

MORENO ROMERO, F.: TRABAJADORES DE MAYOR EDAD EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE LA UNIÓN EUROPEA. Editorial Comares, Granada, 2016. 288 páginas.

Estudio sobre el colectivo de trabajadores de mayor edad en la Unión Europea, evolución histórica, hitos políticos, situación actual y objetivos de futuro.

Study of older workers collective in the European Union, historical evolution, political milestones, current situation and future objectives.

Trabajadores de mayor edad; Unión Europea; política social.

La inicial impresión que ofrece la obra es la de un gran trabajo de investigación. Se aprecia el profundo estudio de fuentes efectuado por la autora, lo que redundaba en una obra completa, de gran interés y de máxima actualidad en nuestra envejecida Europa.

La introducción establece con claridad las líneas básicas del estudio, efectuando para ello un análisis diagnóstico de la situación actual de la población en Europa. Se analizan las actuaciones institucionales desde la Unión Europea para afrontar el reto del envejecimiento, no sólo desde la perspectiva de la inversión de la pirámide demográfica, sino también a la vista de la creciente longevidad de la población, con el crecimiento constante de la esperanza de vida, lo que da lugar a un mayor número de años pensionables. La foto fiel de la situación demográfica de Europa completa el evidente retraso en la edad de incorporación al mercado de trabajo. La coexistencia de estas situaciones en el presente ámbito temporal justifica la necesidad de un estudio profundo, como el presente, en el que comparten espacio los datos estadísticos y el análisis de los mismos.

Se analiza la diferencia en la tasa de actividad entre la época pre y post crisis, con la salida anticipada de los trabajadores de mayor edad del mercado laboral, y sus consiguientes efectos en la sostenibilidad del sistema de pensiones en la situación demográfica expuesta.

La situación actual se ve en parte lastrada por la promoción de la jubilación anticipada en los inicios de los años 80. Así, tanto la Recomendación del Consejo de 10 de diciembre de 1982, como la Resolución del Consejo sobre "La Ordenación del tiempo de trabajo" de 18 de diciembre de 1979, contemplaban la necesidad de conceder a los trabajadores el derecho a escoger, dentro de unos límites, el momento de su jubilación. También la OIT contempló la jubilación anticipada en su Recomendación 162 de 1980 como un objetivo.

No solo se pretendía garantizar un retiro pleno, sino que se entendía que las políticas de jubilación anticipada podían producir un efecto beneficioso en el acceso al empleo. Estos supuestos beneficios en el mercado laboral no llegaron a materializarse, encontrándose la Unión Europea con un escenario en el que la jubilación anticipada se utilizó como

una medida de reestructuración de las plantillas al albor de las modificaciones tecnológicas producidas en los últimos tiempos.

La propia Comisión admitió lo erróneo de su planteamiento en la Comunicación de 2004, tras el cambio de tendencia operado en la Comunicación de 24 de abril de 1990, derivado del análisis tanto de los efectos de la flexibilidad en la jubilación como de los datos demográficos.

Así surge una nueva estrategia en la UE: el Método Abierto de Coordinación (MAC), con el que se actúa en ámbitos en los que la competencia es de los Estados miembros, pero en los que la UE puede promover acciones de apoyo o coordinación. No estamos ante un nuevo instrumento normativo, sino político, en el respeto de los principios de subsidiariedad y competencia de los Estados miembros. Para la operatividad del MAC se insta a los Estados miembros a cumplir unos ciertos objetivos de garantía de ingresos y pensiones, promoción de la inclusión social,... Estos objetivos se pretenden lograr mediante la confluencia del desarrollo de la Estrategia Europea para el Empleo y la protección social.

Es en el Consejo Europeo de Lisboa cuando se aborda la figura del MAC como un "planteamiento totalmente descentralizado de acuerdo con el principio de subsidiariedad, en el cual la Unión, los Estados Miembros, los niveles regionales así como los interlocutores sociales y la sociedad civil, participarán activamente distintas formas de colaboración". Se pretende así el recurso a medidas difusas que garanticen una mayor flexibilidad.

Uno de los objetivos que se plantea por primera vez en el Consejo de Europa de Lisboa es la tasa de empleo del 50% para las personas entre los 55 y los 64 años para el año 2010. Esta referencia pasa a ser una constante en los Consejos de Europa posteriores, concretándose en los instrumentos normativos posteriores con el análisis de las actuaciones llevadas a cabo. Así, en la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo, y al Comité de Regiones "Balance de cinco años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo" se valora la concreción en los Estados miembros de los objetivos referidos al envejecimiento activo. Se constata la efectividad de los incentivos fiscales para el mantenimiento y contratación de trabajadores entre los 55 y los 64 años, así como la perentoria necesidad de prolongar la vida laboral como medida de sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

Los planteamientos surgidos hasta este momento aparecen mediatizados por la crisis económico-financiera. En el Dictamen de 25 de marzo de 2009 ya se insta a la Comisión a que se tenga en especial consideración la situación de las personas mayores en el mercado laboral ante la nueva situación económica. Se valora en tal momento el riesgo de que este colectivo se vea discriminado en su acceso al empleo por razón de edad, no de capacidad, poniendo en relación tal situación con la crisis demográfica que sufre Europa.

Es éste contexto de crisis en el que surge la Estrategia Europa 2020, momento en el que se procede a la convergencia entre las políticas de

empleo y las políticas de pensiones y en el que imponen unos objetivos globales, que en materia de trabajadores de mayor edad se concretan en la antedicha tasa de ocupación del 75% de la población entre los 20 y los 64 años.

El propio Dictamen de 13 de febrero de 2013 del Consejo Económico y Social ya admite que tal objetivo es de imposible consecución, pero se mantiene la meta de lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, tal y como se establecía en la Estrategia Europa 2020. Se reitera la necesidad de garantizar la participación en el mercado laboral de los trabajadores de mayor edad, si bien este objetivo pierde protagonismo en la vorágine que ha supuesto para la UE la superación de la crisis económica y financiera.

Sí se mantiene su inclusión como colectivo con altas tasas de desempleo y sobre el que se entiende que hay que actuar de manera prioritaria. Para ello se promueve el incremento de la tasa de actividad de las personas mayores como medio para mantener la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, conteniendo así el aumento de la tasa de dependencia económica.

Estos objetivos implican el aprovechamiento del total del potencial de empleo de la UE, desechando la actual infrautilización del colectivo de los trabajadores de mayor edad. Infrautilización que, junto con los problemas detectados en la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y el objetivo de lograr una edad de jubilación real más tardía, da lugar al incremento de la edad de jubilación en los países de la UE, en consonancia con las recomendaciones de sus órganos.

Es en el año 2014 cuando la política institucional de la UE pivota de la consideración del gasto social como factor de coste a un nuevo entendimiento del gasto social como una inversión de futuro, con efectos tales como el fomento del empleo y el envejecimiento activo. Este nuevo enfoque pretende ahondar en la conexión entre inversión social y creación de empleo, superando el anterior posicionamiento en pro de las políticas de austeridad presupuestaria, y ello como medida limitativa del riesgo creciente de pobreza.

Para la consecución de este giro en la política económica, la UE presenta un paquete de medidas sobre inversión social con el marco temporal 2014-2020. Se pretende una mayor eficiencia en el gasto social, que de lugar a la ampliación de la vida laboral, con el aumento de incentivos para trabajar y con la garantía de acceso a servicios de calidad.

Del conjunto de la obra se deduce con claridad que la discriminación por razón de edad sigue presente en la UE, e incluso que ciertas políticas de la Unión han contribuido a su mantenimiento. La superación de esta discriminación en pos de la utilización plena del potencial de empleo de la UE, elemento clave para la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, dada la constatada interrelación entre ambos presupuestos, se destaca en la obra como clave para la UE.

La abrumadora producción documental de las instituciones de la UE dota de especial transcendencia a este trabajo, como esfuerzo de

compilación y análisis, a la vez que evidencia el ímprobo esfuerzo realizado por la autora.

La fecha de publicación, 2016, no ha permitido a la autora efectuar una valoración de las implicaciones que el Brexit pueda tener en este escenario, lo que hace desear una nueva versión en la que se contemple este nuevo escenario, máxime cuando se expone que de las cinco naciones de la UE más pobladas sólo Francia y Gran Bretaña se prevé que aumenten su población, con la trascendencia de su pérdida para la estabilidad de la pirámide poblacional conjunta.

Lidia de la Iglesia Aza
Abogada
Comisiones Obreras
ldelaiglesia@galicia.ccoo.es