

PROYECTO DE PONENCIA Nº 3

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD

José Coldefors Valcárcel

Miembro de la Hermandad de Veteranos de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil.

Presidente de Mesa: Ángel Rodríguez Martín, editor de Entre Mayores

Vicepresidente: Rufino Blanco Ruiz de la Prada, Presidente de la Hermandad de Pensionistas de la Administración Local

Secretario: Carlos Lázaro Corthay, Vocal de la Junta Nacional de la de la Hermandad de Veteranos de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil.

Vocal: José Luis de Blás Gamboa, Vocal de la Junta Nacional de la Hermandad de Veteranos de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil.

I.- Consideraciones iniciales.-

No existen razones objetivas que permitan afirmar que el envejecimiento genera un deterioro que justifica la jubilación anticipada o forzosa a una determinada edad. Más bien, es al contrario y los gerontólogos sostienen que si se dan tres condiciones el deterioro puede ser perfectamente controlable o reducirse al mínimo: constante ejercicio de actividades saludables, adecuada dieta alimenticia y un control sanitario preventivo. Si así se hace, no sólo se aumentará la longevidad, sino las condiciones físicas y psíquicas proporcionarán excelente calidad de vida.

Sin embargo, si falla alguna de las condiciones la vida del mayor puede sufrir un deterioro fulminante en el que podría influir, en primer lugar, generalmente, la pérdida de trabajo habitual que, en forma de cascada, se proyectaría sobre los aspectos físicos, psíquicos, económicos..., produciendo el aislamiento social, la exclusión y una muerte, muchas veces, prematura.

García Añoveros en un artículo titulado “Los esclavos felices”, llega a la conclusión de que el jubilado es un ciudadano de segunda que tiene todo el tiempo libre, siempre que no se le ocurra aprovecharlo para obtener una remuneración a cambio de trabajo, siempre que no se le ocurra dejar de ser clase pasiva. Ese sentimiento lo expresa Javier Sadaba al exclamar, con dolor y rabia: “Tachamos a lo viejo, lo eliminamos de nuestra vista y lo situamos allí donde no moleste porque, previamente, lo hemos reducido a una nada”.

El expresidente Aznar en la audiencia concedida a la Junta Directiva de la Asociación de Prensa de Madrid (Palacio de la Moncloa – 3 de Noviembre de 1999) califica a la jubilación forzosa como un disparate y Camilo José Cela, nuestro Premio Nobel, la juzga como un crimen lento y silencioso, pero fatal para el mayor.

En el manifiesto del Día Internacional de las Personas Mayores y del inicio del año 1999 como Año Internacional de los Ancianos se escribe lo siguiente: “La sociedad española necesita abrir, de par en par, las puertas a sus mayores, con vistas al aprovechamiento inteligente de su riqueza intelectual, de su experiencia reflexiva y madura, así como de su capacidad creativa. La discriminación, por razón de edad, alcanza cotas de crueldad”.

Esas reflexiones avaladas por multitud de expertos, de profesores, de científicos y, también, de trabajadores, son escuchadas, con respeto, y olvidadas inmediatamente. El silencio de políticos, sindicatos, instituciones... es el arma ofensiva de aquellos que defienden parcelas de poder, sus propias posiciones; se mezcla y une al de empresas y trabajadores jóvenes que buscan mantener o aumentar sus beneficios, mejorar su status laboral y, en definitiva eliminar competidores posibles.

Es preciso que surja una nueva cultura del mayor, en donde éste, ocupe, con la eficacia, experiencia adquirida y dignidad, el merecido lugar que le corresponde en la sociedad del siglo XXI. El Doctor Portela, en un interesante libro, defiende una sociedad en donde el concepto de edad no tenga un valor determinante para privilegios o rechazos, permitiendo así una vida sin edades, que sólo sea una continua secuencia por etapas, toda

ellas enriquecedoras. El empleo, así, será función de la valía, entrega y condiciones del trabajador y nunca de factores cronológicos, siempre subjetivos y, hoy día, sin valor científico.

Esta problemática, en el año 2005, adquiere nuevas y especiales dimensiones. Las expectativas de vida en Europa alcanzan los 83 años para las mujeres y sobrepasa los 76 en los hombres. La cohorte de personas mayores que hasta no hace muchos años era considerada de una manera homogénea, como última fase de la vida, es, ahora, un universo altamente diversificado.

Se compone de prejubilados, jubilados forzosos y mayores muy cualificados. Todos ellos se unen, en capacidad y empuje, con mayores y jóvenes, siendo la valoración de sus aptitudes potenciales la que determinará quién es quién.

El sociólogo Amando de Miguel considera fundamental introducir la noción de que la actividad, la capacidad productiva incluso, no tiene que relacionarse, fundamentalmente con la edad y cita a Francisco Ayala (escritor fecundo a sus 95 años), a la premio Nóbel italiana Tita Liva que a los 92 años sigue aportando su valiosa investigación a la medicina, al escritor Miguel Delibes, al filósofo Ernesto Sabato que con 95 años sigue, con lucidez e ingenio, adentrándose en las razones de vivir o Julián Marias, fuente de sabiduría y pragmatismo.

Pero quizá sea Juan Pablo II, quién, con más ejemplaridad, mostró la vitalidad y el dinamismo, siendo capaz de superar atentados y enfermedades, para en Roma y en el mundo, transmitir su apostolado religioso.

Es preciso que la administración y las empresas se replanteen sus políticas de recursos humanos, viendo en el trabajador no sus años, sino su capacidad, ilusión, voluntad y, sin duda, valorando su experiencia.

Una persona, una profesión... hay que romper esa idea. Pueden adquirirse, con los años, nuevas capacidades que mantengan activas a las personas mayores y puedan seguir siendo útiles en sus trabajos habituales o en nuevos puestos, a los que llegará, con una preparación adecuada o entrenamiento. Pero para ello es preciso flexibilidad organizativa, la reconfiguración de las estructuras salariales, las mejoras de los procesos de planificación estratégica, financiera y de recursos humanos. Y, aún más que todo ello, es necesario la voluntad de eliminar el estereotipo que asocia al mayor con incapacidad e ineficacia.

II.- La discriminación en el empleo en nuestro entorno.-

El progresivo envejecimiento de los países del entorno europeo, en los que la tradicional pirámide poblacional se ha invertido, se traduce en que la media de edad de la población activa se ha elevado ostensiblemente. Así en el periodo 1995 – 2015 el grupo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años se verá reducido en 11 millones de personas (20%) mientras que el grupo entre 50 y 64 años aumentará en 16,5 millones (25%), según recoge el escenario de base demográfico Eurostat.

La magnitud de estos cambios demográficos obliga a gobiernos, empresas, sindicatos, trabajadores, organizaciones de mayores... a un replanteamiento de las políticas empleo que hasta ahora se han venido implantando y que, en numerosas ocasiones, han sido favorables a una retirada temprana del mercado de trabajo. Actualmente, la Estrategia Europea de empleo apoya a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

El creciente número de personas prejubiladas y jubiladas constituye un valioso caudal social de experiencia y capacidad que se está infrautilizando. El mayor es marginado y excluido del mercado laboral y sus puestos son ocupados por trabajadores más jóvenes o por emigrantes que llegan a Europa y a España en concreto, atraídos por salarios mayores que en sus países de origen, pero muy pequeños si se extiende al nivel de vida que el trabajador español exige y demanda.

Reconociendo esas realidades los países de la Unión Europea han pasado a considerar como normales las PREJUBILACIONES. Han de ser las organizaciones de mayores las que hagan comprender a los gobiernos, empresarios y sindicatos que la discriminación en el empleo es incompatible con los derechos y libertades del ciudadano.

La construcción europea tiene sus cimientos en el reconocimiento de toda persona sea cual sea su edad, sexo, religión... como seres con iguales posibilidades y oportunidades.

La Asamblea General de Naciones Unidas en 1948 aprueba la “Declaración Universal de Derechos Humanos”, reconociéndose en su artículo 23-1 el derecho de toda persona al trabajo y a su elección. En 1957 en el Tratado de Roma se proclama la igualdad en salarios, ratificándose en 1966 el Pacto Internacional de la ONU y en 1975 la primera directiva de la Unión Europea y en todos ellos a la igualdad entre el hombre y la mujer, discriminación grave, y hoy medianamente superada, se une a la equiparación del mayor como ser con derechos paritarios a los más jóvenes.

El Tratado de Ámsterdam de 1997, en su artículo 13, aprueba, por unanimidad, previa consulta al Parlamento Europeo, que se puedan adoptar medidas y acciones para luchar contra cualquier discriminación y cita a la EDAD como una de ellas.

En Diciembre de 1999 se reúne el Consejo Europeo en Helsinki, estableciéndose políticas de empleo para el año 2000, que se estudiarán y asumirán en la Cumbre de Lisboa, en la que los miembros de la Comunidad Europea se comprometen a una ocupación superior al 70%.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada solemnemente por los Presidentes del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en la Conferencia Intergubernamental de Niza (diciembre de 2000) es un canto a la igualdad en el empleo y concretamente, la de los sectores más desfavorecidos, entre los que se cita a los de mayor edad. El artículo 21 prohíbe la discriminación y el artículo 25 dice textualmente: “La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a tener una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural.

La discriminación debe verse también como obstáculo a la cohesión económica y social de la Unión Europea. Creo que ha quedado clara la abundante legislación en Europa y en los estados miembros de la Unión, pero hay que dar el paso definitivo y asumir, con sus problemas y costes, los derechos que el mayor exige como compensación a su vida de trabajo, como comprensión hacia su experiencia, sentido práctico, conocimientos...

Es alentador que el envejecimiento esté incluido en sus políticas sociales y se vayan adoptando medidas contra la discriminación del mayor en el empleo, pero es preciso que las palabras y documentos sean sustituidas por hechos e incluso que el mayor pueda participar en la toma de decisiones en los problemas que les afecte, haciendo sentir la fuerza de su número que puede llegar a ser decisivo en la estabilidad o cambio de los gobiernos.

El tratado de una Constitución para Europa, aprobado recientemente en España, reconoce que la “no discriminación”, es uno de los valores comunes de la unión (art. I - 2). Al señalar en el Art. I - 3 los objetivos de la unión, fija en su punto 3 que se combatirá la exclusión social y la discriminación. En el Art. II - 80, se reconoce “LA IGUALDAD ANTE LA LEY DE TODAS LAS PERSONAS” y, posteriormente, se prohíbe toda la discriminación, señalando, entre otras, a la edad como una de ellas (art. II - 81).

Además es muy importante citar el artículo 9.2 de la CE, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones de igualdad reales y efectivas y, a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación plena de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Es el fundamento de la acción positiva hacia grupos o personas que sufren una discriminación, es decir, una desventaja social que hay que reparar. La situación de desventaja social, es el elemento clave en el tratamiento del problema. Surge con fuerza la idea de la igualdad como diferenciación. Ambos conceptos se relacionan de dos formas distintas: la primera, diferenciación para la igualdad indica que el fin de una sociedad más igualitaria, considerada más justa, exige políticas que traten desigualmente a quienes son desiguales con objeto de reducir la situación de desventaja; la segunda, diferenciación como igualdad, tiene el significado de la aspiración de una sociedad igualitaria en la que las relaciones sociales se caracterizan por una diferenciación o diversidad entre los distintos grupos que no implica ni dominación, ni relación injusta entre ellos.

Señalaremos aquí como importante el artículo 50 de la CE, que obliga a los poderes públicos “garantizar” la suficiencia económica de las personas mayores y “promover” su bienestar.

La Constitución española, aprobada en 1978, al amparo de la cláusula abierta que contiene el artículo 14 (“cualquier otra condición o circunstancia personal o social), ha interpretado, en jurisprudencia constitucional, que puede albergar otros motivos de discriminación no citados expresamente en el texto. En el artículo 10 de la citada Carta Magna se señala que la aplicación de los derechos fundamentales y libertades se interpretarán de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como con los acuerdos y tratados ratificados por España, obligando a los gobiernos e instituciones a evitar discriminaciones hacia el mayor y, entre ellas, lógicamente las que puedan afectar al empleo.

El artículo 17 del Estatuto de Trabajadores prohíbe la discriminación por motivos laborales, estableciendo la nulidad de convenios colectivos y pactos o decisiones de los empresarios que contengan diferencias desfavorables para las personas de mayor edad.

Pese a todo ello la Institución del Defensor del Pueblo ha recogido numerosas quejas de organizaciones de mayores y de personas de edad, particularmente, sobre la discriminación en que se ven sometidos en la adquisición de un nuevo empleo o en su consolidación y mejoras laborales.

Elevadas al Ministerio de Trabajo, por dicho organismo, las quejas recibidas, se solicita del mismo un informe para conocer las medidas previstas por la Administración para evitar la discriminación citada. La Dirección General del trabajo en su respuesta se refiere a los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE) iniciados en 1998.

En el primero de ellos se recogen medidas de protección para los colectivos más afectados por el desempleo, figurando, entre ellos, los mayores. Quieren sustituir las medidas pasivas de empleo por otras activas en donde el desempleado se pueda acoger a las ofertas de trabajo de colectivos con dificultades de contratación, así como incorporarse a escuelas taller y centros de reentrenamiento y formación profesional. También en dicho Plan se contemplan incentivos fiscales a favor de las empresas que contratasen trabajadores desempleados.

En los PNAE,s de 1999 y 2000 se pone en marcha el “compromiso voluntario de actividad” destinado a aquellos desempleados que tienen lugar a prestaciones por desempleo, quienes también tendrán una tutoría individualizada que oriente, proteja y consiga el empleo a aquellos trabajadores con problemas de inserción laboral. Se aprueban, asimismo, medidas de apoyo en las cotizaciones de las empresas, cuando contraten a personal incluido en colectivos de riesgo para el trabajo, en donde se incluirán a los mayores.

Sin restar importancia a dichos planes y a lo que ellos suponen de que se esté luchando con una problemática conocida y grave, hemos de reconocer, según también señala el Defensor del Pueblo, que no se han conseguido logros importantes y la mujer, el discapacitado y el mayor siguen encontrando graves dificultades en conseguir, o continuar, su vida laboral.

Tampoco queremos olvidar el fenómeno que en España se vive a partir de 1980 y que ya era habitual en las naciones más desarrolladas de Europa. Nos referimos a la jubilación anticipada de los trabajadores de mayor edad, con la consiguiente implicación que ello supone al gasto social y al crecimiento económico del país.

En el citado informe del Defensor del Pueblo se dice textualmente: “La jubilación anticipada se ha generalizado en parte, como un mecanismo empresarial que posibilita la reducción de mano de obra, de la forma menos dolorosa posible, y, en parte también, debido a las expectativas que esta figura crea entre los desempleados, al ser considerada como un premio tras largos años de servicio a la empresa. Los trabajadores de edad avanzada “son comprados”, de esta forma, mediante despidos y pagos de pensiones, con el consentimiento individual del trabajador y, a menudo, con el sindical. Por otra parte, como es sabido, con las reestructuraciones laborales se incrementa el riesgo de que los trabajadores mayores queden,

posteriormente, desempleados, ya que tendrán muchas dificultades en conseguir un nuevo empleo”.

Hemos de reconocer, bajo un prisma objetivo, que la política en el trabajo, muy atenta a incrementar el beneficio empresarial, quiere eliminar al mayor y sustituir sus salarios – generalmente más altos al ir acumulando subidas y derechos sociales – por otros, más escasos o mínimos de trabajadores jóvenes. Los empresarios se guían por el estereotipo de la pérdida de eficacia de los trabajadores mayores, alegando que sufrirán bajas continuadas por enfermedad.

En las naciones más avanzadas de Europa se ha comenzado a luchar seriamente contra la política discriminatoria en la cual el mayor se verá separado del empleo, o postergado, en beneficio de otros más jóvenes, para ocupar puestos directivos o de mayor responsabilidad en la empresa. En Gran Bretaña se ha publicado el “Código de buenas prácticas sobre diversidad de edad en el empleo” (1999), al que pueden adherirse libremente todo tipo de empresas y negocios que apoyen las normas de tratamiento de las personas de edad en los entornos laborales y en las ofertas de empleo; unidos en el Foro de Empresarios, han conseguido reducir a la mitad el uso del criterio “edad” en los procesos de selección.

En los Países Bajos se han anulado las normas de 1994 en las que ante un despido colectivo se autorizaba que se comenzase con las personas de más edad. Suecia, muy adelantada socialmente, ha elevado la edad de jubilación dos años, quedando fijada en 67. En Francia, la edad se menciona directamente en las leyes sobre el despido colectivo y se establece que esta circunstancia no puede ser esgrimida, como motivo único, para dar por finalizada una relación laboral, obligándose a los empresarios a resolver las dificultades que existan en la empresa para recolocar a trabajadores de edad contemplando procesos de formación en donde el mayor pueda tener oportunidades en criterios de selección.

En Alemania, con sus graves problemas de paro, el Servicio Federal de Empleo invitó a las empresas a contratar a personas de edad desempleadas. Portugal ha elaborado leyes sobre beneficios fiscales para aquellas empresas que contraten o retengan a personas de mayor edad.

En Austria la normativa establece opciones para reducir la jornada laboral de los trabajadores de más de 50 años, teniendo obligación las empresas de comunicar los despidos de las personas que cesen en el trabajo y superen dicha edad, siendo el Servicio de Empleo el responsable de su nueva colocación.

En el derecho español la Orden del Ministerio de Trabajo de Julio de 1953 reconocía la jubilación por edad del trabajador como un derecho individual que podía ejercitarse cuando lo estimase conveniente, una vez reunidos los requisitos generales establecidos en la Ley. Tradicionalmente por tanto, la jubilación venía siendo considerada como un derecho, y no como una obligación del trabajador, de manera que el tránsito a la situación de retiro quedaba al arbitrio de éste. Con amparo a dicha Orden, el Tribunal Supremo declaró, en sentencia del 30 de junio de 1966, que la imposición al trabajador de una edad de jubilación era materia rigurosamente vedada a la negociación colectiva. Sin embargo, el Estatuto de Trabajadores

vino a incorporar la Disposición Adicional Quinta (posteriormente la Décima) que regulaba la fijación de la edad de jubilación por el Gobierno o las partes sociales.

El Tribunal Constitucional, en sentencia 22/1981, echa por tierra lo legislado ya que deja al arbitrio de la administración o de las empresas la edad de permanencia en el empleo, siempre que con ello se asegure la finalidad perseguida por la política de empleo. El Constitucional deja al Gobierno, o a las partes sociales, la iniciativa para establecer edades de jubilación obligatoria para los trabajadores, considerando que será obligatorio que la plaza vacante sea cubierta por un nuevo trabajador. Aunque el Decreto Ley 5/2001 – Medidas Urgentes de Reforma del Trabajo- anula la Adicional Décima y el Pacto de Toledo establece flexibilidad en la edad de jubilación como un objetivo a conseguir, e incluso el IRPF contempla ventajas fiscales a los trabajadores que continúen en actividad al superar los 65 años, ya el retroceso es evidente y las políticas de empleo, siempre marcadas por intereses de la administración o de los agentes sociales (sindicatos y empresarios), tendrán la llave que permitan eliminar el mayor por jubilación anticipada o por jubilación forzosa.

Hemos de señalar que actualmente se tramita en el Congreso un Proyecto de Ley del Gobierno de modificación del Estatuto de los Trabajadores para añadir, de nuevo, una disposición adicional décima de finalidad no muy diferente a la que había sido derogada por el Real Decreto Ley 5/2001. Dicha disposición permitirá de nuevo que los convenios colectivos establezcan cláusulas que posibiliten la extinción de los contratos de trabajadores cuando los trabajadores cumplan la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social. Aunque los supuestos en que se permitirá esta cláusula convencional se restringiría al cumplimiento de determinados requisitos, lo cierto es que estos (vinculación a objetivos de empleo...) son tan amplios que permiten prácticamente que cuando Sindicatos y empresas se pongan de acuerdo, se establezca la jubilación obligatoria por el cumplimiento de la edad.

III.- Directiva 2000/78 de la Unión Europea Relativa al Establecimiento de un Marco General para la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación.-

El Consejo Europeo en junio de 2000 aprueba la Directiva 2000/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, garantizando una protección contra dichas discriminaciones en el ámbito del empleo, pero, posteriormente, a finales de Noviembre se aprueba por la comisión, Comité y Parlamento Europeo la Directiva 2000/78, que supone la base sobre la que debe asentarse el Plan de Empleo de la Comunidad Europea. Nunca en los últimos años se había tramitado tan rápidamente un expediente (dos meses de trabajo intensivo), dentro del marco de la política social, como ha sucedido en este caso. Es cierto que la opinión pública estaba muy sensibilizada en torno al fenómeno de xenofobia y el racismo y de otras discriminaciones, entre las que se encuentra la edad.

Utilizaré aquí criterios y comentarios de Vicente Pérez Menayo (Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales) y de Modesto Chato de los Bueys (Presidente de UNATE y miembro del consejo Directivo de CEOMA). El primero estudia en detalle, desde la sede de la C.E. en

Bruselas, la Directiva 78, basándose sus conclusiones en los organismos europeos, en valoración comparada de la legislación sobre el empleo en la comunidad y en las opiniones de nuestro Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, quedando avalados sus puntos de vista por los trabajos y libros por él publicados.

Chato de los Bueys vive, desde hace muchos años el mundo de los mayores, siendo pionero en las reivindicaciones sobre las discriminaciones que sufren. Su óptica española, desde Cantabria donde vive, se extiende a Europa y a los países de América Latina y del Caribe.

Es importante señalar que las Directivas se limitan a recoger, más o menos, lo que los derechos nacionales, a nivel constitucional o de legislación ordinaria, vienen regulando en cuanto a la no discriminación, por lo que no suponen significativos avances en la materia, sino más bien la CONSOLIDACIÓN DE LOS DERECHOS EXISTENTES. Señala Pérez Menayo que en los temas conflictivos se han regulado importantes excepciones, teniendo en cuenta las peculiaridades de los derechos nacionales, pero he de añadir qué, en mi criterio, esas excepciones son las que quitan fuerza a la Directiva al dejar a cada nación la potestad de aplicar o no, los acuerdos y decisiones.

El Tratado de Ámsterdam, no prohíbe taxativamente la discriminación, pero en su artículo 13 permite a la Unión adoptar medidas en ese sentido y concretamente, entre otros motivos, cita a la edad. El Tratado de Niza (diciembre de 2000), aprueba la Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, en la que se prohíbe la discriminación, sin embargo dicho texto no es jurídicamente vinculante, pero si lo sería si se aprobase y entrase en vigor el Tratado de la Constitución Europea, que también recoge la prohibición de la discriminación por razón de edad.

Los distintos motivos de discriminación son variados, pero todos ellos deben ser eliminados ya que de no hacerlo dejarán de existir los derechos de las personas, la libertad de los trabajadores y la libre circulación, en los estados miembros, de los ciudadanos.

Hay que analizar, diseccionar los problemas, pero, en definitiva se han de alcanzar soluciones. En cuanto a la vida activa del trabajador hay que partir de un envejecimiento progresivo de la población, pero con una calidad de nivel de capacidad que le permitirá ser útil a edades muy avanzadas; si bien habrá que determinar nuevos empleos o actividades del mayor, sistemas retributivos a modificar, formación a adquirir... Serán, sí es cierto, complejas las medidas, pero, no por ello, irrealizables.

La Directiva 2000/78 C.E., que estamos analizando, se inicia con 37 considerandos que recogen las disposiciones y acuerdos de los organismos mundiales (Naciones Unidas) y europeos. En su lectura nos embarga el optimismo ya que subraya la importancia de combatir cualquier discriminación en el empleo y se hace especial mención a los trabajadores de mayor edad, a fin DE PROLONGAR SU PARTICIPACIÓN ACTIVA.

Sin embargo, nuestra preocupación, se hace evidente cuando prestamos atención al considerando 14: “La presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación”. Queda, pues, al arbitrio de cada estado

miembro la política de empleo, siendo los ciudadanos europeos personas sin iguales derechos, lo cual se hace incomprensible en un espacio económico y de trabajo común.

Pero aún más doloroso es leer el punto 23 del preámbulo donde la diferencia del trato en el empleo puede quedar justificada si hay un requisito profesional esencial y determinante y el objetivo sea legítimo, así como proporcionado el requisito. ¿Cómo se puede entender esto?. Por un lado se prohíbe la discriminación y posteriormente se va admitiendo, dejando su aplicación al arbitrio de los estados miembros, quienes podrán en su Derecho nacional justificar su peculiaridad y, en consecuencia, sus propios acuerdos.

La Directiva 78/ 2000 señala en su artículo 1 la “igualdad de trato” como principio fundamental, entendiendo por tal – artículo 2 – “la ausencia de toda discriminación directa o indirecta” e incluyendo como uno de los motivos de la misma la EDAD. La excepcionalidad de su punto 2 – 5. se refiere a que la directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional de los países miembros deja sin apoyo el cumplimiento o no de los objetivos.

El ámbito de aplicación de la directiva son todas las personas, incluyéndose el sector público y el privado y por lo tanto los organismos públicos, siendo su alcance muy amplio: acceso al empleo, actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, selección, condiciones de contratación y promoción, formación y orientación profesional, reciclaje, condiciones de empleo, remuneración, afiliación y participación del trabajador en organizaciones de trabajadores o empresas.

El artículo 6 de la Directiva se refiere a “justificación de diferencia de trato por motivos de edad”, aceptándose que no existirá discriminación si esta queda justificada objetiva y razonablemente en el marco del Derecho Nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. Este artículo y su posterior desarrollo son discriminatorios y hacen de la Directiva una **PROPOSICIÓN DE INTENCIONES Y NO UN CAMINO SEGURO HACIA LA IGUALDAD DE TODAS LAS PERSONAS Y ESPECIALMENTE LAS DE MAYOR EDAD.**

Lógicamente se contempla en la Directiva que los Estados miembros puedan, y deban, establecer diálogos entre los interlocutores sociales, así como con empresarios y trabajadores, pero los acuerdos y convenios que establezcan han de sujetarse a la Directiva que se firma en Bruselas el 27 de noviembre de 2000 y que estamos analizando en este trabajo.

En esa dirección es justo señalar que en el Estatuto de trabajadores de España (derecho de los trabajadores), se acoge la Directiva 2000/78/CE, que queda recogido en nuestro derecho interno en el capítulo III, título II de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. Así, por ejemplo, se ha introducido el párrafo c) del apartado 2 del artículo 4 del Texto Refundido del citado Estatuto, que queda redactado así “A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación

o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”, e igualmente el apartado 1 del artículo 17 cuya redacción es terminante y debe abrir caminos hacia la desaparición de la discriminación por razón de edad: “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

Se quiere, por su importancia, para las Asociaciones de Mayores, entre las que se incluye CEOMA, subrayar el artículo 14 en el cual se marca como necesario el diálogo de los estados miembros con las organizaciones no gubernamentales. Esta recomendación debía de aplicarse de forma inmediata e incluir así a ellas en el Pacto de Toledo. Son precisos y urgentes los acuerdos y convenios que busquen, como objetivo, la igualdad de trato entre todas las personas.

Finalmente los estados miembros quedan obligados a dar cumplimiento a la Directiva antes del 2 de diciembre de 2003 o bien podrán confiar su aplicación a las disposiciones que dependen de los convenios colectivos y de los interlocutores sociales. En todo caso el 2 de Diciembre de 2006, se habrán cumplido las normas y disposiciones de la Directiva, siendo preciso pedir esa prórroga de tres años (a la Comisión del Consejo de la Comunidad Europea), aquellas naciones que lo consideren necesario.

La Comisión establecerá un informe a partir del 2 de diciembre de 2005, basándose en los informes de los Estados miembros, repitiéndose ese informe cada 5 años, de forma que se garantice la revisión y actualización de la Directiva 2000/78/C.E.

IV.- Comentarios sobre Medidas de Excepcionalidad admitidas por la Directiva 2000/78 y otras Leyes específicas para algunos sectores de la Sociedad

Algunos funcionarios (Fuerzas Armadas, Cuerpos de Seguridad del Estado, Instituciones Penitenciarias, Socorro, etc.) sufren la discriminación por edad en la actualidad y no tan sólo se ha ido admitiendo sino que la Directiva 2000/78 de la Comunidad Europea, creada para evitar discriminaciones por edad, justifica que los Estados miembros marginen a los componentes de sus Fuerzas Armadas (considerando 19 de la Directiva) y puede alcanzar esa discriminación a otros funcionarios cuya actividad profesional, por ella misma o por el contexto que se realice, constituya un requisito profesional esencial y determinante y cuando

el objetivo sea legítimo y proporcionado (así el Art. 4-1 deja a los Estados, de forma arbitraria, la posibilidad decisoria de separar de sus trabajos a distintos y diversos funcionarios).

Hasta hoy la Administración, el Ministerio de Defensa e Interior, y otras Instituciones nacionales o autonómicas no se han sentido alarmadas o angustiadas, por el hecho evidente de ser separados del servicio, trabajadores, funcionarios o empleados, que no hayan cumplido 65 años y tampoco han opinado cuando se dictan leyes o disposiciones ampliando la edad de jubilación de otros funcionarios, que pasa a ser, ya en muchos casos, a los 70 años.

Esta realidad incide en la calidad de vida de personas que han elegido profesiones vocacionales vividas, generalmente, con una entrega y sacrificio extraordinario, al quedar ligados sus compromisos y deberes al servicio de la Patria y de la Comunidad. Hay qué considerar que su trabajo se desarrollará, con frecuencia, en un ambiente de riesgo en donde peligrará su propia vida y, a veces, por extensión, en el terrorismo, la de sus familiares. Los daños o perjuicios económicos que esas personas pueden sufrir por un retiro o jubilación prematuras se hace más grave, si se considera que los funcionarios citados habrán percibido en actividad sueldos, seguros y suficientes, pero muy ajustados a sus necesidades, lo que hará muy difícil, o imposible, tener ahorros importantes. Este hecho, que debe considerar el legislador, no pretende dar dramatismo sino presentar la realidad que sufren servidores de la sociedad, y así poder estudiar alternativas y soluciones.

Vamos a considerar dos aspectos:

- **Económico.-** Al cesar en el servicio activo los funcionarios citados seguirán percibiendo sus haberes, pero estos quedarán disminuidos al dejar de recibir parte de sus complementos. Esa reducción de los ingresos se produce en el momento más crucial, ya que por edad, coincidirá con la etapa que los hijos lleguen a la universidad, precise un mayor apoyo en estudios postgrado o en los momentos en que requerirá una ayuda especial para independizarse y constituir su propia familia.
- **Moral.-** Perder el trabajo a una edad temprana, cuando las condiciones intelectuales y físicas son buenas, es quedar incluidos en el grupo de jubilados o retirados. Cesar en el trabajo nunca es un premio, sino que según criterio mantenidos por psicólogos y sociólogos, supone una situación negativa que aísla a las personas y las aleja de su vida social, de amistades, de responsabilidades, de ascensos y mejora de su situación laboral. Es inevitable que la separación forzosa de la actividad deje en el ser que la vive una sensación de vacío e injusticia que será muy difícil de superar y le sume en la monotonía y tristeza que afectará a su salud.

En el Derecho actual, y así lo reconoció el Tribunal Constitucional Español, la separación del trabajo debe ser un derecho para el trabajador que lo elegirá según sus condiciones personales, con su personal criterio y decisión.

En los albores del tercer milenio y del siglo XXI la longevidad ha aumentado de forma que la edad media de vida alcanzará los 100 años en las próximas décadas y a ellos se llegará con aceptable capacidad intelectual, física y creativa.

Dicha realidad, unida al menor número de nacimientos, hará cambiar la gráfica de la edad de los trabajadores activos, abriéndose la posibilidad de ir retrasando la fecha de jubilación o retiro, marcada ya en muchas naciones en 70 años. Esta circunstancia, asumida y necesaria por muchas razones, no puede dejar de darse en aquellos hombres y mujeres que eligen profesiones duras y difíciles, pero necesarias en una sociedad compleja que ha de luchar contra guerras, terrorismo, delincuencia y calamidades de todo tipo.

Estados Unidos, Italia, Gran Bretaña... son conscientes de que en ciertas profesiones, se requieren cualidades físicas especiales, obligando a aquellos que las ejercen a ser separados de la actividad en edades inferiores a otros trabajadores, pero estudian, aprueban y legislan para que la separación de la actividad no suponga un castigo, contemplando medidas económicas compensatorias o abriendo posibilidades para ocupar puestos en la Administración donde puedan ejercer cometidos con menos exigencia física.

El Tratado para la Constitución Europea, fija como objetivo primordial la justicia y el bienestar, así como la libertad de todos los ciudadanos (Art. 1). En el punto II/75 señala que “TODA PERSONA TIENE DEREHO A TRABAJAR Y A EJERCER UNA PROFESIÓN LIBREMENTE ACEPTADA Y ELEGIDA”, prohibiéndose cualquier discriminación, con indicación expresa de la edad y, señalándose, por añadidura en el Art. II/85, el derecho de la persona mayor a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural. Ello no será posible si de forma discrecional y aleatoria se jubila, a ciertos funcionarios y trabajadores, en edades inferiores a la mayoría de los ciudadanos.

La excepcionalidad que contempla la Directiva 2000/78 CE para algunos sectores de la sociedad considerados de gran esfuerzo físico o desarrollados en un ambiente de riesgo, debe de ser eliminada del citado documento y de las legislaciones nacionales que contemplen medidas discriminatorias para las personas mayores, separándoles de la actividad antes de cumplir la edad de jubilación señalada para el resto de trabajadores o funcionarios.

V.- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

El 3 de marzo de 2004, la Comisión incluye el ENVEJECIMIENTO ACTIVO entre los tres ámbitos prioritarios en los que la Unión Europea ha de actuar con rapidez, si quiere coronar la estrategia del Congreso de Lisboa. Esta comunicación tiene por objeto aportar información en torno a los objetivos de Estocolmo y Barcelona, así como subrayar el papel de los Gobiernos y de los interlocutores sociales en la promoción del envejecimiento activo.

Lourdes López Cumbre, Profesora Titular del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid, hace un estudio de la comunicación; dada su importancia, el mismo se aportará al VII Congreso de Mayores como una COMUNICACIÓN,

imprescindible si se quiere profundizar en el conocimiento de la discriminación laboral por razón edad.

Sin embargo, se citan a continuación las condiciones clave para fomentar el empleo de los trabajadores de más edad, toda vez que se consideran esenciales en los debates que puedan tener lugar en el citado Congreso:

- Incentivos financieros adecuados, reformando las disposiciones sobre jubilación anticipada, revisando incentivos financieros, y aplicando otros regímenes de prestaciones. Debe resultar rentable permanecer en el mercado de trabajo.
- Buenas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.
- Formas flexibles de organización del trabajo (trabajo a tiempo parcial, jubilación gradual, empleo por cuenta propia...).
- Acceso continuo a la formación, mejorando los niveles generales de conocimientos y competencias de las personas de más edad.
- Políticas del mercado de trabajo eficaces. Es necesario prever los cambios y gestionar con éxito la reestructuración económica. Es conveniente evitar usar regímenes de prestaciones por desempleo, como vía alternativa a la jubilación anticipada para los trabajadores de más edad.
- Mejorar la calidad de empleo, manteniendo siempre las oportunidades de mejora y ascenso al personal de más edad.

La Comunicación europea en su punto 5, y de acuerdo con el informe del Grupo Europeo de Empleo, subraya la importancia de un giro radical en las medidas políticas, que se aparte de una cultura de jubilación anticipada y, lleve a unas políticas globales de envejecimiento activo. Se emplea el término de “MEDIDAS DRÁSTICAS”, apartando a los gobiernos e interlocutores sociales de tomas de postura demagógicas que hacen inviable la consecución del envejecimiento activo en la Unión Europea, quien debe de apoyar con el Fondo Social Europeo las políticas globales de los estados miembros.

VI.- Conclusiones finales.-

Somos conscientes, y así lo hemos ido señalando anteriormente, que en la contratación del trabajador de mayor edad, en su posible mejora laboral, en su permanencia en el empleo, etc., siempre habrá un factor que será básico para tomarse una u otra medida. Nos referimos a su competencia o eficacia, al rendimiento o capacidad, a su ilusión o entrega. En este sentido nos solidarizamos con el criterio de la Comisión de la Comunidad Europea: “No se pretende forzar a contratar, ascender, mantener en su puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada”. Aceptamos, aún más, defendemos este criterio, pero no debe aplicarse al de mayor edad sino a cualquier trabajador que opte a un puesto de trabajo, quiera mantenerlo o mejorarlo. La misma excepcionalidad para el que tenga más años es, por sí, una discriminación.

Es comprensible que en ciertos empleos o cometidos la edad suponga una importante servidumbre para el cumplimiento de la función asignada, Así con los policías, bomberos, mineros, militares, albañiles..., el riesgo, penosidad y sacrificio pueden considerarse limitaciones en edad o, más bien, en analizar sus condiciones físicas, psíquicas, et. Pero esa consideración, que puede llevar a una jubilación anticipada o a la necesidad de modificar su nuevo puesto de trabajo, nunca puede llevar un trato discriminatorio hacia oficios y personas que tanto han contribuido con su esfuerzo y entrega a cubrir importantes puestos en la sociedad.

El Consejo de la Unión Europea establece un plan comunitario para el periodo 2001 – 2006 para apoyar a los Estados miembros en el desarrollo de políticas contra las discriminaciones gracias a un intercambio de informaciones y buenas prácticas en materia legislativa y no legislativa. El objetivo es conocer mejor los problemas existentes y sensibilizar mejor a los protagonistas que pueden luchar contra las discriminaciones en Europa. El Parlamento Europeo ha instado con firmeza, y en repetidas ocasiones, a que se elabore e intensifique la política de igualdad de trato, y de oportunidades, con respecto a posibles discriminaciones en el empleo.

Es importante recoger aquí la decisión del Consejo europeo de que se incremente el contacto con las ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES, cuya experiencia y conocimientos específicos de los mayores, pueden ser fundamentales para que se elimine el estereotipo negativo de los mayores y su correspondiente discriminación.

Se considera en la comunidad como necesaria la sensibilización de todos los estados miembros en la lucha contra discriminaciones. Si hay un único mercado europeo, una libertad de trabajo para todas las personas en el espacio europeo, derechos y libertades similares, tiene que existir una política común contra cualquier factor discriminatorio, siendo necesario poner en marcha, a todos los niveles, un programa amplio que contemple compromisos para realizar campañas, comunicaciones, publicaciones, etc., que hagan ver las posibles irregularidades en el empleo de las personas. La Comunidad Europea asigna al programa citado 98,4 millones de Euros para el período 2001-2006.

Se hace necesario revisar, de forma inmediata, la Directiva 2000/78 y eliminar las excepciones y la expresión “en muy contadas circunstancias”. Esa anulación que demandamos no sólo debe referirse a la diferencia de trato en el empleo por razón de edad, sino que ha de quedar ampliada a cualquier otro motivo discriminatorio.

Las tendencias demográficas – y, muy particularmente, la tasa de natalidad descendente – están dando lugar a un fenómeno, generalizado en nuestro país como es el creciente envejecimiento de la mano de obra en el ámbito laboral. Proporcionalmente es cada vez menor el grupo de trabajadores jóvenes y los colectivos de mediana edad y edad avanzada representan un segmento mayoritario en la clase trabajadora. Esta realidad se refleja en la DIRECTIVA 2000/78, SEÑALANDO SU INCIDENCIA EN LOS SISTEMAS DE Seguridad Social y protección social: es necesario, por ello, aumentar el tramo de edad del personal activo en el empleo, lo que permitirá mayor número de aquellos que cotizan y a cambio un decrecimiento en el número de pensionistas. No se trataría de que todos los mayores prolongasen la edad de jubilación hasta los 70 ó 75 años, sino que lo hiciesen

aquellos que todavía son conscientes de su plena capacidad para seguir ejerciendo su profesión, que desarrollarán de forma voluntaria y libre. Siempre habría que considerar que el trabajador pudiese elegir otra actividad para la que estuviese preparado (o se le hubiese entrenado) y fuese más acorde con su estado físico, así como estudiar una reducción de horarios, etc.

El profesor Gil Calvo, Doctor en sociología y autor de libros sobre el empleo y el trabajo, escribe: “Es preciso y urgente observar como el deterioro físico del mayor está disminuyendo, pero aumenta su deterioro social e incluso moral. Se impone a los mayores una situación de inactividad poslaboral que les hace perder el rol propio que ejercer. Y sin el carece de toda función social”, Esa pérdida de función genera su fracaso humano al carecer de identidad y ese vacío acarreará el sufrimiento moral. Se quiere recalcar, aquí, una vez más, lo importante que puede ser el trabajo, libremente asumido, para el mayor. Si esa pérdida de empleo se debe a una jubilación anticipada, el trauma citado se adelantará, pues hay que recordar que ella es un despido encubierto, endulzado con ciertos privilegios, que pronto serán un recuerdo.

La Confederación Española de Organizaciones de Mayores (CEOMA), celebró el 5 de Febrero de este año una conferencia en la cual estudiaba junto a la Directiva los presupuestos generales del año 2004, observándose un alejamiento en España de una política de empleo que solucionase las discriminaciones del mayor y, en especial, los problemas de jubilaciones.

Finalizaremos esta exposición citando algunos criterios de AGE, (Plataforma Europea para Personas Mayores), quién con el peso de más de 130 organizaciones de mayores, quiere dar a conocer y promover los intereses de los mayores en la Unión, trabajando de forma permanente en problemas de discriminación y empleo de mayores. Su lema “la igualdad por edad” advierte sobre importantes lagunas en la Directiva 2000/78, coincidiendo con el modesto criterio expuesto en esta conferencia, de que las excepciones que admite hacen nulo los acuerdos de la citada Directiva.

En la Comunidad se crea un Grupo de Trabajo “Ad Hoc” para que, de forma permanente, ayude al Comité de Empleo a promover la coordinación sobre el empleo y asuntos relativos del mercado laboral entre los Estados Miembros de la Comunidad Europea. El citado Grupo de Trabajo tendrá en cuenta los Planes Nacionales de Acción para el empleo (NAPS) que presentarán antes de 2005 los citados estados; pondrán especial énfasis en la ejecución de las reformas y en la ejecución de los mandatos de las directivas aprobadas en los organismos europeos. Con ello se llegará a la Revisión de lo acordado en CAMBRIDGE en 2004. Las instrucciones recibidas por el GRUPO Ad Hoc son claras: Se ha de conseguir un acercamiento intergeneracional incidiendo en IGUADAD DE OPORTUNIDADES PARA TODOS.

En ese sentido, a lo largo de este año, se han de ORGANIZAR 6 REUNIONES DE REVISIÓN Y DOS SEMINARIOS, todo ello incluido en un PROGRAMA llamado de “APRENDIZAJE MUTUO”. Está prevista la cooperación con otros actores como el GRUPO DE TRABAJO DEL MERCADO LABORAL (LMWG), con el comité de protección social (SPC) Y CON EL COMITÉ DE POLÍTICA ECONÓMICA (EPC). El 14 y 15 de noviembre

próximos se presentarán los resultados en un informe sobre el EMPLEO EN EUROPA. En él se tendrá en cuenta:

- Acercamiento intergeneracional que garantice vidas laborales seguras y unas tendencias sostenibles a más largo plazo.
- Igualdad de oportunidades en el área de la política de empleo.
- Gestionar positivamente la MIGRACIÓN ECONÓMICA marcando pautas fiables para su posterior estudio y soluciones.
- Señalar una Estrategia de Empleo apoyada por el Fondo Social Europeo (ESF) que se desarrolle desde 2007 a 2013.
- Mejorar los índices de empleo.

El Defensor del Pueblo en su informe sobre las políticas de empleo y discriminaciones en el mismo, se compromete a verificar que la Administración española presente a la Comisión Europea información fidedigna y clara sobre los problemas que afectan a los mayores en relación al empleo.

La Plataforma Europea (AGE) invita a las Instituciones de la U.E., a los Estados miembros y demás actores a EMPRENDER MEDIDAS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO DE LA IGUALDAD ENTRE TODAS LAS EDADES.

Entre otras medidas aconseja las siguientes:

- FIRMEZA Y DETERMINACIÓN PARA HACER ILEGAL LA DISCRIMINACIÓN FUNDADA SOBRE LA EDAD EN EL EMPLEO, ASEGURANDO UN SEGUIMIENTO EFICAZ DE LA DIRECTIVA 2000/78.
- ELABORAR UN MARCO GLOBAL DE LEYES PROHIBIENDO LA DISCRIMINACIÓN SOBRE LA EDAD EN LA SOCIEDAD.
- PONER EN MARCHA, A NIVEL NACIONAL, LOS PROCESOS DE CONSULTAS Y SEGUIMIENTO EN BUSCA DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LAS PERSONAS MAYORES.
- PROSEGUIR EL DESARROLLO DE LA BÚSQUEDA DE FUENTES DE INFORMACIÓN EN EL CAMPO DEL ENVEJECIMIENTO.
- MEJORAR LA IMAGEN DE LAS PERSONAS MAYORES.

Concluye dicha Plataforma con una llamada a las ASOCIACIONES DE PERSONAS MAYORES, a los que les responsabiliza sobre la necesidad de ADOPTAR UNA ACTITUD ACTIVA Y REIVINDICATIVA que impacte en la sociedad y en todos sus estamentos e instituciones.

VII.- Puntos para el Debate

Para facilitar la discusión en el Congreso se exponen aquellos temas que, por su importancia, deben ser sometidos a debate:

Primero.- Existe una discriminación laboral por razón de edad, que es contraria al espíritu y a la letra de la Constitución Española, de los Tratados europeos y de la Declaración de Derechos Humanos. Consecuencia de ello, las personas mayores son desplazadas de sus puestos de trabajo, no encuentran nuevos empleos y, en muchos casos, ello conduce a un sentimiento de marginación personal y a la pérdida de capacidades todavía eficaces para la sociedad.

Segundo.- No deben de existir edades obligatorias de jubilación; su elección es un derecho del trabajador. El empresario podrá ejercer su veto a la continuación de cualquier trabajador, pero ello nunca será función de la edad, sino de las aptitudes y capacidades efectivas del trabajador para su puesto de trabajo.

Tercero.- Las jubilaciones anticipadas, se consideran contraproducentes para el individuo y para la sociedad y, por ello deben de restringirse al máximo. En los planes y acuerdos de reducción de puestos de trabajo, debe de suprimirse cualquier referencia a la edad de los trabajadores, teniendo en cuenta, exclusivamente, razones objetivas con igualdad para todos.

Cuarto.- Sería deseable profundizar en los sistemas de jubilación gradual, que permitieran compatibilizar el trabajo a tiempo parcial con el percibo de una parte de pensión de jubilación.

Quinto.- La formación profesional permanente, debe ser objetivo empresarial y social cada vez más exigente, a tenor de los profundos cambios en las tecnologías y sistemas de trabajo. Los trabajadores de mayor edad, deben merecer especial atención en su formación, a fin de evitar su desfasamiento laboral y, abrir alternativas a nuevos puestos de trabajo o a mejorar en su cualificación laboral actual.

VIII.- Observación final

Sin embargo, modestamente, he de terminar esta exposición, mostrándome escéptico y pesimista sobre la actitud española. El Centro para la Reforma Europea (CER) señala a nuestra Patria como el número 17 en el grado de cumplimiento de los objetivos de la agenda de Lisboa, en donde se señalaban los objetivos económicos de la Unión (han evaluado a 27 países, pues a los 25 de la Comunidad se han añadido Rumanía y Bulgaria). Es necesario que la política de desempleo se gestione con un sentimiento solidario hacia todas las edades y la conciencia plena que de no hacerlo, en un futuro, ya cercano, los gastos sociales supondrán el colapso definitivo de la economía.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- “Como ser mayor sin hacerse viejo”, MIRET MAGDALENA.
- Gran Guía Júbilo 2004.
- “La Edad de la Vida”, FUNDACIÓ MATIA ERELOS.
- “Personas Mayores y malos tratos”, José Muñoz Tortosa.
- “Los Devenires de la ancianidad”, LUMEN HUMANITAS.
- “Jubilación (La vida sigue)”, José María Carrascal.
- “Gen-ética”, Federico Mayor y Carlos Alonso.
- “Envejecimiento ¿Qué, cómo, cuando?”, Javier Cardona.
- Programa de Trabajo del Grupo AD Hoc de Trabajo del Comité de Empleo (EUROPA) para el año 2005.
- “Discriminación por edad en el empleo y mayores”; directiva 2000/78 –AGE-.
- Jornadas de CEOMA sobre Discriminación en el Empleo, 5 febrero 2004 – Vicente Pérez Menayo.
- Igual Jornada- Trabajo Modesto Chato de los Bueys.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea.
- Comunicación de la Comisión Europea al Consejo, al Parlamento, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, Bruselas, 3 marzo 2004.
- Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad, Trabajo de Lourdes López Cumbre sobre la Comunicación de la Comisión Europea del 3 marzo 2004.