

Autor: José Coldefors Valcárcel

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

**COMUNICACIÓN EN RELACIÓN AL INFORME DE LA COMISIÓN
EUROPEA SOBRE “DATOS IMPORTANTES PARA AUMENTAR EL
EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD, RETRASANDO SU
SALIDA DEL MERCADO DE TRABAJO”**

La Comisión presenta un informe de síntesis, destinado al Consejo Europeo, en la primavera de 2004. Dicho informe, es analizado en un interesante documento, por Lourdes López Cumbre, profesora titular de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.

Creo necesario, como complemento a la ponencia presentada al VII Congreso de CEOMA, presentar esta comunicación, en la cual se incluye al ENVEJECIMIENTO ACTIVO como una de las estrategias para el empleo de la Unión Europea.

El Consejo Europeo de Estocolmo de marzo de 2001 acordó que, para el año 2010, la mitad de la población entre 55 y 64 años debía de estar empleada. El Consejo Europeo de Barcelona (marzo de 2002), entendió que, para ese mismo año -2010- debería intentar elevarse progresivamente en torno a 5 años la edad media efectiva en la que las personas cesan de trabajar en la Unión Europea.

La edad media en España de salida del mercado del trabajo es de 61,4 años, inferior a Suecia (63,2), a Dinamarca y Reino Unido (62,7) y, superior a Francia (59,2) e Italia (60,6).

El bajo nivel de empleo de los trabajadores de más edad a Europa es un DESPILFARRO DE OPORTUNIDADES en la vida de las personas y de potencial social. A medida que crece la esperanza de vida y que la generación del boom demográfico provoca una enorme expansión de la franja de edad entre 55 y 64 años, esta pérdida se hace cada vez más insostenible. Debido al continuo aumento de longevidad, las personas tienen más oportunidades de desarrollar su potencial durante una vida más larga. La Comisión Europea a estos acertados comentarios añade: “Para la economía en su conjunto, el aumento de participación y de las tasas de empleo de las personas de más edad, son cruciales para aprovechar plenamente la oferta de mano de obra a fin de apoyar el crecimiento económico, los regímenes fiscales y de prestaciones y, los sistemas de protección social, que deben incluir unas pensiones correctas, ante la previsible reducción de población en edad laboral”.

La profesora López Cumbre señala 3 pilares en donde se debe apoyar el aumento de tasa de la población activa y fomento de la prolongación de vida activa: “a) garantizar que las generaciones actuales y futuras de trabajadores, permanezcan en

activo más tiempo, a medida que envejeczan; b) atraer al mercado laboral, de manera duradera, a gran parte de las personas inactivas pero capaces de trabajar, especialmente mujeres; y c) mantener la participación de los actuales trabajadores de mayor edad, ya que existe una gran riesgo de que los mayores de 50 años adelanten su jubilación.

Dos factores se destacan en el estudio de la citada profesora: “La flexibilización en la organización del trabajo y la formación permanente”. La flexibilidad supone la existencia de acuerdos de adaptación flexible de horarios de trabajo y de posibilidades de trabajo a tiempo parcial y trabajo por cuenta propia, o modalidades especiales de trabajo como el teletrabajo o el trabajo a domicilio. En cuanto a la formación, resulta evidente que el riesgo de que estos trabajadores pierdan su empleo, aumenta considerablemente, en ausencia de estructuras de aprendizaje permanente y formación en el seno de las empresas, para mejorar la cualificación a lo largo de la vida profesional y especialmente cuando el trabajador tiene más edad.

A finales de la década de los setenta y en los ochenta, ante el aumento de desempleo (incluido el juvenil) y la reestructuración de las industrias tradicionales, las empresas adoptaron la práctica habitual de efectuar ajustes de plantilla mediante regímenes de jubilación anticipada. El Consejo Europeo rechaza categóricamente ese sistema, justificando su rechazo en la pérdida permanente que la economía sufre con él, por la falta de utilización de capital humano y de su potencial de crecimiento. Es importante recordar que los trabajadores de más edad pueden participar plenamente en el crecimiento del empleo en sectores de expansión.

Las condiciones clave para fomentar el empleo de los trabajadores de más edad, vienen marcadas por las condiciones adecuadas en el mercado de trabajo, enumerando, a continuación, las más importantes:

- Incentivos financieros para el trabajador que le hagan rentable continuar en actividad.
- Buenas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo: deben de mantenerse en toda su vida laboral; no podrá tener un veterano buen rendimiento si su salud y condiciones físicas y psíquicas no fueron excelentes a lo largo de su vida laboral.
- Formas flexibles de organización del trabajo: se ha de abrir la oportunidad de retirarse gradualmente, así como la posibilidad de trabajos a tiempo parcial, reducción de horarios de trabajo y favorecer el empleo por cuenta propia.
- Acceso continuo a la formación: el potencial de productividad de los trabajadores de más edad no se ve afectado por su mayor número de años, sino porque sus aptitudes quedan anticuadas, y esto se puede corregir con una formación permanente y adecuada.
- Políticas del mercado de trabajo eficaces: para que los trabajadores puedan permanecer más tiempo en actividad es necesario que la empresa vaya previendo los cambios en su política de personal y gestione, con éxito, la reestructuración económica.

- Mejora y calidad del empleo: hay que mejorar las condiciones de todo tipo que rodean al trabajo, manteniendo las perspectivas de ascenso, de mejora de puesto de trabajo, de alcanzar modernas tecnologías, etc.

CONCLUSIONES

El GRUPO EUROPEO DE EMPLEO subraya la importancia de un giro radical en las medidas políticas, que se aparten de una cultura de jubilación anticipada y lleve a unas políticas globales de envejecimiento activo. Es preciso cambiar las actitudes y expectativas de empresarios y trabajadores desde fases tempranas de la vida activa.

El pleno aprovechamiento del potencial de las personas de todas las edades a lo largo de su ciclo vital, es el principio rector de la estrategia de la Unión Europea ante el envejecimiento de la población en edad laboral. La Comisión, junto a los conceptos expuestos, añade: “No se debe tener la imagen de que los trabajadores de más edad sólo son otro grupo vulnerable que requiere especial atención, sino de que son un componente central de la oferta de mano de obra y un factor clave del desarrollo sostenible de la Unión Europea”.

Los Estados miembros de la Unión han establecido, de acuerdo con las directrices 2000/43 y 2000/78, así como de los acuerdos de Lisboa, Barcelona..., OBJETIVOS NACIONALES para aumentar la edad media de retiro del trabajo, así como la reforma de los sistemas de pensiones –luchando por su viabilidad- y de los regímenes fiscales y de prestaciones. Pero, en general, aún se está muy lejos de que se pueda considerar positivo lo alcanzado hasta hoy; concretamente en España, las políticas de empleo nos sorprenden, con frecuencia, con acuerdos y proyectos en donde el mayor sigue siendo discriminado por razón de edad e incluso los interlocutores sociales defienden posturas de jubilaciones anticipadas, ajustes laborales a costa de los mayores, formación restringida para los más veteranos, etc.

El Consejo Europeo, en el documento que analizamos, dice textualmente: “Se requiere un compromiso mucho más fuerte por parte de los interlocutores sociales para facilitar la transición hacia una vida laboral más larga, dotar a las personas de las cualificaciones necesarias para afrontar los futuros cambios y promover las prácticas correctas en las empresas con relación a la gestión del FACTOR EDAD”.

Si los miembros de la Unión incluyen en sus estrategias el ENVEJECIMIENTO ACTIVO, se podrá exigir que los Fondos Estructurales incluyan en su programación, que comenzará en 2007, los apoyos económicos precisos que favorezcan el empleo de los trabajadores de más edad.

Finalizaremos esta comunicación haciendo hincapié en que el envejecimiento activo beneficia tanto a los empresarios como a los trabajadores. Es una política justa que valora a las personas de más edad, reconociéndoles su contribución a la sociedad, sus enseñanzas y su ejemplo. Es un planteamiento necesario al aprovechar los recursos potenciales de las personas mayores. Es un objetivo lógico, ya que permitirá solucionar

los sistemas de prestaciones por jubilación y captar recursos que se precisan para otras prestaciones sociales y, principalmente, las que se orienten a personas mayores en las que aparecerán al envejecer problemas sociales de todo tipo.