: *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador*, Valladolid, Lex Nova, 2002.
- MALDONADO, C. D. Y YÁNEZ CONTRERAS, M. A.: “Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad”, *Cuadernos del Cendes*, año 31, núm.86, mayo-agosto, 2014, pág.95-110.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Informe sobre el desarrollo del Pacto de Toledo 2011-2015*, [http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Panorama/REV\\_035136](http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Panorama/REV_035136) (última visita 24 de noviembre 2016).
- MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD: *Libro blanco del envejecimiento activo*, Madrid, Oficina de Publicaciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), 2011.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Envejecimiento activo versus prohibición de despido por edad ¿Quién debe pagar los costes laborales”, *RTSS.CEF*, 2015, pág. 123-129.
- MONEREO PEREZ J.L.: “El sistema de pensiones en el marco de la nueva revisión y actualización del Pacto de Toledo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 15/2010 (BIB 2010/2462).
- *Ciudadanía y derechos de las personas mayores*, Comares, 2013.
- MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A.: “Revalorización y actualización de pensiones: la STC 49/2015, de 5 de marzo de 2015, Revista de la Seguridad Social núm. Extraordinario 1, 2016, pág. 15-26.
- MORENO VIDA, M.N, MONEREO PÉREZ, J.L Y DÍAZ AZNARTE, M.T: *La pensión de viudedad. Una necesaria reforma ante los cambios en las estructuras familiares*, Comares, 2013.
- MUTUA NAVARRA: *Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidad*, Pamplona, Colección Recomendaciones para una empresa saludable, 2013.
- NORIEGA, C. Y VELASCO, C.: “Relaciones abuelos-nietos: una aproximación al rol del abuelo”, *Sociedad y Utopía*, Revista de Ciencias Sociales, núm. 41, 2013, pág. 464-482.
- OJEDA AVILÉS, A., “Reformulación de la pensión de viudedad”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. Extra 74, 2008, pág. 333-342.

- ORTEGA SANCHEZ, S.: *Abuelos contemporáneos: ¿dónde está el límite?* (tesis doctoral. Universidad de Girona), 2013, <http://dugi-doc.udg.edu>.
- PÉREZ BILBAO, J. Y NOGAREDA CUIXART, C. *NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PEREZ AMORÓS, F.: “Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España ¿un trabajo decente?”, *Revista técnico laboral*, 2015, [www.aijdtssgc.org](http://www.aijdtssgc.org)
- POQUET CATALÁ, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”, *Temas Laborales*, núm. 128, 2015, pág. 253-273.
- ROWE, J.: “Human aging: Usual and successful”, *Science*, vol.273, 1987, 143-149.
- SERRANO ARGÜELLO, N.: “La edad como factor de discriminación en el empleo”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 12/2011.
- SERRANO ARGÜESO, M.: “Poder de dirección y liderazgo empresarial femenino como vía para la consecución de corresponsabilidad en la empresa”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 177, 2015, págs. 163-186.
- VALLS FONAYET, F. Y ERASOBELZUNEGUI, A.: *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014: la pobreza en España desde una perspectiva de género*, Fundación FOESSA, Valencia, 2014, [www.foessa.org](http://www.foessa.org)