

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **TRABAJADORES DE EDAD Y JUBILADOS EN LA PERSPECTIVA DE OIT**

**Alvaro Orsatti**

**2014**

### **Presentación**

La mayor atención actual de las estrategias de afiliación y representación sindical en la actualidad está puesta, como es lógico, en los jóvenes trabajadores, las mujeres en general y determinados colectivos definidos por su precariedad e informalidad, incluyendo los trabajadores autónomos.

En este contexto, no se atiende mayormente a los trabajadores de edad y a los jubilados.

Este informe presenta diversos elementos provenientes de OIT, donde el principal instrumento está en revisión.

### **I. LA PERSPECTIVA DE OIT**

#### **I.1. Tendencias en el tiempo**

Un estudio de OIT redactado por un gran especialista laboral latinoamericano (Oscar Ermida Uriarte, “La Tercera Edad en el derecho laboral y de la seguridad social”, 1989), presenta un apropiado esquema para el tratamiento de este tema. Como marco general, considera una secuencia de tres etapas del derecho social:

1. inicialmente, las cuestiones del envejecimiento se atendieron exclusivamente a la provisión de prestaciones económicas de retiro o jubilación. En este contexto, la legislación laboral propiamente dicha se ocupaba de los ancianos con un criterio represivo, para

combatir la competencia desleal que los jubilados podían hacer a los “verdaderos” trabajadores.

2. posteriormente, surge una nueva legislación laboral dirigida a la protección de las personas de edad avanzada, para la cual el objeto no es sólo el pasivo sino también el activo de cierta edad. La Resolución 162 de 1980 se identifica con esta etapa, dando lugar a un Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento (1982-1992), centrado en la consigna de “dar más vida a los años que han venido a sumarse a la vida”.

En este ciclo, OIT ha participado de un importante debate sobre si conviene fomentar el retiro prematuro de los trabajadores de edad, o la retención en el trabajo, tomándose partido por esta segunda opción a la vista de los resultados alcanzados por la primera estrategia, de gran auge durante un cierto lapso

El enfoque prevaleciente<sup>1</sup> ha sido que, para evitar que decaiga la capacidad de trabajo de las personas de edad, y contribuir a realzarla, lo mejor es combinar medidas dirigidas a:

- mejorar la salud y las condiciones de trabajo de los trabajadores de edad, incluso en lo que concierne a los requisitos de distintos puestos;
- favorecer el perfeccionamiento profesional y la actualización de conocimientos y calificaciones.

De esa manera no sólo se hace hincapié en las necesidades de los trabajadores de edad, sino que también se logra una mayor flexibilidad en los lugares de trabajo.

3. Más adelante, surge una nueva atención por el jubilado en tanto sujeto capaz de constituir y de integrar organizaciones de trabajadores. Ermida considera que, en este marco:

- desde un punto de vista teórico, la solución a este tema proviene del propio concepto de libertad sindical, y más específicamente el de autonomía sindical, con lo que son los propios estatutos sindicales los que debieran resolver la cuestión.
- desde el punto de vista de la conveniencia, parece recomendable que los sindicatos abarquen a los pasivos, entre otras razones por su déficit en capacidad de presión, y porque la relación actividad-

---

<sup>1</sup> El párrafo anterior y los que siguen están tomados de los documentos de OIT mencionados más adelante

pasividad no es un vínculo entre sectores ajenos.

Al respecto, Ermida Uriarte destaca que en América Latina y Caribe es frecuente encontrar reglamentaciones que exigen que los afiliados sean trabajadores ocupados en la empresa o rama de actividad correspondiente al ámbito de acción del sindicato.

Es también en este período en que la propia OIT incorporó a sus jubilados a la organización de sus trabajadores activos<sup>1</sup>.

Una importante cuestión vinculada al derecho sindical de los jubilados es si pueden desempeñar cargos directivos. En la práctica, la exigencia antes mencionada para la afiliación tiende a aplicarse también en este campo más específico. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT considera que la legislación nacional no debería impedir que los jubilados ocupen cargos sindicales dentro de las respectivas organizaciones de trabajadores.

Podría agregarse también que la cuestión organizativa sindical no está todavía plenamente visualizada dentro del capítulo general referido a la “participación en la vejez”, donde solo parece reconocerse otras vías, como la participación en la concertación y control de políticas y programas, participación comunitaria, voluntariado, redes de parentesco, y educación (es el caso de CEPAL, “Población, Envejecimiento y Desarrollo”, Santiago, 2004)

## **I.2 Normas internacionales sobre Trabajadores de Edad**

Las normas de OIT protegen a los trabajadores de todas las edades. En este contexto, varias han hecho menciones explícitas a la situación de los TE.

Es el caso de las normas referidas a:

-políticas de empleo

---

<sup>1</sup> En 1985, por iniciativa de un grupo de nuevos jubilados desde tres años antes, se creó la Sección de Antiguos Funcionarios del Sindicato del Personal de la OIT, que a su vez databa de los años cincuenta, con origen en 1940 para hacer frente a los problemas del personal durante la segunda guerra. En Ginebra, otros organismos internacionales ya tenían sus propias estructuras en igual dirección (OMC y OMS, entre otras). De 130 adherentes al inicio, en el 2006 el número ha superado los 800. Fuente: “La Sección de Antiguos Funcionarios del Sindicato del Personal de la OIT. Orígenes y Objetivos, 1982-2007, por Robert Falaize y Alexandre Djokitch (2007)

- formación profesional
- desarrollo de los recursos humanos

A fines de los años setenta, la OIT consideró que era necesario aprobar una norma específica sobre los trabajadores de edad, eretomando aquellos contenidos y completándol con otros.

Para ello, se necesitaba corregir el hecho de que las normas sobre la discriminación laboral no consideraba a la edad como uno de los criterios de discriminación prohibidos.

También se buscaba un enfoque dirigido a preparar a las personas para su jubilación.

La Recomendación 162 sobre Trabajadores de Edad, de 1980, cumplió con este objetivo.

La Recomendación establecía el concepto de “trabajadores de edad” (eliminando la fórmula habitual “trabajadores de edad avanzada”), aplicado a “todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación”.

Por lo tanto, no fijaba una edad determinada, dejando en libertad a los gobiernos nacionales para hacerlo.

Se trataba entonces de “completar”, como dice el propio texto de la Recomendación, los instrumentos existentes, con el criterio general de atender los problemas de empleo de esos trabajadores de edad (en adelante, TE), con centro en la búsqueda de que esos problemas no se desplacen de un grupo a otro.

La política de OIT, contenida en la Recomendación 162, tiene tres elementos:

- prevención de la discriminación por razón de edad en el empleo y la ocupación.
- mayor protección social.
- preparación para el retiro y el acceso a este, incluyendo la obtención de una pensión decente.

Esta política tiene en cuenta que:

- hay muchas personas de edad que desean seguir trabajando, con lo cual no solo van a contribuir a la economía sino que además van a reducir la proporción de la dependencia de la población no activa con respecto a la activa.
- es necesario que se de a las personas de edad la oportunidad de mantenerse en el trabajo, retirarse o combinar ambas cosas, en la medida de su deseo.
- para ello se necesita establecer condiciones flexibles de trabajo para la vejez, mejorar la posición económica de las personas de edad avanzada, dar una formación o un readiestramiento para cualquier tipo de actividad, y establecer planes flexibles de jubilación.

El cuadro 1 sistematiza el contenido de la Recomendación<sup>1</sup>.

Posteriormente, esta perspectiva volvió a aplicarse en nuevas normas, como las referidas a:

- el trabajo a tiempo parcial
- la terminación de la relación de trabajo
- responsabilidad familiares
- fomento del empleo y protección del desempleo.

El tema también ha sido incluido en las disposiciones complementarias sobre políticas de empleo.

El Cuadro 2 resume los contenidos de las normas previas y posteriores a la Recomendación sobre este tema.

---

<sup>1</sup> En esta síntesis se han eliminado las fórmulas habituales utilizadas para garantizar que las políticas se adoptan con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadoras (en ocasiones “de otros organismos interesados”) así como la que relativiza la obligatoriedad (“en la medida de lo posible”, “en cuanto sea posible”....)

**Cuadro 1. Contenidos de la Recomendación 162 sobre Trabajadores de Edad, 1980**

<p><b>Antecedentes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;</li> <li>- los instrumentos existentes en materia de seguridad social de las personas de edad, y en particular las del Convenio y la Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967;</li> <li>- la Declaración sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato, 1975.</li> </ul>
<p><b>Observación</b></p>	<p>El Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no incluyen la edad entre las causas de discriminación en ellos enumeradas, pero prevén la posibilidad de ampliar la lista de dichas causas.</p>
<p><b>Objetivo</b></p>	<p>Completar los instrumentos existentes en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato de los TE a su protección en materia de empleo y a la preparación y acceso al retiro.</p>

<p><b>Aplicación</b></p>	<p>1. La Recomendación se aplica a todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación.</p> <p>2. Cada país podrá definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales.</p>
<p><b>Criterio general</b></p>	<p>Los problemas de empleo de los TE deberían tratarse en el contexto de una estrategia global y equilibrada de pleno empleo y, a nivel de la empresa, de una política social global y equilibrada, tomando debidamente en cuenta a todos los grupos de población y garantizando así que los problemas del empleo no se desplacen de un grupo a otro.</p>

<p><b>Igualdad de Oportunidades y de Trato</b></p>	<p>1. Los TE deberían disfrutar, mediante leyes y/o programas, sin discriminación por razón de edad, de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, especialmente en cuanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) al acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;</li> <li>b) al acceso (habida cuenta de sus aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones): <ul style="list-style-type: none"> <li>1. a un empleo de su elección, tanto en el sector público como en el privado, a reserva de los casos en que excepcionalmente se fijen límites de edad a causa de las exigencias, condiciones o reglamentaciones particulares de ciertos tipos de empleo;</li> <li>2. a los medios de formación profesional, en particular los de perfeccionamiento y actualización de la formación;</li> <li>3. a la licencia pagada de estudios, en particular con fines de formación y de educación sindicales;</li> <li>4. a la promoción y a una justa distribución de tareas.</li> </ul> </li> <li>c) a la seguridad en el empleo, a reserva de la legislación y práctica nacionales relativas a la terminación de la relación de trabajo;</li> <li>d) a la remuneración por un trabajo de igual valor;</li> <li>e) a las medidas de seguridad social y a las prestaciones sociales;</li> <li>f) a condiciones de trabajo, incluidas las medidas de seguridad e higiene;</li> <li>g) a la vivienda, a los servicios sociales y a las instituciones sanitarias, en particular cuando este acceso esté vinculado a la actividad profesional o al empleo.</li> </ul> <p>2. Todo Estado Miembro debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) asegurar la aplicación de esta política en todas las actividades que estén bajo la dirección y el control de una autoridad pública;</li> <li>b) promover la aplicación de dicha política en</li> </ul>
--	---

todas las demás actividades.

3. Los TE y las organizaciones de trabajadores, así como los empleadores y sus organizaciones, deberían tener acceso a los órganos encargados de examinar e investigar quejas relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, con miras a corregir las prácticas que se consideren contrarias a dicha política.

4. Deberían adoptarse todas las medidas apropiadas para lograr que los servicios de orientación, formación y colocación faciliten a los TE el asesoramiento y la ayuda que puedan necesitar para disfrutar plenamente de la igualdad de oportunidades y de trato.

## Cuadro 2. Otras normas de OIT sobre trabajadores de edad

1964	<b>Recomendación 122 sobre Política de Empleo</b>	Advierte que se deberían hacer esfuerzos para responder a las necesidades de ciertas categorías de personas, incluyendo las de edad, que puedan encontrar dificultades especiales originadas en cambios estructurales.
------	---	--

<p>1975</p>	<p><b>Convenio 142 y Recomendación 150 sobre Orientación Profesional y Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos</b></p>	<p>Dispone que las políticas y programas de orientación y formación profesional deberán alentar y ayudar a todas las personas en un pie de igualdad y sin discriminación alguna a desarrollar sus aptitudes profesionales. Por consiguiente, se prohíbe toda discriminación por razón de edad. Asimismo, se dispone que los sistemas de orientación y formación profesional deben estar dirigidos a satisfacer las necesidades de los trabajadores durante toda su vida. De forma explícita, también se considera que las medidas dirigidas a los trabajadores de edad permiten fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo, y propone que se adopten medidas positivas en materia de condiciones de trabajo, orientación profesional y formación profesional, información y opinión pública, estímulo a los trabajadores activos de edad avanzada para que se beneficien de las posibilidades existentes, obtención de nuevos métodos de trabajo y adaptación de instrumentos y equipos a las necesidades particulares de estos trabajadores.</p>
-------------	---	---

1981	<b>Convenio 156 y Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidad Familiares</b>	Considera la adopción de medidas que faciliten el empleo y reemplazo de las personas de edad avanzada que no hayan tenido actividad profesional durante cierto tiempo a causa de sus responsabilidades familiares.
1982	<b>Recomendación 166 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo</b>	Advierte que la edad sólo puede ser motivo válido de terminación del empleo si se tienen en cuenta la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación. Con ello se resolvía la cuestión de que el Convenio 158 sobre Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador, del mismo año, no mencionaba la edad como una de las razones que no justifican el despido.

1984	<b>Recomendación 169 sobre Política de Empleo (Disposiciones Complementarias)</b>	Contiene disposiciones referidas a los trabajadores de edad que pertenecen a categorías de personas que tengan frecuentemente dificultades para encontrar empleo duradero, defendiendo la necesidad de adoptar medidas específicas para esas categorías.
1988	<b>Convenio 168 sobre Fomento del Empleo y la Protección contra el Desempleo</b>	Garantiza una igualdad de trato a todas las personas protegidas contra el desempleo, inclusive las de edad avanzada, sin discriminación alguna.

1994	<b>Convenio 175 y Recomendación 182 sobre Trabajo a Tiempo Parcial</b>	<p>Promueve este tipo de trabajo, que introduce flexibilidades apropiadas para la actividad económica de los TE. Se menciona también la conveniencia de dar una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, como los TE. Promueve adaptaciones de los regímenes de seguridad social que desalienten el recurso a este tipo de trabajo, incluyendo el hecho de que se le de demasiada importancia, a efectos del cálculo de las prestaciones de vejez, a la reducción de los ingresos debida al trabajo a tiempo parcial efectuado únicamente durante el período previo a la jubilación.</p>
------	--	--

### **I.3 Otros documentos**

En una recopilación (no exhaustiva) de otros informes de OIT, se destacan:

- “La OIT y las personas de edad avanzada”, en 1992, para conmemorar los diez años del Plan antes mencionado.
- “Capacitación de las Personas de Edad. Manual de Orientación”, 1993.
- dos comentarios a “El Empleo en el Mundo”, en 1995, con el capítulo “Sociedades en pleno envejecimiento y trabajadores de edad: problemas y perspectivas”, y en 1998-99, con el capítulo “Trabajadores de edad despedidos”.

El cuadro 3 sintetiza los principales conceptos de estas publicaciones.

### **Cuadro 3 Contenidos sobre Trabajadores de Edad en otros documentos de OIT**

**Planteo general**

La población mundial crece y la gente vive durante más tiempo. En ciertos países, en el lapso de una generación, la esperanza de vida ha aumentado entre siete y diez años.

El envejecimiento de la población mundial se produce a un ritmo más acelerado que su crecimiento. En muchos países industrializados más de un cuarto de la población tendrá más de sesenta años a fines del siglo XX.

Este progreso ha sido el resultado de la atención a la salud, los programas de seguridad y salud orientados hacia la prevención en el lugar de trabajo, y mejores condiciones de trabajo en cierto número de países.

Todos estos progresos positivos tienen como consecuencia un crecimiento mantenido en el número de personas de edad que necesitan apoyo.

Esta evolución provoca mucha especulación acerca de sus posibles consecuencias económicas y sociales: si bien el envejecimiento de la población denota prosperidad y progreso social, también provoca preocupación. Uno de los principales motivos de desvelo es el creciente grado de dependencia de las personas de edad inactivas respecto de la población que todavía trabaja, lo que puede suscitar conflictos entre generaciones si no se disminuye la carga que recaerá sobre una proporción decreciente de gente más joven en plena actividad.

Las tasas de participación de los TE declinan a un ritmo mayor que las tendencias demográficas, y agravan el doble problema de

la dependencia de la población de más edad y de los crecientes gastos sociales que esto acarrea.

Estas tasas de también pueden declinar debido a que hay más trabajadores obligados a retirarse prematuramente por motivos de enfermedad, decaimiento físico o invalidez, y porque en esas condiciones no encuentran otros empleados adaptados a sus circunstancias personales. Es alarmante el crecimiento de la proporción de trabajadores de edad beneficiarios de pensiones por motivos de salud e incapacidad.

**El enfoque del egreso prematuro**

Con frecuencia se considera que:

- los TE son los primeros de quienes se puede prescindir a raíz de la reestructuración de una empresa.
- el costo resultante de contratarlos es mayor que el de contratar mano de obra más joven, dado que perciben una remuneración más elevada y gozan de otras ventajas ligadas a su antigüedad y al pago de prestaciones adicionales y de cotizaciones sociales.
- ante la escasez de vacantes, los TE debieran ceder su lugar a personas más jóvenes.

Pero subsisten dudas acerca de los programas de retiro anticipado en la creación de puestos de trabajo para postulantes jóvenes:

- estas medidas tuvieron un efecto desdeñable en la solución del problema del desempleo juvenil.
- estos trabajadores recién ingresados carecían a menudo de la experiencia y las calificaciones necesarias los puestos liberados por los TE.
- muchas de esas plazas fueron suprimidas.

El riesgo de un desempleo de larga duración es mayor para los trabajadores relegados mayores de 55 años, especialmente entre los menos calificados. Una vez desempleados, estos trabajadores tienen pocas probabilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo. Por ello muchos se desmoralizan y retiran de la población activa.

**El enfoque de la retención**

Casi todos los analistas y muchos círculos influyentes convienen en que ha llegado el momento de combatir el egreso prematuro de los TE.

Se requiere fomentar que la población de edad siga trabajando durante más años que hasta ahora, porque puede sacarse buen partido de la experiencia y las calificaciones acumuladas, para impulsar el mejoramiento de la productividad.

Hay bastantes casos, según la rama de actividad, en que la productividad de los asalariados de edad más madura es mayor que la de sus colegas jóvenes.

El avance de la edad apenas explica un pequeñísimo porcentaje de cualquier tipo de baja en el rendimiento.

Si se da por supuesto que el ser humano pierde una parte de su capacidad individual en sus años avanzados, ello se debe a su modo de vida y no a sus posibilidades.

En esta perspectiva, se confía también en que la carga financiera resultante del envejecimiento de la población podrá disminuirse si se logra aumentar el nivel de ahorros.

A favor de este enfoque, existen estudios que señalan que casi la mitad de los pensionistas preferirían seguir trabajando, a condición de poder hacerlo según su criterio, es decir, menos horas u horarios flexibles, y en tareas en que se sientan a gusto, sin estar expuestos al estrés, y en que se reconozcan sus méritos.

Asimismo, la transición de la vida activa a la jubilación suele ser muy abrupta, por lo que se

	<p>requiere atenuar los efectos del cambio, introduciendo la posibilidad de ir abandonando las labores de firma progresiva, por etapas, con menos horas o tareas menos fatigosas.</p>
--	---

<p><b>El enfoque global</b></p>	<p>El desarrollo de las oportunidades de empleo durante la tercer edad puede inquietar a algunos observadores, en la medida que teman que los jubilados estén creando un mercado de trabajo paralelo que pueda perjudicar a los otros trabajadores.</p> <p>En tales circunstancias, sería mejor lograr una mejor distribución del trabajo disponible, sin que intervengan criterios discriminatorios fundados en la edad.</p> <p>Para ello habría que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- aceptarse una reducción general de las horas de trabajo y mucha más flexibilidad en cuanto al comienzo y fin de la vida activa, de modo que el trabajo se reparta mejor entre las distintas generaciones.</li><li>- reformar el sistema de pensiones para adecuarlo a esa evolución y conseguir que el derecho a una pensión completa se adquiriera tras determinado número de años de pago de cotizaciones, sin exigirse que éstas se abonen necesariamente durante un período fijado sobre bases rigurosas y uniformes.</li></ul>
---------------------------------	--

**Políticas sobre condiciones de trabajo**

El enfoque a favor de la retención requiere atención a los trabajadores mas maduros y en las dificultades que pueden tener para hacer frente a las exigencias de su trabajo. Su capacidad y voluntad para seguir trabajando no dependen solo de consideraciones de orden económico, sino que también están supeditadas a su estado de salud, las condiciones de trabajo y el grado de motivación que tienen.

Se necesita entonces identificar y suprimir los riesgos profesionales y las condiciones de trabajo que más contribuyen a acelerar el proceso de envejecimiento individual y reducir la capacidad de trabajo de las personas de edad.

Esto implica interrogarse sobre el concepto tradicional que se tiene de la edad de las personas. La “edad cronológica” no es el indicador más apropiado para determinar cuando ha de jubilarse un trabajador. La “edad funcional” o la “capacidad de trabajo” parecen ser conceptos más acertados cuando se quiere averiguar el grado en que el trabajador esté en condiciones de hacer frente a las exigencias de su labor.

Muchos cambios fisiológicos que antes se atribuían al proceso de envejecimiento son la consecuencia de enfermedades o del modo de vida.

No hay razón que permita sostener a priori que cualquier deficiencia de desempeño puede atribuirse a la edad de la persona en cuestión.

Los TE compensan gracias a su experiencia las deficiencias que puedan entorpecer su labor, y suelen estar en condiciones de ser

más eficientes que los trabajadores jóvenes

<p><b>Políticas de formación y capacitación</b></p>	<p>Para evitar la jubilación involuntaria, es también indispensable una política de readaptación profesional de los TE para evitar su jubilación involuntaria. Procede además ofrecer alicientes que inciten a los empleadores a invertir en la formación de los trabajadores de edad.</p> <p>una formación adecuada, a cualquier edad, que para mantener o incluso mejorar el rendimiento en nuevos tipos de trabajo.</p> <p>La demanda de nuevas calificaciones y conocimientos va en detrimento de los TE, cuya formación inicial se habrá quedado probablemente anticuada. Las empresas optan por subcontratar actividades de su producción, con lo que la reducción de plantillas, inherente a toda decisión de subcontratación, suele afectar sobre todo a los trabajadores de edad.</p> <p>La reorganización de las empresas con miras a una producción flexible trae consigo también reducción de los niveles jerárquicos y una simplificación de los departamentos funcionales, lo que lleva a la reducción del número de puestos a los que piden ascender los trabajadores de edad, menoscabando la importancia de la antigüedad.</p> <p>No está generalizada la inversión de recursos en TE por parte de los empleadores, ya que éstos, no suprimen los límites de edad que condicionan su acceso a la mayoría de los empleos, porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tienen prejuicios respecto de sus aptitudes, poniendo en duda que sean capaces de aprender nuevas calificaciones;</li> <li>- piensan que su actividad laboral futura va a ser muy corta. El plazo relativamente corto de amortización de las inversiones antes de la</li> </ul>
---	--

jubilación de los trabajadores de edad les sirve de pretexto a los empleadores para no invertir en su formación.

Sin embargo:

- en una época de rápidos cambios tecnológicos es preciso renovar las calificaciones de muchos oficios y profesionales cada pocos años, con lo que queda tiempo de sobra para amortizar la formación de los trabajadores de cincuenta años largos.

- los trabajadores jóvenes tienen una tasa de rotación mayor, por lo que es posible que las inversiones en formación profesional de los trabajadores de edad resulten más rentables.

