

+45 **ACTIVOS**

Asociación contra el edadismo

<https://mas45activos.org/>

+ 45 ACTIVOS es una asociación sin ánimo de lucro que tiene como objetivo la lucha contra la discriminación por edad en el empleo y el acceso al empleo.

Estamos convencidos de que el colectivo de los llamados Senior puede aportar mucho, tanto antes de la COVID 19 como ahora, que afrontamos los efectos de la crisis sanitaria y económica.

Hemos visto con estupor como durante esta crisis se nos ha ignorado.

Nuestras propuestas han de entenderse englobadas en los epígrafes de REACTIVACIÓN ECONÓMICA, siendo que en todos los casos son aplicables al de UNIÓN EUROPEA, cuyas directivas están traspuestas al derecho español, pero con resultados muy diferentes para el colectivo, siendo que en España, en los últimos diez años, se ha producido una salida masiva de profesionales senior de las empresas por razones de coste, personas que actualmente no pueden volver a trabajar por razones que no tienen nada que ver con su capacidad, si no con la vulneración de derechos fundamentales. Por este motivo, entendemos que ha de armonizarse no solo la legislación, sino también la capacidad inspectora, la sancionadora y el desarrollo de legislación específica que redunde en una protección efectiva de los derechos del colectivo (ET, Art 4.2 c)

Esta vulneración ha tenido, tiene y tendrá serias repercusiones para la economía del país, no solo vía consumo, sino también vía recaudación impositiva y capacidad de competitividad, sin olvidar que el colectivo es el sustento de menores y en general de personas en edad de formación, que están viendo minoradas sus oportunidades vía empobrecimiento de sus padres.

Por ello consideramos que la aplicación de estas propuestas beneficia a presente y a futuro (todos cumplimos años) a la totalidad de la Nación, y que como tal han de ser consideradas de interés general.

PROPUESTA	CONTENIDO
1. Planes de formación con compromiso de empleo	<p>Apoyándonos en su respuesta a nuestra carta del Defensor del Pueblo de fecha 20/05/2020, en la que, y citamos literalmente el Defensor del Pueblo (ef) nos contestó “Esta institución quiere comunicarle que en los últimos informes dirigidos a las Cortes Generales, ...se ha instado a las autoridades públicas a un mayor esfuerzo en la puesta en marcha de medidas que favorezcan la creación de empleo y la atención de las necesidades elementales de quienes no pueden acceder a él”, urgimos al Estado y en su representación al gobierno actual a modificar las actuales políticas de empleo, que no están obteniendo los resultados deseables en ninguno de los colectivos implicados, y aún menos en el colectivo de trabajadores senior. Proponemos poner en marcha planes concertados con empresas responsables socialmente, que actúen como “tractoras” de la reactivación para el empleo del colectivo de los mayores de 45 años con planes que impliquen la identificación previa de las necesidades de esas empresas y garanticen el empleo y la plena cotización por un mínimo de 12 meses.</p>
2. Implantación del currículum ciego	<p>En orden a armonizar las prácticas con el resto de los países de la UE que han de ser el espejo de una democracia supuestamente completa y madura como la nuestra, conviene implantar el currículum ciego como única forma de postulación a candidaturas de empleo, en el que no exista ninguna variable que permita tomar decisiones a priori acerca de la idoneidad para ocupar el puesto por razones de género, edad, raza, estado social, etc. Esta medida en si misma es insuficiente y ha de ser acompañada por otras de mayor exigencia que se apliquen durante las fases posteriores del proceso selectivo, ya que en caso contrario la discriminación se puede seguir produciendo impunemente.</p>
3. Fiscalización del algoritmos y portales de empleo.	<p>Los algoritmos en los que se sustentan los portales de empleo en la actualidad son opacos en lo que a su funcionamiento se refiere. Existe evidencia empírica de que en la actualidad un senior tiene un 99,99% de probabilidad de ser descartado por estos algoritmos por razones que solo pueden ser imputadas a la discriminación por edad, o de edad junto con el género de la postulante. La situación es de indefensión y solo puede acabarse con esa vulneración de derechos mediante la fiscalización por organismo público del funcionamiento de dichos algoritmos.</p>

<p>4. Publicación del libro blanco del edadismo</p>	<p>Actualmente las empresas actúan desde parámetros exclusivamente de mercado, que no contemplan los criterios de responsabilidad social adecuados. Es imperativo que desde el Estado se fijen los criterios mediante los que una empresa puede ser reconocida como socialmente responsable, sin que dicha valoración dependa de intereses mercantiles ni entidades vinculadas a patronales o sindicatos. El libro blanco del edadismo puede constituirse en las buenas prácticas en lo que a gestión de la edad se refiere, lo que supone un buen primer paso mientras la legislación se adapta a la nueva realidad sobrevenida.</p>
<p>5. Ampliar la Ley de Igualdad para incluir la discriminación por edad en la empresa</p>	<p>La actual Ley de Igualdad resulta insuficiente para ordenar y sancionar los diferentes tipos de discriminación que se producen en el entorno empresarial. La probabilidad de perder el trabajo y de no volver a encontrar otro se dispara a partir de los 45 años y es especialmente prevalente en las mujeres. Sea con la actual ley ampliada o con una Ley específica, han de ponerse límites a la libertad de empresa en lo que a gestión de la edad se refiere, ya que actualmente está en manos del mercado, que de forma masiva está expulsando a los senior, resultando tal cosa en una vulneración de derechos fundamentales, cuando no de una colisión de derechos en los que por asimetría de poder o prevalencia, siempre resultan vencedores los criterios favorables a los intereses empresariales. Esto es a nuestro entender, una culpa "in vigilando" por parte del Estado, que no pone los recursos inspectores ni el celo necesario en evitar que se de la mencionada discriminación.</p>
<p>6. Revisar al alza la bonificación en cuotas a la Seguridad Social de los contratos celebrados con personas de más de 45 años.</p>	<p>Los actuales instrumentos disponibles en este sentido están obsoletos. No recogen la realidad empírica, que es que la exclusión del mercado ya no empieza a los 50, si no a los 45 y sigue bajando. Por otra parte, vistos los resultados de las actuales políticas resulta evidente que esta no resulta atractiva para los empresarios, que siguen decantándose mayoritariamente por expulsar a los senior e incorporar a jóvenes con salarios precarios. Con independencia del salario a percibir, y exceptuando los contratos de Alta dirección, todos aquellos profesionales senior que sean contratados bajo la disciplina del Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores, han de poder celebrar contratos en los que la bonificación a la seguridad social sea del 100% el primer año en lo que a cuota empresarial se refiere. Se ha de dar más para que</p>

	<p>se contrate a los que les cuesta más reinsertarse, cosa que ya se aplica en colectivos varios, como en aquellos considerados en exclusión social (que es hacia lo que se mueve el colectivo).</p>
<p>7. Prohibición de participación de empresas edadistas en concursos públicos y en general de trabajos con las Administraciones Públicas.</p>	<p>Nuestra propuesta consiste en que la Seguridad Social haga los saldos de entradas y salidas de personas de más de 45 años de las empresas en el momento de admitir o no como licitadoras a las empresas. Aquellas que en los últimos 5 años arrojen un saldo negativo o claramente en esa línea, no han de poder participar de la contratación pública, lo que supone premiar una conducta socialmente irresponsable. En caso de que tal criterio no pudiese aplicarse tal y como se ha expresado, se propone que las empresas puedan tener más puntos si acreditan que los mencionados saldos son razonables, de manera que estos puntos puedan ser decisivos en la concesión de la licitación.</p>
<p>8. Implantación de la formación dual obligatoria para las empresas</p>	<p>Las salidas masivas de senior están relacionadas con la automatización y la robotización, pero sobre todo con la minusvaloración de la experiencia en el puesto de trabajo. Los sectores más representados en el PIB español tienen una componente edadista intrínseca (turismo, servicios, comercio al detalle, etc.). Esto ha convertido a los senior en sobrantes, sin que se pueda apreciar en la prestación de los servicios reales mejoras ni un valor añadido excesivo. Proponemos que la formación dual sea obligatoria para empresas y estudiantes, de manera que en los planes de estudios se incluyan estancias empresariales en las que los senior, y no cualquier empleado con mayor o menor afinidad con el empresario, sean los que se encarguen de tutelar, evaluar y certificar la formación recibida por estos estudiantes. Si la experiencia no suma, es que resta, y de ser así poco se va a avanzar en calidad y valor añadido, por no hablar de la crueldad implícita en desprenderse de trabajadores perfectamente válidos solo por haber cumplido años.</p>
<p>9. Certificación Estatal de empresas socialmente responsables.</p>	<p>El mercado se certifica a si mismo en este sentido. No hay control real ni auditorías ciertas, salvo que la empresa haya optado por una certificación oficial en RSC (la 2010). Incluso en este último caso, existe una evidente tendencia a mercantilizar algo que no debería serlo, que es la evaluación y la certificación de que se cumplen determinados requisitos que a su vez, pueden ser un criterio importante para la toma de decisiones de clientes y consumidores. Aquellas empresas que lleven el sello de</p>

	<p>“Socialmente Responsables” tienen que poder demostrar ante el Estado que realmente lo son, y esto tiene que incluir saldos de entrada y salida de profesionales senior entre otras cuestiones, y solo el Estado o en quien éste delegue pueden certificar tal cosa de forma limpia y libre de intereses mercantilistas.</p>
<p>10. Prohibición de jubilación antes de los 61 años</p>	<p>El mensaje que el mercado da al desprenderse de personas de más de 50 años pagando lo que cueste, es socialmente irresponsable. En un contexto en que la edad de jubilación ya está en 67 años y va a seguir subiendo, no es de recibo ni se atiende a criterios de equidad ni de responsabilidad permitir prejubilaciones ni jubilaciones anticipadas. De igual manera las bajas incentivadas, de seguir existiendo, han de dejar de estar vinculadas a la edad, y en los casos en que lo estén, han de resultar especialmente onerosas para las empresas, que además siempre encontrarán la manera de repercutir dichos costes en los productos o servicios que ofrecen, de manera que en realidad y a medio y largo plazo, estos movimientos les salen gratis, siendo los costes sociales elevadísimos.</p>
<p>11. Reforma del SEPE para que pueda ofrecer programas orientados a Senior.</p>	<p>La respuesta actual de los funcionarios del SEPE (de nuevo es una evidencia empírica) ante los desempleados mayores de 45 años se limita a decir que no tienen nada para nosotros y que nos hagamos autónomos. Esto es una respuesta que no nos reconoce ni como contribuyentes ni como sujetos de derecho. Nuestra propuesta es refundar el SEPE incluyendo no solo a funcionarios y asimilables, si no a la sociedad civil, de forma que se puedan desarrollar programas orientados a las necesidades reales de los Senior, que incluso si deciden emprender, han de acudir a otras instancias como los Ayuntamientos, que no siempre disponen de los programas adecuados ni de financiación suficiente. En ambos casos, SEPE y otros niveles de la administración, ni se conoce el tejido empresarial ni se es interlocución válida, por lo que urge dicha refundación para contemplar todo el espectro del desempleo, no solo el ya consabido de baja cualificación.</p>
<p>12. Bonificación de la figura del “interim management” en colaboración con la sociedad civil y entidades sin ánimo de lucro</p>	<p>De nuevo hacemos referencia a la contestación del Defensor del Pueblo (ef) a nuestra reclamación, literalmente: “...se ha expresado la preocupación que suscita en esta institución que las políticas activas de empleo no estén dando los resultados deseables...además parece cuestionable, en algunos supuestos, la gestión que las entidades públicas y privadas colaboradoras hacen de los</p>

	<p>fondos...” El desempleo senior ya tiene una composición en su 50% de alta y muy alta cualificación. Ese exceso de experiencia solo encuentra, ante la actual situación de vulneración de derechos fundamentales en lo que al empleo por cuenta ajena se refiere, el empleo autónomo como válvula de escape. La cantidad de talento senior, tanto técnico como de gestión que este país tiene en el paro es brutal. Ante los cambios en el mercado, los necesarios cambios culturales una vez más van por detrás de la realidad. Así, la figura del “Interim manager”, o directivo temporal, en nuestro país carece de prestigio y de desarrollo, mientras que en los países anglosajones supone un filón enorme para el empleo senior. Nuestra propuesta es que el Estado se constituya en el principal promotor de esta figura, dedicando presupuesto a su promoción, pero también a su implantación efectiva vía bonificación, pero en este caso para el autónomo y la empresa, que han de verse beneficiados por igual. Las agencias de empleo no están funcionando y nuestra propuesta es la sustitución de las mismas por agentes implicados en la sociedad civil, especialmente asociaciones de ámbito local, que han de poder realizar esta labor de intermediación a coste cero para las partes siendo su funcionamiento o asumido por el Estado, o retribuido por éste.</p>
<p>13. Revisar el algoritmo de cálculo para aquellas personas que han visto minoradas sus cotizaciones debido al desempleo de larga duración, considerando entre otras cuestiones la totalidad de la vida laboral.</p>	<p>Los algoritmos de cálculo de las pensiones no recogen la realidad de estar en el paro porque te discriminan por edad. Esto ya hace diez años que no deja de crecer, y las cotizaciones del colectivo a la Seguridad Social se han visto mermadas, y no son pocos los que tienen grandes lagunas de cotización, especialmente entre los 45 y los 52, y después, unas cotizaciones a bases mínimas que auguran un futuro de pobreza. Nuestra propuesta es que dado que no parece que haya voluntad política para reformar las pensiones más allá de la edad de jubilación, cosa que también perjudica al colectivo, se establezca con carácter excepcional un algoritmo de cálculo que contemple totalidad de la vida laboral, ya que es esa década y media final la que más nos penaliza, puesto que o estamos desempleados de forma forzosa, o cotizando a mínimos como autónomos. No es equitativo teniendo en cuenta que nuestras cotizaciones pueden haber sido incluso las máximas durante muchos años, pero, esas van a contar muy poco en el cálculo final .</p>

<p>14. Inclusión en los planes de formación a partir de la ESO y especialmente en formación secundaria y posterior la sensibilización hacia todo tipo de diversidad</p>	<p>El edadismo existente en el mercado de trabajo español tiene un elevado componente cultural. Proponemos que desde la educación primaria hasta la universitaria se forme en gestión de la diversidad y responsabilidad social empresarial y personal.</p>
<p>15. Aumentar la capacidad inspectora del Estado en lo que a vulneración de derechos en el acceso al empleo se refiere: actuación de oficio</p>	<p>Hay que incrementar la capacidad inspectora del Estado en materia de fraude de ley (temporalidad excesiva, horas extras encubiertas), pero Inspección tiene que actuar de oficio en el caso de que se produzca discriminación en la publicación de ofertas en las que se establece límite arbitrario de edad (no según UE 2000/78). Estas ofertas actualmente no son perseguidas y son escasamente demandadas, siendo los resultados en términos de sanción risibles para las empresas que persisten en sus prácticas, con lo que se fomenta la cultura de la exclusión de los senior desde el inicio.</p>
<p>16. Inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación por edad en el empleo y el acceso al empleo</p>	<p>La discriminación por edad es una evidencia empírica aplastante, pero resulta para los vulnerados de difícil probanza. Por ello proponemos que la Seguridad Social realice de forma abierta y pública los saldos de todas las empresas en los últimos 5 años, y que se publiquen estos resultados, de manera que quede evidente que los senior salen, pero no vuelven a entrar en las empresas. De igual manera se tiene que invertir la carga de la prueba, para que sea el empleador el que demuestre su voluntad de no discriminar y corra con los gastos del procedimiento ante una eventual condena, incluidos los del demandante, que actualmente se encuentra desamparado y con miedo a denunciar por las represalias futuras que ello pudiera comportarle.</p>
<p>17. Crear el observatorio de la discriminación, con financiación estatal y el concurso de la sociedad civil.</p>	<p>Proponemos crear el Observatorio Estatal de la Discriminación y que desde este organismo se monitorice todo lo que tenga que ver con la vulneración de derechos fundamentales. Ello por dos razones. La primera es que el trabajo es un bien cada vez más escaso, que a los senior se nos niega por estereotipos asociados a la edad que han de ser combatidos. La segunda, que las empresas han de saberse observadas en sus prácticas laborales, especialmente en aquellas que pueden ser tachadas de irresponsables socialmente por sus efectos en las personas, la economía y el interés general. Es imprescindible que la sociedad civil participe de manera activa en este organismo, que de lo contrario corre el riesgo de ser una agencia más, al albur de lo que intereses partidistas de turno puedan establecer como norma.</p>

	<p>Es imprescindible auditar y publicar el efecto de la aplicación de la UE 2000/78 en los últimos 5 años y emprender acciones para corregir los saldos negativos en lo que a personas de más de 45 años se refiere.</p>
<p>18. Incrementar el coste de despido de personas por encima de los 40 años por franjas de proximidad a la edad de jubilación</p>	<p>Proponemos que despedir a personas, sea progresivamente más caro en función de la edad de quien va a ser despedido. No es lo mismo verse en la calle con 45 años y 33 días por año, sabiendo que no volverás a trabajar por cuenta ajena, que hacerlo con 35 con posibilidades de colocación. A medida que se aproxima la edad de la jubilación, la única posibilidad de despedir ha de ser la de que la empresa aporte a la Seguridad Social los diferenciales que el trabajador va a dejar de aportar y esto hasta el momento de la jubilación, de manera que pueda ser preferible mantener a ese trabajador en plantilla produciendo que enviarlo a engrosar las clases pasivas.</p>
<p>19. Cubrir con profesionales senior las necesidades de profesores derivadas de la normativa aplicable al inicio de curso 2020-2021</p>	<p>La propuesta consiste en ofrecer a personas del colectivo que reúnan las condiciones a nivel de formación, que tras un proceso de certificación exprés de la aptitud pedagógica, se puedan incorporar como profesores en las escuelas e institutos, ante la mayor demanda de profesionales que se va a crear al limitar el número de alumnos por aula.</p>
<p>23. Desarrollar la economía verde dando prioridad al empleo senior para la cobertura de puestos de elevada, media y baja cualificación</p>	<p>Todos los colectivos de la población activa deberían verse favorecidos del impulso de la economía verde. Es un filón de puestos de trabajo que permanece sin explotar y se demora sistemáticamente. Los senior tenemos un buen encaje, ya que entre nosotros hay personas cualificadas y muy cualificadas que pueden reubicarse en especialidades vinculadas con esta economía. Creemos que ha de potenciarse la presencia del colectivo e incentivarse su contratación específicamente en empresas que puedan estar bajo este epígrafe, y por ello beneficiarse de importantes bonificaciones y/o subvenciones.</p>
<p>24. Revisión de convenios al alza que inicien una tendencia contraria al incremento de productividad vía salarios</p>	<p>Antes de la COVID-19 las empresas estaban una vez más en beneficios récord. La coyuntura puede ser mala, pero no es necesariamente contradictoria la idea de que los salarios tienen que empezar a subir, puesto que en este momento ya viven mejor las clases pasivas que las activas. No es una buena tendencia y solo puede romperse valorando el</p>

	<p>trabajo adecuadamente. Esto es algo que se ha visto claramente en el caso de las cuidadoras y cuidadores: Un trabajo duro, con penosidad, turnicidad, fines de semana, etc., no puede pagarse a 1.200 brutos (900 netos), puesto que eso impulsa la economía sumergida, dado que además la capacidad de control del Estado para detectar el fraude en este ámbito, ha demostrado ser muy baja.</p>
<p>25. Prohibición de las dobles escalas salariales que están posibilitando la salida masiva de senior para ser sustituidos por personas jóvenes con salarios muy inferiores</p>	<p>El principio de igual trabajo igual salario se vulnera con las dobles escalas salariales, o con la coexistencia de personas de plantilla y externos de dudosa legalidad. Son las dobles escalas las que posibilitan eliminar de las plantillas a senior para sustituirlos por jóvenes precarios en muchos casos. Proponemos que las dobles escalas se acaben, y que la externalización de servicios y el trabajo temporal tengan un control que hoy brilla por su ausencia, lo que permite que haya una temporalidad que solo redunde en precariedad.</p>
<p>26. Revisión de los criterios de Renta Mínima Vital para que nadie en edad de trabajar quede desamparado una vez agotadas las prestaciones, para lo que ha de revisarse entre otros el criterio de ingresos familiares. En su defecto, eliminación de las barreras que impiden cobrar el subsidio de mayores de 52 años (350.000 personas excluidas teniendo más de 15 años cotizados).</p>	<p>Muchos de los senior han quedado fuera. No tienen posibilidades de encontrar un trabajo porque se les discrimina. Ya eran parados de larga duración al llegar la COVID-19. Pero volvieron a vivir con sus padres, lo cual les deja fuera de la RMV y sin derecho a participar de la vida económica de su familia y su país (pedir la paga con 50 años ni es digno, ni es en ocasiones factible).</p>
<p>27. Cuotas obligatorias de mayores de 45 años en las empresas (nos han convertido en un colectivo vulnerable a riesgo de exclusión).</p>	<p>La pirámide de edad de la población activa en las empresas se ha desequilibrado a favor de jóvenes precarios. Puede que sea imposible que se cumpla en todas las empresas, pero puede haber una cuota mínima para el colectivo de mayores de 45, de obligado cumplimiento, y un sistema de bonificaciones que premie las ratios por encima de lo obligatorio.</p>