

R162 - Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162)

Visualizar en: [Inglés](#) - [Francés](#) - [árabe](#) - [alemán](#) - [ruso](#)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1980, en su sexagésima sexta reunión;

Recordando que 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;

Recordando las disposiciones específicas relativas a los trabajadores de edad que figuran en la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando las disposiciones de 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;

Recordando, además, las disposiciones del párrafo 3 del artículo 6 de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su sexagésima reunión, 1975;

Considerando que sería deseable completar los instrumentos existentes en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores de edad, a su protección en materia de empleo y a la preparación y acceso al retiro;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los trabajadores de edad madura: trabajo y jubilación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos ochenta, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980:

I. Disposiciones Generales

1.

(1) La presente 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.

(2) Al proceder a la aplicación de la presente Recomendación, 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.

(3) Los trabajadores a quienes se aplica la presente Recomendación se denominan en adelante trabajadores de edad.

2. Los problemas de empleo de los trabajadores de edad 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.

II. Igualdad de Oportunidades y de Trato

3. En el marco de una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, sea cual fuere su edad, y en el marco de su legislación y práctica relativas a tal política, todo Miembro debería adoptar medidas para impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación.

4. Todo Miembro debería, mediante métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales:

- (a) adoptar medidas para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen efectivamente en la elaboración de la política a que se refiere el párrafo 3 de la presente Recomendación;
- (b) adoptar medidas para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen efectivamente en la promoción de la aceptación y del cumplimiento de esa política;
- (c) promulgar leyes o promover programas, o ambos métodos a la vez, que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política.

5. Los trabajadores de edad deberían disfrutar, sin discriminación por razón de edad, de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, en particular en relación con las cuestiones siguientes:

- (a) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
- (b) habida cuenta de sus aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones, acceso:
 - (i) 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;
 - (ii) a los medios de formación profesional, en particular los de perfeccionamiento y actualización de la formación;
 - (iii) a la licencia pagada de estudios, en particular con fines de formación y de educación sindicales;
 - (iv) a la promoción y a una justa distribución de tareas;
- (c) a la seguridad en el empleo, a reserva de la legislación y práctica nacionales relativas a la terminación de la relación de trabajo y de los resultados del examen a que se hace referencia en el párrafo 22 de la presente Recomendación;
- (d) a la remuneración por un trabajo de igual valor;
- (e) a las medidas de seguridad social y a las prestaciones sociales;
- (f) a condiciones de trabajo, incluidas las medidas de seguridad e higiene;
- (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.

6. Todo Estado Miembro debería examinar las disposiciones legislativas y las disposiciones y prácticas administrativas pertinentes con miras a adaptarlas a la política a que se refiere el párrafo 3 de la presente Recomendación.

7. Todo Estado Miembro debería, mediante métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales:

- (a) asegurar en la medida de lo posible la aplicación de la política a que se refiere el párrafo 3 de la presente Recomendación en todas las actividades que estén bajo la dirección y el control de una autoridad pública;
- (b) promover la aplicación de dicha política en todas las demás actividades en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros organismos interesados.

8. Los trabajadores de edad 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.

9. Deberían adoptarse todas las medidas apropiadas para lograr que los servicios de orientación, formación y colocación faciliten a los trabajadores de edad el asesoramiento y la ayuda que puedan necesitar para disfrutar plenamente de la igualdad de oportunidades y de trato.
10. La aplicación de la política mencionada en el párrafo 3 de la presente Recomendación no debería menoscabar las medidas especiales de protección y asistencia a los trabajadores de edad que se consideren necesarias.

III. Protección

11. En el marco de una política nacional de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo en todas las fases de la vida activa, y con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, se deberían elaborar medidas apropiadas a las condiciones y práctica nacionales para hacer posible que los trabajadores de edad continúen ejerciendo un empleo en condiciones satisfactorias.
- 12.
- (1) Deberían realizarse estudios, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para identificar los tipos de actividad en los que el proceso de envejecimiento pueda ser más rápido o en las que los trabajadores de edad encuentren dificultades de adaptación a las exigencias del trabajo, determinar las causas y proponer las soluciones apropiadas.
 - (2) Estos estudios podrían llevarse a cabo en el marco de un sistema general de evaluación de las tareas y de las calificaciones correspondientes.
 - (3) Los resultados de los estudios deberían difundirse ampliamente, en especial entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, si ha lugar, por su intermedio, entre los trabajadores de edad interesados.
13. Cuando las razones de las dificultades de adaptación de los trabajadores de edad estén ligadas ante todo a su envejecimiento, deberían tomarse medidas en los tipos de actividad de que se trate, en la medida en que esto sea posible, con miras a:
- (a) corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento;
 - (b) modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados, en particular limitando las horas extraordinarias;
 - (c) adaptar el puesto de trabajo, y las tareas que éste exige, al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles y, en particular, aplicando los principios de la ergonomía, a fin de preservar la salud, prevenir los accidentes y mantener la capacidad de trabajo;
 - (d) prever una vigilancia más sistemática del estado de salud de los trabajadores;
 - (e) prever, en los lugares de trabajo, una supervisión adecuada para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores.
14. Entre las medidas destinadas a dar efecto al apartado b) del párrafo 13 de la presente Recomendación, podrían adoptarse las medidas siguientes en el ámbito de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores o con la participación de sus organizaciones representativas, o por vía de negociación colectiva, según corresponda a la práctica prevaleciente en cada país:
- (a) reducir la duración normal del trabajo, diaria y semanal, de los trabajadores de edad dedicados a ocupaciones penosas, peligrosas o insalubres; b) fomentar la reducción progresiva de la duración del trabajo de todos los trabajadores de edad que así lo solicitaren, durante un período prescrito anterior a la fecha en que los interesados alcancen la edad normal de admisión a las prestaciones de vejez;
 - (c) incrementar las vacaciones anuales pagadas en función de la antigüedad o de la edad;
 - (d) permitir que los trabajadores de edad organicen a su propia conveniencia el tiempo de trabajo y el tiempo libre, en particular facilitándoles empleo a tiempo parcial y previendo horarios flexibles;
 - (e) facilitar la asignación de los trabajadores de edad a empleos de horario normal diurno, tras cierto número de años de actividad en un sistema de trabajo por turnos en régimen continuo o semicontinuo.
15. Debería hacerse todo lo posible para lograr que los trabajadores de edad puedan hacer frente a las dificultades que se les planteen, mediante medidas de orientación y de formación como las que figuran en el párrafo 50 de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.

16.

(1) Deberían adoptarse medidas, con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de aplicar a los trabajadores de edad, en la medida de lo posible, sistemas de remuneración adaptados a sus necesidades.

(2) Estas medidas podrían incluir:

(a) sistemas de remuneración que tengan en cuenta no sólo la rapidez de ejecución, sino también los conocimientos prácticos y la experiencia;

(b) el traslado de los trabajadores de edad de un trabajo remunerado en función del rendimiento a un trabajo remunerado en función del tiempo.

17. Deberían adoptarse asimismo medidas para ofrecer a los trabajadores de edad que así lo deseen nuevas oportunidades de empleo en la misma profesión o en otra distinta donde puedan hacer uso de sus capacidades y experiencia, de ser posible, sin pérdida de ingresos.

18. En caso de reducción del número de trabajadores, especialmente en las industrias en situación declinante, deberían hacerse esfuerzos especiales para tener en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores de edad, por ejemplo facilitando su readaptación profesional en otras industrias, mediante una ayuda para asegurarles un nuevo empleo o garantizándoles una protección adecuada de sus ingresos o una compensación financiera apropiada.

19. Deberían hacerse esfuerzos especiales para facilitar el empleo o la reincorporación al empleo de las personas de edad que busquen trabajo después de una inactividad profesional debida a sus responsabilidades familiares.

IV. Preparación y Acceso al Retiro

20. A los efectos de esta parte de la presente Recomendación:

(a) el término **prescrito** significa determinado por o en virtud de uno de los medios previstos en el párrafo 31 de la presente Recomendación;

(b) la expresión **prestación de vejez** designa la prestación que se otorga en caso de que el interesado continúe en vida a partir de una edad prescrita;

(c) la expresión **prestación de retiro** designa la prestación de vejez cuya atribución está subordinada al cese de toda actividad lucrativa;

(d) la expresión **edad normal de admisión a la prestación de vejez** designa la edad prescrita para la atribución de una prestación de vejez, a partir de la cual se puede anticipar o aplazar dicha atribución;

(e) la expresión **prestación de antigüedad** designa aquella prestación cuya concesión depende únicamente de un largo período de calificación, sin condiciones de edad;

(f) la expresión **período de calificación** designa un período de cotización, un período de empleo, un período de residencia o cualquier combinación de éstos, según esté prescrito.

21. En todos los casos en que sea posible deberían adoptarse medidas con miras a:

(a) garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente;

(b) hacer flexible la edad de admisión a la prestación de vejez.

22. Las disposiciones legislativas o de otro tipo que fijen una edad obligatoria para la terminación de la relación de trabajo deberían examinarse a la luz del párrafo anterior y del párrafo 3 de la presente Recomendación.

23.

(1) A reserva de la política que aplique en materia de prestaciones especiales, todo Miembro debería esforzarse por garantizar que, cuando se reduzca progresivamente la duración del trabajo de los trabajadores de edad hasta un nivel prescrito o éstos pasen a desempeñar un nuevo trabajo a tiempo parcial, dichos trabajadores disfruten, durante un período prescrito anterior a

la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, de una prestación especial que compense total o parcialmente la reducción de su remuneración.

(2) Deberían prescribirse reglas acerca de la cuantía y condiciones de otorgamiento de la prestación especial a que se refiere el subpárrafo 1) anterior; cuando sea apropiado, tal prestación debería asimilarse a la remuneración que se haya considerado a los efectos del cálculo de la prestación de vejez, y en el cálculo de esta prestación debería tenerse en cuenta la duración del período de pago de la prestación especial.

24.

(1) Cuando exista un régimen de prestaciones de desempleo, los trabajadores de edad que hayan estado desempleados durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez deberían continuar disfrutando hasta esa fecha de dichas prestaciones de desempleo o de la garantía de unos ingresos apropiados.

(2) En su defecto, los trabajadores de edad que hayan estado desempleados durante un año como mínimo deberían poder acogerse a una prestación de retiro anticipado durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez; sin embargo, la concesión de la prestación de retiro anticipado no debería estar subordinada a un período de calificación mayor que el que se exige a dicha edad, y el monto de la prestación, correspondiente al de la prestación que hubieran recibido a tal edad, no debería reducirse para compensar la probable prolongación del período de pago, pero en el cálculo de ese monto podría prescindirse, en lo que respecta a la duración del período de calificación, del período que media entre la edad efectiva y la edad normal de admisión a prestación.

25.

(1) Los trabajadores de edad:

(a) que hayan estado ocupados en trabajos considerados por la legislación o la práctica nacionales como penosos e insalubres a los efectos de la atribución de prestaciones de vejez, o

(b) a quienes se reconozca incapacidad de trabajo en un grado prescrito, deberían poder acogerse, durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, a una prestación de retiro anticipado cuya concesión podría subordinarse a un período de calificación prescrito; el monto de la prestación, correspondiente al de la prestación que hubieran recibido a dicha edad, no debería reducirse para compensar la probable prolongación del período de pago, pero en el cálculo de ese monto podría prescindirse, en lo que respecta a la duración del período de calificación, del período que media entre la edad efectiva y la edad normal de admisión a prestación.

(2) Las disposiciones del subpárrafo 1) anterior no son aplicables a:

(a) los beneficiarios de una pensión de invalidez o de incapacidad por el trabajo que correspondan a un grado de invalidez o incapacidad por lo menos igual al grado de incapacidad requerido para acogerse a la prestación de retiro anticipado;

(b) las personas cubiertas de manera adecuada por regímenes de pensiones profesionales o por otras prestaciones de seguridad social.

26. Los trabajadores de edad a quienes no resulten aplicables los párrafos 24 y 25 deberían poder acogerse a una prestación de vejez anticipada durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, a reserva de las deducciones en el monto de la prestación periódica que les hubiera correspondido a dicha edad.

27. En los regímenes en que la concesión de prestaciones de vejez está sujeta a condiciones de cotización o de actividad profesional, los trabajadores de edad que acrediten un período de calificación prescrito deberían poder acogerse a una prestación de antigüedad.

28. Las disposiciones de los párrafos 26 y 27 de la presente Recomendación no son necesariamente aplicables en los regímenes donde la edad de admisión a la prestación de vejez está fijada en sesenta y cinco años o menos.

29. Los trabajadores de edad aptos para el trabajo deberían poder aplazar su solicitud de prestación de vejez más allá de la edad normal de admisión a tal prestación, a fin de que puedan, por ejemplo, ya sea reunir todas las condiciones de calificación necesarias para acogerse a tal prestación, o bien mejorar esa prestación habida cuenta de la edad más avanzada en que se percibe la prestación y también, en casos apropiados, de la actividad laboral adicional o de las cotizaciones suplementarias de los interesados.

30.

(1) En el curso de los años que preceden el fin de la actividad profesional, deberían ponerse en práctica programas de preparación para el retiro con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y de otros organismos interesados. A este respecto convendría tener en cuenta las disposiciones del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

(2) Tales programas deberían, en particular, permitir a los interesados hacer planes para su jubilación y adaptarse a esa nueva situación, proporcionándoles informaciones acerca de:

- (a) los ingresos, y en particular las prestaciones de vejez a que normalmente puedan tener derecho, sus obligaciones fiscales como pensionistas y las ventajas anexas que se les concedan, tales como asistencia médica, servicios sociales y reducciones en las tarifas de ciertos servicios públicos;
- (b) las posibilidades y condiciones de continuación de una actividad profesional, especialmente a tiempo parcial, como también la posibilidad de constituirse en trabajadores por cuenta propia;
- (c) el envejecimiento individual y los medios para prevenirlo, tales como exámenes médicos, ejercicio físico y régimen alimenticio;
- (d) la utilización del tiempo libre;
- (e) las facilidades disponibles para la educación de adultos, ya sea para responder a los problemas específicos de la jubilación o bien para mantener o desarrollar sus campos de interés o sus calificaciones.

V. Aplicación

31. La presente Recomendación podrá aplicarse por vía legislativa, mediante contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional y habida cuenta de las condiciones económicas y sociales nacionales, procediendo por etapas si fuese necesario.

32. Deberían adoptarse medidas apropiadas para informar al público -- y en particular al personal responsable de la orientación, formación, colocación y de los servicios sociales interesados, así como a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas -- de los problemas que puedan plantearse a los trabajadores de edad, en particular respecto de las materias a que se refiere el párrafo 5 de la presente Recomendación y de la conveniencia de ayudarles a superar tales problemas.

33. Deberían adoptarse medidas para asegurar que se informe plenamente a los trabajadores de edad de los derechos y posibilidades a su alcance y se los incite a utilizarlos.

Consultarse los correspondientes

Key Information

Recomendación sobre los trabajadores de edad

Adopción: Ginebra, 66ª reunión CIT (23 junio 1980) - Estatus: Instrumento en situación provisoria.
--

See also

Sumisiones a las autoridades competentes por país
