

Capítulo

Mayores: La lenta evolución de las políticas de empleo y el auge de la discriminación por edad

ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA

*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

SUMARIO: I. LAS PERSONAS TRABAJADORAS MADURAS COMO COLECTIVO ESPECIALMENTE VULNERABLE: UN PROBLEMA PREEXISTENTE EN NUESTRO MERCADO DE TRABAJO COMO PRIMERA PREMISA. II. LA DIGITALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y SUS EFECTOS SOBRE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE EDAD AVANZADA. III. LA NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR CUESTIÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL ACTUAL. IV. LA FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y DIGITAL COMO MEDIDA BÁSICA DE LA POLÍTICA DE EMPLEO SOBRE LA POBLACIÓN MADURA Y SU EFICAZ IMPLEMENTACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES. V. REFLEXIONES FINALES. VI. BIBLIOGRAFÍA.

I. LAS PERSONAS TRABAJADORAS MADURAS COMO COLECTIVO ESPECIALMENTE VULNERABLE: UN PROBLEMA PREEXISTENTE EN NUESTRO MERCADO DE TRABAJO COMO PRIMERA PREMISA

Nos encontramos inmersos en una etapa de continuos cambios sociales, económicos, políticos, etc. que afectan a las relaciones laborales. De hecho, son varios los desafíos y cambios significativos que el mundo laboral debe de hacer frente estando motivados por la globalización de los procesos de producción, la digitalización en los lugares de trabajo, las realidades demográficas, además de las consecuencias derivadas de la COVID-19 y de las crisis económicas o energéticas de los últimos tiempos, al que se añade el cambio climático. Todo esto conlleva unas transformaciones normativas y productivas que evolucionan a partir de dichas circunstancias.

Una de las consecuencias derivadas de dichas transformaciones, una vez más, como podemos observar, es la existencia, indudablemente, de un crecimiento entre colectivos de personas trabajadoras más vulnerables. Si bien, los colectivos desfavorecidos en el

contexto del trabajo no se conforman como un aspecto novedoso, pues dichas desigualdades ya existían en nuestro mercado de trabajo, pero sí su vulnerabilidad, viéndose intensificada y amplificada en los últimos años.

A este respecto, la propia Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión de 4 de marzo de 2021 sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE) reconoce a colectivos de personas que pueden ser más vulnerables a consecuencia de su posición desfavorecida o infrarrepresentada en el mercado laboral como pueden ser “[...] *las mujeres, los trabajadores de más edad, [...], las personas con discapacidad, [...], las personas LGBTIQ, los gitanos y otras minorías étnicas o raciales en riesgo especial de exclusión o discriminación o las personas de origen migrante*”.

De modo que, se instauran un conjunto de disfuncionalidades estructurales del mercado laboral español, donde los entonos laborales digitalizados se encuentran reproduciendo los mismos comportamientos discriminatorios o, incluso, agravándolos¹. En efecto, el impacto tecnológico en las relaciones laborales tiene un efecto ambivalente, esto es, contribuye a crear nuevas oportunidades, aunque al mismo tiempo puede incurrir de forma negativa ocasionando la brecha digital, incidiendo en la constatación de la exclusión social. De hecho, los colectivos vulnerables ven intensificados su situación de desventaja previa en el ámbito laboral, además de padecer nuevas formas discriminatorias, pues el binomio trabajo y tecnología no siempre han tenido una “relación pacífica”. Así, una inadecuada digitalización de los lugares de trabajo lejos de generar empleo de forma sostenida, se constata la extensión de la precariedad laboral y desigualdad de determinados colectivos y que nos aleja de una sociedad inclusiva, poniendo de relieve las injusticias de la sociedad actual², pues la digitalización no implica directamente un empleo de calidad y decente³.

Precisamente, la realidad nos demuestra que estos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo no incide del mismo modo en la población laboral. Diversos

¹ Olarte Encabo, S., “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pág. 286.

² Cabeza Pereiro, J., “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 155, 2020, pág. 16.

³ Hidalgo Pérez M.A., *El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*, Ediciones Deusto, Vizcaya, 2018, pág. 25.

informes de instituciones de reconocido prestigio, como estudiaremos, culminan que el empleo de las personas de mayor edad se ha visto peligrosamente afectadas, manteniéndose dicha tendencia en el futuro. El cambio demográfico, el progresivo envejecimiento de la población, el aumento del desempleo, la ausencia de medidas de formación en el trabajo, la oleada de prejubilaciones, la precariedad laboral y el impulso de las tecnologías son factores que, en el ámbito laboral, tienen un reflejo negativo y con un mayor impacto sobre las personas de edad avanzada o trabajadoras maduras⁴.

Para poder comprender mejor este fenómeno, con carácter general y sin exhaustividad, resulta conveniente hacer un breve análisis de algunas de las principales características que definen la actual situación de la población trabajadora de edad avanzada en el mercado de trabajo.

En este sentido, debemos de considerar la evolución en los últimos años del peso que la población mayor de 55 años de edad tiene sobre el conjunto de la población total. Esto es, en la actualidad, supone un 32,7% del total de la población española lo que pone de manifiesto un progresivo envejecimiento de la misma. Así, las proyecciones de la población realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para el año 2070 serían el predominio de la población comprendida cuyas edades estarían entre los 55 y 64 años de edad. De modo que, a mediados del presente siglo, en España podría haber casi 4 millones de personas menos trabajando, generando riqueza y pagando impuestos⁵. Si bien, esta cuestión es lejana e incierta.

En cualquier caso, este envejecimiento de la población también se observa directamente sobre las personas que cuenta con la edad para trabajar (entre los 16 a 65 años de edad), donde las realidades de las relaciones laborales son complejas para la

⁴ Este colectivo de personas recibe múltiples denominaciones, así como no existe una escala específica acerca de las determinadas edades que hacen referencia, siendo muy dispares entre sí, por lo que hemos concretado una referencia que facilite la comprensión sobre la problemática de estudio. De manera que, en este trabajo de investigación optaremos por seguir el criterio adoptado por el Consejo Económico y Social que sitúa dentro de este colectivo de personas de edad avanzada o trabajadoras maduras a partir de los 45 años de edad. No obstante, a pesar de que se realiza una división en dos grupos, de un lado, las personas los mayores de 45 años y menores de 55 años de edad; de otro, estarían la población que tienen más de 55 años de edad, únicamente haremos referencia a estos últimos, es decir, al colectivo de personas mayores de 55 años de edad al estar más próximo a la edad de jubilación que a la edad de ingreso en el mercado laboral.

⁵ Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España., *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2021, pág. 73.

población trabajadora mayor de 55 años de edad, por ejemplo, las oportunidades de encontrar un empleo se tornan casi nulas para las personas desempleadas con dicha edad.

De manera que, si desglosamos algunos indicadores por tramos de edad comprobamos una mayor tasa de empleo en los tramos que van comprendidos entre 16 a los 45 años (48,81%), reduciéndose considerablemente para la población trabajadora mayores de 55 años de edad. Por lo tanto, como podemos observar en la siguiente tabla, las tasas de actividad y empleo se reducen conforme aumenta la edad de la persona trabajadora, incrementándose la tasa de paro en los tramos entre los 55 a 59 años a pesar de que este colectivo tiene un mayor peso respecto al total de la población española.

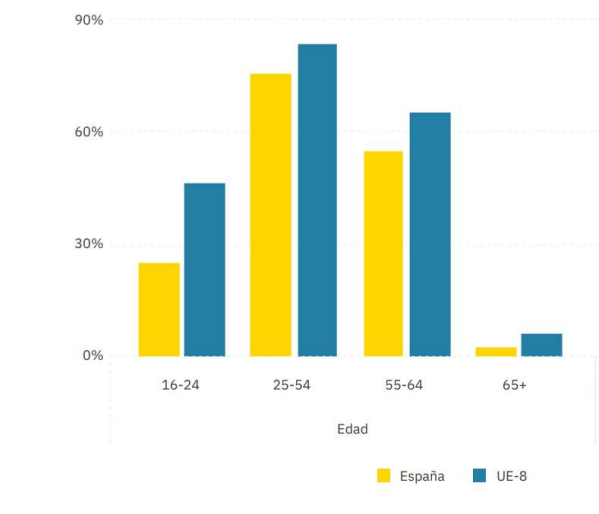
Tabla 1. Tasas relacionadas con la actividad laboral mayores de 45 años y por tramos de edad, 2021.

Tasas	De 45 a 49 años	De 50 a 54 años	De 55 a 59 años	Mayores de 59 años
Actividad	88,49	84,49	76,26	15,90
Empleo	79,13	74,65	66,68	14,00
Paro	10,57	11,64	12,56	11,96

FUENTE: Servicio Público de Empleo Estatal., *Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años*, 2021, pág. 20.

De hecho, en España, las personas de más de 55 años presentan unas tasas de empleo inferiores a las de los países de la UE-8 (gráfica 1). Además, en los últimos años, han tenido que aceptar subempleos, temporales y parciales, debido a la falta de oportunidades de empleo y a la limitación de su formación.

Gráfica 1. Tasa de empleo por grupos de edad, 2019.



FUENTE: Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España., *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2021, pág. 296.

La evolución de la distribución de la contratación de la población trabajadora mayor de 45 años no había dejado de crecer hasta el año 2020, sufriendo un cambio significativo al descender un 29,2% la contratación respecto al año 2019. En el año 2020 la población trabajadora mayor de 45 años representaba el 27,57% del total de la contratación registrada por los Servicios Públicos de Empleo, si bien, de dicho porcentaje únicamente el 7,9% de las nuevas contrataciones han sido para personas trabajadoras mayores de 55 años de edad.

Precisamente, el mayor volumen de personas paradas se concentra en el tramo de 55 a 59 años (26,05%). Este tramo de edad es el más cuantioso respecto a las personas demandantes paradas de larga duración, es decir, aquella población demandante en situación de paro cuya antigüedad en la demanda es superior a 12 meses. De hecho, es alarmante este incremento del desempleo de larga duración superior a los 24 meses entre las personas trabajadoras de edad avanzada (197.859 de demandantes). Por consiguiente, este colectivo es considerado como de especial vulnerabilidad en nuestros mercados de trabajo y con un mayor riesgo de pertenecer a la categoría de “desempleo estructural”, debido a las dificultades que poseen para reincorporarse de nuevo al mercado de trabajo y la insuficiencia de las políticas destinadas a que garanticen su empleabilidad.

En efecto, como estudiaremos a continuación, se considera que el desempleo de larga duración puede estar causada por una pérdida de cualificaciones profesionales durante recesiones prolongadas y la subsiguiente escasez de población laboral⁶, por lo que esta cuestión se agrava sobre las personas trabajadoras de edad madura, donde la probabilidad de obsolescencia en sus conocimientos es, obviamente, mayor en una época de cambios radicales sacudida por la tecnología y digitalización como la que estamos viviendo.

A este respecto, una gran parte del empleo que se pierde en España son a consecuencia de los procesos de reestructuración empresarial, los cuales, con carácter general, suponen una oleada de prejubilaciones, retirándose las personas trabajadoras con edad avanzada antes de cumplir con la edad legal de jubilación⁷, agudizándose en los últimos años. Y es que, como ha considerado la doctrina, las empresas están recurriendo a la causa de extinción colectiva en razones económicas para despedir colectivamente a los trabajadores maduros, expulsando a aquella población trabajadora que son considerados “prescindibles” y con obsolescencia profesional pese a su experiencia, para emplear precariamente a una mano de obra más barata⁸. Así, la población de edad avanzada pasa de ser una inversión para la empresa a convertirse en una carga, si bien, una vez que abandonan el mercado de trabajo resulta realmente difícil la reincorporación al mismo. Por lo que entra en conflicto entre la necesidad de favorecer el “envejecimiento activo” impulsado desde la Comisión Europea y las consecuencias negativas que estas prejubilaciones pueden conllevar, todo ello, atendiendo al progresivo envejecimiento de

⁶ Mercader Uguina, J.R., “Reflexiones sobre los efectos de la simultánea creación, destrucción y transformación del empleo en la era digital”, en AA.VV. (Molina Navarrete, C. Dir., Vallecillo Gámez, M.R. Dir. y González Cobaleda, E. Coord.) *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 97.

⁷ López Insua, B.M., “La tasa de ocupación de los trabajadores mayores de 55 años en España”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. Dir., Maldonado Molina, J.A. Dir.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021, pág. 45.

⁸ El Tribunal Constitucional en alguna ocasión ha considerado acertadas estas prácticas al no constituirse en sí mismas una discriminación según el art. 14 de la Constitución Española para dicho colectivo al ser proporcionada la decisión de expulsión. A título de ejemplo nos encontramos con la Sentencia del Tribunal Constitucional, 66/2015, de 13 abril, que consideró correcta dichas extinciones, pues a las personas trabajadoras afectadas tenían un mayor acceso a medidas de protección social. En este sentido, para el estudio en profundidad sobre esta cuestión véase Monereo Pérez, J.L., “Ciclos vitales y Seguridad Social: trabajo y protección social en una realidad cambiantes”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 74 Extra, 2008. En el mismo sentido, López Insua, B.M., “La tasa de ocupación de los trabajadores mayores de 55 años en España”, *op. cit.*, pág. 48.

la población, esto es, el peligro que puede suponer esta cuestión para la sostenibilidad de las pensiones⁹.

En este sentido, el *Informe España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, reafirma todos estos grandes desafíos estructurales y coyunturales que España tiene que hacer frente respecto al mercado de trabajo. Para ello, desarrolla un análisis detallado de la distribución desigual en el mercado de trabajo de personas trabajadoras, pues el desempleo y la precariedad se han agudizado muy especialmente en función de la edad.

En definitiva, todos estos datos deben ser tenidos en cuenta para el diseño de las estrategias y políticas sobre gestión de la edad en nuestro mercado de trabajo, donde el refuerzo, modernización y coordinación entre las políticas de empleo y políticas de integración social es una pieza clave. Ahora bien, como hemos podido analizar, esta cuestión no solo atiende a una evolución demográfica, sino también desde el punto de vista laboral las transformaciones tecnológicas y la digitalización de las relaciones laborales que traen nuevas realidades, oportunidades y retos futuros sobre la población trabajadora de edad avanzada como analizaremos a continuación.

II. LA DIGITALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y SUS EFECTOS SOBRE LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE EDAD AVANZADA

La digitalización y el progreso tecnológico afecta de forma diferente al ámbito laboral a través de múltiples factores que pueden generar la desaparición de empleos, la transformación de profesiones y la creación de nuevos empleos. Todo ello, en un debilitado mercado de trabajo que, como analizábamos, se caracteriza por la precariedad laboral, los altos índices de desempleo, con una discontinuidad en la ocupación o crecimiento del empleo, concentrándose dicho deterioro de las relaciones laborales en determinados colectivos, entre los que se encuentra la población laboral con edad madura. Así, este contexto nos sitúa ante un problema de crecimiento desigualdad de oportunidades de futuro, siendo vital que las políticas de empleo tomen en consideración dichas variables.

⁹ Moreno Romero, F., “*Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea. Equilibrio entre políticas de empleo, pensiones y sistema productivo*”, Comares, Granada, 2016, pág. 113.

La OIT¹⁰ y la propia Comisión Europea¹¹ prevén que la digitalización y la automatización del mundo del trabajo tendrán efectos sobre la cantidad de los empleos, destacando la creación de nuevos puestos de trabajo, mientras que otros quedarán obsoletos. Lo cual supone un importante desafío sobre el impacto en el empleo a través de su destrucción¹², al mismo tiempo, crea oportunidades de transformación del empleo o nuevos puestos de trabajo¹³. No obstante, nos podríamos cuestionar si dichos cambios sobre los empleos a partir de la digitalización y automatización se llevarán de forma simultánea, es decir, la destrucción, transformación y creación de empleo, pues de no ser así se verán incrementadas dichas vulnerabilidades de determinados colectivos en los mercados de trabajo, pasando de la desigualdad y discriminación a la exclusión social.

En relación con lo anterior, estos desafíos del mercado de trabajo altamente digitalizado al que hacemos referencia, hacen mella en el colectivo de edad madura, por lo que es necesario plantearse si se está produciendo una nueva forma de discriminación. En efecto, el factor tecnológico puede resultar una desventaja social y laboral mediante la brecha digital de acceso o inserción al mercado de trabajo partiendo de las circunstancias socio-económicas y formativas que rodean a la persona trabajadora madura, ocasionando la pérdida de calidad de vida y la devaluación de la dignidad de las mismas.

En esta línea, la brecha digital por razón de edad puede estar motivada por diversos factores, entre los que se encuentra no solo al acceso a Internet o al uso de las tecnologías, sino que, también, está vinculado a las habilidades y competencias necesarias para saber usar las nuevas herramientas tecnológicas¹⁴. En este sentido, en el año 2021 en España, el 91,8% de la población de 16 a 74 años de edad ha utilizado Internet de manera frecuente, es decir, al menos una vez por semana en los últimos tres meses, ahora bien, al aumentar la edad descende el uso de Internet de manera frecuente¹⁵. Asimismo, se produce una

¹⁰ OIT., *La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo. Nota informativa núm. 6 preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. 2018.

¹¹ Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre *Una Estrategia para el Mercado Único Digital de Europa*. (COM (2015) 192 final).

¹² Mercader Uguina, J. R. (2018). “El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital”, *Revista de información laboral*, 11, pág. 20.

¹³ Poquet Catala, R. (2020). “Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral”. *Ars Iuris Salmanticensis*, 8, pág. 171.

¹⁴ Olarte Encabo, S., “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *op. cit.*, pág. 292.

¹⁵ Véase la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2021.

fractura en el uso de las tecnologías por la falta de competencias y/o habilidades digitales según edad, aumentando este aspecto a partir de los 55 años. Por lo tanto, es necesario plantearse si, al producirse una fractura en el uso de las tecnologías y capacidades digitales se está produciendo una nueva forma de discriminación para las personas trabajadoras de edad avanzada.

En cualquier caso, podemos destacar que en los próximos años el 45% de los empleos estarán relacionados con el ámbito digital¹⁶. Esto conlleva la urgente necesidad de que la población trabajadora cuente con habilidades requeridas en la economía digital. De hecho, se vaticina que, para el año 2030, al menos el 80% de la población deben contar con capacidades digitales básicas según el *Plan de acción del pilar europeo de derechos sociales*¹⁷. Sin embargo, actualmente, en España el 57% de la población trabajadora sí goza de competencias digitales básicas frente al 36% que no poseen dichas habilidades, siendo peor la situación entre la población desempleada (55%) que la empleada (32%), por lo tanto, tienen una mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo, pues únicamente el 4,1% de la población laboral es especialista en Tecnologías de la Relación, Información y Comunicación (TRIC)¹⁸.

Precisamente, no son pocos los estudios, informes y análisis que concluyen el elevado índice de ocupaciones que tienen un alto riesgo de automatización, si bien, su afectación es desigual entre las profesiones de baja, media y alta cualificación. De hecho, el mayor riesgo de automatización y que puede conllevar aparejada una alta pérdida de empleo se encuentran en puestos de trabajo con baja cualificación y bajos salarios, siendo fuertemente ocupados por determinados colectivos de personas trabajadoras más vulnerables y entre los que se encuentra la población madura, pasando a una pérdida mínima de empleos de media cualificación y un fuerte crecimiento de empleos de alta cualificación¹⁹.

¹⁶ Mateos Sillero, S. y Gómez Hernández, C., *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*. Secretaría de Estado para el Avance Digital, 2019, pág. 13.

¹⁷ Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el *Plan de acción del pilar europeo de derechos sociales*, (COM (2021) 102 final).

¹⁸ *Digital Economy and Society Index (DESI) 2022*, pág.3.

¹⁹ Rodríguez Fernández, M. L., *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*, Bomarzo, Albacete, 2020, pág.19.

En efecto, con carácter general, estos nuevos puestos de trabajo requerirán un perfil de la persona trabajadora en el que predominen las competencias tecnológicas y digitales, pues se considera que la digitalización es una herramienta fundamental para el crecimiento de la economía. De modo que, deberán de adecuar su capacitación profesional a las nuevas demandas, donde si estas competencias no se han adquirido ya por parte de la población laboral, tienen que adquirirse, lo que constituye un gran reto para el futuro del empleo y atendiendo a la actual brecha digital o tecnológica.

Consecuentemente, para hacer frente a este desafío la Comisión Europea dirige su enfoque a la necesidad de adquisición de competencias digitales facilitando el reciclaje de las personas trabajadoras que puedan verse negativamente afectadas por la digitalización de los entornos de trabajo, donde el aprendizaje a lo largo de toda la vida debe de ser un derecho de todas las personas, siendo vital para aquellas especialmente vulnerables en los mercados de trabajo y que habitualmente tienen más barreras que el resto en el acceso al empleo²⁰.

En cumplimiento de los objetivos marcados por la Unión Europea, en el ámbito nacional, la adquisición y el desarrollo de competencias digitales se erige como una de las prioridades clave del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”. A partir de dicho Plan se proporciona una hoja de ruta para identificar las medidas que son necesarias para asegurar que toda la ciudadanía cuente con las herramientas imprescindibles para adquirir y desarrollar competencias digitales. Entre ellas, podemos destacar el “Plan Nacional de Competencias Digitales”, concretamente, su “Eje 3: Competencias digitales para el empleo”, acerca de la necesidad de desarrollar programas de formación continua en digitalización para adaptarse a la realidad cambiante y a los retos que plantea el mercado laboral ante las innovaciones tecnológicas.

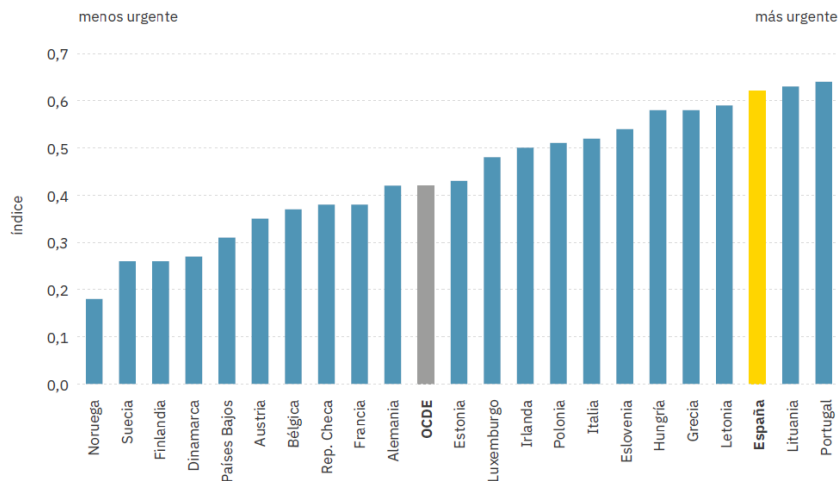
En cualquier caso, resulta que, la puesta en marcha de un sistema de formación y recualificación ha sido y es aún una asignatura pendiente de España. Se advierte que, las organizaciones empresariales españolas todavía no han tomado conciencia de la importancia de la formación profesional de la población trabajadora en competencias

²⁰ *Report of the HLEG on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, pág. 32.

digitales. Así, únicamente el 20% de empresas imparten formación digital, incluso dicho porcentaje no ha variado en los últimos dos años²¹.

Igualmente, según el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) *Getting Skills Right* se reconoce que “*España es el país con la peor correspondencia entre la demanda de competencias proveniente de las empresas y la oferta de formación*”. De manera que, la población trabajadora española recibe de manera muy limitada en su puesto de trabajo formación, con carácter general, y sobre competencias digitales en especial, incluso presentando notables sesgos de género, edad, educación y ámbito profesional²².

Gráfica 2. Países donde la necesidad de recualificación es menos o más urgente.



FUENTE: Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España., *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, op. cit., pág. 148.

Todo ello, implica que la innovación tecnológica y digital hace que la formación de la población trabajadora quede rápidamente desfasada, lo que conduce inevitablemente a una obsolescencia profesional. En el caso de las personas trabajadoras de edad avanzada, pese a su experiencia, la inversión de la empresa en formación digital pasa a un segundo plano, convirtiéndose en una carga, pues prefieren a aquella población laboral

²¹ *Digital Economy and Society Index (DESI)*, 2022, pág.6.

²² Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España., *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, op. cit., pág. 141.

considerada como nativos digitales (entre 16 y 24 años de edad) y conllevando a una devaluación constante de este colectivo en el ámbito laboral, así como una clara de discriminación de estereotipo social²³, al considerar que no disponen de una suficiente alfabetización digital ni siquiera cuentan con capacidad de aprendizaje²⁴. Por consiguiente, se deberá de fomentar cambios sociales, pero también estructurales en el ámbito laboral, principalmente en términos de una formación y recualificación de los colectivos más vulnerables de nuestro mercado de trabajo, como pueden ser las personas trabajadoras de mayor edad. No obstante, debemos de ser conscientes de que la población trabajadora de edad avanzada necesitará reciclarse de forma profunda para mantener su empleo u obtener una nueva empleabilidad, cuestión que no será posible para muchas de las personas que conforman este colectivo.

III. LA NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR CUESTIÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL ACTUAL

La digitalización progresiva de las relaciones laborales implica una transformación de nuestros mercados de trabajo planteando numerosos retos de futuro para el empleo, teniendo una especial incidencia sobre la población trabajadora madura. Por ello, a nivel institucional se viene mostrando una preocupación por este hecho, pues puede dejar fuera del mercado laboral a parte de la población, lo que conlleva al incremento de desigualdades, discriminación y de la exclusión social, por consiguiente, del plano de justicia social y económico²⁵.

Precisamente, existe un consenso generalizado de que necesariamente las políticas públicas han de partir de un diagnóstico y determinación de sus causas, sin las cuales, no solo no se solucionará dichos desajustes, sino que se agudizará la problemática²⁶. De manera que, ante los actuales desafíos sobre la población de edad avanzada, se han de

²³ Cabeza Pereiro, J., “Estereotipos vinculados a la edad”, en AA.VV. (Cabeza Pereiro, J. Coord., Cardona Rubert, M. B. Coord. y Flores Giménez, F., Coord.) *Edad, discriminación y derechos, Edad, discriminación y derechos*, Aranzadi, Pamplona, 2019, pág. 97 y ss.

²⁴ Cabeza Pereiro, J., “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, *op. cit.*, pág. 27.

²⁵ Molina Navarrete, C., “Next Generation EU» y políticas de mercado de trabajo inclusivo: transiciones (espinosas) desde las discriminaciones (sistémicas por edad y discapacidad) a la integración (en igualdad)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 458, 2021, pág. 10.

²⁶ Olarte Encabo, S., “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *op. cit.*, pág. 295.

identificar y actuar sobre aquellas ocupaciones y personas trabajadoras más vulnerables a la digitalización y automatización de puestos de trabajo, para lograr que los costes sociales y económicos que conlleva la pérdida de empleo sean los mínimos posibles, pues, como hemos comprobado, la celeridad con la que se está produciendo la introducción de las TRIC en el ámbito laboral están ocasionando dificultades de readaptación de la oferta laboral y desajustes con las nuevas demandas de empleo.

En este contexto, como hemos podido comprobar, hoy en día, las personas trabajadoras de edad madura tienen más dificultades de acceso al mercado laboral y de promoción profesional, viéndose muy afectadas directamente por la digitalización de los entornos laborales. Por lo que, lo ideal sería adaptar las políticas de empleo al ciclo vital, esto es, operar cambios en la configuración jurídico-política del sistema de empleo con el fin de asegurar un envejecimiento activo, al mismo tiempo que un trabajo digno y la promoción de transiciones profesionales y adaptadas a las nuevas realidades digitales.

A este respecto, la dimensión laboral de las políticas europeas sobre envejecimiento activo viene centrado sus acciones en la consideración de las personas de edad avanzada en un colectivo preferente de medidas públicas (influenciada por la Recomendación número 162 de la OIT sobre trabajadores de edad y por la propia jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos) para fomentar su empleo, acceso y mantenimiento como parte de la población “activa”, garantizando el principio de igualdad de oportunidades y el principio de trato no discriminatorio por razón de edad²⁷. Todo ello, conectándose con los arts. 21 y 25 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el art. 19.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y centrándose en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²⁸.

²⁷ Monereo Pérez, J. L., *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada*, Bomarzo, Albacete, 2019, pág. 12.

²⁸ Sobre esta cuestión fue clave la Propuesta de Resolución Del Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en la que se consideró que “*los trabajadores de más edad siguen estando expuestos a menudo a discriminaciones, estereotipos y barreras por motivos de edad*”.

De ahí que, las políticas deban basarse en “*crear mejores oportunidades para que las mujeres y los hombres de más edad puedan participar en el mercado laboral, combatir la pobreza, en particular la de las mujeres, y la exclusión social, incentivando el voluntariado y la participación activa en la vida familiar y en la sociedad, y fomentando un envejecimiento saludable con dignidad*”²⁹.

En relación con lo anterior, la experiencia española ha venido actuando sobre el fomento del empleo de las personas trabajadoras de edad madura, especialmente a través de su integración laboral a partir del art. 2 d) del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. De modo que son diferentes las líneas de acción que se han referido sobre esta cuestión, si bien, consideramos que ha sido de manera circunstancial y superficial. A modo de resumen y sin exhaustividad, algunas de estas medidas han sido³⁰:

- 1) Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.
- 2) Plan Anual de Política de Empleo para 2022 (se integra con el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia sobre “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”).
- 3) *Garantía 45+*.
- 4) *Estrategia 55 y más*.

En cualquier caso, la reinserción y readaptación profesional a entornos digitalizados de este colectivo encuentra especiales dificultades³¹, pues son pocos los que obtienen un reciclaje profesional y adaptado a los nuevos retos del mercado de trabajo, por lo que las personas trabajadoras maduras, como analizábamos, han pasado a constituirse como una carga para la empresa³². De ahí que, unas de las consecuencias directas es la recurrente

²⁹ Véase el artículo 2 de la Decisión nº 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de septiembre de 2011, sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012).

³⁰ Para un estudio en profundidad véase López Insua, B.M., “Las políticas activas de empleo para los trabajadores de edad avanzada”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. Dir., Maldonado Molina, J.A. Dir.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021, pág. 53-82.

³¹ López Insua, B.M., “La protección frente al despido ilegítimo de los trabajadores mayores”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. Dir., Maldonado Molina, J.A. Dir.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021, pág. 130.

³² Sánchez-Urán Azaña, Y., “Trabajadores de edad avanzada: empleo y protección social”, *Revista del*

expulsión y cese prematuro ante la falta de adaptación tecnológica y digital de la población trabajadora de edad avanzada. Consecuentemente, relacionado a lo anterior, la realidad evidencia que la jubilación anticipada lejos de ser una excepción sigue siendo la regla principal, pues no cesa su tendencia mayoritaria a la que recurren las empresas que pretenden renovar sus plantillas de personas trabajadoras.

Justamente, nadie duda de la intensidad del reconocimiento del derecho a la protección antidiscriminatoria por razón de edad en el contemporáneo sistema multinivel de justicia social. Sin embargo, en la realidad se produce un desajuste entre las políticas públicas acerca de la edad avanzada de la población trabajadora y los modelos de gestión empresarial, primando los costes-beneficios y favoreciendo la pérdida de empleos a tales edades con el argumento de la garantía de protección social³³. De manera que, el envejecimiento de las plantillas no es una preocupación real de las organizaciones empresariales españolas, no siendo infrecuentes los procesos de reestructuración basados en salidas masivas de personas trabajadoras con mayor edad y con cualificación, pues se presupone que no disponen de una suficiente habilidades y competencias digitales ni con capacidad para su aprendizaje³⁴. Por lo que, además, esta situación entra en contraposición con las medidas que pretenden favorecer el “envejecimiento activo”.

En efecto, como hemos podido comprobar, a pesar de que la normativa y las políticas públicas han ido incorporando medidas dirigidas a la no discriminación por razón de edad como un principio del ordenamiento jurídico en España y desde los derechos fundamentales como son en virtud de la dignidad humana (art. 10 CE) y acerca de la igualdad exenta de ninguna diferencia de trato sin que se ligarse a criterios personales como la edad (art. 14 CE), la realidad aún es bien distinta. Aún queda un largo camino por recorrer para que sea efectivo y pase a ser un derecho asumido y reconocido por todas las personas y en todos los ámbitos, también en el laboral³⁵.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 33, 2001, pág. 218.

³³ Molina Navarrete, C., “Trabajadores mayores y políticas de envejecimiento en las grandes empresas: a propósito del nuevo marco de buena gobernanza societaria de la diversidad de edad laboral”, AA.VV. *El Envejecimiento de la Población Trabajadora Balance crítico de la situación y propuestas de mejora*, Lettera Publicaciones, 2018, pág. 518.

³⁴ Cabeza Pereiro, J., “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, *op. cit.*, pág. 27.

³⁵ González Cobaleda, E., “Hacia un trabajo digital e inclusivo: ¿nuevo o constante desafío jurídico-laboral ante los colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo?”, en AA.VV. (Molina Navarrete, C. Dir., Vallecillo Gámez, M.R. Dir. y González Cobaleda, E. Coord.) *De la economía digital a la sociedad*

Precisamente, dado el protagonismo de la digitalización en la actualidad y el enorme potencial que tendría incrementar la participación en nuestro mercado de trabajo de la población de edad madura, siendo un colectivo vulnerable a proteger, es sumamente importante el fomento de formación en competencias y habilidades digitales, básicas y avanzadas, como estudiaremos a continuación. Esto es, siendo esencial para implementar una vía “pro-activa” de formación y ocupación de las personas trabajadoras mayores. De modo que, se trataría la “desmercantilización del envejecimiento”³⁶, donde se presenta nuevas oportunidades para las empresas innovadoras, teniendo presente el sistema de necesidades de las personas en cada ciclo vital, pues la edad y envejecimiento no son sinónimo de incapacidad de llevar una vida activa, también en el ámbito laboral.

IV. LA FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y DIGITAL COMO MEDIDA BÁSICA DE LA POLÍTICA DE EMPLEO SOBRE LA POBLACIÓN MADURA Y SU EFICAZ IMPLEMENTACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

El conocimiento y la formación -reglada o no- a lo largo de la vida emerge, así pues, como una exigencia de la continuada evolución del mundo digital³⁷. A este respecto, la adecuación de la capacitación profesional de la población laboral a las demandas de la digitalización es uno de los grandes desafíos del futuro en el mercado de trabajo. En efecto, todo se debe a la existencia de una marcada brecha entre la oferta y la demanda de cualificaciones tecnológicas, generando una acusada brecha digital entre las personas trabajadoras maduras, por lo que éstas están más expuestas a sufrir sus efectos en términos de exclusión, potencialmente definitiva, del mercado de trabajo.

En este sentido, la formación en habilidades y competencias digitales reviste de una utilidad muy tangible. Así lo ha determinado la propia la OCDE en su informe “*Aprendizaje para la vida: Perspectivas de Competencias 2021*”, donde el aprendizaje permanente es fundamental en los mercados de trabajo y en las sociedades configuradas

del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva, Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 191.

³⁶ Monereo Pérez, J. L., *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada*, op. cit., pág. 20.

³⁷ Observatorio de Competencias Digitales y Empleabilidad: *Informe. Indicadores de competencias digitales y empleabilidad*, 2021, pág. 14.

por el aumento de la esperanza de vida, los rápidos cambios tecnológicos, la globalización, la migración, los cambios medioambientales y la digitalización, así como la crisis ocasionada por la pandemia del COVID-19.

En el mismo sentido, la OIT reconoce la importancia del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente de la población trabajadora mediante el interesante Informe titulado *“Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente”*, y la *“Propuesta de resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente”*. En ambos se aprecia que el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente son esenciales y claves para conseguir un pleno empleo y de calidad, favoreciendo, al mismo tiempo, a la productividad y al desarrollo sostenible³⁸.

Conforme a las principales iniciativas adoptadas por la UE referente a las nuevas posibilidades y desafíos que traen las TRIC al mundo laboral, el *Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (2021-2030)* se ha dirigido a la mejora de las habilidades, competencias y cualificaciones digitales de toda la población, también de las personas empleadas de edad madura. Todo ello, bajo la premisa de aprovechar la importante ventaja que supone contar con mano de obra más cualificada para ser más competitivos. Por consiguiente, desde la UE se demanda a los gobiernos un mayor esfuerzo hacia políticas de formación profesional y la formación para el empleo, donde la población laboral esté preparada para las transformaciones del mercado de trabajo en base a la digitalización y automatización de los puestos de trabajo.

La Comunicación de la Comisión europea a través de *La Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital*, dispone que, *“para que todos los europeos puedan beneficiarse plenamente del bienestar que aporta la sociedad digital[...]”* es imprescindible el acceso a *“una educación que permita adquirir competencias digitales básicas debe ser un derecho para todos los ciudadanos de la UE y el aprendizaje permanente debe hacerse realidad”*.

³⁸ Torres García, B., “La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo. Especial referencia a la formación del teletrabajador”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 62, 2022.

Así, como indican las profesoras Sánchez-Urán A y Grau, *“el futuro se construye desde el presente, y en consecuencia, hay que afrontar no solo un cambio en el sistema educativo (la Educación y la Tecnología) sino también orientar hacia políticas públicas consensuadas con las empresas, y con los sindicatos (que es lo mismo que decir con las personas trabajadoras), para invertir en aprendizaje permanente y educación técnica con especial atención hacia la población trabajadora de edad madura (no ya avanzada) y que los jóvenes logren las habilidades en STEM (Science, Technology, Engineering and Maths). Educación, formación y capacitación son el objetivo de las medidas o políticas públicas y empresariales porque la «brecha digital» no es solo un coste económico importante para el Estado sino un coste social”*.

Recordemos que la obsolescencia competencial será cada vez mayor. De modo que, en línea con este trabajo de investigación, la participación de la población laboral de edad madura en procesos de formación profesional está fuertemente ligada a una mayor productividad, mayores oportunidades de empleo y mejores condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, para aquellas personas que se encuentran desempleadas, la participación en programas de recualificación en competencias digitales aumenta significativamente las posibilidades de encontrar un empleo y de mejorar sus ingresos y condiciones laborales respecto al puesto anterior³⁹.

En cualquier caso, la digitalización ha puesto en tela de juicio el sistema de formación a nivel nacional, evidenciando su falta de adaptación a los cambios en los entornos laborales y la ausencia de implicación en su gestión desde el ámbito de la empresa. De ahí que, los más recientes marcos normativos en España han introducido dichos aspectos, obligando de forma explícita a un enfoque integrado de la formación y su inclusión en las políticas económicas y sociales para la población laboral. Se ha puesto como objetivo que, en el año 2050 el 90% de la población adulta participe en algún programa o actividad de recualificación al año.

La necesidad de disponer de un marco que permita la formación a lo largo de toda la trayectoria profesional de las personas trabajadoras y la recualificación por causa de los cambios en el mercado de trabajo, ha planteado la necesidad de la modernización y la

³⁹ Véase, Ministerio de Educación y Formación Profesional., *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2021. Informe español*, 2021, pág. 65 y ss.

alineación de los mecanismos de formación profesional y de formación para el empleo a las nuevas demandas y tendencias globales a través de la transición digital⁴⁰. En esta línea de actuación, se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP), a través de la cual se procede a una reestructuración del sistema de formación profesional, integrando en un mismo esquema la formación profesional del sistema educativo y la formación profesional para el empleo⁴¹. No obstante, debemos de esperar a su posterior desarrollo y aplicación para poder analizar su impacto sobre esta cuestión.

Por consiguiente, el entorno de trabajo digitalizado al convertirse en un continuo escenario de aprendizaje no debe de obviar la formación relacionada con el derecho a la educación digital en el ámbito laboral (art. 83 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales). En efecto, en los procesos de transformación digital “las personas trabajadoras tienen derecho a una formación adecuada que permita su adaptación” (Carta española de Derechos Digitales), donde la gestión desde el ámbito de la empresa es primordial⁴². De hecho, entendemos que la negociación colectiva es un instrumento esencial en la determinación de dichos sistemas de formación⁴³. En consecuencia, podemos determinarla desde cuatro puntos de vista diferentes, como son:

- la formación básica acerca de la digitalización e innovaciones tecnológicas para el puesto de trabajo;
- la formación de aprendizaje;
- la formación continua necesaria para estar actualizado y conocer los diferentes aspectos de la digitalización que pueden ir apareciendo con el paso del tiempo

⁴⁰ Vallecillo Gámez, M.R., “La digitalización económica y los retos de la modernización de las políticas de empleo”, en AA.VV. (Molina Navarrete, C. Dir., Vallecillo Gámez, M.R. Dir. y González Cobaleda, E. Coord.) *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 126.

⁴¹ Torres García, B., “La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo. Especial referencia a la formación del teletrabajador”, *op. cit.*

⁴² Molina Navarrete, C., *Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: Entre eficiencia de gestión y garantías*, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 104.

⁴³ González Cobaleda, E., “Hacia un trabajo digital e inclusivo: ¿nuevo o constante desafío jurídico-laboral ante los colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo?”, *op. cit.*, pág. 190.

- y, por último, la formación, así como la sensibilización sobre el uso adecuado de las TIC en relación a la seguridad y salud laboral, por ejemplo, al uso razonable de los dispositivos digitales, la corresponsabilidad del derecho de desconexión digital, etc.

Precisamente, entendemos que la gestión adecuada de la formación en materia de innovaciones tecnológicas en los lugares de trabajo se convierte en una política estratégica de la organización empresarial, pudiendo ser más competitivos en el mercado.

A fin de cuentas, lo que sí es evidente es que España, ante los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo debe de garantizar el derecho al empleo del art. 35 CE, lo que obliga a los poderes públicos a promover medidas para su realización efectiva. En efecto, entre otras cuestiones, a través de acciones públicas y privadas, se debe de garantizar un sistema integrado de formación y recualificación que permita mantener a la población de edad madura formada y actualizada a lo largo de toda su vida profesional, aumentando considerablemente las competencias digitales de las mismas con el fin de reducir su desempleo estructural y a los efectos de alcanzar un ajuste entre oferta y demanda de trabajo en un mundo digital y automatizado, favoreciendo un empleo de calidad, siendo este último uno de los pilares básicos de protección frente a la pobreza.

VI. REFLEXIONES FINALES

Las TRIC forma parte del día a día de las personas lo que sin duda ha propiciado que se utilicen en el ámbito personal y profesional, lo que, por otra parte, contribuye a su integración social. De hecho, se ha producido un gran cambio en el mundo laboral ante las innovaciones tecnológicas y la digitalización que, lejos de desaparecer de inmediato la brecha digital, sigue creciendo y originando desigualdades entre la población trabajadora.

En este sentido, la propia caracterización del mercado de trabajo español condiciona la transición digital del mundo laboral con mayores riesgos, desafíos y problemas frente a los cambios que comporta la digitalización para determinadas personas trabajadoras. En efecto, no solo debemos de tener en cuenta desajustes estructurales, sino también coyunturales, donde los cambios que se están produciendo en los últimos años han ocasionado efectos directos e indirectos sobre las personas de edad avanzada, siendo un

colectivo con especial vulnerabilidad, sobre los que se añadiría un nuevo factor relevante que agravaría su previa situación de desventaja en los mercados de trabajo, pudiendo pasar de la desigualdad y discriminación a la exclusión social.

La preocupación y la necesidad de eliminar las discriminaciones en el ámbito laboral, con carácter general, no son un aspecto nuevo, siendo diversas las normas en nuestro ordenamiento laboral español y las políticas públicas dirigidas a la consecución de la igualdad de trato y oportunidades de en el ámbito del trabajo. Si bien es cierto que, como hemos analizado, pese a tales esfuerzos normativos y de acciones públicas por parte de las instituciones, aún no han dado los frutos deseados, siendo ineficaces a la realidad. Unas de las consecuencias directas de la digitalización y automatización en el ámbito laboral es la recurrente expulsión a través de las extinciones, sean colectivas, en el marco de un expediente de regulación de empleo, o sean individuales y que conllevan al cese prematuro de la población trabajadora de edad madura, constituyéndose en personas desempleadas de larga duración y su dificultad en el acceso de nuevo al mercado de trabajo con un empleo.

En este contexto cambiante y desde una perspectiva organizativa, es necesario un aprendizaje constante y orientado a la formación y recualificación de la población laboral ⁴⁴. Para ello, cobra especial importancia la formación en competencias tecnológicas y digitales a lo largo de la carrera profesional que, junto con la propia experiencia laboral, permita a la población trabajadora madura mantener un nivel adecuado de competencias profesionales para hacer frente a los desafíos complejos y cambiantes que devienen a los mercados de trabajo, donde las empresas tienen una importante labor, promoviendo el envejecimiento activo. Para ello, es imprescindible impulsar acciones y políticas públicas adaptadas a las necesidades propias de este colectivo, facilitando su adecuada y eficaz implementación, donde las organizaciones empresariales tendrán que hacer mayores esfuerzos, ya que la formación y aprendizaje pasa a ser un derecho cuasifundamental de las personas trabajadoras ⁴⁵.

⁴⁴ La formación profesional y la recualificación, entre las que se puede encontrar las competencias digitales, constituyen una prioridad expresada claramente el propio ET en su Disposición Adicional 25ª al disponer de un elenco de medidas formativas en el seno de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES).

⁴⁵ Mercader Uguina, J.R., “Reflexiones sobre los efectos de la simultánea creación, destrucción y

En definitiva, se constata la necesidad de impulsar acciones y políticas públicas que garanticen una eficaz y eficiente aplicación de la normativa en materia de derechos laborales y sociales de todas las personas, esto es, acciones más amplias e integrales que ataquen la causa originaria de la discriminación y desigualdad en el ámbito laboral digitalizado. No obstante, las iniciativas no pueden ser programáticas o meras declaraciones de intenciones, siendo necesario impulsar textos normativos y políticas públicas más claras y precisas para la efectiva y real igualdad e inclusión desde el ámbito de la empresa. De manera que, la población trabajadora de edad avanzada pueda encontrar mayores oportunidades laborales en cantidad y en calidad, permitiéndole alcanzar una integración plena en la vida social, económica y laboral. En este contexto, las organizaciones empresariales tendrán que hacer mayores esfuerzos para crear entornos laborales inclusivos y digitalizados, incluyendo medidas de acción positiva y no sólo medidas digitales indiscriminadas.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Cabeza Pereiro, J., “Estereotipos vinculados a la edad”, en AA.VV. (Cabeza Pereiro, J. Coord., Cardona Rubert, M. B. Coord. y Flores Giménez, F., Coord.) *Edad, discriminación y derechos*, Aranzadi, Pamplona, 2019, págs. 97-118.

Cabeza Pereiro, J., “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 155, 2020, págs. 13-39.

González Cobaleda, E., “Hacia un trabajo digital e inclusivo: ¿nuevo o constante desafío jurídico-laboral ante los colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo?”, en AA.VV. (Molina Navarrete, C. Dir., Vallecillo Gámez, M.R. Dir. y González Cobaleda, E. Coord.) *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Pamplona, 2021, págs. 173-192.

Hidalgo Pérez M.A., *El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral*, Ediciones Deusto, Vizcaya, 2018.

transformación del empleo en la era digital”, *op. cit.*, pág.109.

López Insua, B.M., “La protección frente al despido ilegítimo de los trabajadores mayores”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. Dir., Maldonado Molina, J.A. Dir.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021, págs. 121-154.

López Insua, B.M., “La tasa de ocupación de los trabajadores mayores de 55 años en España”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. Dir., Maldonado Molina, J.A. Dir.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021, págs. 33-52.

López Insua, B.M., “Las políticas activas de empleo para los trabajadores de edad avanzada”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. Dir., Maldonado Molina, J.A. Dir.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021, págs. 53-82.

López Insua, B.M., “Las políticas activas de empleo para los trabajadores de edad avanzada”, en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L. Dir., Maldonado Molina, J.A. Dir.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021, págs. 53-82.

Mercader Uguina, J. R., “El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital. *Revista de información laboral*”, 11, 2018, págs. 17-33.

Mercader Uguina, J.R., “Reflexiones sobre los efectos de la simultánea creación, destrucción y transformación del empleo en la era digital”, en AA.VV. (Molina Navarrete, C. Dir., Vallecillo Gámez, M.R. Dir. y González Cobaleda, E. Coord.) *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Pamplona, 2021, págs. 93-113.

Ministerio de Educación y Formación Profesional., *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2021. Informe español*, 2021.

Molina Navarrete, C., “Next Generation EU» y políticas de mercado de trabajo inclusivo: transiciones (espinosas) desde las discriminaciones (sistémicas por edad y discapacidad) a la integración (en igualdad)”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 458, 2021, págs. 5-18.

Molina Navarrete, C., “Trabajadores mayores y políticas de envejecimiento en las grandes empresas: a propósito del nuevo marco de buena gobernanza societaria de la diversidad de edad laboral”, AA.VV. *El Envejecimiento de la Población Trabajadora Balance crítico de la situación y propuestas de mejora*, Lettera Publicaciones, 2018, págs. 505-533.

Molina Navarrete, C., *Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: Entre eficiencia de gestión y garantías*, Bomarzo, Albacete, 2021.

Monereo Pérez, J. L., *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada*, Bomarzo, Albacete, 2019.

Monereo Pérez, J.L., “Ciclos vitales y Seguridad Social: trabajo y protección social en una realidad cambiantes”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 74 Extra, 2008.

Moreno Romero, F., *Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea. Equilibrio entre políticas de empleo, pensiones y sistema productivo*, Comares, Granada, 2016.

Observatorio de Competencias Digitales y Empleabilidad: *Informe. Indicadores de competencias digitales y empleabilidad*, 2021.

Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España., *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2021.

OIT., *La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo. Nota informativa núm. 6 preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. 2018.

Olarte Encabo, S., “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, págs. 285-313.

Poquet Catala, R., “Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral”. *Ars Iuris Salmanticensis*, 8, 2020, págs. 167-183.

Report of the HLEG on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.

Rodríguez Fernández, M. L., *Humanos y robots: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica*, Bomarzo, Albacete, 2020.

Sánchez-Urán Azaña, Y., “Trabajadores de edad avanzada: empleo y protección social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 33, 2001, págs. 215-250.

Torres García, B., “La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo. Especial referencia a la formación del teletrabajador”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 62, 2022.

Vallecillo Gámez, M.R., “La digitalización económica y los retos de la modernización de las políticas de empleo”, en AA.VV. (Molina Navarrete, C. Dir., Vallecillo Gámez, M.R. Dir. y González Cobaleda, E. Coord.) *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Pamplona, 2021, págs. 117-142.