



Responsabilidad social empresarial y envejecimiento activo

ÁREA: 6
TIPO: Teoría

Corporate Social Responsibility and Active Ageing
A responsabilidade social empresarial e o envelhecimento ativo

AUTOR

Yolanda Sánchez-Urán Azaña¹
Profesora Titular,
Acreditada a Cátedra,
de Derecho del
Trabajo y de la
Seguridad Social
Universidad
Complutense de
Madrid, España
sanuran@der.ucm.es

El estudio analiza los puntos de conexión entre RSE y Envejecimiento activo a partir de la dimensión social-laboral de la RSE y de la inversión en capital humano y en empleo de calidad, como factor esencial del desarrollo sostenible y de la cohesión social y económica. Y propone que se incluya el Envejecimiento Activo en los Planes Nacionales sobre RSE, en particular en el de España, orientando así las políticas empresariales socialmente responsables, en las que la gestión del factor EDAD en sus estrategias sobre recursos humanos deviene en elemento clave.

This paper analyzes the connection points between CSR and Active Ageing from the social and labor dimension of CSR, investment in human capital and quality employment, as essential factor for sustainable development and social and economic cohesion. Also it's proposed to include Active Ageing in the National CSR, in particular in Spain, guiding socially responsible business policies and, specifically, the management of AGE factor in their human resource strategies.

O estudo analisa os pontos de relação entre RSE e envelhecimento ativo, a partir da dimensão social-laboral da RSE e do investimento em capital humano e em emprego de qualidade, como fatores essenciais do desenvolvimento sustentável e da coesão social e económica. Propõe que se inclua o envelhecimento ativo nos planos nacionais sobre RSE, em particular em Espanha, orientando, assim, as políticas empresariais socialmente responsáveis, para o facto de que a gestão do fator IDADE deve ser um elemento chave nas suas estratégias de recursos humanos.

1. Autora de contacto:
Departamento de Derecho
del Trabajo y de la
Seguridad Social; Facultad
de Derecho; Universidad
Complutense de Madrid;
Av. Complutense s/n;
28040 Madrid; España.

* Investigación realizada
como Miembro del
Proyecto DESAFIO
(DER 2012-36510) del
Ministerio de Economía y
Competitividad del
Gobierno de España.

DOI
10.3232/GCG.2013.V7.N3.04

RECIBIDO
14.10.2013

ACEPTADO
07.11.2013

1. Responsabilidad social y envejecimiento activo: ¿Hay algún elemento de conexión?

No se pretende en el estudio analizar separadamente el origen, concepto y rasgos, evolución, desarrollo y aplicación práctica de ambos fenómenos sino, por el contrario, partiendo de esos aspectos, en especial en lo que refiere a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), intersectar el Envejecimiento Activo (*Active Ageing*, en expresión anglosajona) buscando el punto de conexión.

Ese punto o elemento de enlace está en una de las vertientes o dimensiones que caracteriza la RSE, la **dimensión social** y, más en concreto, la dimensión laboral, entendida ahora en sentido amplio como “empleo y emprendimiento”, conectada al que ya anuncia el borrador de *International Integrated Reporting Council 2013* (en adelante, IIRC) como uno de los nuevos aspectos que recomendarán para la preparación de informe integrados sobre el impacto de las actividades la empresa en la gestión del que se denomina **CAPITAL HUMANO**.

1.1. Inversión en Capital Humano y empleo de calidad

Ésta, la inversión en Capital Humano, es más o engloba más que el logro efectivo y real del respeto y garantía de los derechos humanos, en particular, los derechos laborales básicos, y la mejora de las condiciones laborales. Esto es, más allá de la garantía del estándar justo de trabajo, del estándar internacional de trabajo justo y digno, en los términos adoptados por Global Compact ONU, OIT, OCDE y en el Informe RUGGIE (2013, pág. 21), para pasar a ser definido hoy como “empleo de calidad” también, o más aún, en época de crisis económica, porque la promoción de la calidad a través del desarrollo de habilidades, aptitudes y experiencia de las personas que prestan servicios a las empresas contribuirá a la consolidación del modelo social. La inversión en recursos humanos, o, más precisamente, una política empresarial de recursos humanos de calidad es, como se avanzó en el Informe del Congreso de los Diputados de España sobre “Potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas” (2004), fundamental en una concepción integral y auténtica de la RSE.

No es nuestra intención, no es el objeto de este trabajo, analizar los índices o informes de sostenibilidad, su objeto, su utilidad, sino sólo constatar un dato que interesa en nuestra investigación: la responsabilidad social de las empresas, la responsabilidad de éstas ante la sociedad, exige que se difundan sus acciones, sus políticas, en torno a aspectos relacionados con la gestión de un capital, el humano, que es, si no el más importante, sí un factor esencial de la RSE en su vertiente interna y externa. Y, en consecuencia, un rasgo que define el impacto de la actividad empresarial en la sociedad y, como tal, permite valorar si la empresa, como actor de la economía social del mercado, asume real y efectivamente una política empresarial socialmente responsable atendiendo a las consecuencias sociales de su actividad.

En efecto, uno de los rasgos que caracterizan el Estado Social, fundamento de la economía social del mercado, es la integración plena de los ciudadanos en la sociedad en que viven y a la que pertenecen, fortaleciendo servicios y derechos para mantener un nivel de vida

PALABRAS CLAVE

RSE,
Envejecimiento
Activo, Derecho
de los Mayores,
Trabajadores de
edad avanzada

KEY WORDS

CSR, Active
Ageing, Elder
Law, Older
Workers

PALAVRAS-CHAVE

RSE,
Envelhecimento
Ativo, Direito
dos Maiores,
Trabalhadores com
idade avançada

CÓDIGOS JEL:

J70, J80

adecuado y necesario para participar plenamente como miembro de la sociedad. Las acciones o políticas, servicios y derechos, para conseguir el objetivo requieren de la articulación de medidas de los poderes públicos y también de los que son los actores sociales y económicos que integran el Estado Social en una economía de mercado. En este sentido, utilizando un ejemplo de la Constitución Española, se proclama un Derecho Social, el pleno empleo, al que han de contribuir los poderes públicos, adoptando medidas que incentiven o fomenten la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, pero también, imprescindiblemente, de quienes en nuestra economía son las únicas que crean y mantienen el empleo, las empresas.

Acciones o políticas que, puestas en práctica de forma efectiva y real, contribuyen a visualizar que la empresa que se proclama o difunde como socialmente responsable lo es realmente porque la gestión del capital humano con objetivos de RS contribuirá no sólo a dignificar, fortalecer, empoderar el trabajo como principal instrumento de integración social sino también porque la consecución de esos objetivos contribuirá a medio y largo plazo a la estimulación de la productividad, la competitividad y, en consecuencia, la rentabilidad económica de las empresas como objetivo propio, lícito y natural de su actividad en una economía libre de mercado.

1.2. RSE, desarrollo sostenible y cohesión social

Con fundamento en una de las dimensiones de la RSE, la social, recordemos que su origen está en EEUU, que, con mucha antelación a otros países y, en particular, a España, busca dar respuesta a un problema económico del que derivaba una “cuestión social”, el de la globalización o internacionalización económica, sus avances y desarrollos inusitados a través de las tecnologías de la información. Hechos que no obtuvieron respuesta acertada desde las reglas institucionales de convivencia, desde el Derecho, puesto que, con fundamento en la territorialidad de las leyes, limitaba sus reglas imperativas a las empresas, a su actuación económica, social, medioambiental producida en el territorio del país de origen pero no en el país de acogida. La vertiente transnacional, propia y originaria, de la RSE, generadora de beneficios a corto plazo en términos de reputación e imagen corporativa, se fue progresivamente ampliando. Ha sido característica de la evolución y anclaje de la RSE la ampliación de sujetos, contenidos, objetos, vertientes de la RSE, incluyendo a los poderes públicos, internacionales y nacionales, como impulsores de RSE, a las Administraciones Públicas como sujetos también de RSE, a las empresas, pequeñas y medianas, no sólo multinacionales, a las Empresas Sociales... y no sólo en sus relaciones con terceros sino también en sus relaciones internas y en sus contenidos con especial atención a la que ahora se define como inversión responsable en su Capital Humano e Intelectual y su transferencia en el contexto propio de la empresa concreta y sus circunstancias y capacidades reales.

En el desarrollo de la RSE contribuyen organizaciones internacionales y regionales, incentivando las políticas empresariales sobre RS y, en consecuencia, optando por la retirada de instrumentos normativos de “hard law” como alternativa a las carencias de los instrumentos normativos imperativos; se asume por la doctrina científica, económica, sociológica, jurídica, como teoría que permite explicar la finalidad de la empresa en la economía social de mercado; se adopta por los poderes públicos como estrategia o plan de actuación y, en concreto, en la Unión Europea, integrada en la que adoptan las instituciones europeas, que la definen como política pública de incentivo o apoyo de la RSE, es decir, como “institucionalización de la RSE”. Asunción por

las principales instituciones internacionales, regionales y comunitarias y recepción por las instituciones públicas nacionales que responden así a una cuestión global, mundial, con la finalidad de promover los comportamientos socialmente responsables de las empresas convenciéndoles de los beneficios o resultados positivos (también su rentabilidad económica) de una estrategia orientada, como parte de su actividad económica, hacia la contribución a la sociedad a través de la inversión en múltiples capitales, entre ellos, el social y relacional, el humano, el intelectual y el natural.

La doctrina científica, con posiciones encontradas en un principio, ha utilizado la RSE como teoría de validez, como planteamiento teórico sobre el modelo de empresa, confluyendo los aspectos económicos, sociológicos, éticos, filosóficos y jurídicos. Desde la teoría filosófica de la *Business Ethics* a la teoría jurídica *pluralista* de la empresa o teoría de la empresa como coalición de intereses plurales, la RSE, de origen no jurídico pero con indudable repercusión en el ámbito del Derecho, se ha configurado como elemento básico de la gestión empresarial y de la dirección estratégica de la empresa y en la actualidad se define por las instituciones comunitarias como elemento o factor esencial del que ahora se describe como [desarrollo sostenible y cohesión social y económica](#).

Ese avance plantea una cuestión inmediata ¿Cómo puede contribuir la RSE al logro de esos dos objetivos? ¿No son propios, sólo, de los poderes públicos?. Objetivos que, en el fondo, definen la RSE desde la perspectiva de las empresas o actores individuales económicos: la empresa ha de ser rentable económicamente y ser motor de cohesión social... y será el motor de una recuperación económica sostenible si contribuye a la consecución de valores sociales.

Recuérdese que en España, la Ley 2/2011 de 4 de marzo de Economía Sostenible, incluye la RSE y entiende que Economía Sostenible es “un patrón de crecimiento que concilie el desarrollo económico, social y ambiental en una economía productiva y competitiva, que favorezca el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión social, y que garantice el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales, de forma que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades”.

En efecto tal y como expresa actualmente el Parlamento Europeo en dos Resoluciones de 6 de febrero de 2013¹ se pretende conjugar el crecimiento económico y la cohesión social a través de la RSE como factor de la existencia de [modelos empresariales sostenibles](#) en el marco de la que se describe como economía social de mercado articulada en torno a los objetivos de la Estrategia Europea 2020.

Ello quiere decir que es un instrumento económico que apunta hacia la “competitividad - social”, es decir, hacia el equilibrio entre el beneficio o resultado económico competitivo y la atención o garantía de cuestiones sociales, que han sido definidas a lo largo de estos años por agentes sociales, nacionales e internacionales, gobiernos, sociedades o asociaciones internacionales, regionales o nacionales... para evitar el “social dumping” o, más generalmente, la competencia

¹ Una sobre “RSE: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible” y otra sobre “RSE: promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora”

desleal... si por tal entendemos (CORDELLA, T. y GRILO, I, 2001) *“the decision of a business in a developed country to supply its domestic market through production located in a developing economy where labour standards do not comply with the minimum requirements adopted by the home country, therefore allowing the firm to enjoy lower production costs”*.

La RSE aparece así como instrumento para que la gestión de la empresa no sólo sea rentable económicamente sino que lo sea (es decir, obtenga una rentabilidad económica) a través de una gestión socialmente responsable de su actividad contribuyendo así, de este modo, al desarrollo económico sostenible y a la cohesión social.

La gestión socialmente responsable de la actividad empresarial no es cumplir las exigencias legales que le imponen las normas imperativas que regulan esa actividad; es, más allá, la obligación autoimpuesta de gestionar su actividad teniendo en cuenta el impacto que causa en la sociedad. No se trata de que la empresa (toda empresa) tenga una misión social, un objetivo social o filantrópico o una inversión social, más allá de su objetivo o interés social (en el sentido de interés u objeto de los socios, accionistas, propietarios), sino que ese interés social se consiga también a través de una inversión efectiva y real en otros valores, entre ellos, la inversión en capital humano, que definen el Estado Social y la economía social de mercado, generando valor social para la comunidad, la sociedad.

Es cierto que el Derecho, en tanto que articulación de reglas de convivencia, puede dar respuesta a los hechos y fenómenos sociales y económicos. Pero no siempre las reglas han de ser heterónomas y claramente obligatorias; puede dejarse un margen a la autonomía (individual y colectiva) y las reglas generales establecidas por el poder legislativo pueden ser promocionales o incentivadoras. Éste es, a nuestro juicio, el punto de partida para entender la dimensión social de la RSE, su conexión con el empleo, que se dice justo y de calidad, y su interrelación con el ordenamiento jurídico-laboral de países como España que se caracterizan por una regulación normativa heterónoma y autónoma colectiva (Convenios Colectivos) de las relaciones laborales perfeccionada y, en consecuencia, con garantía y mejora de los estándares internacionales sobre trabajo.

En este marco internacional y comunitario de redimensionamiento de la RSE como factor de consecución de resultados y avances en la economía social de mercado se advierte en las Resoluciones del Parlamento Europeo 2013 de la extensión de la dimensión social de la RSE porque pide a las empresas, en un momento de crisis económica y financiera, que aborden junto a la Comisión y los interlocutores sociales “el envejecimiento activo en una época de cambio demográfico” como parte del reto más amplio de la RSE.

La RSE ¿instrumento de solución de los problemas sociales y económicos derivados de los cambios demográficos? ¿Modelo empresarial socialmente responsable, sostenible y consecución de los retos del Envejecimiento Activo? ¿Qué relación hay entre la RSE y el Envejecimiento Activo?

En el origen, la RSE y el Envejecimiento Activo surgen para dar respuesta a problemas derivados de un contexto económico y social global y universal, y les une su carácter heterogéneo o multidimensional, sus múltiples y diversas implicaciones, sociológicas, económicas, éticas... y, por supuesto, jurídicas. Asimismo, la articulación de las medidas que requieren la consecución del objetivo o finalidad que a su través se persiguen, replanteamiento de políticas públicas y privadas,

en particular de las que han de ejecutar los principales actores económicos y sociales, para que puedan ser definidos como sujetos socialmente responsables exigen alianzas entre ellos, entre las empresas entre sí, entre éstas y los poderes públicos, nacionales e internacionales, y entre ellos y la sociedad civil.

2. Envejecimiento activo: Origen y desarrollo internacional, comunitario y nacional

2.1. Contexto socioeconómico

El origen del Envejecimiento Activo está en el contexto socioeconómico, y aunque en la Unión Europea hace aproximadamente unos quince años que comenzó a analizarse a partir de fenómenos que entonces se había constatado, en EEUU se hablaba ya en la década de los años sesenta del S. XX del denominado entonces por la gerontología “*successful ageing*”; se sustituyó posteriormente, en la década de los ochenta, por el de “*productive ageing*”, y fue utilizado como mecanismo para contrarrestar los estigmas que se decían asociados a la edad, entre ellos los prejuicios o estigmas laborales asociados a las personas mayores, que pretendió combatir la AGEA 1967, *Age Discrimination in Employment Act*.

Decíamos que hace más de una década en el seno de la UE comenzó un amplio debate (de implicaciones médicas, sociológicas, demográficas, económicas y jurídicas) sobre las soluciones de futuro ante los fenómenos que entonces se habían constatado, se preveía iban a discurrir en paralelo a lo largo de varios años, así como sobre sus efectos en la configuración del Estado Social y del Estado del Bienestar. El incremento de la esperanza de vida (longevidad de los ciudadanos de edad avanzada), el aumento del envejecimiento de la población (en particular, el de la población activa) y la reducción de la tasa de natalidad, eran los fenómenos; unidos a la cada vez más preocupante salida temprana (*early exit*) de los trabajadores de edad avanzada del mercado de trabajo con acusada antelación a la edad prevista en los respectivos ordenamientos jurídicos nacionales como edad ordinaria de jubilación (*retirement*). Y sus efectos, entre otros, en la sostenibilidad de los sistemas de protección social (en el sentido amplio de “*welfare arrangements*”), en particular, en los Sistemas de Seguridad Social.

La propuesta de políticas públicas sociales activas (alternativas) y no meramente pasivas o compensadoras como vía de solución a las predicciones en relación al futuro del estado del Bienestar giraron en torno a un término, envejecimiento activo (*active ageing*), que lo definió la OMS en 1990 como un fenómeno pluri-dimensional, heterogéneo o complejo. Una década después, en su publicación *Active Ageing. A Policy Framework* (2002) se define como el proceso de optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad en orden a mejorar la calidad de vida de las personas mayores, de acuerdo a sus necesidades, preferencias y capacidades individuales. La expresión “active” que utiliza la OMS refiere a continuar participando en los asuntos sociales, económicos, culturales y cívicos, y expresa que no es sólo la habilidad para ser físicamente activo o para participar en el mercado de trabajo. Activos son también, dice la OMS, aquellos que son débiles, personas con discapacidad y los que necesitan cuidados.

2.2. Envejecimiento Activo en el marco de la UE

En las **instituciones comunitarias** el término “envejecimiento activo” comienza a aparecer en documentos de 1999² como fundamento del que a partir de ese momento se anuncia como objetivo transversal de las políticas sociales y económicas de la UE y de los países miembros en torno a las predicciones, en gran parte pesimistas, sobre su impacto (negativo) en el Estado del Bienestar.

Aun cuando el enfoque del Envejecimiento Activo es global y multidimensional, la integración o participación de las personas mayores a través del empleo se presenta como uno de los principales factores o elementos para conseguir el objetivo y, desde esta perspectiva, Envejecimiento Activo y Empleo de las personas o trabajadores de edad avanzada, cabe apreciar tres etapas en su proceso de institucionalización en la Unión Europea: 1) Etapa de Recepción, en la que se hace un diagnóstico de la situación y se hacen las primeras propuestas para, entre otros objetivos, adecuar las políticas de empleo y de pensiones al envejecimiento de la población; 2) Etapa de consolidación y desarrollo, que se articula a lo largo de los primeros años del S. XXI basada en el fortalecimiento de la cooperación de todos los actores y la equidad o solidaridad entre generaciones como oportunidad frente a los cambios demográficos, en particular frente proceso de envejecimiento de la población, proponiendo medidas para abordar sus efectos y hacer que Europea favorezca la renovación demográfica; valore el trabajo a través de más empleo y una vida activa más larga; sea productiva, eficiente e integradora y tenga unas finanzas públicas viables³. 3) La tercera etapa, la de la nueva década del S. XXI, definida como de Integración y Sostenibilidad del Crecimiento económico y social⁴. En ella el envejecimiento activo “en” el empleo no se desatiende pero, de forma evidente, queda diluido en una Estrategia Global que abarca a otros colectivos con especiales dificultades en el empleo y en la ocupación (mujeres, jóvenes, trabajadores en edad de procrear, inmigrantes...) –lo que se denomina *mercado de*

2 Comunicación de la Comisión Europea “Hacia una Europa para todas las edades: promocionar la prosperidad y la solidaridad intergeneracional”, Bruselas, 21.05.1999, COM(1999) 221 final. Se dice que la Comunicación es la contribución de la Comisión Europea al Año Internacional de las Personas Mayores, organizado por la ONU.

3 Cabe citar como documentos básicos de esta etapa de consolidación y desarrollo de la política de envejecimiento activo las Comunicaciones de la Comisión Europea siguientes:

- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo: “Promover el progreso Económico y Social en un mundo en proceso de envejecimiento” (COM-2002, 143 final) http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/disability_and_old_age/c11910_es.htm
- Comunicación de la Comisión. Libro Verde «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones» » [COM (2005) 94 final - no publicada en el Diario Oficial] http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type_doc=COMfinal&an_doc=2005&nu_doc=94
- Comunicación de la Comisión, de 12 de octubre de 2006, «El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad» [COM(2006) 571 final – no publicada en el Diario Oficial] http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/disability_and_old_age/c10160_es.htm
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 10 de mayo de 2007, «Promover la solidaridad entre las generaciones» [COM (2007) 244 final - no publicada en el Diario Oficial].
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 29 de abril de 2009 - Abordar los efectos del envejecimiento de la población de la UE (Informe de 2009 sobre el envejecimiento demográfico) [COM(2009) 180 final – no publicada en el Diario Oficial] http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/disability_and_old_age/em0020_es.htm

4 Lo que la Comisión Europea ha denominado ahora “crecimiento integrador: una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial”. Objetivo éste de la que se conoce como Estrategia Europea 2020, COMMUNICATION FROM THE COMMISSION EUROPE 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, Brussels, 3.3.2010 COM(2010) 2020 final. Documento en el que bajo la que se formula como “iniciativa emblemática: una agenda para nuevas cualificaciones” se expresa que los Estados Miembros necesitarán “promover políticas de envejecimiento activo”.

trabajo inclusivo y dinámico- y, tras unos años en los que el envejecimiento activo se focalizó sobre el empleo formal o sobre la prolongación de la vida activa y, por tanto, en el mantenimiento de la actividad profesional a través de acciones para aumentar la ratio de empleo del colectivo de personas de edad avanzada, ahora se adopta una perspectiva más constructiva, lo que podríamos denominar envejecimiento activo “desde” el empleo y a ocupación y se vuelve a pensar en esa otra vertiente de la participación de las personas mayores, a saber, la que la OMS calificó como contribución a la sociedad (envejecimiento activo en la comunidad) y vida independiente (envejecimiento saludable) más allá, incluso, para después de acceder a la pensión de jubilación a través de acciones propias del voluntariado.

Proclamado el año 2012 como *Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional* las publicaciones que apoya la Comisión Europea al inicio de esta década reiteran las muy diversas implicaciones del envejecimiento de la población en el empleo, la protección social, la salud y los servicios sociales. Es profundamente llamativo que la Comisión Europea a través de la Guía Europea “*Demography, active ageing and pensions*” afirme que incrementar la tasa de empleo de los trabajadores de edad avanzada –objetivo prioritario al comienzo de siglo- no sea el único medio o la vía para contrarrestar el descenso de la población activa y, por el contrario, se abogue más ahora por **la creación de mejores trabajos y por la mejora de las condiciones de trabajo de las personas mayores**. Advirtiendo que muchos de los pasos que se han dado a lo largo de esta última década para aumentar la tasa de actividad de los trabajadores de edad avanzada no difieren de los que son necesarios para incrementar la ratio general de empleo. El aprendizaje a lo largo de la vida, vivir saludablemente, los cimientos de una vejez saludable se ponen mucho antes en la vida; mejorar la movilidad es importante para todo el mundo; la necesidad de acuerdos de trabajo que permitan combinar trabajo y atención de las responsabilidades familiares es importante a lo largo de la vida laboral ya sea para cuidar a hijos, a los familiares enfermos o a los familiares ancianos.

¿Se puede afirmar que hoy el enfoque del envejecimiento activo, entendido como participación activa de los trabajadores de edad avanzada –aumento de su vida laboral y retraso de acceso a la pensión-, es decir el envejecimiento activo “en” el empleo ha dejado de ser un objetivo prioritario en la UE? O, por el contrario, ¿hay que replantear el enfoque y, por tanto, las medidas a implementar para contribuir a un cambio de percepción de los agentes sociales y, en consecuencia, preveer que las medidas den resultado a largo plazo? ¿Cuál puede ser ese enfoque? En este cambio o redimensionamiento ocupa un papel decisivo la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, en su dimensión social, es decir, en la inversión en Capital Humano como uno de sus principales rasgos o caracteres.

5 Así se reitera en la actualidad en documentos comunitarios. En este sentido, El Eurobarómetro Especial 378, 2012 (Active Ageing Report) nos recuerda que: *Active ageing is not just about the participation of older workers in the labour market, it's about their active contribution to society through voluntary work, notably as family carers, or the possibility to live independently thanks to adapted housing and infrastructure*. Puede consultarse en http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm

Véase también Comisión Europea: “*Demography, active ageing and pensions*”, Social European Guide, Vol.3, 2012, pág.31 y ss. En esta Guía se describen las acciones de la UE para promover el envejecimiento activo y explica los esfuerzos de la UE para garantizar pensiones adecuadas, seguras y sostenibles para las próximas décadas.

Y, financiado por la Comisión Europea, el estudio sobre “La aportación de la UE al envejecimiento activo y a la solidaridad entre generaciones” (2012).

3. RSE y Envejecimiento activo: Política empresarial de envejecimiento activo

El envejecimiento activo en y desde el empleo exige precisar el papel, la responsabilidad, que hayan de desempeñar los actores sociales en la que, en nuestra opinión, es el auténtico reto en el marco de las relaciones laborales, a saber la que podemos denominar **política empresarial de envejecimiento activo**. Las grandes propuestas, los grandes objetivos, sólo se llevarán a la práctica y podrán cumplirse si el factor “edad” se integra efectivamente en la organización de la actividad productiva.

Todos compartimos afirmaciones como la que se hace en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones suscrito en España el 2 de febrero del 2011 por el Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME: “el desarrollo de políticas de la prolongación de la vida laboral aconseja la adopción de nuevas medidas también en el ámbito del empleo que proporcionen oportunidades de empleo durante toda la vida activa y, por tanto, que contribuyan a aumentar la edad en la que los trabajadores abandonan el mercado de trabajo y acceden a la jubilación, lo cual debe redundar tanto en un mejor funcionamiento del mercado de trabajo que aproveche la experiencia y cualificación de los trabajadores de mayor edad, como en la mayor sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social”. Pero también se echa de menos la precisión y concreción sobre el papel, la responsabilidad que hayan de asumir quienes son los actores sociales.

La cuestión es *¿cómo*, a través de qué medidas reales y efectivas se podrá conseguir que en el marco de las empresas se desarrolle la política de envejecimiento activo?; *¿cómo* puede contribuir a ello el ordenamiento jurídico laboral y de Seguridad Social?; *¿el envejecimiento activo ha de entenderse desde la perspectiva jurídica como un derecho de los trabajadores de edad avanzada en el marco del derecho a la igualdad material o sustancial relacionado con la prohibición de la discriminación por razón de edad?; ¿ha de ser ésta, la política empresarial de envejecimiento activo una exigencia u obligación o, por el contrario, ha de ser una iniciativa voluntaria fomentada o incentivada por los poderes públicos?*

3.1. Envejecimiento activo, solidaridad intergeneracional y dimensión social de la RSE

Compatibilizar el envejecimiento activo y, en particular, su enfoque de o desde el empleo, con la política de empleo tendente a promover, incentivar, el empleo de los jóvenes es el reto que la *solidaridad intergeneracional* exige aún más en una época de crisis o contracción económica. Ello requiere trasladar ese principio, el de la solidaridad intergeneracional, a la gestión de los Recursos Humanos de las empresas y, desde el enfoque de la RSE, integrarlo como parte del contenido de la dimensión social, es decir en la que hemos definido como inversión en Capital Humano y que eleva a la RSE a factor o instrumento esencial del desarrollo de una economía social de mercado y de la consecución de los objetivos de la Estrategia Europea 2020.

Es cierto que las instituciones europeas han reiterado la apuesta por la dimensión social de la RSE y pese a que, a nuestro juicio, no hay un análisis integral, coherente, cohesionado y estructurado del contenido y vertientes de esa dimensión social, es cierto que las Resoluciones

del Parlamento Europeo 2013 presentan algunos de los rasgos o elementos que la definen: garantía de puestos de trabajo; implementación de iniciativas destinadas a conservar y crear puestos de trabajo; adopción de condiciones laborales adecuadas; incentivo de la conciliación de la vida familiar y laboral; creación de programas de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente para los trabajadores, las evaluaciones individuales periódicas de los trabajadores y un programa de gestión del talento... Lista, es cierto, meramente ejemplificativa o no exhaustiva, que puede completarse con inclusión del factor EDAD en la gestión de los recursos humanos, que, con carácter general y desde la perspectiva del envejecimiento activo, consiste en invertir en capital humano, en empleo de calidad, adoptando medidas que de forma real y efectiva contribuyan al empleo y empleabilidad de los trabajadores de edad avanzada en torno a tres retos: continuar trabajando hasta la edad pensionable, facilitar el trabajo incluso después de cumplir la edad pensionable, insertar profesionalmente y facilitar el acceso al empleo cuando cesan tempranamente en su actividad con antelación a la edad pensionable con la finalidad de que a medio y largo plazo la inversión de las empresas en la sostenibilidad del empleo de sus trabajadores de edad avanzada contribuya a la obtención de unos resultados en su actividad productiva económicamente satisfactorios contribuyendo a la sostenibilidad y cohesión sociales.

3.2. Respuesta de los países europeos al reto del Envejecimiento de la población y al empleo de los trabajadores de edad avanzada

Llama la atención en este sentido los diferentes puntos de vista que adoptan los países que por el contrario coinciden en problemas. Desde 2001, en que el reto de la Cumbre de Estocolmo se cifró en conseguir que en los Estados Miembros de la UE se alcanzara en 2010 el 50% de la tasa de empleo de los trabajadores de edad avanzada (es decir, los comprendidos entre los 55 y 64 años), son muy diferentes los resultados que más de una década después se ha obtenido en cada uno de esos países.

Así, según se indica en el cuadro adjunto, comparando la situación de España con otros países de la UE acotando dos fechas, 2001 y 2012, y diferenciando diferentes grupos de países en dos momentos en la década atendiendo a la consecución del objetivo y a los avances en relación al incremento medio en la UE (2004 y 2010) resulta que:

Cuadro 1

País	Grupo 2004	Grupo 2010 (Media europea 48,4%)	Tasa empleo 2001 (Media europea 40,2%)	Tasa empleo 2012	Planteamiento o estrategia nacional
España	Intermedio (por encima del 35%)	IV (Laggards) Tasa de España: 43,6%	39,2%	43,9%	Flexibilidad al final de la vida laboral
Alemania	Intermedio (por encima del 35%)	II (Surpassing Stockholm) Tasa Alemania: 57,7%	37,9%	61,5%	Formación, capacitación, aprendizaje y amplios beneficios
Francia	Mínimo (por debajo del 35%)	IV (Laggards) Tasa Francia: 39,8%	31,9%	44,5%	Flexibilidad al final de la vida laboral
Gran Bretaña	Máximo (muy cercanos o por encima del 50%)	I (Vanguards) Tasa Gran Bretaña: 57,1%	52,2%	58,1%	Eliminación de barreras
Austria	Mínimo (por debajo del 35%)	III (Below Stockholm but approaching fast) Tasa Austria: 42,4%	28,9%	43,1%	

Cuadro: Elaboración propia

Fuente: Consejo de la Unión Europea, 2004, *Draft Joint Employment Report 2003/2004*, 7069/04. Puede consultarse también la estadística de Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100>) en la que están publicados los datos sobre tasa de empleo de los trabajadores de edad avanzada desde 1999 hasta 2012.

Sobre la clasificación de los países de la Unión Europea en base a los datos de 2010 nos basamos en HAMBLIN, K.A (2013): Grupo I, *The Vanguard*: los que en 2001 estaban por encima o cerca del objetivo de Estocolmo y desde entonces mantienen o incrementan el porcentaje. Incluye a Suecia, Dinamarca, Reino Unido, Irlanda y Portugal; -Grupo II, *Surpassing Stockholm*: los que desde 2001 han ido avanzando y en 2010 han conseguido sobrepasar el objetivo de Estocolmo. En este grupo se encuentran Alemania, Finlandia y Holanda; -Grupo III, *Below Stockholm but approaching fast*: los que no han alcanzado aún el objetivo de Estocolmo pero han avanzado por encima de la media del progreso en los Estados de la UE entre 2001-2010 (+9,6%). En este grupo se encuentran Austria, Luxemburgo y Bélgica. Grupo IV, *The Laggards*: los que no han alcanzado aún el objetivo de Estocolmo y que han avanzado menos que la media de la Unión Europea. En este grupo se encuentran España, Grecia, Francia e Italia.

Sin realizar aquí un análisis exhaustivo de las diferencias o divergencias entre España y los otros países de la UE (aun cuando el problema del envejecimiento, la esperanza de vida y la tasa de dependencia fueran similares en todos ellos), ha de tenerse en cuenta que en la consecución del reto influyen las acciones previas en relación con el grado de utilidad o funcionalidad de las medidas adoptadas, la inercia institucional, el coste de la desviación frente a políticas continuistas, la consecución o no de un índice o tasa de retorno a corto, medio y largo plazo... y, en definitiva, la muy diferente perspectiva que cada país (NEY, 2005) ha adoptado sobre el problema y el reto del envejecimiento activo, mediatizada por el contexto institucional, social, político y económico.

En este sentido, las estrategias o planes nacionales relacionados con el Empleo y la ocupación de los Trabajadores de edad avanzada deberían haberse ideado con mucha antelación en prevención del cambio de ciclo económico que se ha producido en los últimos años y deberían haberse articulado en el marco de un plan nacional más ambicioso orientando claramente las

acciones que competen a quienes son responsables en la sociedad y en la economía, en especial, en el mercado de trabajo, en relación con los que se dicen son los objetivos de una política de envejecimiento activo focalizada en el empleo y la protección social. Desde esta perspectiva constatemos unos datos que diferencian la política española de la de otros países: el retraso en la “institucionalización” de la RSE en España; hasta 2011 no se adopta en nuestro país formalmente la que se publicita como *Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014*; las medidas legales que en los últimos meses se han adoptado como respuesta formal al reto del “envejecimiento activo” y a la “lucha contra la discriminación por razón de edad” en el empleo y en la ocupación se han ideado al margen de una estrategia global desde la perspectiva del principio de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación como mecanismo de promoción del envejecimiento activo, en el enfoque propuesto por la doctrina en otros países (NUMHAUSER-HENNING, A, 2013); y, por último, frente a la actuación de otros países de la UE, la ausencia hasta la fecha de una Estrategia o Plan Nacional de RSE (que en estos momentos se está elaborando) y, en cuanto al contenido, la ausencia de medidas específicas desde la RSE para conseguir el objetivo de envejecimiento activo.

3.3. Orientaciones para un Plan Nacional de RSE y una política empresarial multigeneracional

Sobre este último apunte, en torno a la que el borrador de Estrategia Nacional española sobre RSE a fecha de hoy (octubre 2013) expresa como línea de actuación 4.4, “gestión responsable de recursos humanos y fomento del empleo de calidad”, adviértase que la referencia única a la edad (sin distinguir) aparece en la medida consistente en impulsar actuaciones para favorecer las acciones de las empresas sobre la diversidad de las plantillas con el objetivo, entre otros, de lograr la integración de colectivos en riesgo de exclusión social y nada expresa sobre medidas en torno al envejecimiento activo para contribuir al objetivo del empleo de calidad.

Por el contrario, como estrategia contrapuesta a la española⁶, publicitada con mucha antelación a las Resoluciones del Parlamento Europeo 2013, cabe citar el Plan RSE de Alemania (2010), *Nacional Strategy for Corporate Social Responsibility, Action Plan for CSR*. En el apartado 3, Objetivos, en concreto, 3.5 Contribución de la RSE para cumplir los retos sociales (*CSR's contribution to meeting societal challenges*), se indica expresamente que en Alemania el futuro del empleo en tiempo de cambios demográficos presenta un reto particular para las empresas. Y, en consecuencia, se dice que el Gobierno alemán continuará su esfuerzo para mejorar las condiciones bajo las que una equilibrada estructura de edad sea vista como algo habitual en todas las empresas y que éstas estén en posición para aprovechar plenamente el potencial que ofrecen los trabajadores de más edad comprometiéndose en relación a este objetivo a adoptar medidas, acciones positivas se dice, para orientar los sistemas de gestión de recursos humanos en las empresas hacia los cambios demográficos.

Analizadas las medidas concretas que ya entonces estaba desarrollando el Gobierno alemán a través de diferentes organismos e instituciones públicas para conseguir políticas de recursos humanos adecuadas y sensibles a los cambios demográficos, conviene precisar que el Plan

⁶ Tampoco contiene medidas en torno a la RSE como instrumento de la política de envejecimiento activo el Plan Estratégico de Italia, *Piano D'Azione Nazionale sulla Responsabilità Sociale d'impresa 2012-2014*. Puede consultarse en <http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/it/action-plan-nazionale/strategia-nazionale-2012-2014>

separa, coordinadamente, entre institucionalización de la RSE desde la perspectiva de envejecimiento activo y gestión empresarial socialmente responsable. Dicho de otra forma, diferencia pero integra coordinadamente las acciones de los poderes públicos en el incentivo y fomento respecto de las actuaciones concretas y específicas que las empresas han de llevar a cabo como políticas empresariales socialmente responsables en el ámbito del envejecimiento activo.

Utilizando este Plan alemán como punto de partida y orientación para el previsto Plan Nacional español, debería incluirse, a nuestro juicio, en el apartado previsto para la gestión responsable de recursos humanos y fomento del empleo de calidad, la relativa al impulso o fomento de la que podría definir como estrategia empresarial de envejecimiento activo en torno a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación en el empleo por razón de edad, inclusión social y solidaridad intergeneracional y con una perspectiva o enfoque multigeneracional de la población activa. Las acciones de los poderes públicos, estatal y autonómicos, de incentivo, fomento y difusión de las políticas empresariales deberían ir acompañadas de una breve descripción de las que pudieran considerarse como medidas o actuaciones de las empresas en este ámbito atendiendo al contexto social y económico, a las necesidades y características propias de las empresas y, por supuesto, a su capacidad real.

En el fondo, se trata de propuestas que en este campo deberían adoptarse a nuestro juicio en el Plan Nacional o, si no fuera así, si la opción político-legislativa fuera no incluir en envejecimiento activo en el Plan Estratégico Nacional sobre RSE, contribuir a que éste, el envejecimiento activo, se integre de forma real y efectiva en las empresas y éstas puedan publicitarse como socialmente responsables en tanto que contribuyen a un objetivo social y económico a través de una inversión en capital humano, integrando el factor edad en la gestión de sus recursos humanos. Se evitaría así que la edad fuera sólo concebida en las empresas como un factor más, o tal vez el más importante, de reducción de plantilla en los procesos de reestructuración de las empresas por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos. En efecto, la edad, como factor en la gestión de recursos humanos, exige replantear las políticas empresariales, enfocadas, más aún en momento de crisis económica, a la obtención de rentabilidad económica (o mejor a la reducción de costes) a corto plazo; y, en consecuencia, enfocar la edad desde la rentabilidad económica y productiva a largo plazo en la búsqueda y fortalecimiento de la capacidad de producción y de la experiencia profesional de quienes aportan por su edad un valor (y rentabilidad) a la empresa.

Si se optara por un, podríamos denominarlo, modelo nacional de igualdad de oportunidades en el empleo y en la ocupación por razón de edad, los objetivos a tener en cuenta podrían ser los siguientes:

- 1) Uno, relacionado con el empleo por cuenta ajena, integrándolo efectivamente en este empleo en torno a la Actividad, comprendiendo el conjunto de condiciones laborales que deberían revisarse en el contexto social, político y económico del país.

En la Guía de la Comisión Europea: *Demography, Active Ageing and Pensions*, bajo la expresión “more flexibility working arrangements”, se advierte que una de las condiciones de trabajo a los que son particularmente sensibles los trabajadores de edad es la flexibilidad en el tiempo de trabajo como mecanismo para conseguir un tránsito gradual del trabajo al retiro. Es claramente un asunto donde se necesita mayor esfuerzo de los empresarios para conseguir que los mayores trabajen más tiempo (según una encuesta de 2006). Para ello se propondría:

- a) Posibilidad de revisar la curva salarial a partir de una determinada edad a cambio de otras posibles compensaciones
- b) Utilizar el Trabajo Flexible y sus múltiples fórmulas que permitan compaginar las necesidades de la producción y las necesidades de los trabajadores de más edad: trabajo compartido (job sharing), trabajo a distancia, trabajo a tiempo parcial, horizontal y vertical, horario flexible, horas anualizadas, jubilación gradual y flexible (phased retirement) para que cumpla real y efectivamente con su finalidad de retiro progresivo
Para dar viabilidad real a esta posibilidad puede pensarse en un sistema parecido al que hay en [Gran Bretaña](#)⁷. El empresario no está obligado a atender la demanda del trabajador pero debe someterse a un procedimiento (making a statutory application), previendo al respecto las razones únicas por las que el empresario puede denegar la solicitud del trabajador (costes adicionales que puedan dañar el negocio; la empresa no será capaz de satisfacer la demanda del cliente; el trabajo no puede ser reorganizado entre otro personal; las personas no pueden ser contratados para hacer el trabajo; trabajo flexible tendrá un efecto en la calidad y el rendimiento; la empresa está planeando cambios en la fuerza de trabajo)
- c) Posibilidad de utilizar contratos temporales sin causa a partir de una determinada edad como medida de fomento de empleo
- d) Evitar la utilización de cláusulas contractuales que establezcan la extinción del contrato en caso de llegar a una determinada edad
- e) Replantear la configuración de la jubilación como causa de extinción del contrato de trabajo
- f) Incentivar la fórmula de contrato-generación como modalidad de trabajo compartido y promover un Plan Empresarial Generacional (Relevo generacional), exigiéndolo en algunos casos e incentivándolo en otros, en función del tamaño de la empresa

2) Integrar el envejecimiento activo en el trabajo por cuenta propia, promocionando, incentivando, los nuevos yacimientos de empleo en el marco del Emprendimiento y la Innovación Social (*Social Business Initiative*, 2011)

3) En ambos, trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena, ahondar en el APRENDIZAJE PERMANENTE. Las oportunidades para reciclarse son importantes en todas las edades pero el aprendizaje permanente no debería parar en la mitad de la vida laboral. Esto es particularmente importante para los trabajadores de edad avanzada porque evitaría la negativa percepción de que su capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y de organización es muy baja o nula. Hay una directa y positiva relación entre prolongar la vida activa con los objetivos del envejecimiento activa y la inversión en el aprendizaje permanente: un cese postergado incrementa el potencial retorno siempre. El aprendizaje permanente es más atractivo para los trabajadores de más edad si los métodos y contenidos son adaptados a sus necesidades y a sus cualificaciones y experiencia previas.

La consecución de estos objetivos exigirá del análisis y puesta en práctica de medidas en torno a la diferencias de trato basadas en la edad con la finalidad de lograr fijar unos parámetros en el ámbito del empleo y la ocupación. Por ello habría que: 1) Eliminar los estereotipos que suelen acompañar a la edad, jóvenes o mayores; en concreto, se trata, más aún en estos momentos de analizar con cuidado la diferencia de trato admisible en base a que la edad sea un requisito esencial o determinante para el puesto de trabajo concreto. 2) Enfocar las reglas legales desde el

⁷ Consúltese www.gov.uk/flexible-working/making-a-statutory-application

principio de *solidaridad intergeneracional* jóvenes-mayores o de la perspectiva multigeneracional de la población activa, que requiere de medidas conjuntas e integrales para ambos colectivos en el marco de la política española de empleo y de la política de envejecimiento. 3) Promocionar, promover o incentivar la integración de los colectivos con especiales dificultades (colectivos vulnerables en función de su edad) en el empleo atendiendo a las consecuencias sociales negativas que derivan de la diferenciación de dos grupos (mayores-jóvenes), ambos con necesidades de protección y promoción de su participación en la sociedad. Aspectos tales como la remuneración, elementos o rasgos de los contratos temporales para los trabajadores de más edad, la protección especial de estos trabajadores en caso de decisiones de despido, la edad como factor o requisito para que el trabajador de edad avanzada próxima a la jubilación pueda obtener unos beneficios en formación, salario, jornada de trabajo... han de analizarse en términos de rentabilidad económica de la empresa, retorno y contribución a la sociedad. 4) Publicidad y campañas de sensibilización entre los interlocutores sociales para que asuman e integren en sus acuerdos, pactos y convenios colectivos el objetivo del envejecimiento activo en el empleo y la ocupación y, en consecuencia, cumplan con su responsabilidad ante la sociedad y contribuyan al cambio de la mentalidad y de la cultura empresarial hacia la estimación del capital humano como elemento que puede y debe ser contabilizado en el balance de las empresas.

No son éstas, medidas extraordinarias o sustancialmente diferentes a las que desde ya hace tiempo se vienen ideando en otros países que, ciertamente, cuentan con una tasa de empleo de trabajadores de edad muy superior a la nuestra, tal y como se describió en páginas anteriores, tal vez porque en relación con la implementación de la Directiva comunitaria 2000/78, sobre marco general de la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación, se ha advertido (AGE, 2007): *“The implementation of the Directive requires a range of mechanisms and strategies including compliance, proactive engagement and enforcement. Governments, specialized agencies, social partners and civil society organizations all have their distinctive roles to play”*

Referencias bibliográficas

Age (The European Older People's Platform), 2007 : Age Report on the Transposition and Implementation of the Employment Equality Directive 2000/78/EC; puede consultarse en http://www.age-platform.eu/images/stories/EN/pdf/AGE_report_on_Employment_Directive_review_2007_FINAL_EN.pdf

Cordella, T. y Grilo I, 2001: "Social dumping and relocation: Is there a case for imposing a social clause?", Regional Science and Urban Economics, 2001, Vol.31, issue 6, pp.643-668

Hamblin, K.A (2013) .: Active Ageing in the European Union. Policy Convergence and Divergence; Palgrave MacMillan, UK, 2013, pp.42 y 43

Ney S. (2005): "Active Ageing Policies in Europe: Between Path Dependency and Path Departure", Ageing International, Vol. 30, 4, 2005, pp 325-342

Numhauser-Henning (2013) : "The EU Ban on Age Discrimination and Elderly Workers. Potentials and Pitfalls", puede consultarse en http://www.upf.edu/gredtiss/pdf/2013-LLRNConf_Numhauser-Henning.pdf

Oms, 2002: Active Ageing. A Policy Framework. Puede consultarse en http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf

Ruggie, J.G. (2013): Just Business. Multinational Corporations and Human Rights; WW.Norton and Company, New York-London

Vives, A. (2009): "Capital humano: ¿está en el capital de la empresa?" en <http://cumpetere.blogspot.com/2009/10/capital-humano-esta-en-el-capital-de-la.html>