HelpAge España

las personas mayores cuentan

La discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral

Colección

Los derechos humanos de las personas mayores en España: La igualdad de trato y la no discriminación por razón de edad

La presente publicación forma parte de la colección de informes ***Los derechos humanos de las personas mayores en España: la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad.*** Esta edición ha sido subvencionada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, a través de la Subvención de apoyo al tercer sector de acción social con cargo al 0,7.

Informe elaborado por la Fundación HelpAge Internacional España.
Fecha: septiembre 2022
Copyright: Fundación HelpAge International España 2022

El contenido del presente cuaderno ***es responsabilidad única y exclusiva de la Fundación HelpAge International España*** y, en ningún caso, refleja la opinión o puntos de vista del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Cualquier parte de esta publicación puede ser reproducida sin permiso para fines educativos y sin ánimo de lucro. Por favor, atribuir explícitamente la autoría a HelpAge International España y envíen una copia o enlace del mismo a la dirección de correo electrónico: correo@helpage.es

Fundación HelpAge International España
Edificio Impact Hub Barceló
C/ Serrano Anguita, 13
28004 Madrid
correo@helpage.es
www.helpage.es

La Fundación HelpAge International España es una ONG inscrita el 24 de agosto de 2012 en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el número 28-1679 e inscrita el 17 de octubre de 2013 en el Registro de ONGD de la AECID. Es afiliado de la red global de HelpAge International, es miembro de la Asociación Española de Fundaciones y es miembro de la FONGDCAM.

Subvencionado por:

Maquetado por:
Be One
Madrid, España
www.be-one.es

GLOSARIO 11

ÍNDICE DE ABREVIATURAS 17

INTRODUCCIÓN. LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL ÁMBITO LABORAL. LOS ESTEREOTIPOS EN EL EMPLEO, LA OCUPACIÓN Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO 23

1. ¿Qué es la discriminación por edad? Aspectos conceptuales 26

2. La edad como factor de discriminación en las relaciones laborales. Las edades de la discriminación 27

3. La discriminación múltiple e interseccional 27
   - 3.1. Discriminación por edad y sexo 28
   - 3.2. Discriminación por edad y discapacidad 28
   - 3.3. Otras discriminaciones múltiples e interseccionales 29

4. La discriminación por edad y acceso al empleo 29

5. La discriminación por edad y condiciones de trabajo 29
   - 5.1. Condiciones retributivas. 30
   - 5.2. Formación y adaptación 30
   - 5.3. Protección de su seguridad y salud en el trabajo 31
   - 5.4. Acoso y abandono del trabajo 31
   - 5.5. Promoción profesional 32

6. La discriminación por edad y calidad de empleo 32

7. La discriminación por edad y la negociación colectiva 34

8. La discriminación por edad y la jubilación 37

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. LOS DATOS DE LA REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS ENTRE 55 Y 64 AÑOS EN ESPAÑA 41

1. Introducción 44

2. La población de 55 a 64 años en España y su relación con el mercado laboral 45

3. ¿Dónde encuentran empleo las personas mayores? 50

4. Las dificultades de tener empleo para las personas mayores 55

5. Personas estadísticamente clasificadas como inactivas 59

6. La población activa (u ocupada) de 65 o más años 61

¿QUÉ DICEN LAS PERSONAS MAYORES SOBRE EL DERECHO AL EMPLEO Y EL IMPACTO DEL EDADISMO LABORAL EN SUS VIDAS? 65

1. El empleo y la falta de empleo 69

2. Discriminación laboral por edad 75

3. ¿Se adaptan las empresas a la diversidad por edad? 85
   - 3.1. Gestión de la edad en las empresas 86
   - 3.2. Talento senior en las empresas 87
   - 3.3. Equipos Intergeneracionales 87

LAS DISCRIMINACIONES MÁS COMUNES DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL TRABAJO 93

1. Introducción: trabajo y discriminación de las personas mayores 96

2. Interseccionalidad edad y género 99

3. La discriminación en el empleo de las personas mayores: dificultades para volver a ser contratadas cuando son despedidas o están desempleadas 100

4. La prejubilación como mecanismo de discriminación 104

5. La discriminación de las personas mayores en las condiciones de trabajo 105

6. Seguridad y salud en el trabajo de las personas mayores 107

7. Jubilación forzosa 108

EDAD, CARRERA ASEGURATIVA Y PRECARIEDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LA PROTECCIÓN SOCIAL. ESPECIAL REFERENCIA A LA JUBILACIÓN 111

1. Introducción 114

2. Edad e inicio de la carrera de seguro. Perspectivas en la época de la precariedad 114

3. Predominio de los valores juveniles. Mercado de trabajo y política de empleo 117

4. Discontinuidad de carrera asegurativa y efectos en materia de protección social 119

4.1. Aspectos generales 119

4.2. Trabajo a tiempo parcial 120

4.3. La brecha salarial. Carreras asegurativas y mecanismos compensatorios 120

4.4. Perspectiva en pensiones de jubilación 122

5. La sostenibilidad de las pensiones 126

6. El mantenimiento del poder adquisitivo y la suficiencia de las pensiones 127

7. Las situaciones de pobreza y de vulnerabilidad económica en la tercera edad y la protección social 128

8. Otras situaciones de necesidad en la tercera edad 129

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORESES INEFICIENTE 133

1. Introducción 136

2. Teorías económicas que explican la discriminación laboral de las personas mayores en el mercado de trabajo 137
   2.1. El modelo de las diferentes elasticidades de la oferta de trabajo 137
   2.2. Preferencia por la discriminación en función de la edad 139
   2.3. La discriminación estadística 141
   2.4. Segregación ocupacional 143

3. Situación laboral de los trabajadores de más edad: ¿qué nos dice el mercado de trabajo en España? 146

4. ¿Qué se está haciendo desde una óptica comparada para combatir la discriminación por edad en la Unión Europea? 150

5. Medidas tendentes a reducir la discriminación laboral de las personas mayores: ¿qué podemos aprender? 154

6. Conclusiones 157

LAS VENTAJAS Y LA MAYOR PRODUCTIVIDAD DE LAS PLANTILLAS INTERGENERACIONALES. LA DIVERSIDAD DE EDADEN LAS EMPRESAS 161

1. ¿Qué significa diversidad de edad en las empresas?: *Age management* versus *Intergeneracionalidad* 164
   1.1. ¿Cuándo nacen estas disciplinas y a qué se refieren? 164
   1.2. ¿Por qué es importante partir de un enfoque intergeneracional? 166
   1.3. Las dimensiones de la gestión de la diversidad generacional 168
   1.4. El diferente grado de implicación y de impacto según los objetivos y prioridades que se establezcan 173

2. ¿Cómo se están llevando a cabo los proyectos de gestión de la diversidad en las empresas? categorías, beneficios, ejemplos 175

3. ¿Es verdad que los entornos diversos son más productivos? 181

4. Claves para la gestión de la diversidad desde un enfoque intergeneracional 187

4.1. ¿Espacios multigeneracionales o intergeneracionales? 187

4.2. Vayamos más allá de la edad y de la cohorte generacional 187

4.3. Busquemos la interdependencia y la reciprocidad 188

MARCO NORMATIVO DE LA DISCRIMINACIÓN POR MAYOR EDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN: ESTADO DE LA CUESTIÓN Y LÍNEAS DE PROGRESO 193

1. La discriminación de las personas mayores: una tutela en construcción caracterizada por su debilidad jurídica 196

2. Fuentes normativas emanadas de las naciones unidas y su proyección sobre el empleo y la ocupación 197

2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos y Sistema de Tratados de Derechos Humanos de Naciones Unidas 197

2.2. Sistema Institucional de Naciones Unidas 198

3. Fuentes normativas emanadas de la organización internacional del trabajo 200

4. Fuentes normativas emanadas del consejo de europa: la carta social europea revisada 201

5. Fuentes normativas emanadas de la unión europea: la directiva sobre el marco general de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y su aplicación judicial 203

6. Un apunte sobre la jurisprudencia del tribunal de justicia 205

7. Derecho español interno: la perspectiva constitucional 207

8. Derecho español interno: la legislación de desarrollo 208

9. Líneas de progreso: alguna ley más, pero sobre todo más efectividad 211

POLÍTICAS DE EMPLEO Y DE JUBILACIÓN 215

1. Políticas activas de empleo 218
   1.1. Normativa y documentos programáticos 218
   1.2. Intermediación laboral para personas maduras 221

2. Políticas pasivas de empleo, acompañadas de medidas activas 221
   2.1. El subsidio por desempleo para mayores de 52 años 221
   2.2. La renta activa de inserción (RAI) 222

3. Medidas de mantenimiento del empleo en torno a la jubilación 224
   3.1. El contexto europeo 224
      3.1.1. Edad y mercado de trabajo 224
      3.1.2. Edad avanzada y jubilación: medidas de mantenimiento del empleo 225
   3.2. El contexto de la Seguridad Social española 225
      3.2.1. Las Recomendaciones del Informe sobre el Pacto de Toledo 226
      3.2.2. Las medidas concretas de jubilación orientadas al mantenimiento de las personas mayores en el mercado de trabajo 227

IDEAS BÁSICAS 234

BIBLIOGRAFÍA 240

GLOSARIO

Contrato indefinido (SEPE):

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

Contrato temporal (SEPE):

Es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.

Derecho comunitario o derecho de la Unión Europea:

Es el derecho que emana de los organismos de la Unión Europea.

Derecho interno:

Es la organización jurídica interna de cada Estado, en este caso del derecho del Reino de España.

Edadismo o discriminación por razón de edad (OMS):

Estereotipos, los prejuicios y la discriminación hacia las personas debido a su edad. Se trata de una práctica, no solo injusta socialmente, sino profundamente incoherente a tenor de la situación demográfica.

Empleo (INE):

Conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que esta pueda desempeñar en su puesto de trabajo.

Jornada completa (SEPE):

Es aquella que se realiza por 40 horas semanales que suelen estar distribuidas en 8 horas diarias.

Jornada parcial (SEPE):

Es aquella que no excede las 30-35 horas semanales. Pudiendo ser una jornada parcial de corta duración 20 horas semanales o menos o bien una jornada a tiempo parcial marginal que son menos de 15 horas a la semana.

Jubilación (libro blanco):

Acto administrativo por el que un trabajador abandona su actividad profesional y pasa a una situación de inactividad, ya sea por haber alcanzado la edad máxima para trabajar marcada por la ley, o por enfermedad crónica o incapacidad. Cuando se cumplen los requisitos estipulados por la legislación vigente, la persona que se jubila tiene derecho a percibir una prestación durante toda su vida.

Las modalidades de jubilación más frecuente son las que se detallan a continuación:

- *Ordinaria*. Se refiere a la prestación a la que tienen derecho los profesionales que han alcanzado la edad y los años de cotización correspondientes, según lo establecido en la legislación vigente.
- *Parcial*. Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones).
- *Anticipada*. Modalidad legal que permite al profesional retirarse antes de cumplir la edad legal de jubilación.

Mercado laboral:

Es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

Paro de larga duración (SEPE):

Se entiende que es una persona de mas de 45 años de edad, haber extinguido una prestación.

Parados (INE):

Todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia, se encontraran en las tres situaciones siguientes simultáneamente:

a) sin trabajo, es decir, no tenían un empleo asalariado o por cuenta propia,

b) disponibles para trabajar, es decir, disponibles para un empleo como asalariado o un empleo por cuenta propia dentro de las dos semanas posteriores a la semana de referencia,

c) buscando activamente un trabajo durante el mes precedente al domingo de la semana de referencia. Este último requisito no se precisa en el caso de haber encontrado un empleo al que se incorporará dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia.

Pensión de jubilación contributiva (INE):

Dotación económica que se percibe al cesar la actividad laboral previo cumplimiento de unos requisitos de edad y tiempo de cotización a la seguridad social.

Población activa (INE):

La población activa comprende las personas ocupadas y paradas durante la semana de referencia, según los criterios OIT.

Ocupados (INE):

Aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia.

Población inactiva:

Abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia, según los criterios OIT.

Subempleo (OIT):

Fenómeno que se da en el mercado laboral, donde los trabajadores deben trabajar menos horas, con una productividad menor, así como con infra cualificación, para evitar el desempleo.

Talento senior (libro blanco):

Fuerza laboral que supera los 55 años de edad y que se considera veterana en nuestro mercado laboral. Destaca por atributos como la madurez, la experiencia, la templanza o el control emocional, pero sigue enfrentándose a importantes prejuicios y estereotipos que dificultan su acceso al empleo. Estos profesionales tienen ante sí el reto de actualizar permanentemente sus competencias para conectar con un mercado laboral en continuo cambio.

Trabajadores por cuenta ajena o trabajadores asalariados (INE):

Persona que trabaja para un empresario público o privado y que recibe por ello un sueldo, salario, comisión, gratificación o cualquier otra forma de remuneración en dinero o en especie.

Trabajadores por cuenta propia o trabajadores autónomos (INE):

Aquellas personas que llevan su propia empresa o ejercen por su cuenta y con autonomía una profesión liberal, para lo cual pueden a su vez contratar empleados a los que remuneran mediante un sueldo.

Tasa de actividad (libro blanco):

Cociente entre el total de personas en activo (desempleados + ocupados) y la población de 16 y más años.

Tasa de empleo (libro blanco):

Cociente entre el total de personas con empleo y la población de 16 y más años.

Tasa de paro (libro blanco):

Cociente entre el total de personas en situación de desempleo y la población activa.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Art.: Artículo

CE: Constitución Española

CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos

CNAE: Clasificación Nacional de Actividades Económicas

CSE(r): Carta Social Europea revisada

CV: Curriculum vitae

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

EEUU: Estados Unidos

EPA: Encuesta de Población Activa

ET: Estatuto de los Trabajadores

EU-OSHA: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

INE: Instituto Nacional de Estadística

IPC: Índice de Precios de Consumo

IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

PAPE: Plan Anual de Política para el Empleo

PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos económicos Sociales y Culturales

PLD: paro de larga duración

RAI: Renta Activa de Inserción

RD: Real Decreto

RRHH: Recursos Humanos

RSC: Responsabilidad Social Corporativa

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

UE: Unión Europea

PRESENTACIÓN

El pasado 1 de octubre de 2021 la Fundación *HelpAge* España presentó el Informe ***'El derecho a los cuidados de las personas mayores'.*** Este documento ha sido el primero de una serie de informes anuales, en clave española y con perspectiva comparada, que la Fundación tiene la intención de elaborar sobre ámbitos en los que se desenvuelven las personas mayores y en los que se producen situaciones sostenidas de discriminación.

El planteamiento de estos estudios es acercarnos a esos espacios —desde una visión divulgativa, pero de forma precisa y sistemática—, delimitarlos conceptualmente, enmarcarlos en el campo jurídico y político, y construir un sistema de indicadores que nos permita a lo largo del tiempo ir observando cómo viven las personas mayores en España, sus oportunidades y sus capacidades para hacer efectivos sus derechos en todos los ámbitos de la vida.

Son estudios que parten de un enfoque basado en derechos: holístico, transversal y multidisciplinar, basado en datos cuantitativos y cualitativos, con finalidad práctica, garantista y reformadora. Son estudios, además, alineados con la acción internacional de *HelpAge* a favor de los derechos de edad avanzada en el mundo, en pro de una Convención Internacional para los Derechos de las Personas Mayores.

Con este planteamiento, el estudio que se propone para el Informe de 2022 y que ahora tiene el lector en sus manos o en la pantalla de su dispositivo electrónico es el relativo a *la discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral.*

La discriminación por razón de edad (edadismo) se produce en todos los ámbitos sociales en España y en el mundo. En el ámbito laboral, este edadismo viene motivado en gran medida por los prejuicios y estereotipos hacia los trabajadores, especialmente las trabajadoras, de mayor edad; creencias estereotipadas o prácticas comunes (legales o no) que muchas veces sitúan a las personas mayores fuera del mercado laboral y con dificultades para seguir formándose y progresando profesionalmente. La edad conduce en ocasiones a los trabajadores y las trabajadoras a un contexto de vulnerabilidad económica y psicológica especialmente doloroso y difícil de revertir.

Diferentes estudios indican que las personas mayores de 55 años han sido las que más han sufrido las consecuencias de la crisis del 2008 y las reformas laborales de 2010 y 2012. Estas consecuencias han añadido mayor inseguridad laboral, desempleo y precariedad. Esta situación de precariedad en la última etapa de la vida profesional de una persona va a afectar negativamente a este grupo de población, que verán cómo sus futuras pensiones experimentarán un recorte importante.

Las personas mayores se enfrentan a más barreras de acceso a la formación para el empleo, tanto dentro como fuera del contrato de trabajo. Se han visto expuestas a situaciones próximas al acoso por razón de edad para que abandonaran sus empleos, aunque prefiriesen mantenerse en sus puestos de trabajo. Han sido víctimas propiciatorias

de los despidos colectivos, a partir de la presunción -no siempre correcta- de que más fácilmente podían acceder a prestaciones de Seguridad Social. Han sufrido asimismo las consecuencias de la jubilación forzosa prevista en los convenios colectivos, mediante cláusulas no siempre justificadas correctamente. La evaluación de su desempeño se ha desarrollado a partir de un estereotipo de trabajador más productivo que siempre se presume joven. Los puestos de trabajo se diseñan asimismo utilizando este canon de juventud. En definitiva, en el contexto laboral actual las personas que trabajan como mano de obra directa se ven con grandes problemas para mantener sus empleos a partir de los cincuenta años.

En este haz de problemas, la legislación laboral y la de Seguridad Social no gozan de una coordinación perfecta, de tal forma que personas expulsadas del mercado de trabajo por razón de su edad quedan expuestas a situaciones de pobreza y desprotección social.

Con base en lo anterior, el Informe que se propone ofrece un estado de la cuestión hoy en día, una visión concreta y transversal de las causas y las consecuencias que la discriminación de los mayores en el ámbito laboral produce, un acercamiento a la normativa que, a diferentes niveles y con diferente eficacia trata de evitarla, las políticas públicas que, en el ámbito estatal y europeo, y con mayor o menor acierto, se han dirigido a erradicarla, así como un análisis de la diversidad en las empresas y las ventajas de las plantillas intergeneracionales.

El Informe ha sido elaborado en el marco del Instituto de Derechos Humanos de la Universitat de Valéncia.

La coordinación del Informe ha estado a cargo de Jaime Cabeza, Belén Cardona y Fernando Flores (Director del Instituto de Derechos Humanos).

Los autores y autoras del Informe son: Jaime Cabeza (Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Universidad de Vigo). Belén Cardona (Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universitat de València). Fausto Miguélez (Catedrático de Sociología. Universitat Autónoma de Barcelona) y Ramón Alós (Profesor Titular de Sociología. Universitat Autónoma de Barcelona). Sacramento Pinazo (Profesora Titular de Psicología Social. Universitat de València) y Eleonora Barone (Investigadora y Consultora de Innovación Intergeneracional. Mymo). Amparo Merino Segovia (Catedrática de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Universidad de Castilla - La Mancha). Juan López Gandía (Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Universidad Politécnica de València). Alberto Vaquero (Profesor Titular de Economía Aplicada. Universidade de Vigo). Dolores Fernández Galiño (Valedora do Pobo Galego) y Fernando Lousada Arochena (magistrado).

Merece una especial mención D. Fausto Miguélez Lobo, Catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, recientemente fallecido, a quien agradecemos su gran contribución al contenido de este informe.

El informe ha sido cofinanciado con las subvenciones de 0,7% otorgadas por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, y pretende contribuir a los debates y los retos que el Ministerio tiene planteados sobre el reto demográfico y de acceso al mercado laboral.

Capítulo I

INTRODUCCIÓN. LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL ÁMBITO LABORAL. LOS ESTEREOTIPOS EN EL EMPLEO, LA OCUPACIÓN Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Jaime Cabeza Pereiro
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidade de Vigo

María Belén Cardona Rubert
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat de València

1. **¿Qué es la discriminación por edad? Aspectos conceptuales**

2. **La edad como factor de discriminación en las relaciones laborales. Las edades de la discriminación**

3. **La discriminación múltiple e interseccional**
    - 3.1. Discriminación por edad y sexo
    - 3.2. Discriminación por edad y discapacidad
    - 3.3. Otras discriminaciones múltiples e interseccionales

4. **La discriminación por edad y acceso al empleo**

5. **La discriminación por edad y condiciones de trabajo**
    - 5.1. Condiciones retributivas.
    - 5.2. Formación y adaptación
    - 5.3. Protección de su seguridad y salud en el trabajo
    - 5.4. Acoso y abandono del trabajo
    - 5.5. Promoción profesional

6. **La discriminación por edad y calidad de empleo**

7. **La discriminación por edad y la negociación colectiva**

8. **La discriminación por edad y la jubilación**

Este capítulo introductorio versa sobre la edad como causa de discriminación, así como acerca de su interrelación con otras causas expresamente prohibidas por la legislación internacional, la UE y la interna. El empleo y las condiciones de trabajo configuran un espacio más, pero especialmente relevante y simbólico, en el que se producen tratamientos peyorativos y efectos perjudiciales hacia las personas en función de la edad. Se pone de manifiesto su incidencia en toda la dinámica de las relaciones laborales individuales y colectivas, con especial referencia al abandono del mercado de trabajo.

1. ¿Qué es la discriminación por edad? Aspectos conceptuales

La edad es un elemento consustancial al desarrollo de la vida de las personas, que les afecta de forma dinámica en sus relaciones con la sociedad. Las distintas fases por las que atraviesan en sus trayectorias vitales condicionan dichas relaciones a causa de circunstancias que son intrínsecas de cada una de ellas, pero también, sobre todo, de percepciones sociales, que encasillan a los individuos en función de su edad. En este sentido, se exponen a padecer un tratamiento peyorativo o una desventaja particular, acaso por ser demasiado jóvenes, acaso demasiado mayores o, simplemente, por no tener la edad conveniente.

Este tipo de discriminación tiene un componente muy acusado de discriminación por estereotipo. Como miembros de un colectivo definido por configurarse como uno de los estratos de edad, sus componentes asumen todas las características que les son propias a dicho colectivo, sean reales o pretendidas. Es más, los estereotipos pueden ser puramente descriptivos, pero también prescriptivos, en el sentido de que la sociedad atribuye a las distintas edades unas características que las deben acompañar.

El ámbito laboral y el mercado de trabajo es un escenario más, entre otros, en el que se proyecta la discriminación por edad, aunque debe precisarse que, por sus fronteras más o menos flexibles, le son ajenos los dos extremos de la vida, al menos directamente. La infancia constituye un espacio vetado para el trabajo retribuido, de acuerdo con unas reglas de orden público más o menos rígidas. La vejez, con sus difusos límites, se concibe asimismo como un tiempo de abandono definitivo de la actividad por cuenta propia o ajena, aunque surcado por unas relaciones sutiles que, tendencialmente, alargan las vinculaciones profesionales hasta una edad cada vez más avanzada. Entre esos dos extremos, la juventud "excesiva" puede afectar peyorativamente, como puede hacerlo una excesiva madurez rayana con el final de la actividad profesional.

Evidentemente, la discriminación por edad afecta a las personas jóvenes, que soportan estereotipos vinculados a su supuesta falta de fiabilidad, a su escasa formación profesional o experiencia, a su menor compromiso con el proyecto empresarial y, en general, a su menor estabilidad personal. Pero, sin duda, repercute con mayor intensidad en las mayores, sobre todo para que puedan mantenerse y desarrollarse en el mercado de trabajo en un ambiente hostil. En este contexto emerge el *ageing,* o discriminación de estereotipo hacia los trabajadores y las trabajadoras mayores, que afecta en una franja de edad que, de conformidad con las dinámicas del mercado de trabajo, puede afectar a partir de los cuarenta y cinco años y, con distintas intensidades, incidir hasta el final de la vida activa, sea este más o menos demorado.

La discriminación por edad funciona con especial sutileza en relación con otras causas, no solo por su especial ductilidad para yuxtaponerse con ellas. Sobre todo, porque no tiene aparejada, al menos en apariencia, una carga de oprobio como tienen las demás pues, a la postre, se trata de una causa que afecta a todas las personas. Pero también porque en la mayoría de las ocasiones, las decisiones que se adoptan tomando en cuenta la edad de las personas afectadas, o que, sin tomarla en cuenta, perjudican a quienes pertenezcan a determinadas cohortes, se revisten de cierta racionalidad económica que las justifican y las convierten en totalmente razonables desde los convencionalismos sociales. No se pone habitualmente en entredicho una política de, vg., rejuvenecer la plantilla, o de extinguir el

contrato de los trabajadores y trabajadoras de la empresa de mayor edad, o de no invertir en estos en cuanto a su formación profesional.

Además, esta discriminación es más insidiosa cuando tiende a ocultar, a marginar o a desplazar a las personas mayores. Es decir, la mayor edad, asociada a todos los tópicos que sobre ella la sociedad ha construido, se invisibiliza en las organizaciones productivas. A este respecto, debe hacerse referencia a una estigmatización de la vejez, que no puede visibilizarse en las empresas. Ciertamente, esta tendencia no es homogénea ni existe con la misma intensidad en todos los sectores de actividad, pero no puede negarse como paradigma general en el mercado de trabajo.

2. La edad como factor de discriminación en las relaciones laborales. Las edades de la discriminación

La discriminación por edad se centra en una característica objetiva y dinámica, que se ubica totalmente al margen de las decisiones personales y que afecta a las personas a lo largo de su existencia dentro y fuera del mercado de trabajo.

En las relaciones laborales la cuestión relativa a la discriminación por razón de la edad alcanza a las personas en los dos extremos de su desarrollo vital. En la primera fase de la vida, por demasiado jóvenes, existe una tendencia casi inevitable a retribuirlas menos, en no pocas ocasiones a través de una legislación permisiva o incluso incentivadora de diferencias muy desproporcionadas. Se las somete a un proceso de inserción laboral caracterizado por una precariedad intensa, por una negación casi absoluta de los derechos de estabilidad en el empleo y por unas fases amplias de desempleo que condicionan de forma muy decisiva sus trayectorias profesionales.

En la madurez vital y profesional, son el objetivo prioritario de las reestructuraciones empresariales, con consecuencias muy perjudiciales en términos de retorno al mercado de trabajo, que se vuelve muy dificultoso, impredecible y, en todo caso, en unas condiciones muy inestables.

Desafortunadamente, todas estas circunstancias vienen revestidas de una apariencia de racionalidad económica, que oscurece la apreciación de las situaciones discriminatorias.

3. La discriminación múltiple e interseccional

La discriminación se basa en una lista más o menos cerrada de motivos considerados rechazables. Sin embargo, a veces, el tratamiento perjudicial o el efecto adverso en contra de una persona o de un grupo de personas no se explica sino en atención a una pluralidad de motivos, que las sitúan en una posición diferente y especialmente vulnerable. Emerge así el concepto de discriminación interseccional, enunciado a finales de los años ochenta del siglo pasado, en torno a la discriminación que sufren las mujeres afro-americanas. Ahora, el art. 6.3 de la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la define en su letra b), después de la discriminación múltiple[1], como la que se produce "cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación". Añade seguidamente -letra c)- que

1 "Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley".

“en supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato…debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación”.

No obstante, los tribunales han sido muy reticentes a la asunción de este concepto con carácter general. En el caso de la edad, la discriminación por dicha causa se asocia fácilmente con otras, para producir situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

3.1. Discriminación por edad y sexo

El sexo en conjunción con la edad es fuente de estereotipos negativos que además gozan de una amplia aceptación social.

En un mundo de estereotipos, la discriminación que puede sufrir la mujer por razón de su edad para el empleo es probablemente la más evidente. Sin embargo, la intersección edad-género ha sido objeto de escasa atención, pese a que una y otro se fusionan totalmente en la construcción social.

En el marco de las relaciones laborales, el mantenimiento de la vida activa aparece muy condicionado por unas prácticas y unos ambientes de trabajo que invitan a las mujeres mayores a abandonar las empresas o que crean situaciones de hostigamiento contra ellas. En este contexto, la discriminación que pueden sufrir resulta probablemente la más acuciante, sin perder de vista la situación específica que soportan las mujeres jóvenes a causa de unos estereotipos sociales que ponen en tela de juicio su fiabilidad, profesionalidad y que las someten a una sexualización que las perjudica en sus proyectos laborales.

Con todo, el ideal de juventud constituye un estereotipo injusto y especialmente opresivo para las mujeres. El ocultamiento del paso del tiempo y del envejecimiento constituye un patrón de conducta impuesto, especialmente exigente con ellas, que a través de estos convencionalismos sociales sufren una doble discriminación. El lookism o discriminación por apariencia es particularmente incisivo y cruel con las mujeres mayores. Se les impone que mantengan una estética juvenil, exigiendo para determinados puestos de trabajo y/o para determinados sectores de actividad unos parámetros estéticos que se corresponden con la edad juvenil y que discriminan a las mujeres por razón de edad.

Es claro que tales dinámicas conducen a la invisibilidad, a la ocultación, al tratamiento peyorativo y al impacto inverso hacia las mujeres mayores.

3.2. Discriminación por edad y discapacidad

Es merecedora de mención la discriminación por edad y por discapacidad, sobre todo cuando la edad de los trabajadores los sitúa en el escenario vital de proximidad al abandono del mercado de trabajo, partiendo de los problemas físicos y de salud, reales o presupuestos, que sufren. Se da por sentado que su salud se deteriora al tiempo que su estado físico empeora, con los consiguientes inconvenientes en la organización del trabajo.

La edad con la discapacidad conforma un binomio en el que la realidad y los estereotipos se entremezclan para reforzarse mutuamente y provocar tratamientos adversos y perjuicios concretos, hasta el punto de admitirse que la edad tiene algo de discapacitante.

En este contexto, la relación entre ambas causas puede ser un terreno fértil para que se produzca un refuerzo recíproco y para que los instrumentos específicos de tutela de una de ellas puedan utilizarse para la otra. Debe reconocerse que un recurso excesivo a estas sinergias puede reforzar los estereotipos, lo cual no debe ser óbice para estudiar sus posibles beneficios.

3.3. Otras discriminaciones múltiples e interseccionales

La edad se configura como una causa de discriminación muy dúctil a la hora de asociarse con otras para generar supuestos de discriminación múltiple o interseccional. Sin duda, el sexo constituye el motivo con el que se producen relaciones más evidentes y complejas, pero también con los demás motivos las conexiones pueden revestir cierta complejidad. La raza, el origen nacional o la religión y convicciones tienen sus peculiares nexos con la edad, a causa de unos valores específicos y diferenciados de las comunidades en las que dichos motivos impactan. Asimismo, la orientación sexual ostenta peculiares vínculos, como ha tenido ocasión de valorar el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) en más de una ocasión[2]. Es decir, se trata de una causa especialmente propicia a combinarse con otras, reforzándose mutuamente.

4. La discriminación por edad y acceso al empleo

Los trabajadores de edad avanzada, mayores de 45 años, suelen ser los candidatos predilectos para ser expulsados del mercado laboral en los momentos de crisis y las víctimas propiciatorias en todos los procesos de reestructuración de la empresa, bajo la modalidad de la que se trate. Una vez situados en ese círculo que supone el extrarradio del mundo laboral, su retorno resulta muy difícil, por no decir improbable o, al menos, que este se produzca en términos razonables en cuanto a sus condiciones. Lo cual afecta, por otra parte, más y más dramáticamente a los trabajadores menos cualificados. Ello hace que los trabajadores maduros sea un colectivo que en términos de políticas activas y pasivas de empleo debe tener un gran protagonismo. En cualquier caso, las dinámicas del mercado laboral repelen la reinserción de los trabajadores mayores expulsados, por lo que todos los esfuerzos públicos por articular políticas y. medidas que los contemplen son valiosos.

5. La discriminación por edad y condiciones de trabajo

La distinta edad de los trabajadores debe ser tenida en cuenta en la concepción de los lugares, los puestos y equipos de los trabajadores, a efectos de propiciar el diseño adaptado de estos elementos a las necesidades y capacidades de toda la plantilla, incluyendo la edad madura. Ha de generarse un entorno amigable en el que las personas de todas las edades se sientan confortables y ha de vigilarse que en ningún caso esa conveniente adecuación pueda comportar discriminaciones para los trabajadores de mayor edad. Desafortunadamente, las dinámicas de las empresas, con carácter general, suelen propiciar fenómenos de expulsión, de empeoramiento de condiciones laborales y de dificultades añadidas para el acceso y consolidación efectiva de determinados derechos. Circunstancias que justifican las líneas siguientes.

2 Entre otros, asunto C-423/04, *Richards,* sentencia de 27 abril 2006 y asunto C-443/15, *Parris,* sentencia de 24 noviembre 2016.

5.1. Condiciones retributivas.

No es fácil expresar certezas sobre una posible discriminación de las personas mayores en materia retributiva. La doctrina judicial que se ha producido en el seno del TJUE es poco concluyente, por fragmentaria. Se refiere, entre otras cuestiones, a medidas de disminución de retribuciones y de indemnizaciones por despido de empleados y empleadas públicas en situaciones de grave crisis económica que fueron declaradas justificadas al amparo de la normativa de la UE[3]. O, como tema más importante, a que está justificada una retribución que solo se concede a las personas a partir de una determinada edad a los efectos de preservar derechos adquiridos[4]. O a ciertos cómputos de tiempo de servicios que tienen en menor consideración o no consideran los desarrollados antes de cierta edad[5]. Sin perjuicio de que se analice más en detalle, debe destacarse, como primera idea, que no hay una normativa paralela a la de discriminación por razón de sexo -vg., en cuanto al Derecho interno, art. 28 ET y RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres- sobre la materia.

Sin embargo, es plausible pensar que determinadas reglas de los convenios colectivos o decisiones de las empresas pueden perjudicar de forma desproporcionada a los trabajadores y trabajadoras de mayor edad. Por ejemplo, la supresión de un complemento de antigüedad, máxime si se absorbe y compensa, o la valoración preferente de ciertas condiciones del trabajo que pueden afectarles negativamente -vg., penosidad o esfuerzo físico- o el cálculo de algunos complementos relativos a la calidad o a la cantidad de trabajo, o el trabajo a destajo. La ponderación de estos factores, o de otros que puedan impactar adversamente en colectivos de personas maduras, debe someterse al juicio de justificación, adecuación y proporcionalidad.

Puede expresarse, así pues, que la existencia de discriminaciones directas o indirectas en materia retributiva que afecten a los miembros de las plantillas de las empresas de mayor edad es un ámbito muy poco explorado. Por otro lado, existe una convicción generalizada, que acaso se pueda confirmar estadísticamente, de que se trata, precisamente, de las personas con mayores retribuciones. Con todo, y aunque así sea, sería necesario analizar tratamientos o efectos perjudiciales que las afectan. Es probable que tales efectos pueden producirse con cierta facilidad en el contexto de medidas de acompañamiento de los expedientes de regulación de empleo.

5.2. Formación y adaptación

La edad madura se equipara a la obsolescencia. Se presume que los trabajadores mayores carecen de la disponibilidad y flexibilidad necesarias para adaptarse a las necesidades cambiantes de las empresas. Que su motivación es muy reducida y, en todo caso y comparativamente, menor que la de sus compañeros más jóvenes. Se presupone que gozan de una menor capacidad para absorber nuevas ideas y que su adaptación a las

3 En concreto, del art. 6 de la Directiva 2000/78/CE. Se trata del asunto C-511/19, AB, sentencia de 15 abril 2021. Un tema similar, con merma retributiva que impacta, como discriminación indirecta, en un colectivo compuesto por personas comparativamente jóvenes, en asunto C-49/18, *Escribano Vindel,* sentencia de 7 febrero 2019.

4 Asuntos C-773/18 y otros, *TK*, sentencia de 27 febrero 2000. Por el contrario, se consideró la existencia de discriminación en el asunto C-396/17, *Leitner,* sentencia de 8 mayo 2019.

5 Asunto C-482/16, *Stollwitzer*, sentencia de 14 marzo 2018.

nuevas tecnologías resulta más problemática que la de otros trabajadores en otras franjas de edad.

Por otra parte, aparentemente, virtudes tradicionalmente muy exigidas, tales como la buena fe o la experiencia, entran en crisis y son sustituidas por otras muy buscadas en la actualidad, tales como la imagen o la innovación.

De nuevo a causa de una combinación de estereotipos y de una presunta racionalidad económica, las empresas son poco proclives a invertir en acciones formativas, o a facilitarles al acceso a ellas, a las personas mayores. Conjuntamente con el argumento de que conviene evitar costes que no se van a traducir en suficiente retorno para la empresa, están las presuposiciones de que no son aptas para asumir nuevos contenidos formativos, no tienen la suficiente habilidad para adaptarse a un entorno tecnológico y digital, no asumen una posición innovadora o no proyectan una imagen suficientemente atractiva de la empresa. En consecuencia, no solo tienen menos acceso a la formación, sino también, como consecuencia derivada, más difícilmente podrán asumir funciones de cambio estratégico en las organizaciones productivas. Como efecto derivado, sus competencias quedarán obsoletas. Más aún, aunque así no suceda, se presume esa obsolescencia.

5.3. Protección de su seguridad y salud en el trabajo

La tendencia de las políticas socioeconómicas y legislativas es la de considerar necesario alargar el mantenimiento de la vida laboral de los trabajadores en sus puestos de trabajo, entre otros motivos, para garantizar que sigan contribuyendo durante más tiempo al sistema de Seguridad Social. El proceso del envejecimiento lleva, sin duda, aparejadas transformaciones en el estado de salud de los trabajadores, tanto a nivel físico como psíquico o emocional. Y en atención a estas transformaciones y a la evolución de sus capacidades, resulta imprescindible, a partir de una correcta planificación y evaluación de riesgos laborales específicos, contemplar la correspondiente adaptación de los puestos de trabajo o, en su caso, la movilidad funcional cuando resulte imprescindible para preservar la salud de los trabajadores y su mantenimiento en el puesto de trabajo. No facilita este enfoque el hecho de que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales no contemple específicamente la edad como factor de especial sensibilidad. Ahora bien, no cabe duda de que el deterioro que en términos generales pueden padecer en su salud, asociado al proceso del envejecimiento, los sitúa en una franja de especial vulnerabilidad para los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, que pueden agravar su estado de salud. Por ello, los trabajadores de edad avanzada pueden situarse en la categoría de trabajadores especialmente sensibles del artículo 25 LPRL.

5.4. Acoso y abandono del trabajo

El acoso por razón de la edad está definido y reconocido en la legislación española desde la Ley 62/2003, de 30 diciembre, cuyo art. 28 traspone la Directiva 2000/78/CE a esos efectos. Sin embargo, no se ha producido doctrina judicial alguna, ni tampoco los convenios colectivos se han dedicado a esta materia. El acoso solo ha sido objeto de consideración intensa en cuanto al sexual o por razón de sexo y también en el contexto más amplio de la violencia en el trabajo. Pero apenas ha merecido la atención en cuanto a otras causas de discriminación.

No obstante, en el marco de la edad es factible que se produzca. La doctrina académica y judicial han discutido con cierta frecuencia acerca de decisiones consensuadas de extinción voluntaria de contratos de trabajo de personas mayores[6]. Se ha puesto en entredicho que dicha voluntad fuese genuina y no viciada. En esos contextos -no solo en ellos, pero sirven como ejemplo claro- es probable que las empresas presionen a las personas para condicionar su voluntad, o incluso que las sometan a cierto tipo de represalias en caso de que no accedan. Medidas tales como cambios de puestos de trabajo, imposición de objetivos desproporcionados, postergaciones o incluso movilidades geográficas podrían ser consideradas, en los casos más graves, como episodios de violencia en el trabajo. Determinados sectores que se caracterizan por expulsar sistemáticamente a personas que alcanzan determinadas edades pueden proporcionar ejemplos de situaciones a las que no se les ha prestado la debida atención.

5.5. Promoción profesional

La capacidad de trabajar en equipo y de dirigir grupos de personas pertenecientes a distintos estratos generacionales se presupone, más bien, a personas con dinamismo y ganas de innovar, cualidades de las que se considera que no están dotados los individuos más maduros en las empresas. Igualmente, la cierta proximidad al abandono del mercado de trabajo se entiende como una fase en la que no son posibles evoluciones en las carreras profesionales, que ya deberían estar culminadas para ellos. Por supuesto, cuando a la edad se asocian otros motivos de discriminación, en particular el sexo, estas circunstancias se agravan.

6. La discriminación por edad y calidad de empleo

Se ha insistido con frecuencia en los problemas de la población activa más joven para su inserción definitiva en el mercado de trabajo, que pasa muchas veces por una sobre-representación de estas franjas de edad en los empleos atípicos, sobre todo -aunque no únicamente- en los contratos temporales y a tiempo parcial. Ahora bien, los problemas cualitativos del trabajo de las personas mayores tienen una dimensión distinta.

Desde una perspectiva cuantitativa, podría decirse que sus empleos son más estables y típicos, pues la temporalidad se sitúa claramente por debajo de la medida de la población activa. En cuanto al año 2021, para la franja de edad entre 50 y 59 años era del 11,70 por 100 y para la de entre 60 y 69 años, del 16’41 por ciento. Son, sin duda, porcentajes muy significativos, pero inferiores a la media del 25,38 por 100 existente a finales de 2021. Algo similar sucede con el trabajo a tiempo parcial: el porcentaje era, en esas fechas, del 6,7 por 100 en el caso de personas de entre 50 y 59 años y del 5,70 por 100 en la franja entre 60 y 69 años, en tanto que el general de la población activa era del 13,5 por 100[7].

Ahora bien, esa aparente mayor estabilidad en el empleo contrasta con una muy baja tasa de ocupación. En efecto, después de los 55 años se situaba a final de 2021 en el 25,01

6 Vg., SOLÁ MONELLS, X., “La afectación prioritaria de los trabajadores de mayor edad en el despido colectivo”, en VV.AA., *Finding Solutions for a Post-Crisis Society: 1st International Virtual SBRLab Conference,* Universitat Rovira i Virgili (Tarragona, 2015) pp. 54 ss.

7 Datos obtenidos a partir de los de la EPA para diciembre 2021.

por ciento, con una brecha muy importante de género -29,85 por 100 los hombres y 20,87 por 100 las mujeres-[8].

Con todo, esta tasa de parcialidad y de temporalidad comparativamente reducidas no necesariamente constituyen un dato positivo. Tal vez reflejen cierto fracaso en la reinserción laboral de la población desempleada mayor. Es decir, una escasa recuperación de personas desempleadas, especialmente las de larga duración. Lo cual, desde luego, constituye un grave problema de las políticas activas de empleo en nuestro país.

Desde la perspectiva de las dificultades de mantenimiento del empleo se percibe claramente esa situación vulnerable de las personas mayores en el mercado de trabajo. Más adelante, en otro capítulo, se aportarán datos relativos al desempleo de larga duración, donde de nuevo la presencia de trabajadores y trabajadoras maduras es desproporcionadamente alta.

Por lo tanto, los problemas que afrontan las personas maduras se refieren a las dificultades para mantener el empleo y el riesgo de ser objeto de extinciones de contratos decididas por la empresa, a causa de una serie de factores diversos. En el caso de los trabajos de mano de obra directa, el riesgo mayor viene asociado a la erosión de las capacidades físicas asociada al paso del tiempo. La probable aparición de problemas músculo-esqueléticos que van asociados al constante y regular esfuerzo y desgaste propicia la aparición de estos problemas que, por supuesto y aunque no se padezcan, se presuponen en las personas a partir de una determinada edad. En tales condiciones, la exposición al peligro de ser objeto de un despido, al margen de la calificación que pueda tener, es manifiestamente más elevado. En esa situación, el retorno al mercado de trabajo, más si no viene acompañado de un proceso de recualificación profesional, se vuelve especialmente dificultoso.

Algunas consideraciones próximas pueden hacerse acerca de las decisiones de despedir a parte de la plantilla por causas empresariales -económicas, técnicas, organizativas o de producción-. Sea o no en el marco de procedimientos de despidos colectivos, la tendencia a implicar en esas extinciones a los trabajadores y trabajadoras de mayor edad tiene varias explicaciones: desde la perspectiva de la empresa, acaso eliminar los salarios más elevados, rejuvenecer el cuadro de personal, abordar nuevos proyectos empresariales en el medio y largo plazo, iniciar procesos de formación profesional costosos… Desde la perspectiva de la representación legal de las personas trabajadoras pesa sobre todo la mayor posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras maduras se acojan a prestaciones de desempleo, acompañadas de otras medidas compensadoras, que les permitan transitar sin demasiada merma económica a la pensión de jubilación.

Esta afectación de los y las mayores puede ser voluntaria o no. Pero incluso cuando es voluntaria probablemente venga acompañada de ciertas presiones hacia el colectivo afectado para que acepten la medida, ya vengan de la propia empresa o del entorno laboral, o incluso de ambas partes. Tales presiones, en los casos más patológicos, pueden derivar, como ya se ha expresado, en auténticas situaciones de acoso por razón de edad.

El riesgo de pérdida del empleo viene agravado por la disminución de las indemnizaciones por despido, en particular en el tramo más elevado de las mismas, producida con la reforma de 2012. El cambio del tope más elevado desde las 42 hasta las 24 mensualidades, al

8 *Ibid.*

margen de las reglas transitorias que se mantienen y que, por supuesto, afectan en mayor medida a las personas de mayor edad en el mercado de trabajo, ha disminuido de una forma muy acusada la estabilidad en el empleo de estas cohortes generacionales. Como respuesta a esta situación, no faltan propuestas que abogan por modificar la norma para incrementar la seguridad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras maduras, ya sea mediante el incremento de la indemnización, ya sea a través de un refuerzo de la exigibilidad de readmisión a las empresas[9], ya mediante una combinación de ambas posibilidades.

7. La discriminación por edad y la negociación colectiva

Como afirmación general, puede decirse que en la negociación colectiva se produce una discriminación por edad a través de una desatención casi absoluta. Se produce la denominada *age blindness,* que se despreocupa de la especial situación de las personas maduras como si estas no existieran o no tuviesen circunstancias especiales en relación con el empleo y las condiciones de trabajo.

Existe, eso sí, un tratamiento recurrente de los convenios de la edad en torno a la jubilación o, más exactamente, a la extinción del contrato por motivo de la misma. Pero ese tratamiento se centra, casi en exclusiva, en facilitar la retirada del mercado de trabajo, en particular la que sucede antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Sin duda, las cláusulas relativas a la extinción del contrato por razón de edad -jubilación forzosa- son las más conocidas. Se han sometido a un régimen legal muy cambiante, a veces muy flexible para con ellas, a veces absolutamente prohibitivo. Sin perjuicio del estudio más intenso que se hará más adelante, conviene anticipar que la regulación actual, derivada de la Ley 21/2021, proyecta una regulación tendencialmente restrictiva, con requisitos muy exigentes que a la postre limitan mucho su efectividad. Por otra parte, difícilmente puede expresarse a día de hoy que, con carácter general, constituye una discriminación por edad, a la vista de la evolución de la doctrina judicial del TJUE. Antes bien, más parece que la normativa legal la utiliza como instrumento de retraso de la edad de jubilación hasta los 68 años. Habrá que ver, en todo caso, cómo se desarrollan a partir de ahora los convenios colectivos sobre esta materia.

También hay una larga tradición de cláusulas de convenios de fomento de la jubilación anticipada a través de incentivos económicos a cargo de la empresa, normalmente decrecientes a medida que se acerca dicha edad ordinaria. En realidad, este tipo de incentivos van desapareciendo paulatinamente a medida que se penaliza y se restringe más la jubilación anticipada.

Del mismo modo, los convenios han prestado una atención particularizada a la jubilación parcial que debe ir acompañada de un contrato de relevo, es decir, la que se produce igualmente antes de alcanzarse la edad prevista en el art. 205 de la LGSS. Incluso han forzado los límites de la institución en asuntos tales como la distribución de la jornada de la persona jubilada parcialmente, para que pueda acumularla o incluso para que la empresa la condone potestativa o preceptivamente, o de las características del contrato

9 Defendiendo esta postura, VIQUEIRA PÉREZ, C., "El Derecho del Trabajo y su reforma en el contexto Post Covid", Digitalización, recuperación y reformas laborales. *XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* MTES (Madrid, 2022) p. 39.

de relevo. O han establecido la obligación de la empresa de atender, en la medida de lo posible, las solicitudes de jubilación parcial de quienes la soliciten [10], generando, en algún caso, el derecho subjetivo de la persona que la insta a acogerse a ella[11]. Asimismo, la normativa ha amparado, al menos transitoriamente, este tipo de normas de convenios, como va a verse.

Con un planteamiento próximo, algunas cláusulas se han dirigido a contingencias distintas de la jubilación, con la finalidad de proteger determinados espacios caracterizados por cierta infra-protección. Por ejemplo, mejorando la indemnización por incapacidad permanente para quienes acceden a ella entre los 50 y los 55 años y, por lo tanto, todavía no tienen derecho a la pensión por incapacidad permanente total cualificada[12].

Sin embargo, más allá de las conexiones del contrato con la jubilación, el tratamiento de la edad es muy escaso. El muy excepcional que existe, por otra parte, puede dar la pauta de cómo debería evolucionar la negociación colectiva. Porque, de otro modo, el silencio de las normas pactadas produce un importante haz de perjuicios concretos para los trabajadores y las trabajadoras maduras.

Por ejemplo, puede localizarse alguna cláusula que otorga prioridad de permanencia a ciertos efectos a determinados colectivos, entre ellos el compuesto por "trabajadores mayores"[13], aunque sin concretar ninguna edad concreta. Se trata, sin duda, de una cláusula que entronca con el objetivo de preservar el empleo en estos umbrales de edad, pero que pone de manifiesto la conveniencia de que los convenios establezcan medidas heterogéneas que protejan a estas personas en sus contratos de trabajo. En la práctica, la proliferación de otros criterios de prioridad más frecuentes que este impacta adversamente en estos colectivos.

También se localizan ejemplos aislados de preceptos convencionales que reconocen preferencias para la elección de turnos a las personas que hayan alcanzado una determinada edad, por ejemplo, la de sesenta años[14], o más específicamente, preferencias para el cambio al turno de día[15], o posibilidades de renuncia definitiva al turno de noche[16]. Sin duda, se trata de reglas que, además de su evidente perspectiva de medidas de seguridad y salud en el trabajo, tienden a evitar los horarios inconvenientes a colectivos especialmente necesitados de cierta protección. La acomodación de la jornada para las personas de mayor edad debería ser un objetivo importante en las normas convencionales

10 Vg., art. 27 del convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de Navarra (BO de Navarra de 14 marzo 2017).

11 Por ejemplo, art. 17.3 del convenio colectivo para la industria fotográfica (2017-2018-2019) (BOE de 22 agosto 2017).

12 Art. 83 del convenio colectivo de Exide Technologies, s.l.u. (BOE de 27 septiembre 2021).

13 Art. 52.7 del Acuerdo Marco estatal del sector de la pizarra (BOE de 30 mayo 2022).

14 Art. 55 del convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE de 27 diciembre 2021).

15 En el caso de trabajadores y trabajadoras mayores de 50 años. Así se establece en el art 253 del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid (BO de la Comunidad de Madrid de 12 mayo 2021).

16 Art. 60 del convenio colectivo de Manufacturas y Accesorios Eléctricos, s.a. (BO de la Comunidad de Madrid de 7 diciembre 2020).

para proteger a estos colectivos, pero en la realidad apenas existen cláusulas en esta dirección[17].

Tienen una evidente importancia los contenidos relativos a la seguridad y salud en el empleo. Como buen ejemplo cabe citar algún convenio que establece, como criterio de necesaria toma en consideración en la evaluación de riesgos a los efectos de la planificación de la actividad preventiva, la edad avanzada, vg., a partir de los 55 años[18]. Es también ilustrativa la cláusula que limita la carga máxima que pueden manipular las personas mayores, situándola, en el caso concreto, en los 15 kilos[19], u otra que establece una puntuación exigible en capacidad física menor a partir de los 55 años[20].

Otras cláusulas que pueden detectarse, y que tienen como finalidad afrontar uno de los problemas anteriormente expresados, son las que otorgan preferencias, de una forma más o menos imperativa, a las personas mayores de cierta edad para que acudan a las acciones de formación profesional[21]. Más genéricas son otras que, en términos más o menos programáticos, expresan la necesidad de proporcionar empleo de calidad a los y las mayores[22], o de comprometerse en el acceso y la permanencia en sus contratos de quienes superan los 45 años[23].

Con todo, los ejemplos de cláusulas que se han puesto constituyen excepciones a la regla general de una gran desatención de la negociación colectiva a los problemas especiales que tienen las personas maduras en relación con sus condiciones de trabajo. No hay prácticamente nada sobre temas tales como el derecho a la promoción profesional. Pero, cuando menos, dichos ejemplos sirven como orientación en temas claves tales como tiempo de trabajo, seguridad y salud, o derechos formativos, entre otros destacados. La desatención general expresa, en todo caso, una discriminación por indiferenciación a las personas mayores que repercute en su mantenimiento como activas en el mercado de trabajo. Por lo demás, llama poderosamente la atención que la negociación colectiva de la Administración Pública no haya sido punta de lanza en esta materia.

17 Puede hacerse referencia a una que establece reducciones de jornada de entre un tercio y un medio, con reducción proporcional del salario, a las personas mayores de 55 años. Así, en el art. 29 del III convenio colectivo de Kutxabank, s.a. (BOE de27 septiembre 2021).

18 Art. 47 del IX convenio colectivo de Ilunión Outsourcing (BOE de 15 abril 2021).

19 Sin expresar una edad concreta, art. 58 del convenio colectivo de empresas de ayuda a residencias de la tercera edad (DO de la Generalitat Valenciana de 27 julio 2015).

20 Art. 43 del convenio colectivo de la Agencia del Medio Ambiente y del Agua de Andalucía (BO de la Junta de Andalucía de 20 diciembre 2018).

21 En el caso de los trabajadores mayores de 45 años, en el art. 57 del convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (BOE de 26 noviembre 2019), en el art. 81 del II convenio colectivo de servicios de prevención ajenos (BOE de 7 octubre 2017), en el art. 43 del convenio colectivo de acción e intervención social 2015-2017 (BOE de 3 julio 2015), en el art. 65 del convenio colectivo del sector de empresas de educación ambiental de la Comunidad de Madrid (BOE de la Comunidad de Madrid de 8 agosto 2020) o en el art. 54 del convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo (BO de la Junta de Andalucía de 18 mayo 2022).

22 Art. 24 del convenio colectivo de Michelín España Portugal s.a. para los centros de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE de 3 julio 2020).

23 Art. 18 del convenio colectivo marco estatal deservicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal (BOE de 21 septiembre 2018). También, art. 48 del XXXII convenio colectivo de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (DO de la Generalitat Valenciana de 5 diciembre 2017).

8. La discriminación por edad y la jubilación

La relación de la jubilación con la discriminación por edad en el empleo es muy polifacética. Asuntos tales como el retraso de la edad real del abandono del mercado de trabajo, el desincentivo de las jubilaciones anticipadas, el establecimiento de la jubilación ordinaria más allá de los tradicionales 65 años o el incentivo del mantenimiento de la actividad profesional más allá de dicha jubilación ordinaria constituyen líneas de tendencia en España que coinciden, en general, con las de otros países de la UE y, por extensión con las economías desarrolladas. El tópico central de la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones conduce a unas reformas paramétricas que, con variantes, son paralelas en unos y otros sistemas de Seguridad Social[24].

En este escenario, las discriminaciones, ya se trate de tratamientos peyorativos o de efectos perjudiciales, hay que buscarlos en los intersticios entre empleo y jubilación. Por una parte, en las reglas que, deliberada o casualmente, producen vacíos de cobertura y exponen al riesgo de pobreza a personas que se sitúan cerca del umbral de la jubilación. Por otra, en las que desincentivan la permanencia en el mercado de trabajo mediante mandatos que constituyen trampas para el mantenimiento de la actividad para quienes quieren mantener una actividad profesional por cuenta propia o por cuenta ajena pese a poder jubilarse. En cuanto a este segundo tópico, es importante expresar la idea de que esa opción por preservar una actividad económica debería obedecer a motivos distintos de la estricta necesidad económica.

En efecto, pueden señalarse, en cuanto a la legislación española, ciertos retos. Aunque el subsidio por desempleo para mayores de 52 años constituye una prestación muy central para combatir el riesgo de pobreza de las personas mayores de esa edad que sufren un desempleo de larga duración, lo cierto es que hay un amplio elenco de personas que no pueden acceder a él y que sufren esa exposición económica. Ya se analizará en su contexto el alcance de la renta activa de inserción, que también contribuye, aunque con menos eficacia, a la misma finalidad.

Al mismo tiempo, deben tenerse en cuenta las normas que regulan la anticipación de la edad de jubilación por razón de la actividad o de la discapacidad, que generan ámbitos en los que, por motivo de la naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, por la existencia de elevados índices de morbilidad o mortalidad, o por la discapacidad que sufran las personas afectadas, es posible la jubilación a una edad anticipada. Ahora bien, tal vez estas reglas generales deberían afectar a más ámbitos de actividad para ofrecer una adecuada cobertura a personas cuyas ocupaciones responden a esos patrones y, sin embargo, a causa de la inexistencia de reglas sectoriales para ellas, no tienen acceso a ese retiro anticipado.

Por otra parte, las reglas de jubilación anticipada voluntaria o involuntaria, por sus elevadas exigencias, básicamente en cuanto a la carencia exigida, dejan asimismo espacios amplios de falta de cobertura. Además, es muy relevante la exigencia establecida para la jubilación anticipada voluntaria de que se alcance la cuantía de la pensión mínima correspondiente a la situación personal y familiar de la persona interesada sin tener que percibir complemento de mínimos -art. 208.1 c)-. Este requisito, introducido por la Ley

24 Véase, vg., el documento del Comité de Protección Social y de la Comisión Europea *The 2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU,* vol. I, Luxemburgo, 2021.

27/2011, de 2 agosto, produce claros espacios de vulnerabilidad económica en edades maduras. Sin duda, puede ser razonable en los casos en los que la jubilación anticipada es genuinamente voluntaria, pero no tanto cuando en efecto responde a situaciones de desempleo de larga duración y de coerción económica. El argumento esgrimido por el Gobierno de España de que conforma una medida importante en el objetivo de la sostenibilidad de las pensiones[25], con ser cierto, elude el problema del tratamiento peyorativo de un colectivo definido en términos de edad y de falta de recursos.

En general, hay un grupo de población especialmente vulnerable de personas que han perdido sus ocupaciones, son paradas de larga duración, no tienen derecho a ninguna prestación asistencial por desempleo y no pueden acceder a la pensión de jubilación. Está por ver si el Ingreso Mínimo Vital ocupa este espacio en términos de suficiencia económica adecuada, pero, entretanto, es un problema que no debe quedar sin respuesta.

En el otro plato de la balanza se sitúan las personas a las que el acceso a la pensión de jubilación les produce una imposibilidad injustificada de mantener sus actividades profesionales. Sin embargo, este es un asunto que sí que está en la agenda política y en el que en los últimos años se han producido cambios sustantivos. Quizá el objetivo perseguido se sitúa a medio camino entre favorecer el envejecimiento activo de estas personas y preservar un mayor equilibrio financiero de las pensiones. Sea como sea, lo cierto es que las últimas reformas, y entre ellas la Ley 21/2021, de 28 diciembre, han avanzado en dos líneas. La primera consiste en compatibilizar pensión y trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena, a través de unas medidas de incentivo directo e indirecto. A la cual, se le deben formular dos críticas evidentes: por una parte, sobre el carácter un poco fragmentado de las normas actuales, que favorecen a colectivos determinados, pero no conforman un sistema dotado de la suficiente coherencia y equidad. Por otra, sobre su carácter potencialmente injusto, en la medida en la que no se establece límite de rentas alguno para que sea compatible la pensión de jubilación con la actividad profesional. La segunda línea consiste en incrementar los incentivos de no acogerse a la pensión una vez que se ha alcanzado la edad ordinaria mediante mejoras en la pensión futura que, en realidad, compensan, quizá de forma insuficiente, el menor número de años que, de acuerdo con las tablas de esperanza de vida, se va a percibir la pensión.

25 Véase asunto C-843/19, *BT*, sentenza do 21 xaneiro 2021. No es cuestionable el fallo en sí mismo, pero sí este argumento, por sus efectos desproporcionados.

Ideas básicas del Capítulo I

- La discriminación por edad se configura, esencialmente, como una discriminación de estereotipo *-ageism-*, que asocia a las personas una serie de características que les deben corresponder en atención a la misma.
- Aunque afecta también a las personas jóvenes, tiene una incidencia muy importante en las mayores, que tienden a ser minusvaloradas, postergadas e invisibilizadas socialmente. El mercado de trabajo es un escenario en el que tales tendencias se producen de forma más visible y perjudicial hacia las cohortes más maduras.
- La edad se asocia fácilmente con otras causas para configurar situaciones de discriminación múltiple e interseccional. En particular, aunque no sólo, con el sexo y con la discapacidad. Sobre todo, las mujeres mayores sufren una posición muy desventajosa en el mercado de trabajo.
- En términos de empleo, las personas mayores se enfrentan a un riesgo más acuciante de perderlo que las más jóvenes, pues se exponen a dificultades mucho mayores o incluso, en muchas ocasiones, a una absoluta imposibilidad de retorno al mercado de trabajo.
- Las cláusulas de los convenios colectivos incluyen diferentes reglas relativas a la extinción de contratos de trabajo de las personas de mayor edad, que favorecen el abandono definitivo del mercado de trabajo y el acceso a la jubilación en sus distintas modalidades.

Capítulo II

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. LOS DATOS DE LA REALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS ENTRE 55 Y 64 AÑOS EN ESPAÑA

Fausto Miguélez
Catedrático de Sociología.
Universitat Autónoma de Barcelona

Ramón Alós
Profesor titular de Sociología.
Universitat Autónoma de Barcelona

1. Introducción

2. La población de 55 a 64 años en España y su relación con el mercado laboral

3. ¿Dónde encuentran empleo las personas mayores?

4. Las dificultades de tener empleo para las personas mayores

5. Personas estadísticamente clasificadas como inactivas

6. La población activa (u ocupada) de 65 o más años

Este Capítulo se dedica a exponer los datos de la situación laboral de los trabajadores y las trabajadoras entre 55 y 64 años en España, comparándolos con sus coetáneos en el conjunto de la Unión Europea. Se describen y comentan sus tasas de actividad y situaciones de inactividad, así como estadísticas básicas sobre empleo y paro.

1. Introducción

Este Capítulo aborda **los datos de la situación laboral de los trabajadores y las trabajadoras entre 55 y 64 años en España,** comparándolos con sus similares en el conjunto de la Unión Europea, particularmente con algunos países específicos que nos parecen de especial interés (por el tamaño de su economía, similar a la nuestra), es decir Francia, Alemania e Italia. En concreto, se trata de ver cómo la edad afecta en el mercado de trabajo a una población que muchos de los autores que han escrito sobre el tema califican de "old workers".

Se trata de problemas como el desempleo de larga duración o bien de jubilación anticipada, o directamente de paso a la inactividad o de situación de inactividad en el caso de que nunca hayan trabajado, todas situaciones que pueden repercutir negativamente sobre la futura jubilación. También hay preocupación sobre las personas de 65 y más años, una gran mayoría fuera del mercado de trabajo. De modo particular, aquellas que han dejado de buscar ocupación después de años de desempleo. Con todo, la preocupación por la relación entre ocupación y jubilación se concentra en los jubilados entre 55 y 69 años. Esa es la razón por la que en la mayoría de los países de la UE se ha regulado el retiro parcial que compatibilizaría trabajo parcial y pensión parcial. Algún estudio ha señalado que esa fórmula ha calado muy poco en España. Con datos de 2014, afectaría sólo al 2,2% de los que están en la mencionada edad, mientras que la media de la UE es del 6,4% y en Holanda, el país puntero, llega al 20,5%[1].

En nuestro caso, centraremos el análisis y la comparación con la Unión Europea en el grupo entre 55 y 64 años. Los activos y ocupados por encima de esa edad son pocos en España. Para captar la evolución del fenómeno, hemos comparado el último año anterior a la gran crisis (4º trimestre de 2007) con el último trimestre de 2021. A lo largo de este periodo hemos sufrido dos fuertes crisis en el mercado laboral, la gran crisis económica (2008-2013), y el Covid-19 (2020-2021). Aunque las cifras de actividad y ocupación, con respecto a esta última crisis, señalan en abril de 2022 que el conjunto del mercado de trabajo se ha recuperado, **una hipótesis verosímil es que ambas crisis hayan golpeado a los ocupados y ocupadas entre 55 y 64 años,** más que al conjunto de la población activa.

1 Eurofound (2016): *Extending working lives through flexible retirement schemes: partial retirement.* Luxembourg: Publication Office of the European Union.

2. La población de 55 a 64 años en España y su relación con el mercado laboral

En España poco más de 6,5 millones de personas tenían entre 55 y 64 años a finales de 2021. Representan el 14% de toda la población, y un 21% de la población en edad laboral, de 16 a 64 años.

Cabe decir que se mantiene el proceso de envejecimiento poblacional[2], pues a finales de 2007 la población de edad avanzada representaba el 10,7% de la total y un 15,7% de la de edad laboral. Este es un proceso que se repite en todos los países de la Unión Europea (UE-27), con tan solo cuatro excepciones: Hungría, Malta, Rumanía y Finlandia. Con todo, **España destaca, junto con Alemania, en dicho proceso, por el fuerte aumento de la población entre 55 y 64 años, en torno a un tercio.** Esta es una evolución que con alguna pequeña variación se repite entre hombres y mujeres, con lo que se mantiene la moderada feminización del envejecimiento señalado por IMSERSO[3].

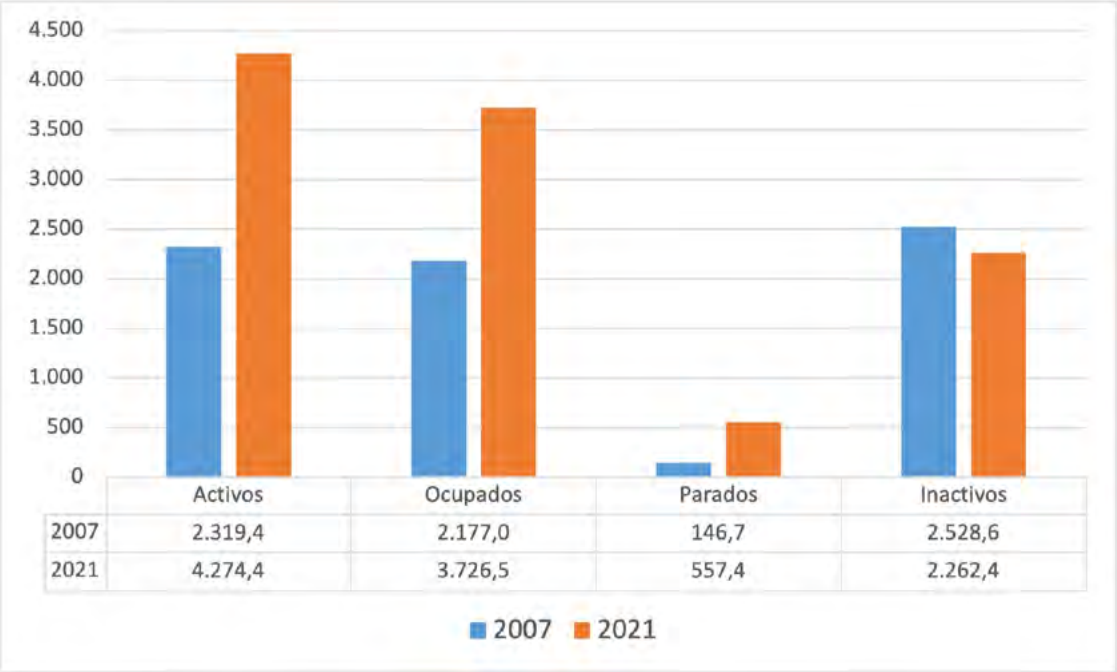
En los datos y comentarios que siguen obviaremos a la población extranjera, pues representa apenas el 7,3% de la población en dicha franja de edad, y hasta un tercio de la misma son ciudadanos de la UE-27.

Los gráficos siguientes recogen **cómo se distribuye la población con edades avanzadas a finales de 2007 y de 2021 por su situación laboral.** Ante todo, se constata una reducción de la incidencia de la clasificada como inactiva, y en consecuencia un aumento de la activa, ya sea ocupada o en paro. Esta evolución se debe en gran parte a una fuerte incorporación de mujeres de dicha franja de edades al mercado laboral, ya sea en los años de crisis económica como en los de recuperación. Por su parte, los hombres reducen su presencia en el mercado laboral en los años de crisis para aumentarla posteriormente, en los de crecimiento económico; en otras palabras, la crisis económica ha desplazado fuera del mercado laboral a hombres, no así a mujeres, que persisten, pese a las dificultades, en su voluntad de tener un espacio en él.

2 Abellán García, A.; Aceituno Nieto, P.; Pérez Díaz, J.; Ramiro Fariñas, D.; Ayala García, A. y Pujol Rodríguez, R. (2019): "Un perfil de las personas mayores en España, 2019. Indicadores estadísticos básicos", Informes Envejecimiento en red No. 22, Madrid (en línea) http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2019.pdf. También en European Commission (2021a): The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070). Luxembourg: Publication Office of the European Union (en linea) *The 2021 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)* (europa.eu). Asimismo, Eurofound (2017): *Extending working life: what do workers want?* Luxembourg: Publication Office of the European Union.

3 IMSERSO (2021): *Informe 2018. Las Personas Mayores en España. Datos Estadísticos Estatales y por Comunidades Autónomas,* Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Secretaría de Estado de Derechos Sociales, Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Madrid (en línea) informe_ppmm_2018.pdf (imserso.es).

Gráfico 1: población de 55 a 64 años según relación con la actividad económica. España, 4º trimestre de 2007 y de 2021



	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
2007	2.319,4	2.177,0	146,7	2.528,6
2021	4.274,4	3.726,5	557,4	2.262,4

Fuente: INE EPA

Las tablas siguientes permiten una comparación entre España, la media de la Unión Europea y varios países. Como resultado de la evolución comentada, en los 14 años que transcurren desde finales de 2007 a finales de 2021 **ha aumentado de forma significativa la tasa de actividad,** la general, del conjunto de la población, pero muy especialmente la de las personas de 55 a 64 años, que recortan distancias con los primeros.

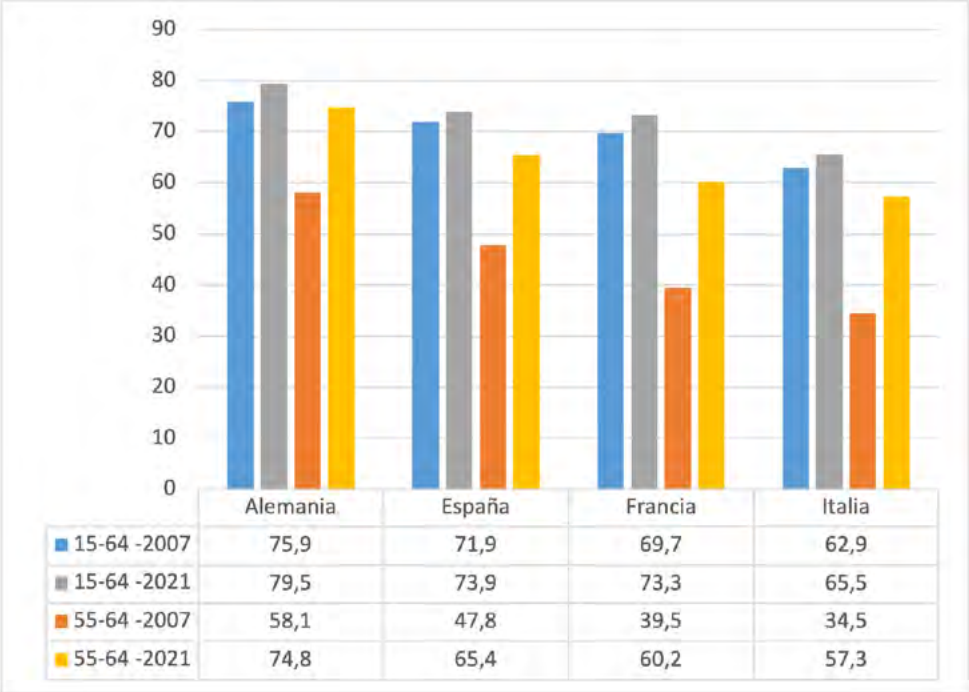
Una parte sustantiva de este aumento de las tasas de actividad se explica por una **creciente incorporación de mujeres al mercado laboral, también de edades más avanzadas;** o su voluntad de permanecer en él hasta la jubilación. Sin embargo, las jubilaciones anticipadas voluntarias han seguido creciendo (datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, entre 2014 y 2019), a pesar de las penalizaciones económicas que conllevan por Ley.

En efecto, entre 2007 y 2021 la tasa de actividad para las mujeres de edades avanzadas en España aumenta en 26 puntos porcentuales, al pasar del 33,2 al 59,1%, mientras la masculina lo hace en tan solo 8,7 puntos, del 63,3 al 71,9%. Cabe decir que para el conjunto de la población en edad laboral, España es de los pocos países de la UE-27 donde en el periodo contemplado la tasa de actividad masculina se reduce, en 3,3 puntos porcentuales, no así la femenina, que aumenta en 7,6 puntos. **Se produce pues, un acercamiento entre las tasas de actividad masculina y femenina para la población en edad laboral y para la de 55 a 64 años,** y a la vez la de este último grupo de edad se aproxima a la primera. Posiblemente detrás de estas estadísticas esté una firme voluntad de incorporación de las mujeres al mercado laboral, también ante la necesidad de complementar bajos ingresos familiares, y el aumento de familias monoparentales (INE. Encuesta Continua de Hogares).

En España, de forma similar a todos y cada uno de los países de la UE-27, sin excepción, **la tasa de actividad masculina es siempre superior o bastante superior a la femenina,**

para el conjunto de la población en edad laboral, y sobre todo para la población con edades más avanzadas. Este resultado se debe a que muchas mujeres abandonan tempranamente el mercado laboral, temporal o definitivamente. Ello incrementa las dificultades de reincorporación, como se verá más adelante al referirnos a sus tasas de paro.

Gráfico 2: Evolución de las tasas de actividad, 4º trimestre de 2007 y de 2021, según grupos de edad



	Alemania	España	Francia	Italia
15-64 -2007	75,9	71,9	69,7	62,9
15-64 -2021	79,5	73,9	73,3	65,5
55-64 -2007	58,1	47,8	39,5	34,5
55-64 -2021	74,8	65,4	60,2	57,3

Fuente: *Eurostat*

España está ligeramente por encima de la media de la UE-27 en la tasa de actividad en ambos grupos de edad considerados, por encima de Francia y, sobre todo, de Italia. En este último país la diferencia viene determinada por la baja tasa de actividad de las mujeres.

Tabla 1: Tasa de actividad de hombres y mujeres, 4º trimestre de 2021 y variación en puntos desde 4º trimestre de 2007

	Hombres		Mujeres	
	Tasa de actividad	Variación 2007-2021	Tasa de Actividad	Variación 2007-2021
UE-27	71,7	16,6	58,4	22,0
Alemania	79,2	12,8	70,4	20,3
España	71,9	8,7	59,1	26,0
Francia	62,3	20,5	58,2	21,0
Italia	67,9	21,5	47,4	24,1

Fuente: *Eurostat*

Tabla 2: **Tasas de actividad, empleo y paro para la población de 55 a 64 años, 4º trimestre 2021 y variación entre 2007 y 2021**

	Tasa actividad	Tasa empleo	Tasa paro	Variación 2007-2021		
				Tasa actividad	Tasa empleo	Tasa paro
UE-27	64,8	61,4	5,3	19,4	18,6	-0,5
Alemania	74,8	72,6	2,9	16,7	20,3	-7,1
España	65,4	57,0	12,8	17,5	12,1	6,7
Francia	60,2	56,2	6,6	20,7	18,4	2,5
Italia	57,3	54,1	5,6	22,8	20,4	3,3

Fuente: *Eurostat*

Tabla 3: **España, tasas de actividad, de empleo y de paro de la población de 55 a 64 años, 4º trimestre 2021 y variación 2007-2021, hombres y mujeres**

	Tasa actividad	Tasa empleo	Tasa paro	Variación 2007-2021		
				Tasa actividad	Tasa empleo	Tasa paro
Total	65,4	57,0	12,8	17,5	12,1	6,7
Hombres	71,9	64,2	10,7	8,7	4,4	5,3
Mujeres	59,1	50,1	15,3	26,0	19,4	7,7

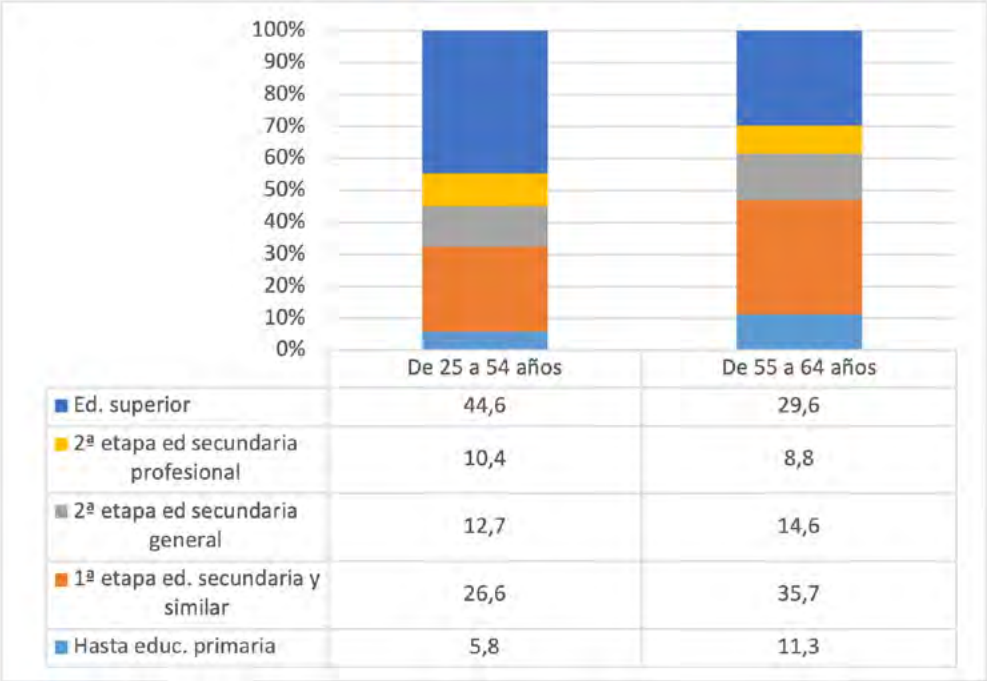
Fuente: *EPA*

A pesar de que las tasas de actividad y empleo siguen siendo inferiores en el caso de las mujeres, el salto dado en ese periodo es muy notable.

Como sucede para el conjunto de la población en edad laboral, también para la de 55 a 64 años **las tasas de actividad se incrementan conforme aumenta el nivel de estudios, siendo este aumento superior entre las mujeres.** Debido a ello entre la población con estudios superiores las diferencias en cuanto a tasas de actividad entre hombres y mujeres son menores, mientras son muy notorias para quienes disponen de menores niveles de estudios. Posiblemente las mujeres con más estudios tienen más facilidades para acceder a un empleo en condiciones, o bien están más dispuestas a tenerlo[4].

4 Millán Vázquez, M. Genoveva; Santos Pita, Manuela del Pilar; Pérez Naranjo, Leonor M. 2015): "Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores determinantes del empleo". *Papeles de población,* vol 21, nº 84, (en línea) Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo (scielo.org.mx). La misma conclusión en ILO (2016): *Las mujeres en el trabajo.* ILO Geneve.

Gráfico 3: Distribución de la población en España según nivel de formación, 4º trimestre de 2021



	De 25 a 54 años	De 55 a 64 años
Ed. superior	44,6	29,6
2ª etapa ed secundaria profesional	10,4	8,8
2ª etapa ed secundaria general	12,7	14,6
1ª etapa ed. secundaria y similar	26,6	35,7
Hasta educ. primaria	5,8	11,3

Fuente: INE EPA

Tabla 4: Tasas de actividad según nivel de formación alcanzado. España, 4º trimestre de 2021, población de 55 a 64 años

	Sin estudios primarios	Estudios primarios	1ª etapa educación secundaria	2ª etapa ed. secundaria orientación general	2ª etapa ed. secundaria orientación profesional	Educación superior
Total	36,9	47,9	60,2	68,9	68,5	76,8
Hombres	48,7	58,9	69,9	74,5	71,9	79,1
Mujeres	25,3	38,0	50,4	63,1	65,9	74,6

Fuente: INE, EPA.

Las cifras más recientes denotan que aún no hay paridad en la tasa de actividad por sexos en el caso de la educación superior.

Como se apunta en EC[5], **se prevé que la tasa de actividad para las personas de edades avanzadas siga aumentando en los próximos años,** acercándose a la tasa de actividad de la población de 20 a 64 años. Detrás de esta evolución está el retraso ya sea en la edad media de jubilación (de 63,7 años de promedio en el año 2020), ya sea de abandono del mercado laboral, especialmente referido a mujeres.

5 European Commission (2021): *The 2021 Ageing Report. Country fiche Spain,* Publication Office of the European Union, Luxembourg (en linea) untitled (europa.eu)

3. ¿Dónde encuentran empleo las personas mayores?

A finales de 2021 España cuenta con 3,7 millones de personas ocupadas que tienen entre 55 y 64 años, lo que supone el 18,5% de la población ocupada; a finales de 2007 representaban apenas el 10,6%, lo cual nos indica un envejecimiento del mercado laboral.

De estas personas que tienen empleo el 55% son hombres, el 45% mujeres. La tasa de empleo es, pues, inferior para las mujeres (50,1% frente a 64,2% los hombres). Sin embargo, con respecto a finales de 2007, la tasa de empleo femenina aumenta en 19,4 puntos mientras la masculina en tan solo 4,4. Se da, pues, una tendencia a la aproximación entre las tasas de ellas y de ellos.

La población de 55 a 64 años con empleo **se concentra en los servicios,** más en particular las mujeres, donde trabaja 9 de cada 10. Las mujeres están especialmente sobrerrepresentadas en Administración Pública, educación y actividades sanitarias, y en bastante menor medida tienen presencia en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; en este último ámbito también se da una sobrerrepresentación de hombres.

Tabla 5: Distribución de la población entre 55 y 64 años según sector de actividad. España, 4º trimestre de 2021 (en %)

	Total	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,0	6,9	2,7
Ind. alimentación, textil, cuero, madera y papel	4,3	5,2	3,3
Ind. extractivas, refino petróleo, ind. Química	4,6	7,0	1,5
Construcción maquinaria, equipo eléctrico y material transporte	3,5	5,1	1,5
Construcción	6,2	10,5	0,9
Comercio por mayor y menor	18,8	19,0	18,6
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	7,3	10,6	3,2
Intermediación financiera, seguros, act. Inmobiliarias	12,9	11,2	14,9
Admin. Pública, educación y act. Sanitarias	30,3	19,9	43,1
Otros servicios	7,2	4,6	10,3
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA Microdatos

Por lo que se refiere a la situación profesional, si bien la mayoría de las personas de 55 a 64 años son asalariadas (el 84,7% las mujeres, el 73,3% los hombres, ellas en especial en el sector público), se da para ambos una sobrerrepresentación entre trabajadores autónomos y entre empresarios, bastante más los hombres que las mujeres respecto

al total de activos. Ello quizás sea debido a las dificultades por parte de trabajadores autónomos de tener ingresos (prestaciones…) si no tienen un empleo; también a que la condición de autónomo puede constituir una opción cuando no se encuentra un empleo, o un empleo en condiciones, por cuenta ajena. Señalemos que el 34% de las mujeres de edades avanzadas con empleo lo tienen en el sector público, frente a un 19,3% los hombres, lo cual puede ser indicativo de los resultados de ciertas políticas públicas en la integración de este colectivo en el mercado laboral.

Tabla 6: Distribución de la población ocupada según situación profesional. España, 4º trimestre de 2021, población de 16 a 64 y de 55 a 64 años (en %)

Hombres	Empresario con asalariados	Trabajador independiente o empresario sin asalariados	Miembro de cooperativa	Ayuda en empresa o negocio familiar	Asalariado sector público	Asalariado sector privado	Otra situación	Total
16 a 64 años	6,0	12,2	0,2	0,3	13,2	**68,1**	0,1	100,0
55 a 64 años	**9,0**	**17,2**	0,2	0,2	**19,3**	54,1	0,0	100,0
Mujeres								
16 a 64 años	3,0	8,0	0,1	0,5	21,9	**66,5**	0,1	100,0
55 a 64 años	**4,4**	**10,1**	0,1	0,6	**34,0**	50,7	0,1	100,0
Total								
16 a 64 años	4,6	10,2	0,1	0,4	17,2	**67,4**	0,1	100,0
55 a 64 años	**7,0**	**14,0**	0,2	0,4	**25,9**	52,6	0,0	100,0

Fuente: EPA Microdatos

En lo que respecta a las ocupaciones, las mujeres de edades avanzadas están sobre representadas en las ocupaciones elementales (una de cada cinco tiene una ocupación elemental), mientras los hombres entre directores y gerentes y entre trabajadores agrícolas.

Tabla 7: Distribución de la población ocupada por ocupaciones y sexo. España, 4º trimestre de 2021, población de 16 a 64 y de 55 a 64 años (en %)

	Hombres		Mujeres		Total	
	16 a 64 años	55 a 64 años	16 a 64 años	55 a 64 años	16 a 64 años	55 a 64 años
Directores y gerentes	5,0	**7,3**	2,8	3,3	4,0	**5,5**
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	15,1	13,7	**24,8**	21,0	**19,6**	17,0
Técnicos y Profesionales de apoyo	13,1	13,6	**9,9**	8,5	11,7	11,3
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6,1	6,4	15,7	15,5	10,6	10,5
Trabajadores servicios restauración, personales, protección	15,4	16,2	26,8	26,1	20,7	20,6
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero...	3,3	**4,8**	0,9	1,8	2,2	**3,4**
Artesanos y trabajadores cualificados industria	18,4	17,3	1,6	1,9	10,6	10,4
Operadores instalaciones y maquinaria, y montadores	12,6	12,5	2,1	1,8	7,7	7,7
Ocupaciones elementales	**10,1**	7,8	15,1	**20,0**	12,4	13,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: microdatos EPA

Por lo que se refiere al **tipo de jornada de las personas con empleo, quienes tienen edades avanzadas trabajan menos a jornada parcial,** el 10,5%, frente al 13,4% para la población en edad laboral.

En ambos casos son **sobre todo mujeres quienes trabajan a tiempo parcial:** así trabaja el 18,3% de las mujeres de 55 a 64 años, frente a un 4,1% de los hombres de las mismas edades. Aproximadamente la mitad de quienes trabajan con jornada reducida aducen no haber encontrado un empleo de jornada completa, algo más las mujeres que los hombres. También más mujeres (un 15,8%) que hombres (9,9%) dicen no querer un trabajo de jornada completa. Estos resultados explican que **entre la población de edades avanzadas más mujeres que hombres quieran trabajar más horas de las que trabajaron,** 9,8% ellas, 5,2% ellos. Al mismo tiempo, en torno a un 5% de hombres y asimismo de mujeres manifiesta que desearía trabajar menos horas con reducción proporcional de salario. Insistiendo en la jornada de trabajo habitual, casi el 60% de las mujeres trabaja menos de 40 horas semanales, repartido a partes similares entre las que trabajan entre 35 y no llegan a 40 horas y las que trabajan menos de 35 horas; y hasta un 7% tiene una jornada laboral muy reducida, de no más de 15 horas semanales. Por su parte, entre los hombres destaca que hasta un 23,7% manifiesta trabajar más de 40 horas, casi la mitad de ellos más de 50 horas semanales. En estos datos sigue vigente la influencia del desequilibrio de las horas dedicadas a conciliación en un periodo de la vida.

Tabla 8: Distribución de la población ocupada según tipo de jornada y sexo. España, 4º trimestre de 2021, población de 16 a 64 y de 55 a 64 años (en %)

Hombres	Completa	Parcial	Total
16 a 64 años	94,1	5,9	100,0
55 a 64 años	**95,9**	4,1	100,0
Mujeres			
16 a 64 años	78,0	22,0	100,0
55 a 64 años	**81,7**	18,3	100,0
Total			
16 a 64 años	86,6	13,4	100,0
55 a 64 años	89,5	10,5	100,0

Fuente: EPA microdatos

La jornada parcial prevalece entre las mujeres de todas las edades, lo que, probablemente debe relacionarse con la conciliación presente o pasada, más a cargo de las mujeres.

Tabla 9: Distribución de la población ocupada con jornada a tiempo parcial según motivo de la misma, y sexo. España, 4º trimestre de 2021, población de 16 a 64 y de 55 a 64 años (en %)

	Hombres		Mujeres		Total	
	16 a 64 años	55 a 64 años	16 a 64 años	55 a 64 años	16 a 64 años	55 a 64 años
Desconoce el motivo	0,5	0,9	0,3	0,4	0,4	0,5
Seguir cursos de enseñanza o formación	15,4	0,0	8,4	0,1	10,1	0,0
Enfermedad o incapacidad propia	2,4	5,8	1,5	3,1	1,7	3,7
Responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares	2,8	1,4	16,6	5,2	13,3	4,4
Otras razones familiares o personales	2,8	4,0	6,2	9,9	5,4	8,7
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	56,2	48,5	50,7	52,8	52,0	51,9
No querer un trabajo de jornada completa	5,7	9,9	8,1	15,8	7,6	14,5
Otras razones	14,3	29,4	8,0	12,7	9,5	16,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA microdatos

Aparte motivos tradicionalmente ligados a las diferencias de sexo, llama la atención que casi la mitad de los hombres y más de la mitad de las mujeres **mantienen una jornada a tiempo parcial, porque no la encuentra a tiempo completo.** Es decir, estamos ante un problema estructural de gravedad máxima.

El INE define **subempleo** como el conjunto de ocupados que desea trabajar más horas, que está disponible para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de

referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal. Bajo esta definición, a finales de 2021, el 4,1% de los hombres mayores con empleo está subempleado, y más del doble, el 8,6%, las mujeres.

Ya se ha visto que 2,9 millones de personas de 55 a 64 años trabajan en calidad de asalariados, el 78,5% de quienes tienen un empleo. Probablemente debido a unas mayores antigüedades en la empresa, comparado con el conjunto de la población en edad laboral, **las tasas de temporalidad para la población de edad avanzada son bastante más reducidas,** en torno al 13%, ligeramente superior para las mujeres que para los hombres. Más de la mitad, el 55%, de quienes tienen contrato temporal desconocen su duración, tanto hombres como mujeres. Entre quienes conocen su duración, poco más de uno de cada cinco dice que su duración es inferior a un mes, algo más las mujeres; una proporción similar dispone de contrato laboral de 1 a 3 meses, y otro tanto de 3 hasta 6 meses, mientras un 26% lo tiene de más de 6 hasta un año; y para cerca de un 9% su contrato es de más de un año, lo que les situaría en situación irregular, o bien no conocen la duración de su contrato de trabajo. Por otra parte, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a lo largo del año 2021 registró cerca de 1,5 millones de contratos de trabajo iniciales para personas de 55 o más años, de los cuáles apenas el 7% fueron contratos fijos. Esto permite suponer que las personas con contratos temporales (380.000 a finales de 2021) tienen varios a lo largo del año, o bien que existe un flujo importante entre parados de corta duración y empleos de corta duración, con situaciones de empleo muy probablemente precarias.

Tabla 10: Distribución de la población asalariada según tipo de contrato y sexo. España, 4º trimestre de 2021, población de 16 a 64 y de 55 a 64 años (en %)

Hombres	**Indefinido**	**Temporal**	**Total**
16 a 64 años	76,8	23,2	100,0
55 a 64 años	87,8	12,2	100,0
Mujeres			
16 a 64 años	72,1	27,9	100,0
55 a 64 años	86,2	13,8	100,0
Total			
16 a 64 años	74,5	25,5	100,0
55 a 64 años	87,0	13,0	100,0

Fuente: EPA microdatos

Aquí no se dan diferencias notables entre los sexos en los de 55 a 64 años. Es de esperar que las cosas mejoren a lo largo de 2022, merced a la reciente reforma laboral.

4. Las dificultades de tener empleo para las personas mayores

Entre las personas de 55 a 64 años en España hay 547.800 en paro a finales de 2021, 246.300 hombres y 301.500 mujeres: el 55% de quienes están en paro son mujeres. Debido a ello la tasa de paro para ellas es del 7,7%, la de los hombres 5,3%. Para ambos inferiores en más de la mitad a las del conjunto de la población activa: 15,2% y 11,9%, respectivamente mujeres y hombres. La posibilidad de acceso a una jubilación avanzada para unos, el desánimo o creencia de que no van a encontrar empleo o un empleo en condiciones para otros, puede explicar esta diferencia.

Prácticamente la totalidad de quienes están en paro, de la población de edades avanzadas, ha trabajado previamente, únicamente poco menos de un 3% de las mujeres busca su primer empleo. La práctica totalidad de quienes están en paro provienen de un empleo, que han perdido o dejado; de ahí el interés en conocer los motivos del paro.

La tabla siguiente recoge los **motivos por los que las personas mayores están en paro.** Se observa que una mayoría (51%) lo es por fin del contrato de trabajo, cerca de un 20% por despido o supresión del puesto de trabajo, siendo menores las proporciones de quienes están en paro debido a tener que asumir responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares o por razones familiares o personales, o bien por jubilación ya sea anticipada o normal.

Tabla 11: Distribución de las personas en paro según razones por las que dejó el último empleo. España, 4º trimestre de 2021, población de 55 a 64 años (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Despido o supresión del puesto	21,6	16,7	18,9
Fin del contrato	55,0	48,1	51,2
Enfermedad o incapacidad	3,0	3,2	3,1
Cuidado de familiares o razones familiares	0,9	2,2	1,6
Jubilación	0,2	0,6	0,4
Otras razones	19,3	29,2	24,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA microdatos

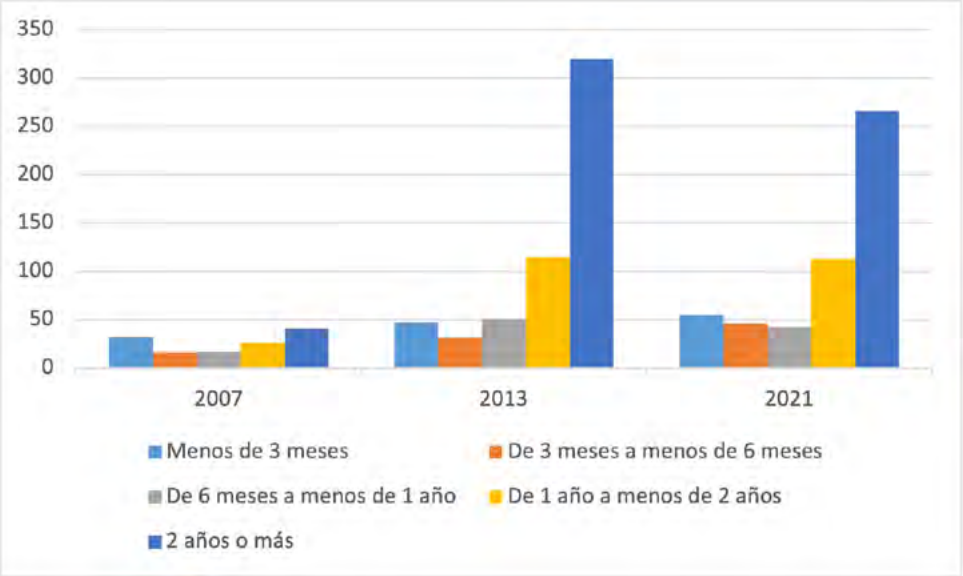
Las personas de edades avanzadas que están en paro tienen muchas más dificultades que el conjunto de la población en edad laboral para encontrar un empleo. De ello da fe que a finales de 2021 el 69,2% de quienes estaban en paro del primer grupo era considerado en paro de larga duración, por llevar más de un año buscando un empleo, frente a un 48,2% para el segundo grupo.

Si nos atenemos al paro de muy larga duración, éste afecta al 48,6% de los primeros y al 29,3% de los segundos. El paro de larga duración para la población de 55 a 64 años

afectaba al 46% de quienes estaban en paro en el 4º trimestre de 2007, previo a la gran recesión, un 41% para los hombres y un 54% para las mujeres.

Tras la recesión, en los inicios de la recuperación, aumentó mucho la afectación del paro de larga duración, hasta un 78%, igual para hombres y mujeres; en otras palabras, la crisis igualó, aunque a la baja, las dificultades de desempleados y desempleadas para hallar un empleo. A finales de 2021, se ha visto que se sitúa en el 69,2%, aunque de nuevo se acentúan las diferencias entre hombres (67%) y mujeres (71%).

Gráfico 4: Parados según tiempo de búsqueda de empleo. España, población de 55 a 64 años, 4º trimestre de 2007, 2013 y 2021



Fuente: INE EPA

Tabla 12: Distribución de la población en paro según tiempo de búsqueda de empleo y sexo. España, 4º trimestre de 2021, población de 16 a 64 y de 55 a 64 años (en %)

	Hombres		Mujeres		Total	
	16 a 64 años	55 a 64 años	16 a 64 años	55 a 64 años	16 a 64 años	55 a 64 años
Menos de 1 mes	17,7	19,9	17,1	23,0	17,6	21,5
De 1 a 3 meses	21,5	23,8	21,2	21,2	21,3	22,4
Más de 3 hasta 6 meses	25,4	24,0	24,2	18,9	24,8	21,3
Menos 6 hasta 12 meses	26,2	21,7	29,0	30,1	27,7	26,1
Más de 12 meses	9,2	10,6	8,5	6,9	8,7	8,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA microdatos

Por lo que se refiere al nivel de estudios alcanzado, aunque entre la población de 55 y más años en paro hasta un 40,9% tiene la primera etapa de educación secundaria y similar, seguido, con diferencia de quienes disponen de estudios superiores (el 17,6%), las tasas de paro aumentan conforme más bajo es el nivel de estudios, oscilando entre el 6% para quienes tienen educación superior hasta el 38% para personas analfabetas, aunque éstas son pocas. En otras palabras, los estudios sirven para hallar un empleo, más a los hombres que a las mujeres.

Tabla 13: Tasas de paro en el 4º trimestre de 2021 según nivel de formación alcanzado y variación en puntos porcentuales desde 4º trimestre de 2014. España, población de 55 y más años

	Total		Hombres		Mujeres	
	Tasa de paro	Variación 2014-21	Tasa de paro	Variación 2014-21	Tasa de paro	Variación 2014-21
Analfabetos	37,8	-16,1	35,3	-30,9	41,9	-2,2
Estudios primarios incompletos	27,4	-9,9	25,1	-17,9	31,6	1,0
Educación primaria	24,0	-3,7	21,2	-7,1	28,1	1,0
1ª etapa ed. secundaria y similar	15,5	-6,5	11,7	-10,8	20,7	-0,8
2ª etapa ed. secundaria general	12,4	-3,3	11,0	-5,6	14,1	-0,3
2ª etapa ed. secundaria profesional	12,9	-3,7	13,2	-2,4	12,7	-4,8
Educación superior	6,2	-3,3	4,7	-6,4	7,7	0,5
Total	12,3	-6,8	10,3	-9,6	14,6	-3,3

Nota: El INE inicia esta serie sobre nivel de formación alcanzado en el año 2014 por cambio de clasificación sobre los niveles educativos

Fuente: INE EPA

Con respecto a la situación laboral previa de las personas de edades avanzadas en paro, cabe decir que se da una fuerte relación entre el sector de actividad del cual provienen quienes están en paro y la distribución de quienes tienen un empleo. En otras palabras, **hallamos más personas en paro en los sectores con más empleo y menos en los que tienen menos empleos.** Las dos únicas actividades discordantes con este comentario son, por una parte, la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con una proporción comparativamente más elevada de paro, sector pues que pierde proporcionalmente más empleo, y, en sentido contrario, intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, que ganan empleos.

Tabla 14: Distribución de la población en paro según actividad del establecimiento donde trabajaba, si hace menos de un año que lo dejó.
España, 4º trimestre de 2021, población de 55 a 64 años (en %)

	Parados	Ocupados
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9,4	5,0
Industria alimentación, textil, cuero, madera y papel	4,2	4,3
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química	3,6	4,6
Construcción maquinaria, equipo eléctrico y material transporte	3,5	3,5
Construcción	7,3	6,2
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones	17,8	18,8
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	5,8	7,3
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliaria	9,4	12,9
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	29,2	30,3
Otros servicios	9,7	7,2
Total	100,0	100,0

Fuente: microdatos

Por lo que respecta a la situación profesional, hay pocos empresarios sin empleo, también pocos trabajadores independientes o trabajadores autónomos, siendo los asalariados del sector privado quienes más nutren el paro. Posiblemente sea debido a las dificultades de trabajadores autónomos, también de empresarios, de acceder a prestaciones por desempleo.

Tabla 15: Distribución de la población en paro según situación profesional que tenía en su anterior trabajo, si hace menos de un año que lo dejó, y sexo.
España, 4º trimestre de 2021, población de 16 a 64 y de 55 a 64 años (en %)

	Hombres		Mujeres		Total	
	16 a 64 años	55 a 64 años	16 a 64 años	55 a 64 años	16 a 64 años	55 a 64 años
Empresario con asalariados	0,4	0,8	0,5	0,6	0,5	0,7
Trabajador independiente o empresario sin asalariados	3,6	5,9	3,3	5,3	3,4	5,6
Miembro de una cooperativa	0,1	0,7	0,1	0,3	0,1	0,5
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,3	0,1	0,5	0,6	0,4	0,4
Asalariado sector público	12,0	22,7	16,6	28,8	14,3	25,7
Asalariado sector privado	83,2	69,3	78,7	64,0	81,0	66,8
Otra situación	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA microdatos

Finalmente, respecto a las personas en paro, cabe decir que, según la EPA, el 49,2% estaba inscrita en la oficina de empleo y percibía algún tipo de prestación, una proporción que se eleva al 62,2% para los hombres y se reduce al 38,6% para las mujeres, siempre referido al 4º trimestre de 2021 para la población de 55 a 64 años.

5. Personas estadísticamente clasificadas como inactivas

A finales del año 2021 había en España 2.262.400 personas clasificadas como inactivas, de edades comprendidas entre 55 y 64 años. Suponen el 35% de la población de dicha edad, cuando representaban el 52% a finales de 2007; se reduce en modo significativo, pues, la población clasificada como inactiva en dicha franja de edad. Son más mujeres que hombres, lo que se explica poco debido a que haya más población femenina que masculina; la explicación básica hay que buscarla en un mayor distanciamiento del mercado laboral de ellas en relación con los hombres, por asumir más responsabilidades familiares y responsabilidades de cuidados de familiares, por mayores dificultades de hallar un empleo, también por motivos culturales de conocidos.

El INE, atendiendo a los motivos de estar en la inactividad, estadísticamente hablando, subdivide esta población en los siguientes tres grupos:

1. Personas sin trabajo y no disponibles para trabajar.
2. Personas sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo por enfermedad o discapacidad, por razones personales o familiares, por cursar estudios o recibir formación, por jubilación, por no necesitar trabajar u otras causas.

3. Personas sin trabajo y disponibles para trabajar que no buscan empleo. Estos constituyen los activos potenciales. En este grupo el INE a su vez distingue dos subgrupos:

a) Los desanimados, que incluye a quienes creen que no encontrarán trabajo.

b) Otras situaciones variadas, como quienes no creen que haya un empleo disponible en los alrededores; no creen que ninguno se adapte a su cualificación; personas afectadas por una regulación de empleo que creen no podrán reincorporarse a la empresa; quienes no saben dónde dirigirse para encontrarlo; quienes esperan la estación de mayor actividad o esperan los resultados de gestiones anteriores; o bien esperan reanudar su actividad por cuenta propia.

En definitiva, **una parte de la población estadísticamente inactiva es potencialmente activa: no disponen de trabajo y están disponibles para trabajar, aunque no buscan empleo porque, por motivos variados, creen que no lo encontrarán.**

La EPA del INE estima que a finales de 2021 había en España 423.600 personas de 55 a 64 años en dicha situación, un tercio de las mismas como desanimadas. Si a estas personas potencialmente activase agregan las que estando ocupadas son subempleadas por insuficiencia de horas (235.000 de 55 a 64 años a finales de 2021), nos estaríamos refiriendo a cerca de un millón de personas, con lo cual las tasas de paro se elevarían a 21,7%, 27,5% para las mujeres y 16,7% para los hombres[6].

A finales de 2021 el 18% de la población inactiva de 55 a 64 años tiene la incapacidad permanente, más los hombres, un 26,1%, que las mujeres, un 12,3%. Disponen de pensión de jubilación o ingresos de prejubilación el 24% de la población inactiva, aunque de nuevo de forma muy distinta hombres y mujeres, pues mientras 40% de los hombres la percibía, tan solo el 13,3% de las mujeres. Una pensión distinta a la de jubilación o prejubilación es percibida por el 25,5%, el 31% de los hombres y el 22% de las mujeres. Finalmente, apenas un 3% de dicha población manifiesta realizar sin remuneración trabajos sociales o actividades benéficas, algo más las mujeres que los hombres.

6 Eurostat (2017): *Underemployment and potential additional labour force statistics* (en linea) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/12449.pdf.

Tabla 16: Distribución de la población inactiva según clase principal de inactividad y sexo. España, 4º trimestre de 2021, población de 55 a 64 años (en %)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Estudiante	1,9	1,4	2,3
Jubilado o prejubilado	23,9	40,1	13,3
Labores del hogar	41,8	16,7	58,4
Incapacitado permanente	16,5	24,1	11,4
Perceptor de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	11,8	10,8	12,5
Realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas, etc.	0,1	0,2	0,1
Otras	3,9	6,7	2,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA

6. La población activa (u ocupada) de 65 o más años

Según la EPA, a finales de 2021 había en España 317.400 personas estadísticamente clasificadas activas de 65 o más años, el 42,5% mujeres; un 22,6% de esta población cuenta con 70 o más años. En su gran mayoría tienen empleo, muy pocos están en paro. Un 61% de los hombres de 65 o más años con empleo son empresarios o trabajadores autónomos, mientras un 47% de las mujeres son trabajadoras asalariadas del sector privado, sobre todo son trabajadoras de servicios de restauración, servicios personales, o en ocupaciones elementales, mientras los hombres están más presentes entre directores y gerentes, y técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

Esta diferenciación dibuja un panorama distinto para hombres y mujeres, pues puede significar que muchas mujeres necesitan seguir con un empleo más allá de la edad de jubilación, por falta de otros ingresos (prestaciones) o por ser estos insuficientes, mientras entre los hombres puede darse una doble situación, una similar a la descrita para las mujeres, otra de personas con empleos calificados, de reconocimiento social y profesional, que no desean abandonar su actividad.

Tabla 17: Distribución de la población de 65 o más años por relación con la actividad económica y sexo. España, 4º trimestre de 2021, población de 55 a 64 años (en %)

	Hombres	Mujeres	Ambos	% mujeres sobre cada grupo
Activos	4,5	2,6	3,5	42,4
Ocupados	4,3	2,5	3,3	42,5
Parados	0,2	0,1	0,2	42,2
Inactivos	95,5	97,4	96,5	56,4
Total	100,0	100,0	100,0	56,0

Fuente: EPA

Ideas básicas del Capítulo II

- El grupo escogido —55-64 años—, es el más problemático en términos laborales por las oportunidades perdidas y de difícil recuperación. Del mismo, hemos estudiado sus tasas de actividad, sus empleos y de paro. También determinadas situaciones de inactividad. Así mismo hemos hecho alguna referencia a los activos de 65 y más años. El capítulo compara los datos españoles con la media de la UE-27 y específicamente con Alemania, Francia e Italia, básicamente en sus tasas actividad, empleo y paro.
- Comparamos 2007 con 2021, principio de la gran crisis y "final" del covid-19. España está en 2021 por encima de la media europea en tasa de actividad, también por delante de Francia e Italia. El incremento se ha dado desde 2013 en adelante. Pero en tasa de paro también estamos por delante.
- Centrándonos en España, cabe decir que el empleo cae en la crisis y empieza a recuperarse después, más en mujeres que en hombres. La tasa de paro también cae al acabar la crisis, pero se mantiene alta en relación con la UE-27 para este grupo de edades. La formación alta positiviza actividad y empleo y rebaja el paro, aunque las mujeres sufren cierta desventaja en esto con respecto a los hombres. Los dos grandes problemas del empleo son la contratación temporal y el empleo a tiempo parcial. Aquí las diferencias por sexo son escasas. Mayoritariamente el empleo a tiempo parcial es involuntario. El paro de larga duración afecta a muchos, más a mujeres que a hombres; pero la formación es determinante para que sea más alto o más bajo.
- El 35% del grupo considerado son inactivos, mayoritariamente jubilados o prejubilados ellos y por labores del hogar ellas. Finalmente tenemos los activos por encima de los 64 años; muchos tienen empleo, predominando los que son técnicos, directivos y empresarios, entre los hombres, y empleos no cualificados para las mujeres.

Capítulo III

¿QUÉ DICEN LAS PERSONAS MAYORES SOBRE EL DERECHO AL EMPLEO Y EL IMPACTO DEL EDADISMO LABORAL EN SUS VIDAS?

Sacramento Pinazo-Hernandis
Doctora en Psicología. Profesora de Psicología Social.
Universidad de Valencia.
Miembro del Patronato de Fundación Pilares

Eleonora Barone
Doctora Arquitecta. Consultora experta en planificación estratégica e innovación intergeneracional. Facilitadora de dinámicas participativas que vinculan innovación y diversidad. Fundadora y Directora de mYmO *(Memory in motion between Young and Old)*

1. **El empleo y la falta de empleo**

2. **Discriminación laboral por edad**

3. **¿Se adaptan las empresas a la diversidad por edad?**

    3.1. Gestión de la edad en las empresas

    3.2. Talento senior en las empresas

    3.3. Equipos Intergeneracionales

El capítulo 3 pretende visibilizar las opiniones y sentimientos de personas que se encuentran en diferentes condiciones personales y laborales, respecto a cómo las empresas gestionan el talento sénior o la diversidad entre generaciones. Comparte reflexiones que han hecho las personas entrevistadas sobre algunos temas que serán abordados nuevamente en los capítulos 4 y 5, dado que ambos mencionan aspectos vinculados al ciclo de vida de la persona empleada, como es el reclutamiento o la falta de acceso a la empresa por discriminación, el desarrollo de la carrera y la prejubilación y jubilación como proceso de desvinculación de las organizaciones.

En este capítulo se habla de la importancia del empleo en las vidas de las personas, cómo se relaciona con el bienestar y cuánto malestar produce su falta.

Se explica cómo se produce la discriminación laboral por edad tomando como base las narrativas de las personas entrevistadas, que han compartido sus vivencias. Se plantea sobre si realmente las empresas se adaptan a la diversidad por edad o no lo hacen, cómo se gestiona la edad y si se produce un aprovechamiento del talento sénior, los conocimientos y las experiencias. Se aportan evidencias de los buenos resultados que producen los equipos intergeneracionales.

Nota metodológica:

Para la realización de este Capítulo se ha comenzado con una revisión de la literatura científica y se han analizado entrevistas grupales y cuestionarios en una investigación elaborada para este Informe Help Age coordinada por Dra. Sacramento Pinazo-Hernandis y Dra. Eleonora Barone.

Método: metodología mixta cualitativa y cuantitativa.

Participantes: 78 personas (hombres y mujeres, de 46 a 80 años) de diferentes lugares de España, con empleo, en desempleo, y en situación de pre-jubilación o jubilación.

17 personas participaron en las entrevistas grupales.

Para asegurar la confidencialidad de los datos, cada persona entrevistada aparecerá con un código alfa-numérico, en donde "E" significa persona entrevistada, y el número indica el orden (desde E1 hasta E95).

Instrumento: Guion de la entrevista grupal y cuestionario. Se preguntó a los participantes sobre empleo, desempleo, jubilación, discriminación por edad y adaptación de las empresas a la diversidad de edades.

Análisis: Descriptivos y correlacionales; análisis de contenido temático para las entrevistas grupales.

En el Capítulo se extraen algunas de las opiniones manifestadas por los participantes y que ayudan a entender mejor las diferentes conceptos de los que se habla en el mismo.

Un Informe de Resultados que HelpAge editará en un documento posterior, mostrará estos resultados extensamente y con más detalle.

1. El empleo y la falta de empleo

La Constitución Española (CE) dice que "tenemos derecho al trabajo".

> *"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" (art 35, Capítulo II del Título I, Derechos y libertades).*

Pero ¿qué es eso del trabajo? ¿Todas las personas entienden lo mismo al hablar de trabajo? ¿Qué es el empleo? ¿Es lo mismo empleo que trabajo?

Trabajo y empleo son términos que a menudo se usan indistintamente. Se entiende por trabajo "una ocupación con retribución", un "esfuerzo orientado a la producción de riqueza", "una actividad humana individual o colectiva, de carácter social, compleja, dinámica, una inversión consciente, retribuida o no, un conjunto de actividades dirigidas a producir bienes o servicios"[1].

El trabajo estructura la vida cotidiana, pero no todas las personas otorgan el mismo significado al trabajo. Así, el trabajo se puede asociar a un reto; un logro y un medio para el desarrollo individual; fuente de identidad. El trabajo puede llevar a un reconocimiento social, ser signo de status o poder, un medio para ascender socialmente y una marca de éxito en la vida. Es una oportunidad para el desarrollo de destrezas y habilidades. El trabajo, además, es una oportunidad para el contacto social regular, un vehículo para la integración social y la participación de las personas.

Para Harpaz y Fu[2] en el significado del trabajo influyen tres tipos de variables. Unas son condiciones (como la situación personal o familiar, el puesto laboral actual, el entorno socioeconómico); otras son centrales (como el lugar que ocupa el trabajo en la vida, la identificación con el trabajo o el rol que se ocupa, el significado del trabajo); y finalmente están las consecuencias (las expectativas laborales y los logros o resultados).

La palabra trabajo *(work)* se refiere a los esfuerzos y actividades generales que se realizan para lograr un objetivo, que puede ser en una empresa o en un proyecto. Una persona puede realizar una tarea que le cuesta mucho trabajo (entendido como esfuerzo) y, sin embargo, no cobrar por ello (actividad no remunerada).

Podemos encontrar distintos factores asociados al trabajo que podríamos clasificar como: factores extrínsecos o características del puesto (entorno físico y social, salario) y factores intrínsecos (características del trabajo en sí: interés, retos).

En el **trabajo,** el **desarrollo de la identidad** (relacionada con la propia sensación de valía o valor) proviene de dos fuentes diferentes.

1 Blanch, JM (2007). Psicología social del trabajo. En M.Aguilar y A. Reid (coor.), *Tratado de Psicología social. Perspectivas socioculturales.* Anthropos.

2 Harpaz, I y Fu, X (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability amidst Change. *Human Relations,* 55 (6), 639-667. https://doi.org.10.1177/0018726702556002.

a) La experiencia vinculada a trabajar con otras personas, el entorno profesional, la organización o empresa en la que se trabaja, el rol profesional, los colegas o compañeros de trabajo. Se relaciona con el sentimiento de pertenencia.

b) El propio trabajo, los logros, la realización personal, los valores. Se relaciona con el sentimiento de propósito vital.

Por otro lado, el **empleo,** profesión u ocupación específica es una actividad regular que una persona puede realizar y por la que recibe dinero (un salario). Puede ser a **tiempo completo** (40 horas semanales) o a **tiempo parcial** (unas 25 horas semanales e incluso menos). Para describir el trabajo de una persona, se puede decir que es un trabajo exigente, satisfactorio, gratificante que llena… Cuando alguien busca un trabajo, a veces se dice: "búsqueda de empleo" o "búsqueda de ofertas de trabajo".

La carrera profesional es la progresión total de una vida profesional, y puede incluir muchos trabajos diferentes o distintos empleos a lo largo de los años.

El empleo es un asunto **central en la vida de las personas,** porque el empleo es identidad, ocupación del tiempo, sustento económico, estabilidad emocional. Pero el orden de estas variables no es el mismo para todas las personas, ni tampoco a lo largo del ciclo de vida laboral. En las primeras etapas, normalmente el tema económico va delante, y al pasar el tiempo, se valora cada vez más que el trabajo ayude al crecimiento y realización personal. Al final de la vida laboral, cuando se pregunta a las personas qué significa tener éxito en la vida profesional, la respuesta más frecuente es la satisfacción por haber hecho un buen trabajo, lo que se vincula directamente con la satisfacción personal.

Lo que está claro es que **diferentes personas otorgan al trabajo distintos significados.** Podemos encontrar distintas funciones psicosociales asociadas al empleo: función instrumental; fuente de identidad; función de desarrollo de habilidades y destrezas; fuente de *status,* poder, reconocimiento y prestigio; función de desarrollo social, fuera del núcleo familiar; función de sentido grupal y participación en metas colectivas; función de estructuración temporal; función de activación personal.

¿Qué dicen las personas mayores sobre el empleo? La verdad es que sabemos poco, al menos hay pocos estudios en España.

El empleo es **salud y bienestar,** y así lo manifestaron las personas entrevistadas para este Informe:

> *Para mí, empleo es salud fisica, emocional y mental. Los beneficios del trabajo no son solo económicos. Para mí el trabajo es un consuelo para el alma.* (E4, mujer, 48 años).

> *Actividad, enriquecimiento y salud mental.* (E12, mujer, 51 años).

El empleo es **el eje de la vida:**

> *La razón para levantarme todas las mañanas.* (E18, mujer, 62 años).

> *Central en mi vida y, además del sustento, me proporciona identidad.* (E25, mujer, 58 años).

Es clave para que el resto de las piezas de mi vida se entrelacen con cierto equilibrio. (E5, mujer, 53 años).

Para mi es fundamental el trabajo. Me llena, me hace sentir feliz, realizada, útil, productiva, reconocida, valorada. Además de permitir ser económicamente independiente. (E75 mujer, 44 años).

El empleo permite ser parte de, **formar parte, colaborar, estar integrado,** sentir que algo se aporta:

Utilidad, compartir y cooperar, aportar, formar parte de un equipo. (E10, mujer, 56 años).

El empleo proporciona **equilibrio personal:**

Estabilidad familiar y desarrollo personal. (E13, mujer, 49 años).

El trabajo fundamentalmente socializa, ofrece estabilidad emocional y te hace sentir útil, además de aportar recursos económicos. (E40, hombre, 50 años).

El empleo ayuda a **fortalecer la identidad** (la persona es reconocida y se reconoce a sí misma) y ayuda a crecer como persona y superarse:

Una faceta muy importante de mi vida para crecer profesionalmente, pero también como persona. Al trabajo le pido que me interese, que me lleve a nuevos retos y conocimientos. (E3, mujer, 48 años).

Identidad, socialización, plataforma para aprendizaje y superación, compartir conocimientos y experiencias, trabajo en equipo. (E15, mujer, 77 años).

Tranquilidad económica y emocional, además de reconocimiento de mi experiencia. (E16, hombre, 63 años).

Es una parte indivisible de mi vida. Me gusta trabajar, amo lo que hago, me gusta ganar dinero, aportar valor, ayudar a otros y hacer ganar dinero a mi empresa. (E17, mujer, 48 años).

El trabajo es una actividad vital, que nos nutre y permite nuestro desarrollo personal. (E21, mujer, 46 años).

En España, la jornada laboral máxima es de 40 horas (RD 2001/1983; art 34.1 Ley de Estatuto de los Trabajadores; RD 2/2015), si bien la jornada real viene pactada por contratos o convenios colectivos. Si hacemos un cálculo rápido, una jubilación que llegue después de 35-40 años de vida laboral habrá significado 70.000 horas de dedicación al empleo.

A pesar de las crisis y la redefinición del mercado laboral (empleos no convencionales, ingresos intermitentes, contratos por proyectos…) **el trabajo sigue siendo central en la vida de las personas.** Por contra, la falta de empleo va ligada a la sensación de vacío existencial, falta de sentido en la vida, ausencia de actividad, daño en la identidad personal, vergüenza y sensación de inutilidad.

El empleo es tan importante en nuestras vidas que cuando falta puede desestabilizar a la persona y afectar a su salud mental. Los seres humanos necesitamos de la actividad. **La desocupación, el no saber en qué emplear el tiempo, nos daña.**

> *El desempleo es un vacío de actividades.* (E22, mujer, 66 años).
>
> *La desocupación, el no sentirte productivo hace caer en depresión y cuestionamientos que lesionan la autoestima.* (E7, mujer 45 años).
>
> *No se puede soportar la inactividad.* (E27, hombre, 70 años).
>
> *El desempleo te genera falta de confianza, puedes llegar a pensar que no vales; cuando te rechazan para una oferta de trabajo te puedes sentir inútil, inferior a otros candidatos y minan tu confianza.* (E40, hombre, 50 años).

El impacto emocional del desempleo ha sido tratado por muchos investigadores de la psicología[3]. **La pérdida del empleo puede amenazar la salud mental de las personas:** sentimiento de fracaso, inseguridad, incertidumbre, miedo, pérdida de autoestima, infravaloración, sentimiento de culpa:

> *Angustia y frustración.* (E8, mujer, 66 años).
>
> *Sentimiento de desubicación.* (E10, mujer, 56 años).
>
> *Inestabilidad, falta de oportunidad, desecho social. Incertidumbre, miedo y frustración.* (E12, mujer, 51 años).
>
> *Sentimiento de culpa, infravaloración, desmotivación.* (E19, mujer, 53 años).
>
> *Sentimiento de fracaso, miedo.* (E13, mujer, 49 años).
>
> *Situación de vulnerabilidad, por la pérdida de hábitos, conocimientos, aislamiento social y profesional, pérdida de autoestima y riesgo en algunos casos de problemas psicológicos.* (E15, mujer, 77 años).
>
> *Inestabilidad, temporal o de larga duración.* (E20, hombre, 46 años).

El empleo sirve también como **fuente de relación e interacción con otros.** La falta de empleo puede conducir al aislamiento y la soledad no deseada.

> *El desempleo lleva al aislamiento social y dificultades económicas.* (E11, mujer, 47 años).
>
> *No empleo es inseguridad financiera pero también impide desarrollar relaciones.* (E18, mujer, 62 años).
>
> *Con menos recursos económicos cambia el modo de disfrutar el tiempo libre porque debes renunciar a las cosas que antes hacías y en desempleo no te puedes permitir. Dejas de ver a tus amigos que sí tienen trabajo porque no puedes permitirte económicamente seguir su ritmo y eso te frustra. No tienes mucho que comentar de tu día a día, sientes que no te entienden, te aíslas.* (E19, mujer, 53 años).

3 Blanch, JM (2001). Empleo y desempleo. ¿Viejos conceptos en nuevos contextos? *Trabajo, individuo y sociedad,* 27-48.

El empleo desempeña un papel importante en nuestras vidas y cuando cesa, las personas necesitan adaptarse a la nueva vida sin él. Las personas no están preparadas para dejar el empleo, y suelen necesitar ayuda en ese momento, pero no siempre la encuentran.

> *La primera vez es un shock, no dispones de herramientas, no sabes qué caminos tomar, sólo sabes que tienes que encontrar un nuevo lugar de trabajo.* (E2, mujer, 52 años).

Al finalizar la etapa laboral, llega **la jubilación,** una transición vital que se produce al final de una larga etapa.

La jubilación **se experimenta de muy diferentes maneras e impacta de distintos modos a las personas.** La jubilación es una de las transiciones vitales más importantes al final de la edad adulta, tiene el potencial de desafiar los roles sociales, las relaciones, las rutinas y las suposiciones de cada uno. Puede verse tan solo como un acontecimiento que se celebra (fiesta con los compañeros del trabajo y homenajes, júbilo, del latín *iubilum,* alegría); como un estado (ser jubilado da acceso a algunas prestaciones o descuentos); o como un proceso (un tiempo hasta que la persona encuentra un nuevo rol para la nueva etapa de la vida). Independientemente de estas distintas perspectivas, los programas de intervención para prepararse a la jubilación pueden promover el bienestar de las personas durante esta transición vital[4].

A veces esta etapa de fin de la vida laboral llega antes y se produce una **prejubilación,** un acuerdo entre empresa y trabajador para que cese en su trabajo antes de la edad legal a la que debería hacerlo. La empresa es la que se encarga del pago de la compensación económica hasta que llega la edad de jubilación; el trabajador sigue estando de alta y cotizando a la Seguridad Social hasta llegada su edad de jubilación. Desde el punto de vista legal, el trabajador sigue estando en activo, pero la realidad es que no trabaja.

La ***jubilación anticipada por voluntad*** **del trabajador** ocurre cuando un trabajador se jubila por voluntad propia antes de la edad estipulada. Para acceder a este tipo de jubilación hay que tener la edad exigida (como máximo dos años menos que la edad que en cada caso resulte de aplicación), estar dado de alta en la Seguridad social o en alta asimilada y acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva a la Seguridad Social. El tiempo de cotización efectiva exigido es de 35 años y al menos 2 años deben estar comprendidos en los 15 años anteriores al momento de acabar con la obligación de cotizar (Ley General de la Seguridad Social, art. 208.1)

En otras ocasiones, se produce una ***jubilación anticipada involuntaria,*** cuando el trabajador se ve forzado a jubilarse en contra de su voluntad y antes de tiempo. Esto ocurre frecuentemente en los casos de despido individual o colectivo. Es posible esta modalidad de jubilación siempre y cuando la edad del trabajador sea como máximo 4 años antes de la edad legal a la que debería jubilarse, y se debe acreditar un tiempo de trabajo efectivo cotizado a la Seguridad Social de 33 años y 2 deben ser en los últimos 15 años.

4 Loureiro H, Mendes A, Rodrigues R, Apóstolo J, Rodrigues MA, Cardoso D, y Pedreiro AT. (2015). The experience of programs to promote health in retirement: a systematic review of qualitative evidence. *JBI Database System Rev Implement Rep;* 13(4): 276-94. doi: 10.11124/jbisrir-2015-1754.

Está claro que **diferentes tipos de jubilación tienen diferentes efectos** y obviamente una jubilación involuntaria **puede tener efectos negativos en la autopercepción y en la identidad.**

A lo largo de su vida, los individuos experimentan muchos cambios vitales que requieren ajuste y adaptación. Algunas personas, cuando se jubilan, se adaptan perfectamente y aceptan la nueva etapa, mientras que otras, no[5]. En la medida en que la persona tenga mejores recursos personales y estrategias de afrontamiento, el impacto de la jubilación no será negativo.

Muchas personas están muy satisfechas por la nueva etapa y el cambio de sus circunstancias vitales que produce. La mayoría de los estudios sobre la jubilación han evaluado **la calidad de la adaptación con un indicador de satisfacción con la vida[6],** aunque también hay estudios que han empleado otras medidas, evaluando la relación entre jubilación y **salud autopercibida[7];** o jubilación y **depresión[8], salud mental[9],** e incluso jubilación y **afrontamiento[10];** este último estudio examinó la relación entre los recursos previos a la jubilación y el bienestar psicológico de las personas jubilados utilizando datos de un estudio longitudinal.

Disponer de recursos antes de la jubilación influye en el bienestar de las personas jubiladas y **estos efectos están parcialmente condicionados por el género.** La salud física previa a la jubilación, la tenacidad en la búsqueda de objetivos y la flexibilidad en el ajuste de objetivos son aspectos beneficiosos para el bienestar de hombres y mujeres por igual. En cambio, los activos financieros y la insatisfacción laboral se relacionan con el bienestar psicológico de los hombres durante la jubilación y, en el caso de las mujeres, son los contactos sociales previos a la jubilación los que más se relacionan con el bienestar psicológico.

Especialmente para las personas que han estado muy comprometidas con su trabajo, la jubilación puede tener efectos negativos, por la inactividad o la pérdida de redes sociales. Según la clásica teoría de la continuidad de Atchley, "los adultos de mediana edad y los adultos mayores intentan preservar y mantener las estructuras internas y externas

5 Wang, M, Henkens, K. y van Solinge, H (2011). A Review of Theoretical and Empirical Advancements. *American Psychologist,* 66 (3), 204-213. https://doi.org/10.1037/a0022414.

6 Dingemans, E., y Henkens, K. (2014a). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior,* 35(4), 575-591. https://doi.org/10.1002/job.1914. También, Hershey DA, y Henkens K. (2014). Impact of different types of retirement transitions on perceived satisfaction with life. *Gerontologist,* 54(2): 232-244. https://doi.org/10.1093/geront/gnt006.

7 Rijs, K., Cozijnsen, R. y Deeg, D (2012). The effect of retirement and agee at retirement on self-perceived health after three years of follow-up in Dutch 55-64-year-olds. *Ageing and Society,* 32 (2), 281-306. https://doi.org/10.1017/S0144686X11000237.

8 Virtanen, M, Vahtera, J, Pentti, J, Honkonen, T, Elovainio, M, y Kivimaki, M (2007). Job strain and psychologic distress. Influence on sickness absence among finnish employees. *American Journal of Preventive Medicine,* 33(3):182-187. https://doi.org/10.1016/j.amerpe.2007.05.003

9 Dingemans, E., y Henkens, K. (2014b). How do retirement dynamics influence mental well-being in later life? A 10-year panel study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health,* 41 (1), 16-23. https://doi.org/10.5271/sjweh.3464

10 Kubicek, B., Korunka, C., Raymo, J. M., y Hoonakker, P. (2011). Psychological well-being in retirement: The effects of personal and gendered contextual resources. *Journal of Occupational Health Psychology,* 16(2), 230-246. https://doi.org/10.1037/a0022334.

existentes"[11]. Muchas de estas personas desean buscar alguna forma de compromiso continuo con su vida laboral e incluso cívica, para sustituir los roles perdidos.

2. Discriminación laboral por edad

Hablar de discriminación por edad es relacionarse de manera distinta con las personas en función de su edad y a menudo esto responde a estereotipos sobre lo que significa ser mayor o el envejecimiento, que se denomina ***edadismo.*** Cuando se dice que el edadismo es institucional se hace referencia a las leyes, reglas, normas sociales, políticas y prácticas de las instituciones que restringen injustamente las oportunidades y perjudican sistemáticamente a las personas por razón de su edad.

El *Informe Mundial sobre Edadismo* de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que reúne evidencias sobre la naturaleza y magnitud del edadismo, sus determinantes y su impacto, identifica brechas y hace propuestas de cambio. Entre los **factores identificados que aumentan el riesgo de ser objeto de edadismo** se encuentran: tener más edad, y trabajar en determinadas profesiones o sectores ocupacionales, como los sectores de la alta tecnología o la hostelería.

La Ley 15/2022, *Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación,* en su capítulo II recoge "el mandato a los poderes públicos de promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, estableciendo la necesidad de elaborar una *Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación,* como instrumento principal que permitirá planificar toda la actividad del Estado en la materia…". Además, establece el deber de los poderes públicos de "recoger y sistematizar datos con vistas al diagnóstico de la realidad y al diseño de las políticas más adecuadas en materia de igualdad de trato y no discriminación".

La discriminación laboral por edad también entra aquí. En su artículo 9, *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena,* explicita que:

1. "No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley".

Los datos de desempleo en personas de más de 45 años muestran claramente que, en general, **las empresas no valoran la edad ni la experiencia.** Los problemas para encontrar empleo crecen con el devenir de los años, asociados al edadismo laboral. Casi el 60% de las personas en desempleo mayores de 45 años son parados de larga duración frente al 47% de desempleados de otros grupos de edad (Encuesta de Población Activa -EPA-, 2022). Un 62% de los desempleados mayores de 55 años es un parado de larga

11 Atchley RC. (1989). A continuity theory of normal aging. *Gerontologist,* (2), 183-90. https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183.

duración. El edadismo provoca el 63% de las prestaciones por desempleo, y además, en ese grupo las mujeres son un 19.1% más perjudicadas.

Los jóvenes suponen el 6,86% de las personas en desempleo (201.209 en junio, frente a los 1.611.262 que alcanzaron las personas mayores de 45 años) (EPA, 2022). La publicación de Adecco, Tu edad es un tesoro (2022), decía claramente que 1 de cada 2 empresas declara encontrar frenos para incorporar a personas mayores en sus organizaciones y que el 40% de los currículos de los profesionales mayores de 55 años son descartados de forma automática.

España es un país envejecido. La edad media de sus habitantes es de 44,1 años (INE, 2022). La discriminación ha sido vivida en primera persona en los participantes de nuestra investigación:

> *No se valora a los mayores* (E14, mujer, 49 años).
>
> *Soy conocedora de las dificultades que se experimentan, en cambio, a partir de los 55/60 años, sobre todo cuando el cambio de empleo no es una libre elección y deriva de un despido o de la finalización de un contrato.* (E11, mujer, 47 años).
>
> *No quieren experiencia y no se valora tu recorrido profesional. Si reciben ayudas por jóvenes, mayores de... discapacitados/as y no estás en ninguno de esos rangos, simplemente era desechado como opción por muy profesional, comprometida o válida seas.* (E12, mujer, 51 años).
>
> *Parece ser que ser considerada persona mayor es igual a no estar preparada para trabajar en el nuevo entorno laboral.* (E20, hombre, 46 años).

Cuando se habla de discriminación en el lugar de trabajo generalmente se hace referencia a condiciones laborales injustas (como la reducción de oportunidades) o el trato negativo basado en la edad[12]. La **discriminación en el lugar de trabajo** puede producirse a nivel organizativo o interpersonal, y puede variar en gravedad, origen y motivo[13]. Las definiciones varían según la disciplina[14]. Además, la literatura científica muestra la relación directa entre discriminación por edad, maltrato y problemas de salud, que se explican por las teorías del estrés.

Según el trabajo de Lazarus y Folkman[15], cuando una persona percibe las demandas situacionales como estresantes y esta experiencia de estrés supera su capacidad de afrontamiento, se producen efectos negativos en la salud. Las experiencias de discriminación, acoso e intimidación en el lugar de trabajo pueden ser también factores

12 Chou, R, y Choi, N (2011). Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing and Society,* 31 (6), 1051-1070. https://doi.org/10.1017/S0144686X10001297. También, Dhanani, L., Beus, J, y Joseph, D (2017). Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda. *Personnel Psychology,* 71 (2), 147-179 https://doi.org/10.1111/peps.12254

13 McCord, M., Joseph, D., Dhanani, L., y Beus, JM (2018). A meta-analysis of sex and race differences in perceived workplace mistreatment. *Journal of Applied Psychology,* 103(2), 137-163.DOI: 10.1037/apl0000250

14 Okechukwu, C, Souza, K., Davis, K, y de Castro, A. (2014). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine,* 57 (5), 573-586. DOI: 10.1002/ajim.22221.

15 Lazarus RS. y Folkman S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.

estresantes que provocan una respuesta de estrés psicológico y/o fisiológico. El estrés psicológico (sobre todo cuando es un estrés continuado en el tiempo) puede afectar a la resistencia biológica porque activa respuestas neuroendocrinas e inmunológicas (como por ejemplo, alteraciones en el ritmo circadiano del cortisol). **Diversos estudios han encontrado relación entre discriminación laboral por edad y aumento del cortisol en sangre**[16]**.** Las alteraciones del cortisol conducen a muchos estados negativos y crónicos de salud.

El cortisol es un glucocorticoide que se produce en la corteza suprarrenal, una hormona que actúa como neurotransmisor en nuestro cerebro. Se le conoce como la hormona del estrés, y nuestro cuerpo la produce ante situaciones de tensión para ayudarnos a enfrentarlas. La liberación de esta hormona está controlada por el hipotálamo, una pequeña glándula situada en el hipotálamo, en respuesta a situaciones estresoras. El estrés es una emoción/estado emocional que genera tensión física. Cuando el estrés pasa de ser una emoción puntual a una emoción recurrente o a un estado emocional, puede dañar nuestra salud.

Cuando el desempleo afecta a una persona de más de 45 años que ve que el no conseguir empleo se relaciona directamente con la edad que tiene, puede empezar a hacer asociaciones que refuerzan el estereotipo negativo asociado a la edad, como: vejez = falta de valía = exclusión. Algunas personas participantes en el estudio también relatan **cómo ha afectado a su autopercepción:**

> *Sentirme derrotada, que no valgo, que soy mayor y no cuentan conmigo, que no doy el perfil.* (E3, mujer, 48 años).

> *Provoca un sentimiento de ser considerado como persona poco preparada o rechazada por una variable tan insignificante como la edad.* (E20, hombre, 46 años) .

La edad actúa como una **etiqueta que a menudo clasifica a los profesionales,** y cuando son demandantes de empleo, este puede ser un **primer filtro en los procesos de selección** de personal. Así lo han experimentado las personas que han participado en nuestro estudio:

> *En Infojobs, lo primero que me dicen que haga en Recursos Humanos de las empresas es poner el filtro de edad. No es justo pero así es.* (E70, hombre, 59 años).

> *Me he dedicado siempre a Recursos Humanos y las indicaciones siempre (hace 25 años y ahora) siguen siendo las mismas: rechazar candidaturas a partir de 45 años.* (E50, hombre, 54 años).

> *He tenido la impresión de que los reclutadores piensan que la edad es un problema, porque creen que la gente mayor no se adapta al cambio. Piensan que los mayores no son flexibles.* (E40, hombre, 50 años).

> *Todas las políticas de reestructuración, por evidentes razones, así lo indican. Las job descriptions, también. El etiquetado constante por razones de edad…* (E5, mujer, 53 años).

16 Towsend, S, Major, B, Gangi, C y Mendes, W (2011). From "In the Air" to "Under the Skin": Cortisol Responses to Social Identity Threat. *Pers. Soc Psychol Bull,* 37 (2), 151-164. https://doi.org/10.1177/0146167210392384.

Me he encontrado descartes por edad con la excusa de "no encajar en equipos de trabajo más jóvenes". (E2, mujer, 52 años).

Los perfiles de más edad, al tener más experiencia a veces se descartan porque hay personas que con menos años de experiencia, más jóvenes, cubren los requisitos del puesto. (E13, mujer, 49 años).

Algunos países han solucionado esto, eliminando algunas preguntas en las entrevistas o introduciendo cambios en el currículum: es el ***currículum ciego,*** **un tipo de currículum anónimo en el que no aparece el nombre del candidato ni su fotografía, su género o fecha de nacimiento.** El objetivo es el de basar la selección en las cualificaciones y la experiencia de las personas candidatas evitando discriminación o sesgo. El currículum ciego da la oportunidad de eliminar ciertos prejuicios iniciales del empleador en el proceso de selección, evitándose que una persona sea identificada por algo más que sus aptitudes; promueve la igualdad y dotar a las empresas de una mayor diversidad. Una vez superada la fase inicial del proceso selectivo, la entrevista cara a cara puede permitir que el empleador conozca más a la persona candidata. Algunos países (Francia, Suecia, Alemania…) han empezado a utilizarlo y en España, en el 2017 el Ministerio de Sanidad firmo un acuerdo con alrededor de 80 empresas en este mismo sentido, aunque finalmente no se llevo a la práctica.

La regla no escrita en los procesos de selección es a menudo la de no contratar a personas mayores de 45 años. ¿Quizás es que la discriminación hacia las personas mayores es una manera de explotar a los jóvenes, a quienes se les atribuye una imagen de "personas apasionadas trabajadoras vocacionales dispuestos a darlo todo durante las 24 horas del día" (y mientras tanto se cree que el empleado más mayor ya no tiene pasión)?

La *teoría de los roles* sociales sostiene que la **discriminación puede producirse** cuando hay una **discrepancia entre las características estereotipadas de una persona y los requisitos del puesto** al que se presenta en una oferta laboral. Es decir, es más fácil que las personas trabajadoras de más edad sean discriminadas cuando existe una imagen estereotipada asociada a la edad del trabajador y distintas a los requerimientos de una determinada profesión, rol o puesto laboral. Así, basándose en la percepción social de que las personas mayores de la sociedad tienen un estatus inferior al de los más jóvenes, las personas candidatas estereotipadas como de mayor edad tendrán más probabilidades de ser personas contratadas si el trabajo en sí es de menor estatus, pero no lo serán si el trabajo se considera exigente e innovador.

La implicación de esto es que el sesgo implícito de la edad podría llevar a las organizaciones a no seleccionar a las mejores personas candidatas debido a *suposiciones no reconocidas (prejuicio sutil o latente)* sobre la edad, y restar importancia a los puntos fuertes de las personas candidatas que muestran características que se asocian habitualmente a "ser joven"[17].

No tenemos datos de España pero en EE.UU. a pesar de tener una ley desde hace más de cinco décadas que protege a las personas trabajadoras contra la discriminación por edad (*Ley de Discriminación por Edad en el Empleo* de 1967), la discriminación en el lugar de trabajo sigue siendo un problema no resuelto. Un informe de 2017 de la Comisión para

17 Abrams, D., Swift, H.J., y Drury, L. (2016). Old and Unemployable? How Age-Based Stereotypes Affect Willingness to Hire Job Candidates. *Journal of Social Issues,*72 (1), 105-121. https://doi.org/10.1111/josi.12158.

la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos indica que se presentaron más de 80.000 denuncias por discriminación en el lugar de trabajo (30% por sexo, 34% por raza y 22% por edad), lo que dio lugar a una indemnización de casi 400 millones de dólares para las víctimas[18]. La discriminación por edad representó 810 millones de dólares en beneficios monetarios entre 2010 y 2018[19].

¿Qué se sabe sobre los efectos de la discriminación por razón de edad en la experiencia laboral y las oportunidades para las personas trabajadoras de más edad? La discriminación basada en la edad puede provenir de **los estereotipos sobre la disposición de las personas trabajadoras de más edad a aceptar cambios y a su nivel de competencia,** lo que puede derivar en una reticencia a contratar, promover o promocionar a un mejor puesto, formar o ampliar las oportunidades debido a la edad[20].

Los estereotipos más vinculados a las personas trabajadoras mayores son de valencia positiva y negativa. Algunos de los **estereotipos vinculados a las personas trabajadoras senior** son:

a) Estereotipos **positivos:** ser de confianza, cálido, estar implicado, comprometido, tener experiencia, trabajador incansable.

b) Estereotipos **negativos:** ser menos competentes, con capacidad decreciente y menor voluntad de participar en formación/capacitaciones, sus conocimientos están desfasados, limitada capacidad física y cognitiva, menor capacidad para aprender, tienen "vicios" adquiridos, modos de hacer las cosas, son poco flexibles, difícil que cambien, tecnológicamente incompetentes, sus exigencias salariales son superiores, sin disponibilidad para hacer horas extras, no se adaptarán con equipos mayoritariamente jóvenes...

Diversos estudios han mostrado que las personas trabajadoras mayores suelen ser vistas por personas empleadas de todas las edades, directivos y personal de recursos humanos, **de forma más positiva en las "habilidades blandas"** (*soft skills:* habilidades sociales y ser de confianza), y habilidades básicas para distintos tipos de trabajo, pero no en las habilidades específicas[21]; con más experiencia laboral y vital; una fuerte ética

18 EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) (2018). EEOC releases fiscal year 2017 enforcement and litigation data. https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/1-25-18.cfm.

19 EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) (2019). Age discrimination in employment Act. 1997-2018. https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/adea.cfm.

20 Rippon, I (2018). Age discrimination. En M.H. Bornstein (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of lifespan human development* (pp.73-75). SAGE Publications, Inc.

21 Van Dalen, H, Henkens, K y Schippers, J (2010). How do employers cope with an ageing workforce?: Views from employers and employees. *Demographic Research,* 22 (32), 1015-1036. https://doi.org.10.4054/DemRes.2010.22.32

laboral; habilidades sociales e interpersonales mayores[22]; más comprometidos y leales a la organización[23], más cálidos (amables, empáticos)[24].

En cambio, **con respecto al rendimiento y productividad,** los encuestados en sendos estudios[25] consideraron a las personas trabajadoras de más edad como menos competentes y con un menor rendimiento que, además, disminuía a partir de los 45-50 años (!mucho antes de los 65 años!).

Posthuma y Campion[26] revisaron 24 estudios que evaluaron cambios en el rendimiento real de las personas trabajadoras mayores y encontraron que **no hay pruebas empíricas que sugieran que el rendimiento laboral disminuya con la edad.** De hecho, descubrieron que el rendimiento laboral, definido como capacidad, motivación y productividad, tendía a mejorar con la edad.

Las creencias relacionadas con la disminución del rendimiento estaban vinculadas con una serie de estereotipos negativos, como el de la disminución de la capacidad de utilizar nuevas tecnologías en las personas mayores o una capacidad física y mental limitada para rendir en el trabajo[27].

Otro estereotipo negativo asociado a la edad es el de que es más difícil **que las personas trabajadoras de más edad quieran participar en actividades de formación[28],** que las personas trabajadoras mayores no tienen interés o capacidad para aprender[29], e incluso

22 Karpinska, K, Henkens, K, Schippers, J, y Wang, M. (2015). Training opportunities for older workers in the Netherlands: A Vignette Study. *Research in Social Stratification and Mobility,* 41. doi://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.03.002.

23 Loretto, W. y White, P. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal,* 16 (3), 313-330. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00013.x.

24 Shiu, E, Hassan, L y Parry, S (2015). The Moderating Effects of National Age Stereotyping on the Relationships between Job Satisfaction and its Determinants: A Study of Older Workers across 26 Countries. *British Journal of Management,* 26 (2), 255-272. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12091.

25 Krings, F., Sczesny, S., y Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management,* 22(2), 187-201. https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00721.x. También, Loretto, W. y White, P. (2006), cit.

26 Posthuma, R y Campion, M (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions *Journal of Management,* 35 (1), 158-188. https://doi.org/10.1177/0149206308318617.

27 Finkelstein, L., Ryan, K., y King, E. (2013). What do the young (old) people think of me?Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 22(6), 633-657. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.673279. También, McCann, R. M., y Keaton, S. A. (2013). A cross cultural investigation of age stereotypes and communication perceptions of older and younger workers in the USA and Thailand. *Educational Gerontology,* 39(5), 326-341. https://doi.org/10.1080/03601277.2012.700822

28 Fuertes, V., Egdell, V. y McQuaid, R. (2013). Extending working lives: age management in SMEs. *Employée Relations,* 35 (3), 272-293. https://doi.org/10.1108/01425451311320477.

29 Cheung C, Kwong P, y Man-Hung Ngan R. (2011). Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work,* 54(1):118-136. https://doi.org/10.1177/0020872810372368. Igualmente, Karpinska, K, Henkens, K, Schippers, J, y Wang, M. (2015), cit.

que son difíciles de formar, son menos capaces de adaptarse, menos flexibles y menos dispuestos al cambio[30], o están poco interesados en trabajos que les supongan un reto[31].

Lo cierto es que las personas mayores tienen talento, visión, ganas de aportar, de aprender y dar, ganas de trabajar, resiliencia… y mucho más. El 30 de abril es el *Día del trabajador senior* ¿Alguien lo sabía?

Las personas trabajadoras pueden verse discriminados por la edad incluso mucho antes de haber llegado a los 60-65 años, pero las medidas objetivas de rendimiento en el trabajo (productividad) muestran que no hay diferencias en el funcionamiento o son mínimas. A pesar de esto, la realidad es que los supervisores valoran peor a las personas trabajadoras mayores que a los jóvenes. Es más, desde los 90 ya sabemos que la satisfacción con el trabajo es mayor en las personas trabajadoras más mayores; las personas trabajadoras mayores son más leales, y es menos probable que dejen el empleo que tienen; las personas trabajadoras mayores que no tienen problemas de salud tienen menor absentismo laboral que los jóvenes[32].

La revisión de Viviani et al[33] muestra los mismos hallazgos de hace tres décadas — no hay diferencias en productividad entre los grupos de edad— pero la discriminación laboral por edad sigue viva. Es más, de los 74 artículos de investigación revisados, el 41% no encontraron ninguna diferencia en ambos grupos; el 28% encontraron mejores resultados en las personas trabajadoras senior; y el 31% encontraron mejores resultados en las personas trabajadoras jóvenes.

Todavía conocemos poco de **la discriminación y maltrato en el lugar de trabajo.** En el estudio *The Reasons for Geographic And Racial Differences in Stroke* (REGARDS) que implica a una muestra de 30.329 personas en un estudio longitudinal nacional hecho en EE.UU., los autores hicieron estimaciones de la prevalencia de este problema. La muestra es representativa de más de 40 millones de personas trabajadoras estadounidenses mayores de 48 años. La prevalencia de la discriminación en el lugar de trabajo osciló entre un 25% para las mujeres de raza negra y un mínimo del 11% para los hombres de raza blanca. Las personas de raza negra informaron de una tasa de discriminación un 60% mayor en comparación con los de raza blanca; las mujeres informaron de una prevalencia de discriminación un 53% mayor, en comparación con los hombres. La prevalencia del maltrato en el lugar de trabajo osciló entre el 13% de las mujeres de raza negra y el 8% de los hombres de raza blanca. Las mujeres declararon una prevalencia de maltrato un 52%

30 Leisink, P y Knies, E (2011) Line managers' support for older workers. *The International Journal of Human Resource Management,* 22 (9), 1902-1917. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.573969. Asimismo, Loretto, W. y White, P. (2006), cit.

31 Kluge, A., y Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology,* 67(1), 61-64. https://doi.org/10.1024/1421-0185.67.1.61.

32 Geller, M. y Simpson, P. (1999). In search of late career: a review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career. *Human Resource Management Review,* 9, 309-349.

33 Viviani, C, Bravo, G, Lavallière, M, Arezes, P, Martínez, M, Diana, I, Bragança, S y Castellucci, H. (2021). Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review. *Work,* 68, 577-618. https://doi.org/10.3233/WOR-203396.

mayor que los hombres. El estudio deja clara la necesidad de intervenciones específicas para reducir la discriminación y el maltrato en el ámbito laboral[34].

Todos estos resultados ponen de manifiesto la **necesidad de programas y servicios de apoyo al empleo que trabajen con personas trabajadoras y sobre todo con personas desempleadas mayores y que aborden la discriminación por edad[35].** Algunas intervenciones en el lugar de trabajo y programas educativos pueden basarse en la investigación y desafíar los supuestos edadistas que cuestionan las capacidades y las habilidades de las personas trabajadoras mayores, como por ejemplo, el programa *Age Smart[36]*.

Pero **una cosa es la llegada de la jubilación y otra diferente es la entrada a la vejez.** Sobre todo, esa idea de vejez que la iguala a dependencia, deterioro, cuando la realidad es muy diferente. Hay muchas vejeces, muchas maneras de envejecer distintas, muchos procesos de envejecimiento diferentes.

Desde la perspectiva del curso vital, es cada vez más evidente que la llegada de la jubilación o retiro no es igual a vejez, ni es el final de la vida. Hay mucho que hacer en lo que se ha denominado **el envejecimiento productivo,** modos de contribuir socialmente, participar en la ciudadanía activa, el voluntariado, proyectos intergeneracionales comunitarios... Ya hace más de 30 años Frank Caro acuñó el término *envejecimiento productivo* para referirse a cualquier actividad realizada por una persona mayor que contribuya a producir bienes o servicios, o que desarrolle la capacidad de producirlos (independientemente de que el individuo reciba o no una remuneración por esta actividad). Caro y sus colegas fueron de los primeros investigadores en demostrar que en los años posteriores a la jubilación se produce una cantidad considerable de productividad, a menudo desaprovechada. A lo largo de su carrera, Caro investigó cómo la sociedad podría recurrir más eficazmente a las personas mayores para satisfacer las necesidades de la comunidad, y cómo podrían crearse nuevas oportunidades para la participación productiva de las personas mayores (como en el voluntariado, la participación cívica, o el emprendimiento senior, por ejemplo). Además, siempre estuvo presente el interés por el papel que desempeñan las políticas públicas en esta cuestión[37].

34 Fekedulegn, D, Alterman, T, Charles, L, Kershaw, K, Safford, H, Howard, V, y McDonald, L (2019). Prevalence of workplace discrimination and mistreatment in a national sample of older U.S. workers: The REGARDS cohort study. *SSM Population Health,* 8, 100444. https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100444.

35 Chou, R, y Choi, N (2011). Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing and Society,* 31 (6), 1051-1070. https://doi.org/10.1017/S0144686X10001297. En el mismo sentido, Gringart, E, Helmes, E, y Speelman, C (2005). Exploring Attitudes Toward Older Workers Among Australian Employers. *Journal of Aging and Social Policy,* 17 (3), 85-103. https://doi.org/10.1300/J031v17n03_05

36 Finkelstein, R., Owusu, S., y Roher, R. (2013). *Age smart employer NYC: Compendium of strategies and practices.* The New York Academy of Medicine.

37 Caro, F., & Sánchez, M. (2005). Envejecimiento productivo: concepto y factores explicativos. In S. Pinazo & M. Sánchez (Eds.), *Gerontología: Actualización, innovación y propuestas* (pp. 457-490). Pearson Educación. Abundando en esta idea, Pinazo-Hernandis, S., Villar, F., Serrat, R., y Zacarés, JJ. (2022). The role of generativity in later life in the case of productive activities: Does the type of active aging activity matter? *Research on Aging* (in press).

Por otro lado, Erikson en su **teoría del desarrollo a lo largo de la vida**[38]**,** consideraba la *generatividad* como la preocupación por establecer y guiar a la siguiente generación, la implicación en actividades destinadas a promover y alimentar a las generaciones futuras para que puedan dejar un legado que les sobreviva.

Según McAdams[39], la generatividad es un proceso en el que la persona transforma las preocupaciones generativas en compromisos con objetivos generativos específicos, que a su vez podrían transformarse más fácilmente en conductas generativas. Las metas orientadas a la acción pueden cambiar a medida que las personas envejecen, pero la generatividad también depende de la demanda cultural, esto es, los entornos psicosociales y culturales que proporcionan normas, expectativas y oportunidades para ser generativo, influyendo en la forma y el momento de las expresiones generativas, y es una fuente de motivación social clave para participar en comportamientos generativos[40].

En la edad adulta las demandas culturales de ser generativo son especialmente relevantes y están influidas por el respeto que perciben recibir de las generaciones más jóvenes. Las personas mayores que se perciben a sí mismas como miembros útiles de la sociedad y que piensan que pueden hacer diversas contribuciones a su comunidad están más involucradas en actividades generativas[41], en contraste con las percepciones de la vida posterior como un período inútil o inactivo de la vida.

Los investigadores anuncian que estamos asistiendo a la construcción social de una nueva etapa vital *(midcourse),* comprendida entre la jubilación y la vejez, y propiciada por fenómenos como el incremento de la esperanza de vida, la ambigüedad en torno a la temporalización del retiro, y otras razones históricas como el envejecimiento de las cohortes numerosas del ***baby boom*** formadas por personas cada vez más instruidas y en mejor estado de salud[42]. Pero ¿estas ideas de la gerontología crítica son compartidas por la sociedad en general?

En el caso de las empresas, no parecen valorar la experiencia que tienen los profesionales mayores. El tema parece que es de mayor calado. Es cierto que hay discriminación laboral por edad, pero es que también hay edadismo en la sociedad en general. El *Informe Mundial sobre Edadismo* de la OMS (2021) así lo dice, como ya hemos visto en este mismo capítulo.

38 Erikson, E. (1963). *Childhood and Society*. Norton.

39 McAdams, D., y de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology,* 62, 1003–1015. https://doi.org/10.1037//0022-3514.62.6.1003. La misma idea en McAdams, D. P. (2013). The positive psychology of adult generativity: Caring for the next generation and constructing a redemptive life. In J. D. Sinnott (Ed.), *Positive Psychology: Advances in understanding adult motivation* (pp. 191–205). Springer.

40 McAdams, D., Hart, H., y Maruna, S. (1998). The anatomy of generativity. In D. McAdams & E. de St. Aubin (Eds.), *Generativity and Adult Development: How and why we care for the Next Generation* (pp. 7–43). American Psychological Association.

41 Pinazo-Hernandis, S., Villar, F., Serrat, R., y Zacarés, JJ. (2022), cit. También, Serrat, R., Villar, F., Warburton, J., y Petriwskyj, A. (2017). Generativity and political participation in old age: A mixed method study of Spanish elders involved in political organisations. *Journal of Adult Development,* 24, 163–176. https://doi.org/10.1007/s10804-016-9255-4.

42 Alfageme, A (2009). El retiro temporal a lo largo del curso vital: contexto, regulación y consecuencias. *RECERCA, Revista de Pensament, i Análisi,* 9, 41-58.

Si se realiza una comparación transcultural entre países se encuentran diferencias en las relaciones entre la satisfacción laboral y la vivencia de la jubilación de las personas trabajadoras mayores en los 26 países. Las opiniones estereotipadas de la sociedad sobre las personas mayores explican algunas de estas variaciones entre países. El estudio de Shiu, Hassan, y Parry[43], basado en la base de datos del *European Social Survey,* explica el proceso por el cual los estereotipos de edad de la sociedad y los meta-estereotipos de las personas trabajadoras mayores afectan a la forma en que dan sentido a sus circunstancias laborales, lo que conduce a una mayor o menor satisfacción en el trabajo. Las implicaciones de esto ponen de manifiesto **la necesidad de que el equipo de dirección de las empresas esté atento para identificar y tratar los estereotipos de edad en el lugar de trabajo.** Según dicen los participantes en nuestro estudio:

> *Vivimos en una sociedad en la que se valora más la juventud en general, junto a unos cánones estéticos y otras cuestiones como el éxito económico, a poder ser rápido. Las empresas no son ajenas a esto, las empresas están formadas por personas.* (E23, hombre, 52 años).

> *Creo que como toda la sociedad en la que vivimos, hay una valor mayor en lo joven, es lo que el mercado se ha encargado de transmitir y que ha cristalizado en la sociedad y en las organizaciones.* (E18, mujer, 62 años).

> *En nuestra sociedad no somos valorados, seguimos con la idea tradicional de lo que significa ser mayor.* (E22, mujer, 66 años).

> *El ritmo acelerado de la sociedad, los estereotipos comerciales, el avance de la informática, entre otros muchos factores, sumado a la valoración de impacto que tienen las redes sociales en nuestras sociedades hacen que la juventud esté sobrevalorada y que se asocie a innovación, avance, transformación y más. Esto deja a las personas mayores en situación de caducidad intelectual a lo que se asocia la percepción de que es más vulnerable en temas de salud. No se valora porque no se comprende el compendio de aprendizajes acumulados y la capacidad de contraste que aporta la experiencia.* (E6, mujer 65 años).

En los años 90 del siglo pasado, la *European Network of Organizational and Work Psychologists* desarrolló el modelo de curriculum para la formación en psicología del trabajo en Europa, delimitando distintas áreas (como rendimiento laboral, tareas y carga de trabajo, tecnologías, rendimiento, esfuerzo, funcionamiento de los entornos de las organizaciones: selección de personal, diseño de tareas, condiciones de trabajo, ajuste individuo- puesto de trabajo, factores sociales del trabajo, habilidades, capacidades, competencias, evolución del desempeño, formación…), pero **no ha habido mucho desarrollo de conocer cómo las personas trabajadoras mayores se adaptan a la jubilación o cómo las empresas se van a adaptar al envejecimiento de sus plantillas.**

Tradicionalmente, un criterio para considerar que una organización es buena ha sido valorar sus ingresos o cotización en bolsa de las acciones. Pero actualmente se está convirtiendo en un requisito atender al cambio climático, la incorporación de nuevas tecnologías (automatización de procesos de trabajo), la responsabilidad social corporativa

43 Shiu, E, Hassan, L y Parry, S (2015). The Moderating Effects of National Age Stereotyping on the Relationships between Job Satisfaction and its Determinants: A Study of Older Workers across 26 Countries. *British Journal of Management,* 26 (2), 255-272. https://doi.org/10.1111/1467-8551.12091.

y la justicia social y la capacidad de atraer y reclutar profesionales con talento para mantenerlos en la organización *(employer branding)*[44].

Será necesario desarrollar una fuerza laboral flexible que pueda adaptarse y aprender nuevas habilidades para seguir siendo un profesional necesario y relevante en un mundo laboral donde las tareas se han automatizado. **En esta sociedad líquida,** en un mundo cambiante como el actual, **los nuevos modelos de trabajo plantean retos a las organizaciones que buscarán personas trabajadoras contingentes** (*freelancers, riders,* consultores) **y no personas empleadas dedicadas a tiempo completo, personas empleadas que rindan bien,** analizadas por *People analytics* o *HR Analytics* para gestionar el talento, mejorar el rendimiento y lograr mejores resultados para la organización. Cada vez se está usando más en las organizaciones el uso de la inteligencia artificial *(machine learning)* y el aprendizaje automático para predecir con algoritmos la probabilidad de éxito de las personas en un puesto de trabajo concreto, para selección, evaluación y contratación de personas candidatas, desarrollo de carrera laboral o planificación de la jubilación. Cada vez se usan más las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y las redes sociales (Facebook, Linkedin) para la búsqueda de personas candidatas, el teletrabajo o trabajo en remoto (*coworking* virtual) o se usa la *gamificación* y *aprendizaje virtual* para la formación de las personas empleadas.

En plena transformación digital, 35.000 puestos de trabajo en España son cubiertos por autómatas (2 de cada 1.000 personas trabajadoras). ¿Qué futuro nos espera?

3. ¿Se adaptan las empresas a la diversidad por edad?

Vivimos más años que nunca. La esperanza de vida crece cada año; la esperanza de vida al nacer, la esperanza de vida a los 65 años, y también la esperanza de vida saludable. Se estima que en 2050 la población mundial mayor de 60 años será de 2 billones de personas. En los próximos años van a ir llegando a los 60 años la generación del *baby boom* (12.200.000 personas nacidas entre 1946-1963) y la *Generación X* (9.300.000 personas nacidas entre 1964 y 1980), muchos más preparadas por su mayor acceso a la educación superior, y más implicadas en la transformación e innovación social que generaciones anteriores.

La **esperanza de vida** "se entiende como el número de años que una persona de determinado sexo y edad esperaría vivir si durante el tiempo que le queda de vida estuviera sujeta a la mortalidad por edades observada ese año. A cada edad le corresponde una esperanza de vida diferente. Siguiendo los datos de mortalidad del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2017, a los 65 años se espera que los varones vivan 19,1 años adicionales (hasta 84,1 años) y las mujeres 22,9 (hasta 87,9 años); a los 80 años, se espera que los varones vivan 8,7 años adicionales y las mujeres, 10,6 años adicionales."[45]. ¡Son muchos años por delante cuando una persona cumple 65 años!

Las empresas deben considerar esta esperanza de vida y las características generacionales (distintas perspectivas, recorridos formativos, habilidades, competencias) y cómo puede afectar todo esto, maximizando las ventajas potenciales de las diferencias de edad,

44 Gil-Monte, P y Prado-Gascó, V. (2021). *Manual de Psicología del Trabajo*. Pirámide.

45 Pujol, R, Ayala, A, Ramiro, D, Pérez, J y Abellán, A (2019). *Hasta cuándo vivirá tu generación. Años de vida restante según edad y sexo*. CSIC. Informes Envejecimiento en red, 23.

fomentando el aprendizaje intergeneracional de las personas empleadas y la creación de equipos multigeneracionales. A medida que las organizaciones vayan reconociendo la importancia de la diversidad para mejorar su eficacia, dedicarán más tiempo a desarrollar una fuerza laboral que aprecie y valore esa diversidad, por ejemplo, la diversidad de edades, y crear climas laborales psicológicamente seguros.

Para *la Society for Industrial and Organizational Psychology,* uno de los retos de la psicología del trabajo es la innovación, y ahí entra comprender los tipos e innovaciones que las organizaciones y personas trabajadoras necesitan, tengan la edad que tengan.

3.1. Gestión de la edad en las empresas

Los informes parecen indicar que **las empresas no gestionan muy bien la diversidad de edades.** Pocas empresas tienen planes específicos y muchas de ellas desean deshacerse de las personas trabajadoras senior, que son más caros de mantener. En España solo el 4% de las empresas tiene políticas para la contratación de personas mayores de 45 años. Algunas veces, ofreciendo incentivos para el abandono de la empresa, animando a la prejubilación. Otras, marginando al trabajador senior, quitándole poco a poco tareas y funciones, mostrando sutilmente que "poco tiene que ofrecer ya a la empresa a la que presta sus servicios".

Lo cierto es que no se aprovecha mucho: 67 de las 78 personas entrevistadas por nosotros para este Informe, afirmaron que no se valora:

> *Se aprovecha poco o nada el talento senior.* (E19, mujer 53 años).
>
> *Te ven como un profesional en obsolescencia.* (E20, hombre, 46 años).
>
> *La gente joven considera que estás obsoleto, que pones problemas cuando discutes una acción (cuando en realidad has tenido experiencias previas al respecto), que cobras demasiado para la época actual, que no te adaptas a los cambios (aunque no favorezcan esa adaptación...).* (E10, mujer, 56 años).
>
> *Las empresas buscan jóvenes con capacidad y rapidez de producción. No hay paciencia para aprender de los mayores. Aunque en mi trabajo he sido bien valorado, porque he procurado aprender y actualizarme continuamente.* (E27, hombre, 70 años).
>
> *Es un error por parte de las empresas no contar con el talento senior.* (E16, hombre, 63 años).

Marginando o dejando a un lado

> *Te van marginando.* (E8, mujer, 66 años).
>
> *Les quitan de en medio en cuanto pueden.* (E14, mujer, 49 años).
>
> *No creo que se gestione la edad de manera formal. Ahora bien si aceptas un salario menor al que corresponde por tu experiencia y valía profesional, es muy posible que el trabajo sea tuyo.* (E2, mujer, 52 años).

Dejar de formar o no formar adecuadamente:

Las nuevas tecnologías no son aprendidas ni explicadas adecuadamente. (E8, mujer, 66 años).

Se valora en puestos de responsabilidad

En los cargos altos esta experiencia es valorada y también utilizada para abusar o construir barreras o prejuicios, creo que este tema de la experiencia debe ser reevaluado, no necesariamente la experiencia está atada a la edad, más depende del desarrollo personal de la persona y su camino en la vida. Pensar que porque somos mayores tenemos más o menos experiencia también es una etiqueta, que lesiona a las personas tanto mayores como no mayores y se pierde esa oportunidad de aprendizaje que tenemos todos durante toda la vida sea la edad que tengas. (E7, mujer, 45 años).

3.2. Talento senior en las empresas

Pese a que el tratamiento del talento senior en las empresas no es muy adecuado, según vemos, cuando se pregunta a las personas mayores, dicen que en general no se consideran peores profesionales que otras personas de diferentes grupos de edad. Es más, se consideran iguales o con más competencias en algunas áreas.

Contratar a un profesional senior tiene sus ventajas. Según aparece en muchos informes, las razones son: lealtad, y estabilidad, capacidad de tomar decisiones, liderazgo, habilidad de formar equipos y conexiones, productividad, pueden servir de mentores para los otros colaboradores, experiencia probada y demostrable, resiliencia e inteligencia emocional, han sido y son participes en los cambios de la industria y la economía de los últimos años.

Lo mejor que le puede suceder a una persona es que su trabajo y vocación vayan unidos, pero esto no siempre es así. Lo mismo sucede con el talento: hay personas que tienen un talento innato para algún área específica pero no siempre desarrollan su vida profesional en el área. Las competencias se pueden adquirir, y el paso de los años es lo que ayuda a aumentarlas.

Cada vez es más necesario estar formándose continuamente para los cambios en el mundo laboral (es lo que se conoce como aprendizaje permanente o continuado, aprendizaje a lo largo de la vida, *lifelong learning*). Muchas empresas tienen claro que es necesario aplicar políticas y programas que pongan en valor el talento experto y promuevan el desarrollo y transformación profesional de profesionales que pueden seguir aportando a la organización y haciéndola crecer.

3.3. Equipos Intergeneracionales

Una vez que se ha elegido una ocupación laboral, las personas necesitan aprender qué se espera de ellas, cómo son las relaciones entre compañeros en el puesto de trabajo, etc., es la socialización laboral temprana. Esta es una de las cosas que se aprenden de aquellos con más experiencia. Normalmente otras personas proporcionan algún tipo de guía durante los primeros años (supervisores, coordinadores, mentores), dan instrucciones, protección, información, apoyo. Muestras de generatividad.

La literatura científica sobre intergeneracionalidad está llena de evidencias de las bondades de la unión entre generaciones. Pero **la realidad es que en nuestras sociedades faltan muchos espacios que favorezcan la relación entre personas de diversas edades,** el aprendizaje mutuo, y la mentorización.

En el ámbito laboral a menudo se desaprovecha este potencial. Son muchas cosas las que puede aportar una generación a la otra, pero para que esto suceda, se debe promover la colaboración intergeneracional. Hablábamos antes de la demanda cultural generativa, y así lo dicen las personas entrevistadas:

> *Creo que se está desaprovechando el co-emprendimiento intergeneracional, en donde lo aprendizajes mutuos, seguramente harían crecer la longevidad media de las empresas.* (E5, mujer, 53 años).

> *Tampoco se fomentan espacios de intercambio de ideas, de trabajo en común o de cooperación.* (E19, mujer, 53 años).

A pesar de ello, cuando es posible contar con experiencias diversas, muestran con su ejemplo **el éxito de los equipos intergeneracionales:**

> *Sí, he disfrutado de experiencias personales muy gratificantes. He aportado y recibido conocimiento y he sido capaz de integrarme con humildad y respeto, algo que también he pedido cuando ha sido necesario (casi nunca).* (E2, mujer, 52 años).

> *Sí, gestiono un proyecto de gestión cultural con gente más joven y más mayor que yo. Ha funcionado siempre muy bien. No puedo decir que los mayores aporten unas cosas y los jóvenes otras. Aportamos todos y el trabajo sale bien. Quizás lo bueno de trabajar con gente joven es que tienen más disponibilidad, más tiempo, menos compromisos familiares (no tienen que cuidar o atender a hijos o a padres).* (E4, mujer, 48 años).

> *Creo que son súper estimulantes y creativos, el año pasado trabaje con un equipo de Z y fue excelente la experiencia.* (E18, mujer, 62 años).

> *Sí. A mi me resulta enriquecedor. Siempre he trabajado con equipos jóvenes y aprendo un montón. Y creo que les puedo transmitir reflexión y sentido común. Algo que a lo mejor no está muy valorado ahora…* (E10, mujer, 56 años).

> *Es sumamente enriquecedor contar con el punto de vista y la opinión de personas senior y jóvenes. Esta doble visión e interpretación del trabajo intergeneracional solo aporta beneficios.* (E19, mujer, 53 años).

> *Son equipos donde todas las personas aprenden bidireccionalmente, sin quieren claro.* (E21, mujer, 46 años).

> *Sí al trabajo intergeneracional. Todos aprendemos de todos.* (E22, mujer, 66 años).

> *Creo que funcionan muy bien y se retroalimentan.* (E24, mujer, 41 años).

> *Mi experiencia es buena en el trabajo con jóvenes. Necesitan un maestro que los trate con respeto y con igualdad, y, entonces hay buena comunicación.* (E27, hombre, 70 años).

Claramente el desarrollo de los equipos intergeneracionales es un reto a desarrollar:

> *Para mí, es la clave de muchos retos que tenemos, y no solamente en las empresas, sino en la sociedad en su conjunto. La complementariedad es motor tractor muy desatendido.* (E5, mujer, 53 años).

> *Mucho mejor, es el reflejo de la diversidad y esa diversidad de conocimientos y enfoques se traduce en inteligencia colectiva.* (E6).

> *Los equipos entre generaciones funcionan bien siempre y cuando la visión del proyecto sea compartida y todos pongan de su parte para empujar el coche en una misma dirección. Se pueden crear sinergias, gracias a la cumplimentación entre las habilidades de todos los miembros del equipo.* (E20, hombre, 46 años).

> *Realmente en las organizaciones pienso que se hace desde la experiencia, pero deberíamos fortalecer la visión de las mentorías y el coaching desde lo que un joven le aporta a los mayores y los mayores a los jóvenes es decir en ambas direcciones, pero en una sociedad donde el ego es relevante es muy difícil construir esta solidaridad intergeneracional que nos toca a todos, nos educan basados en el yo, no en el nosotros.* (E7, mujer, 45 años).

> *Creo que son la combinación perfecta, motivación y experiencia. Si y creo que iré se retroalimentan para conseguir objetivos y compensar carencias individuales. No creo que se promueva lo suficiente, para lo beneficioso que puede llegar a ser para la empresa y las personas trabajadoras.* (E12, mujer, 51 años).

> *Para mí es una de las claves de la productividad y el valor que puede generar una empresa. Se habla mucho de diversidad de género u origen, pero las generaciones tienden a estar en guetos y hay que romper esas barreras. Para mí, la metodología agile es buenísima para formar equipos de trabajos diversos y sin jerarquías que promuevan el intercambio de conocimientos y habilidades.* (E17, mujer, 48 años).

Pero a pesar de todas estas evidencias, las personas mayores no son valoradas por parte de las organizaciones. No se valora la edad, y todos los años se pierde mucho capital cultural, jubilando (o mandando a la cola del paro) a personas que podrían aportar mucho.

> *Creo que las empresas se centran en nuevas habilidades (skills) que, lógicamente, no tienen las personas mayores, y se olvidan de la importancia de la experiencia a la hora de tomar decisiones y el bagaje que te dan los años. Creo que deberían compensar los equipos con profesionales intergeneracionales.* (E3, mujer, 48 años).

Algunas personas lo atribuyen concretamente al gasto que suponen los sueldos. A más años en la empresa, más salario. Contar con personas empleadas jóvenes significa menor gasto. Pero la idea general parece que es que las personas pierden valor conforme cumplen años.

> *A las empresas no les interesa la experiencia, la trayectoria, o la eficiencia, solo pagar poco.* (E4, mujer, 48 años).

> *En lo mío (marketing) prefieren a los jóvenes, les pagan menos.* (E10, mujer, 56 años).

Ideas básicas del Capítulo III

- En este capítulo hemos visto que el empleo forma parte de nuestra vida y por eso la falta de empleo, el desempleo e incluso la jubilación pueden dañar nuestra identidad y la salud mental. Las personas necesitan ser acompañadas al inicio de sus carreras profesionales y también al final.
- Es incalculable el valor que tienen las personas que acumulan años de experiencia laboral; pueden ser un caudal de conocimientos y a menudo está desaprovechado.
- Está claro que las personas mayores acumulan experiencia y conocimiento. Pero no hay en todas las empresas y organizaciones un trasvase de conocimientos ni se facilitan mucho los espacios de cooperación y co-aprendizaje.
- Trabajar en equipos intergeneracionales es gratificante para todas las generaciones que comparten tiempo y aprendizaje. Las generaciones se estimulan en una transmisión de conocimientos, se complementan creando sinergias que solo la diferencia de edad puede lograr.
- También está claro que el estereotipo negativo asociado a la edad de la sociedad, impregna y se apropia también de las decisiones de quienes deben hacer la selección de personal para un determinado puesto de trabajo.
- Hay una vinculación entre juventud y productividad errónea, olvidando que existen dos conceptos de gran importancia: el de generatividad y el de envejecimiento productivo, de los que ya hemos hablado en este capítulo.

Capítulo IV

LAS DISCRIMINACIONES MÁS COMUNES DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL TRABAJO

Amparo Merino Segovia
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Castilla-La Mancha

1. Introducción: trabajo y discriminación de las personas mayores
2. Interseccionalidad edad y género
3. La discriminación en el empleo de las personas mayores: dificultades para volver a ser contratadas cuando son despedidas o están desempleadas
4. La prejubilación como mecanismo de discriminación
5. La discriminación de las personas mayores en las condiciones de trabajo
6. Seguridad y salud en el trabajo de las personas mayores
7. Jubilación forzosa

El presente capítulo analiza las causas de discriminación prohibida por razón de edad en el marco de las relaciones laborales. La edad como elemento diferenciador puede situar a las personas trabajadoras de más edad en una posición de vulnerabilidad y desventaja, aumentando los riesgos de discriminación y, por ende, de exclusión social. Determinados prejuicios muy arraigados en el imaginario social se desplazan a las empresas, siendo la edad madura un factor de discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, que hunde sus raíces en un conjunto de factores que interactúan entre sí: la formación, la cualificación y el género, entre otros.

1. Introducción: trabajo y discriminación de las personas mayores

El presente estudio toma como premisa inicial un hecho hoy indisputable: la edad como elemento diferenciador puede, desde ámbitos muy diversos, situar a las personas trabajadoras maduras en una posición de mayor vulnerabilidad, siendo uno de los más significados el acceso a una ocupación, al que acompaña el aislamiento/apartamiento por edad en la formación profesional y en la promoción a grupos o categorías de nivel superior o a puestos de mayor responsabilidad. Pero también la edad puede ser un factor de discriminación salarial y retributiva, que incide, asimismo, en el mantenimiento del empleo, señaladamente frente a procesos de reestructuración empresarial fundados en causas económicas, productivas u organizativas, o ante la innovación tecnológica. Determinados prejuicios sostenidos en una 'conjeturable' no adaptación al cambio, o en una 'supuesta' predisposición a acceder a determinados mecanismos e instrumentos de protección social -prejubilación o jubilación anticipada, entre otros- pueden exponer a las personas trabajadoras de edad a mayores niveles de presión/tensión en la permanencia en el empleo, con riesgos ciertos de expulsión -muchas veces sin posibilidad de retorno- del 'mercado' laboral. Esta realidad merece en la actualidad una atención singular por mor de las orientaciones demográficas, que expresan un progresivo envejecimiento de la población -mayor esperanza de vida y descenso de las tasas de natalidad-, con tendencias al alza que presagian hondas transformaciones en la vida social, económica y laboral. Los efectos de este fenómeno en el mundo del trabajo demandan una revisión de las políticas vigentes, que tome en consideración que la prolongación de la vida no viene acompañada ineluctablemente de una mayor estabilidad económica y laboral, de un buen estado de salud o de niveles adecuados de bienestar. Cuando el ascenso de la esperanza de vida se asocia a un mayor número de años con buena salud, el mundo del trabajo se ve beneficiado, siempre que se reconozca el valor de una fuerza laboral que con el tiempo será predominante. De ahí que el envejecimiento activo o prolongación de la vida laboral haya suscitado en las últimas décadas un interés político en gran parte de los Estados miembros de la UE, particularmente focalizado en la permanencia en el mundo del trabajo de las y los trabajadores mayores y en cómo avanzar en apoyo de estas personas tanto de manera preventiva -medidas de mantenimiento- como paliativa -medidas de reintegración-. Como recuerda el CESE, los Estados miembros, ante el envejecimiento de la población, han llevado a cabo en los últimos años determinadas actuaciones, que, no obstante, "parecen ser de carácter aislado", sin que se haya calibrado sus frutos y derivaciones; no debe olvidarse, por otra parte, que el impacto de los avances tecnológicos y las mutaciones habidas en el mundo del trabajo complejizan esta problemática[1].

Para favorecer unos 'mercados' laborales inclusivos, abiertos a todas las personas, es preciso instaurar políticas y estrategias eficaces contra todas las formas de discriminación y promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios, independientemente de la edad. La existencia de una mano de obra cada vez más envejecida aumenta los riesgos de discriminación y, por ende, de exclusión social de quienes se encuentran en una posición

1 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Dictamen sobre 'La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población – Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo'*, 2020/C14/08, DOUE 15/01/2020.

vulnerable o de necesidad, se tenga o no un empleo[2]; la pobreza de las y los trabajadores -un problema de ocupación/calidad/oportunidades/ingresos- hunde sus raíces en una suma de factores que interactúan entre sí, tales como la formación, la cualificación, el género y la edad, que impide a estas personas superar el umbral de la pobreza por sí mismas y sus familias. En un contexto de longevidad acrecentada y cambios demográficos, la edad emerge como uno de los principales factores de discriminación en el mundo del trabajo, que, en un determinado momento de la vida laboral, podrá afectar a cualquiera. Todas y todos seremos algún día personas maduras, y, a la postre, potencialmente objeto de discriminación por razón de edad.

La OIT, en su Recomendación núm. 162 (1980), introdujo por vez primera el término 'trabajadores de edad', a quienes considera más expuestos y vulnerables en el empleo y la ocupación. Promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras, con independencia de su edad, y la adopción de políticas nacionales que frenen la discriminación, demandan una revisión de los entornos laborales que ponga coto a ideas preconcebidas sobre las que se sostienen determinados estereotipos que alimentan la discriminación laboral. Sea cual sea la edad de la persona trabajadora, esta debe gozar de igualdad de oportunidades y de trato; las personas trabajadoras de más edad han de disfrutar, sin discriminación por esta circunstancia, de igualdad de trato, particularmente en relación con los ámbitos que incorpora en el listado que recoge el texto[3].

La Recomendación OIT 1980 no concretó quiénes son las personas trabajadoras de edad[4]; sí lo hizo la Decisión del Consejo, de 18 de febrero de 2002, que, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002 (2002/177/CE), por vez primera señala que son las comprendidas entre los 55 y 64 años. Con todo, no es común en la normativa vigente establecer una cohorte o grupo de edad, centrando corrientemente las instituciones europeas sus orientaciones en las personas en edades próximas a la jubilación[5]. En el caso de España ha sido habitual el diseño de políticas de empleo destinadas a las personas mayores de 45 años[6], así como el establecimiento de

2 MARX, I. y NOLAN, B., "Trabajadores pobres", *Papeles de economía española, Crisis, desigualdad económica y mercado de trabajo en España,* núm. 135, 2013, p. 99.

3 Véase también OIT, *Resolución relativa al empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico,* adoptada en Ginebra el 19 de junio de 2013, en la 102ª reunión CIT, que entre sus Principios y Políticas Rectores recoge la prevención y lucha contra la discriminación por razón de edad.

4 La Recomendación los define como aquellos "trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación".

5 Aun cuando en buena parte de la literatura europea se han utilizado indistintamente los términos 'trabajadores de edad avanzada', 'población activa madura', 'trabajadores de más edad', 'trabajadores de edad madura', términos generalmente referidos a las personas trabajadoras de edades comprendidas entre los 45 y los 64 años. Véase, al respecto, APARICIO TOVAR, J. y OLMO GASCÓN, A.M., *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo,* Bomarzo, 2007. Con todo, según los Consejos de Lisboa y Estocolmo, tales términos hacen alusión únicamente a las personas trabajadoras de más de 55 años, COMITÉ DE LAS REGIONES, *Las personas de edad avanzada en la vida laboral. Presentación de las acciones realizadas por los entes locales y regionales,* CDR -Estudios E – 2/2003, Bruselas, diciembre de 2003.

6 En esta línea, el Servicio Público de Empleo Estatal presenta con carácter anual el Informe estatal del mercado de trabajo de los mayores de 45 años, en el que analiza las personas trabajadoras con dificultades de inserción laboral. Véase, 2021, *Informe del mercado de trabajo de los mayores de 45 años estatal. Datos 2020.* En la actualidad también las personas desempleadas mayores de 45 años que hayan agotado la prestación por desempleo del SEPE pueden acogerse a un subsidio por desempleo o prestación no contributiva.

bonificaciones a la contratación a partir de los 52; edad, esta última, que en la actualidad determina, además, el derecho a percibir una prestación o subsidio, cuando se haya agotado el subsidio por desempleo, en virtud del RD-Ley 8/2019[7]. En consecuencia, y a tenor de las circunstancias a considerar, la franja de edad a tener en cuenta será una u otra; de ahí que lo apropiado sea plantear cuáles son las causas por las que la desigualdad de trato, en sus distintas manifestaciones, acontece a partir de determinados años y, qué personas, en atención a su edad, están más expuestas a la discriminación.

Ser mayor puede dificultar el acceso al mundo laboral, pero también puede tener implicaciones en las condiciones de trabajo, así como en relación con el mantenimiento del empleo. Esta realidad no oculta, empero, que la edad es ordinariamente silenciada como foco de discriminación, en ocasiones porque las desigualdades laborales por razón de edad acostumbran a ser advertidas de forma singular ante la carencia de un discurso social integral que ponga el punto de mira en las verdaderas razones por las que se produce la discriminación en las edades más avanzadas. Sucede así que las personas que se consideran víctimas de discriminación por edad suelen asociar su situación a una discriminación particularizada, a la que se suman otras, comúnmente percibidas como de entidad menor[8]. Otras veces las y los trabajadores no son conscientes de haber sido víctimas de discriminación por edad, debido a la pervivencia de sesgos y estereotipos, a ideas preconcebidas sobre las que se tejen determinados prejuicios, que finalmente se deslizan hacia situaciones de discriminación laboral. Estos prejuicios, anclados en concepciones 'trasnochadas', restan valor a las personas a partir de cierta edad, a las que se presume con exigencias salariales superiores, conocimientos desfasados y no actualizados, sin competencias digitales, y con una capacidad de aprendizaje y de adaptación menor; se piensa, además, que estas personas a lo largo de su vida laboral han ido adquiriendo determinados 'vicios' y que, a partir de cierta edad, el trabajo pasa ocupar para ellas una posición subalterna o de segundo orden, que incide negativamente en la productividad y en el rendimiento en el puesto desempeñado.

Los efectos de la discriminación en las personas maduras adquieren carácter permanente, pudiendo agravarse conforme se avanza en edad, al asociarse, en buena medida, a la idea de expulsión del mundo del trabajo, ante la existencia de determinadas barreras que dificultan su participación en él. Lo que contrasta con la discriminación, también por edad, que sufren las personas jóvenes, aprehendida, en el común de los casos, como una situación coyuntural y de abuso: se presume que, con el paso del tiempo las personas jóvenes transitarán a contratos estables y no precarios, aun cuando la realidad evidencia que esta situación no siempre llega a producirse y, en ocasiones, se presenta tardíamente.

7 Téngase en cuenta que, con la entrada en vigor del RD-Ley 3/2022 -disposición final sexta-, que modifica el art. 277 LGSS, también las personas trabajadoras fijas discontinuas tienen acceso al subsidio de mayores de 52 años.

8 "Alrededor de la edad como factor de discriminación se dibuja una situación cuanto menos paradójica: aparece como el factor de discriminación más frecuente en el ámbito laboral, incluso entre las mujeres por encima de las discriminación por razón de sexo, pero en cambio domina la percepción de que no se le presta la misma atención mediática que a otros factores de discriminación y desigualdad, como es el caso del género", INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo.*

2. Interseccionalidad edad y género

Abordar en perspectiva de género la discriminación laboral por edad es importante, debido a que el discurso predominante, que privilegia la posición social de los hombres, ha tenido y tiene consecuencias en las mujeres maduras que, bien no se han incorporado al mundo laboral o lo han hecho de forma tardía por razones vinculadas a los cuidados, o bien muestran mayor grado de dependencia y vulnerabilidad al haber sido marginadas social y laboralmente. La combinación género y edad acentúa los riesgos de discriminación de las mujeres, existiendo factores añadidos cuando sus recursos son limitados, a los que se yuxtaponen razones culturales relacionadas con los roles de género. La discriminación por edad o edadismo la sufren mujeres y hombres, pero de manera desigual, a resultas de la pervivencia de estereotipos coligados al papel social que deben jugar unas y otros.

En el caso de las mujeres, género y edad son dos de las principales causas de discriminación que convergen e interactúan, gestando episodios de interseccionalidad y de discriminación múltiple en el acceso al empleo y en las condiciones laborales. Una y otra diferenciadas en la reciente Ley 15/2022[9], cuyo art. 3 define la discriminación múltiple como la que sufre la persona de forma simultánea o consecutiva por dos o más causas; y la discriminación interseccional como concurrencia o interactuación de distintas causas que generan una causa específica de discriminación. Huelga decir que la edad tiene un eminente carácter transversal, afectando a mujeres y hombres, aunque no por igual, siendo la superposición de diferentes factores sociales la causa de desigualdades sistémicas en las que confluyen, además del género y la edad, otros como la etnia, la zona geográfica o la condición social de la persona. En España, la tendencia actual es avanzar hacia un único marco antidiscriminatorio, tal como atestigua la Ley 15/2022, que, con un enfoque multidisciplinar[10], toma en consideración con carácter integral "la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas y las acciones positivas"[11].

Las mujeres deben sortear un conjunto de dificultades para acceder a un puesto de trabajo estable y de calidad. La importancia que se reconoce a la edad en el mundo del trabajo difiere, según se trate de hombres o mujeres, perjudicando en mayor medida a estas últimas, tanto jóvenes como maduras. Y si bien es cierto que la discriminación por razón de maternidad desaparece con la edad, los prejuicios vinculados a los cuidados permanecen durante toda la vida laboral, siendo las mujeres quienes tradicionalmente se han apartado del mundo del trabajo, entre otras circunstancias, por el menor reconocimiento social del trabajo productivo que realizan. No extraña, en consecuencia, que la participación

9 Ley 15/2022, de 12 de julio, que incluye en su ámbito de aplicación la prohibición de discriminación por razón de sexo y edad. Además, la Ley 15/2022 incorpora en su ámbito objetivo de aplicación el empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende "el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo" -art. 3.1.a). También es de aplicación la Ley al acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación para el empleo -art. 3.1.b)- y a la protección social, prestaciones y servicios sociales -art. 3.1.j)-.

10 Cuando, además del sexo, integra la no discriminación por razón de nacimiento, origen ración o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra circunstancia personal o social.

11 EXPÓSITO MOLINA, C., "¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España", *Investigaciones Feministas*, vol. 3, 2012, p. 209.

laboral de las mujeres mayores sea inferior a la de las demás mujeres, así como a la de los hombres de su misma edad[12].

La discriminación interseccional genero/edad puede presentar algunas diferencias en atención al sector productivo; así, en los sectores tradicionalmente masculinizados la discriminación se orienta principalmente a las mujeres en edad fértil, mientras que en otros, también masculinizados, como el tecnológico, la discriminación parece desplazarse preferentemente hacia las mujeres de edad madura, posiblemente porque la brecha tecnológica de género está muy asentada en determinadas profesiones en las que, además, subyacen ideas estereotipadas, tales como las dificultades para la adaptación al cambio o el acortamiento de la edad útil de las mujeres. En el caso de los sectores feminizados -educación, sanidad y comercio, principalmente- también la edad puede perjudicar a las mujeres, quizás con menor intensidad que en aquellos otros recién mencionados.

La brecha salarial de género se incrementa con los años, acentuándose notablemente a partir de los 55. Las razones de las diferencias salariales habidas entre mujeres y hombres en edades avanzadas obedecen, en lo esencial, a la alta presencia de las mujeres en sectores precarizados y con bajos ingresos, a su menor participación en los puestos de mayor responsabilidad, así como al abandono del mercado laboral por razones de cuidados; todos ellos influyen negativamente en las condiciones laborales y salariales de las mujeres, agravándose con la edad, con impactos directos en sus pensiones y cotizaciones. Existe, en consecuencia, también una brecha de género en las pensiones, que favorece la feminización de la pobreza, no solo porque la esperanza de vida es mayor en las mujeres, sino, ante todo, porque soportan condiciones precarias, muchas de ellas con magras pensiones de viudedad o asistenciales.

3. La discriminación en el empleo de las personas mayores: dificultades para volver a ser contratadas cuando son despedidas o están desempleadas

El cambio positivo que ha supuesto que el conjunto de la ciudadanía tenga una vida más larga y saludable no guarda correspondencia con la duración de su itinerario profesional. "La falta de empleo y de medidas activas adecuadas y enfocadas al mercado de trabajo, los problemas de salud, la falta de capacidades pertinentes y la insatisfacción por el desequilibrio entre vida privada y vida laboral son motivos importantes para una salida prematura del mercado laboral. Al mismo tiempo, la discriminación por razón de edad o los estereotipos negativos repercuten en las decisiones de abandono prematuro del mercado laboral"[13].

12 Entre las mujeres, "el principal motivo para no buscar trabajo es estar jubilada o prejubilada (39%), seguido de la inactividad por razones familiares y/o del hogar (31%). Entre los hombres, estos porcentajes son muy diferentes: el 84% no busca empleo por estar ya retirado y solo un 4,1% lo hace por labores domésticas. En concreto, actualmente se contabilizan 1.957.500 mujeres mayores de 55 años inactivas por labores del hogar, cifra casi 10 veces superior a la de los hombres -205.400-. Dicho de otro modo, el 91% de los mayores de 55 años que no buscan trabajo por motivos familiares o del hogar, son mujeres", FUNDACIÓN SERES/ FUNDACIÓN ADECCO, *Libro Blanco Talento Senior,* 2021.

13 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Dictamen sobre 'La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población…,* op. cit.

La discriminación en el ámbito laboral de las personas maduras suele ir asociada a las barreras a las que se enfrentan para retornar al mundo laboral si han quedado en situación de desempleo. Los 45 años es la edad media en la que aumentan las dificultades para acceder a un empleo, agravándose los problemas a partir de los 55[14]. El paro de las y los trabajadores de edad, comúnmente de larga duración, incrementa su posición de vulnerabilidad, al disminuir la cobertura del desempleo y las posibilidades de acceso a un trabajo digno. Las razones de la cronificación del desempleo *sénior* no ocultan que las personas de edad madura, cuando pierden su trabajo, se enfrentan a serias dificultades para acceder a una nueva ocupación; la interrupción de sus cotizaciones en un momento crítico de sus vidas, en ocasiones próximo a la jubilación, con afectación en las cuantías de sus pensiones, puede abocarlas a estados de exclusión social y de pobreza. Esta fragilidad se acentúa en las personas con responsabilidades familiares, cuya mayor vulnerabilidad hace que estén más expuestas a estos riesgos. Mención especial merecen, en este sentido, las personas mayores inactivas que, en un momento dado y por mor de circunstancias varias, toman la decisión de incorporarse al mundo laboral, ya sea por vez primera o tras un dilatado periodo de inactividad; son, en la mayoría de los casos, mujeres, cuyas perspectivas de empleo inmediato son, empero, prácticamente inexistentes.

Las políticas activas del mercado laboral que han elaborado los Estados miembros de la UE han contribuido a impulsar el desarrollo de las capacidades y el empleo de las personas trabajadoras maduras, sin que apenas exista información sobre la calidad y sostenibilidad de sus puestos de trabajo. Por otra parte, la mayoría de las iniciativas emprendidas han estado centradas en medidas correctoras -subsidios salariales por contratar a personas trabajadoras de edad, incremento de la edad de jubilación media y restricciones a la jubilación anticipada-, posiblemente insuficientes para que las y los trabajadores maduros prolonguen sus vidas profesionales[15]. Para la mejora de la empleabilidad y el desarrollo de capacidades, se han de potenciar la formación y el aprendizaje permanentes, especialmente en el caso de las personas mayores con menor cualificación; se han de asignar, asimismo, los recursos públicos necesarios para su reintegración laboral, reduciendo el riesgo de desempleo de larga duración.

Con todo, la invisibilidad social de las personas de más edad hace que los mecanismos de inserción laboral estén mayoritariamente orientados a amortiguar el desempleo de las personas jóvenes, con elevadas tasas de paro. Tampoco las políticas de empleo y la oferta formativa han sido capaces de minimizar el desempleo de las personas *sénior,* tal y como muestra la cifra de paradas de larga duración, que ven reducida su capacidad de aprendizaje e incrementadas las dificultades para actualizar sus competencias y ser empleables. Son sobradamente conocidas las consecuencias que esta situación, endémica, proyecta en la salud mental de estas personas, a cuya falta de motivación y pérdida de autoestima acompaña una menor actitud para buscar trabajo. En consecuencia, a más edad, más paro de larga duración, debido, asimismo a que determinados prejuicios muy arraigados en el imaginario social se desplazan a las empresas, siendo la edad un factor de discriminación

14 Ello, a pesar de los datos demográficos, que expresan una media de edad de las personas trabajadoras superior a los 43 años, con previsiones que, en los próximos 5 años, apuntan a los 50, Informe ADECCO, *Tu edad es un tesoro. Mayores de 45 años en el mundo laboral,* 2021, que constata que las personas mayores de 45 años "repre¬sentan buena parte de la fuerza laboral disponible: casi 4 de cada 10 desempleados".

15 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Dictamen sobre 'La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población…*, op. cit.

en los procesos de selección; la exclusión obedece entonces a motivaciones poco reales sostenidas en un desfase de competencias, falta de adaptación y excesos de cualificación con exigencia de elevados salarios, a las que se suman también en algunas empresas razones estéticas y de imagen[16]. Merece destacar, al respecto, que buena parte de las barreras que encuentran las personas desempleadas mayores para volver a trabajar no son adjetivadas -al menos no de forma expresa- como discriminatorias por razón de edad; tampoco en el caso de las mujeres, muchas de ellas con serias dificultades para participar en el mundo laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

La discriminación por edad de la que pueden ser víctimas las personas mayores suele venir asociada a tres circunstancias principales: no volver a ser contratadas cuando entran en situación de desempleo, ser despedidas y ser prejubiladas. De forma tal que la discriminación queda, a la postre, vinculada primordialmente al conjunto de barreras que se alzan en relación con la reincorporación al mundo laboral, y no tanto a otras posibles situaciones que pudieran concitarse en el seno de las empresas y que hacen referencia, en lo esencial, a las condiciones laborales de que disfrutan, que no pocas veces entrañan también situaciones de discriminación, fundamentalmente en lo relativo a la formación y a la promoción profesional, con repercusiones salariales de relevancia.

Lejos de ser valorada la edad en parámetros de experiencia, aquella se sustenta en razones estrictamente económicas. Hay en este sentido dos lecturas que se contraponen entre sí[17]. Una primera, en cuya virtud se presume que a más edad y, en consecuencia, con mayor tiempo de permanencia en la empresa, en caso de extinción del contrato de trabajo, el derecho a percibir una indemnización, por ser de mayor cuantía, actúa como contrapeso: en el corto plazo es más costoso despedir a una persona trabajadora con mayor permanencia en la empresa -de más edad, en consecuencia- que a una joven. La antigüedad, como mecanismo de 'protección' parece más evidente en las personas próximas a la edad de jubilación. Con todo, la percepción de la antigüedad como herramienta de blindaje ha quedado relativizada a resultas del abaratamiento de los costes del despido, incrementándose así el riesgo de expulsión del mundo laboral de las personas mayores.

Según una segunda lectura, el riesgo en las personas trabajadoras maduras de ser despedidas es mayor al considerarse 'más caras', por mor de los derechos adquiridos, entre ellos, los ligados a la antigüedad; lo que supone superiores costes salariales para la empresa. De ahí que en el medio plazo la extinción de sus contratos de trabajo pueda redundar en un abaratamiento de los costes laborales, al ser reemplazadas aquellas por personas jóvenes, con salarios inferiores, muchas veces, devaluados. Aparece así la idea de lo que se ha dado en denominar 'competencia intergeneracional por la precariedad': la precariedad laboral de las personas jóvenes perjudica a las y los trabajadores *sénior,* al presionar negativamente en las condiciones salariales del mercado, afectando con mayor intensidad a los sectores y ocupaciones de menor cualificación, donde es más patente el

16 "Debido a la gran presión que sufren las personas activas, podría crearse un estigma contra las personas mayores, que pueden llegar a percibirse como una carga. No obstante, dicho estigma no se limita a los grupos sociales, sino que también se da entre algunos empresarios, que podrían considerar que la población activa de más edad y la población jubilada carece de energía y son difíciles de formar e imposibles de emplear", CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Dictamen sobre 'La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población…,* op. cit.

17 A las que se hace referencia y muy bien analizadas en INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad…,* op. cit.

riesgo de las personas mayores de ser despedidas, y donde, además, el enfoque de género suele hacer acto de presencia. En este escenario, la pugna económica entre generaciones se presenta erróneamente como antagónica entre quienes disfrutan de contratos de trabajo estables y derechos laborales consolidados -personas de más edad- y quienes soportan la precariedad con contratos temporales y jornadas parciales, menos derechos y salarios más reducidos -personas jóvenes[18]-. Con todo, las personas maduras no siempre asocian sus despidos, no al menos de forma inmediata, a la edad; sí hacen, sin embargo, esta coalición con la imposibilidad de ingresar en el mundo laboral, sin posibilidad de retorno. Son esencialmente razones económicas, y no fundadas en el mérito, las capacidades y competencias, las que entorpecen su vuelta al trabajo asalariado; el pago de retribuciones más bajas a las personas jóvenes, se suma a otros factores, poco reales, tales como los superiores niveles de absentismo vinculados a bajas por enfermedad de las personas mayores, y la presunción de una menor capacidad de adaptación. De ahí, que la salud de las personas trabajadoras y algunas reticencias en lo relativo a la adaptación de los puestos de trabajo adquieran trascendencia al sumarse al elenco de discriminaciones conectadas a la edad[19].

La Ley 15/2022 incorpora algunos instrumentos para luchar contra la discriminación por edad, que, como señala su EEMM, "potencialmente podría afectar en los próximos años a un gran porcentaje de población, como consecuencia del paulatino envejecimiento de nuestra sociedad". Su art. 9, rubricado, *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena,* establece como criterios básicos, la prohibición de establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la ley -la edad, entre ellas- para el acceso al empleo, con referencia expresa a los criterios de selección, formación para el empleo, promoción profesional, retribución, jornadas y demás condiciones de trabajo, así como a la suspensión, despido y demás causas de extinción contractual[20]. Hay, además, un llamamiento a los servicios públicos de empleo, a sus entidades colaboradoras y a las agencias de colocación o entidades autorizadas para que velen específicamente por el respeto al derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas que recoge la ley, y favorezcan la aplicación de medidas para la consecución de los fines propuestas con mención del CV anónimo -art. 9.3-; también se apela a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, y a sus funciones de velar y exigir el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo -art. 9.4-.

18 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad…,* op. cit.

19 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad…,* op. cit.

20 La Ley entiende discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta -art. 9.2-.

4. La prejubilación como mecanismo de discriminación

El carácter ambivalente de las prejubilaciones es consecuencia de dos miradas que parecen contraponerse entre sí: como una situación de discriminación hacia las personas de edad madura, a las que se considera que ya no son aptas para el puesto de trabajo que ocupaban; o como una oportunidad, ante posibles situaciones de desempleo de las personas de más edad y, consecuentemente, de vulnerabilidad económica, no solo presente, sino también en lo relativo al acceso a una pensión contributiva[21]. Las prejubilaciones se contemplan entonces como una opción que reconoce seguridad económica en el presente, y que garantiza, asimismo, una pensión de jubilación en el futuro, sin que se tomen en consideración los posibles efectos psicológicos que pudieran derivarse de la no participación en el mundo laboral. En estas circunstancias, las situaciones que son advertidas como discriminatorias hacen referencia a la exclusión o expulsión del mundo del trabajo -salida no voluntaria-; no tanto a la prejubilación, que suele ser leída como ventajosa, como una liberación, fundamentalmente cuando el entorno laboral es hostil. Si el clima laboral es benéfico puede ocurrir que la valoración de la oportunidad de marchar tempranamente del mundo laboral obedezca a razones, no solo económicas, sino, asimismo, desde la perspectiva del desarrollo personal y del aporte social del trabajo. Pero también el abandono prematuro del puesto de trabajo puede conectarse a problemas de salud, a resultas de un entorno laboral con condiciones de seguridad y salud escasamente adaptadas a las necesidades de las personas de edad madura.

No está de más advertir que cuando la prejubilación se contempla como una 'ganancia' a la que se pueden acoger las personas trabajadoras de más edad, se neutraliza su observación como práctica discriminatoria, aun cuando en este tipo de actuaciones está ínsita la idea de que la persona trabajadora afectada es prescindible por su menor valía; en esta tesitura, las condiciones económicas que se asocian a la prejubilación suelen prevalecer frente a la valoración subjetiva que conlleva la prejubilación. Es decir, ante la posibilidad de acoger¬se a esta medida, la ponderación que lleva a cabo la persona afectada suele ser en términos estrictamente económicos, sin que se plantee esta actuación en términos traumatizantes. La imagen dominante es, en consecuencia, que esta suerte de intervenciones atribuye a quien es expulsado del mundo laboral buenas condiciones económicas -o si se prefiere, una pérdida económica más reducida que cuando se permanece en activo-, y, con ellas, la oportunidad de disfrutar de tiempos de ocio a una edad temprana, en la que, en el mejor de los casos, se goza de buena salud física[22]. Esta interpretación amable de las prejubilaciones no se compadece, empero, con otra realidad: la amortización de puestos de trabajo que conlleva esta medida, al no existir un paralelismo entre salida de personas maduras/entrada de personas jóvenes. En

21 El recurso al criterio de edad en los despidos colectivos y objetivos ha planteado si se trata o no de una práctica discriminatoria. La STC 66/2015, de 13 de abril, considera que la selección no era discriminatoria por razón de edad, habida cuenta de la mayor protección social dispensada a las personas mayores de 55 años: "solo puede considerarse legítima y proporcionada si se ve acompañada de medidas efectivas que atenúen los efectos negativos generados por la situación de desempleo, sin que en ningún caso pueda considerarse justificación suficiente del despido la mera proximidad de la edad de jubilación". Otros pronunciamientos judiciales también rechazan la existencia de discriminación, merced al carácter voluntario de la mayoría de las prejubilaciones; entre otras, STS de 14 de diciembre de 2017, rec. 17/2017.

22 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad…*, op. cit.

consecuencia, el efecto positivo de las prejubilaciones para el empleo joven no deja de ser una entelequia.

5. La discriminación de las personas mayores en las condiciones de trabajo

La precariedad laboral en las personas trabajadoras de edad madura recibe respuestas muy diversas, acentuada aquella cuando las afectadas han permanecido inactivas durante cierto tiempo, como desempleadas de larga duración; es entonces cuando hace acto de presencia la economía informal, y también cuando se dan con mayor intensidad los trabajos en régimen de contratas, trabajos a domicilio y/o de muy corta duración y/o a tiempo parcial. Estos últimos, aun cuando permanecen en el ámbito del derecho del trabajo y de la seguridad social, con frecuencia reconocen derechos mínimos, con condiciones inestables y precarizadas; sin olvidar, por otra parte, que su baja remuneración determina, a la postre, menores cotizaciones/prestaciones en el marco de la seguridad social.

La temporalidad, además de afectar a la seguridad y salud en el trabajo, empuja a una precarización de las condiciones laborales, abundando, a su vez, en un futuro incierto: las menores posibilidades de empleo por razón de edad, conduce a las personas maduras a aceptar condiciones laborales inestables y muchas veces inicuas. Otras realidades se suman a la situación anterior, tales como la no promoción profesional, o la no participación en los programas de formación o en nuevos proyectos; todas ellas asociadas a razones discriminatorias, aun cuando en algunos análisis relativos a la discriminación por edad este elenco de circunstancias suele ocupar una posición de segundo nivel.

La necesidad de garantizar una formación permanente a las y los trabajadores maduros parece incontestable. Sin embargo, se ha gestado la idea de que no existe discriminación en el acceso a la formación cuando la empresa ofrece posibilidades de formación solo o preferentemente a las personas jóvenes, bien porque se trata de trabajadoras y trabajadores de reciente ingreso, bien porque se considera que las más veteranas no la precisan al tener un conocimiento cabal del trabajo que desarrollan. Una realidad que debe ser desechada, y que obedece a un discurso vacuo, que desplaza la formación exclusivamente a las personas jóvenes y el trabajo a las adultas. La formación y la actualización a lo largo de toda la vida laboral es fundamental para mantener la capacidad de trabajo, desterrando prejuicios y estereotipos que gravitan en torno a las personas maduras. Además, el mito de que estas personas no aprenden o lo hacen con grandes dificultades, o su falta de adaptación al cambio, puede convertirse en una realidad, cuando los planes de formación no recojan las necesidades pedagógicas de estas personas y los cambios organizativos prescindan de una óptima programación y de medidas de adaptación al respecto. “En este contexto, las experiencias de fracaso ante una acción formativa mal diseñada, o ante un cambio organizativo mal planificado, hacen que las personas de edad se autoexcluyan reforzando así la (auto)creencia de que no son capaces de aprender y de adaptarse (profecía autocumplida)”[23].

23 “Esta realidad se manifiesta en todo su esplendor cuando se considera el binomio edad y nuevas tecnologías de la información y comunicación”, OTERO APARICIO, M.J., “Discriminación laboral por razón de la edad. Intervención desde la Prevención de Riesgos Laborales”, *Seguridad y Salud en el Trabajo,* núm. 88, octubre, 2016, p. 45.

El temor de ser expulsados definitivamente del mundo laboral, y sus consecuencias nocivas en el marco de la protección social, emergen como factor de presión para las personas trabajadoras de edad madura que participan de manera periférica en el mundo laboral, aceptando trabajos temporales y a tiempo parcial, por debajo de su nivel profesional y con tránsitos hacia otros sectores y actividades no cualificados y precarios. Incluso puede ser más provechoso adelantar la edad de jubilación -pese a las pérdidas económicas que conlleva-, que trabajar por un salario inferior a la cuantía de la pensión anticipada; acceder, por tanto, a trabajos precarios, con bajos salarios, cuando los años cotizados permiten acogerse a la jubilación, no es una opción que les compense económicamente; tampoco psicológica o físicamente[24]. En esta tesitura, el trabajo en la economía informal y sus motivaciones, con ingresos menores e inestables y sin cotización a la Seguridad Social, suman complejidad a la cuestión planteada.

Circunstancias relativas a los costes salariales asociados a la experiencia y cualificación pueden dificultar la empleabilidad de las personas de edad madura, provocando desajustes entre sus expectativas y demandas salariales y lo que les ofrece el mundo del trabajo[25]. Existe, además, otro discurso sobre sus aptitudes formativas y capacidades de adaptación al cambio, flexibilidad y manejo de las tecnologías, que dificultan su acceso al empleo. Resulta paradójico que la experiencia -quizás uno de los principales valores que pueden aportar las personas trabajadoras de más edad- aparezca como un obstáculo en virtud de la flexibilidad que muchas veces demanda el mundo del trabajo. Considerando que las tecnologías obran a favor del cambio incesante, la importancia de la experiencia se acaba diluyendo en pos de las capacidades de adaptación. El mundo del trabajo, dominado por la lógica de la innovación, incide en la idea de la 'edad útil' de las personas trabajadoras, así como en la de su obsolescencia, cada vez a más temprana edad. De ahí que, ante la realidad de que muchas empresas no quieran personas trabajadoras de más de 50 años, en el proceso de búsqueda de empleo se evite en el CV el dato de la edad de las desempleadas y desempleados maduros, en el intento de superar el primer filtro del proceso selectivo[26]. Cuestión que ha sido tratada por la Ley 15/2022, cuyo art. 9.3, que, en referencia a los servicios públicos de empleo, a sus entidades colaboradoras y a las agencias de colocación o entidades autorizadas, prevé el impulso de medidas para velar por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas previstas en la ley -también la edad-, con mención expresa del CV anónimo.

La Ley 15/2022 insiste en la prohibición de establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones, entre otras, por razón de edad, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en las suspensiones y extinciones del contrato de trabajo, entendiendo discriminatorios los criterios en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta -art. 9-. Hace la Ley un llamamiento a la negociación colectiva, a la que reconoce expresamente su capacidad para establecer acciones positivas que prevengan, eliminen y corrijan toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

24 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad…*, op. cit.

25 Hasta el punto de que, en algunos casos, las personas maduras, no incorporan en el CV la experiencia acumulada, a fin de no desincentivar su contratación.

26 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad…*, op. cit.

Además, la norma prevé que las empresas y la representación de las y los trabajadores podrán establecer conjuntamente objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica de las medidas de acción positiva fijadas en la negociación colectiva[27] -art. 10-.

6. Seguridad y salud en el trabajo de las personas mayores

Las personas trabajadoras maduras pueden abandonar anticipadamente el 'mercado' laboral ante la ausencia de un entorno seguro y saludable, con condiciones adaptadas a sus necesidades. Son conocidas las implicaciones que el trabajo tiene sobre la salud de las y los trabajadores de más edad, a tenor de su exposición prolongada a determinados riesgos, de su predisposición a desarrollar determinadas patologías y/o enfermedades crónicas, y a sus mayores posibilidades de deterioro de sus capacidades psicofísicas o de sufrir un accidente de trabajo. De ahí que, para garantizar condiciones saludables y de bienestar, la prolongación de la vida activa de las personas trabajadoras deba ir acompañada de medidas apropiadas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de una adecuada evaluación de los riesgos, que tome en consideración la diversidad y envejecimiento de las plantillas de la empresa, así como los riesgos específicos a los que se hallan expuestas las y los trabajadores de más edad.

La discriminación por edad pervive de manera silenciosa por mor de prejuicios y estereotipos ampliamente extendidos sobre las personas mayores; a ello contribuye la falta de adecuación y adaptación de las condiciones laborales a una población cada vez más envejecida. La ausencia de medidas que mantengan la capacidad de trabajo de las y los trabajadores maduros, y la falta de una gestión de la edad integrada en las políticas de seguridad y salud de las empresas, que eviten la expulsión definitiva del mundo del trabajo de quienes han visto reducidas sus capacidades por enfermedad, invalidez o por el proceso natural de envejecimiento biológico, dificultan la protección de los derechos fundamentales de las personas mayores y su salud psicosocial frente a prácticas discriminatorias. No es dable prolongar la vida laboral de las personas si no se garantizan condiciones que les permitan mantener a lo largo de toda su trayectoria profesional su capacidad de trabajo en buen estado de salud. La prevención de riesgos laborales no puede, en consecuencia, deslindarse del objetivo de aumentar la tasa de empleo de las personas trabajadoras de más edad; "está llamada a garantizar que esto sea posible en condiciones de salud y rentabilidad profesional"[28].

En este marco, la intervención sobre las condiciones de trabajo psicosociales se torna esencial para "mantener y mejorar las capacidades cognitivas, emocionales y sociales de las y los trabajadores e influir igualmente en las capacidades físicas y en la percepción de la propia salud", asegurando así su permanencia en la empresa, a cualquier edad y en buenas condiciones de salud[29]. Mención especial merece, en este sentido, una adecuada

27 No podrá la negociación colectiva, dice el art. 10.1, establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en las suspensiones y extinciones de los contratos de trabajo. Cualquier cláusula convencional que constituyan o causes discriminación será nula de pleno derecho -art. 26-.

28 A ello contribuye la vigilancia de la salud y la ergonomía cuando se trata de valorar la capacidad funcional y la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades de las personas trabajadoras, OTERO APARICIO, M.J., "Discriminación laboral por razón de la edad…", op. cit.

29 OTERO APARICIO, M.J., "Discriminación laboral por razón de la edad…", op. cit.

gestión psicosocial de las conductas de acoso discriminatorio por razón de edad, que tome en consideración sus consecuencias nefastas para la salud de las víctimas. Más allá, en consecuencia, del cumplimiento formal de la normativa vigente, las empresas deben comprometerse con la erradicación de conductas discriminatorias por razón de edad, cualquiera que sea su naturaleza, protegiendo la salud física y psicosocial de las personas trabajadoras de edad a fin de retener su experiencia, mejorar la productividad y contribuir a la sostenibilidad del empleo[30].

7. Jubilación forzosa

La Ley 21/2021, de 28 de diciembre ha dado una nueva redacción, con efectos a 1 de enero de 2022, a la Disposición Adicional 10 ET, relativa a las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. En esta última versión se prohíbe el establecimiento de cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa de las personas trabajadoras por el cumplimiento de una edad igual o inferior a 68 años. No obstante lo anterior, en los convenios colectivos suscritos con anterioridad a 1 de enero de 2022 -Disposición Transitoria 9ª ET-, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión.

Desde el 1 de enero de 2022, y en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que aquella reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva; se exige, además, que la medida esté vinculada, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. Con la prohibición de la jubilación forzosa en los términos antedichos se busca facilitar que las y los trabajadores de más edad se mantengan en el 'mercado' laboral, evitando la amortización de puestos de trabajo a través de la jubilación forzosa, sin asumir los costes del despido.

Quizá una de las novedades más relevantes es el establecimiento de "un sesgo de género en los requisitos de la jubilación forzosa para alcanzar la igualdad entre sexos, introduciendo una medida de acción positiva"[31]: excepcionalmente, dice el precepto, "con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio" sea inferior al 20% de las personas ocupadas en aquellas. Con esta medida se posibilita la rebaja convencional de la jubilación forzosa, del mínimo de 68 años a la edad ordinaria de jubilación, siempre que se dé cumplimiento a la tasa ocupacional de mujeres anteriormente indicado; sin olvidar, por otra parte, que la jubilación

30 OTERO APARICIO, M.J., "Discriminación laboral por razón de la edad…", op. cit.

31 ESTEVE SEGARRA, A., "La enésima reforma de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores", *Labos,* Vol. 3, Número extraordinario *'La reforma laboral de 2021,* p. 161.

forzosa requiere que la persona trabajadora afectada tenga derecho al 100% de la pensión en su modalidad contributiva. Se exige, a su vez, que cada extinción contractual venga acompañada de la contratación indefinida y a tiempo completo de, como mínimo, una mujer en la correspondiente actividad.

Ideas básicas del Capítulo IV

- La edad como elemento diferenciador puede, colocar a las personas trabajadoras maduras en una posición de mayor vulnerabilidad en el acceso al empleo, a la formación profesional y en la promoción a grupos o categorías de nivel superior o a puestos de mayor responsabilidad, pudiendo, además, ser un factor de discriminación salarial, que incide, asimismo, en el mantenimiento del empleo.
- No siempre las personas trabajadoras son conscientes de haber sido víctimas de discriminación por edad, debido a la pervivencia de sesgos y estereotipos, a ideas preconcebidas sobre las que se tejen determinados prejuicios, que finalmente se deslizan hacia situaciones de discriminación laboral.
- La combinación género y edad acentúa los riesgos de discriminación de las mujeres, gestando episodios de interseccionalidad y de discriminación múltiple en el acceso al empleo y en las condiciones laborales.
- La invisibilidad social de las personas maduras hace que los mecanismos de inserción laboral estén mayoritariamente orientados a amortiguar el desempleo de las personas jóvenes. Tampoco las políticas de empleo y la oferta formativa han sido capaces de minimizar el desempleo de las personas *sénior,* que ven reducida su capacidad de aprendizaje e incrementadas las dificultades para actualizar sus competencias y ser empleables.
- Cuando la prejubilación se contempla como una ventaja a la que se pueden acoger las personas trabajadoras maduras, se neutraliza su percepción como práctica discriminatoria, aun cuando en este tipo de actuaciones está ínsita la idea de que la persona afectada es prescindible como consecuencia de su menor valía profesional.
- La ausencia de medidas que mantengan la capacidad de trabajo de las personas maduras, y la falta de una gestión de la edad integrada en las políticas de seguridad y salud de las empresas, dificultan la protección de los derechos fundamentales de las y los trabajadores de edad y su salud psicosocial frente a determinadas prácticas discriminatorias; el acoso por razón de edad, entre ellas.
- Desde el 1 de enero de 2022, y en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años.

Capítulo V

EDAD, CARRERA ASEGURATIVA Y PRECARIEDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LA PROTECCIÓN SOCIAL. ESPECIAL REFERENCIA A LA JUBILACIÓN

Juan López Gandía
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad SocialUniversidad Politécnica de Valencia

1. Introducción

2. Edad e inicio de la carrera de seguro. Perspectivas en la época de la precariedad

3. Predominio de los valores juveniles. Mercado de trabajo y política de empleo

4. Discontinuidad de carrera asegurativa y efectos en materia de protección social

   4.1. Aspectos generales

   4.2. Trabajo a tiempo parcial

   4.3. La brecha salarial. Carreras asegurativas y mecanismos compensatorios

   4.4. Perspectiva en pensiones de jubilación

5. La sostenibilidad de las pensiones

6. El mantenimiento del poder adquisitivo y la suficiencia de las pensiones

7. Las situaciones de pobreza y de vulnerabilidad económica en la tercera edad y la protección social

8. Otras situaciones de necesidad en la tercera edad

El objetivo de este capítulo es abordar la incidencia de los factores de la edad inicial, las modalidades de contratación, la carrera asegurativa, sus discontinuidades, y la edad avanzada en las medidas de protección social especialmente en prestaciones de desempleo, incapacidad permanente y jubilación. En las pensiones de jubilación la edad es clave para sus diversas modalidades, que se presentan como neutras, pero que implican en muchas ocasiones discriminaciones. Junto al factor de la edad, la cuantía de las pensiones, el mantenimiento de su poder adquisitivo y su suficiencia son factores decisivos, junto con otras prestaciones del Estado del bienestar, como la asistencia sanitaria y farmacéutica y los cuidados, para el cumplimiento de los derechos de las personas de edad avanzada reconocidos en la Constitución.

1. Introducción

La discriminación laboral tiene varias dimensiones, una de ellas es la de la edad. A esta se añaden otras, como la de género, que en conjunto tienen efectos muy importantes no solo sobre las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras, sino también y de manera especial sobre la vida no activa, cuando se produce el retiro o abandono de la vida laboral por jubilación o incapacidad.

En el caso de la edad, la discriminación por dicha causa se asocia fácilmente con otras, para producir situaciones de discriminación múltiple o intersectorial, como afirman Jaime Cabeza y Belén Cardona en el capítulo primero de esta obra y recoge la ley 15/2022. Una de ellas es la de género como se irá viendo a lo largo de este trabajo.

Estos efectos se notan con toda claridad en los sistemas de Seguridad Social de tipo contributivo en los que las pensiones se calculan en función de la carrera de cotización o seguro de la persona trabajadora por lo que los itinerarios laborales condicionan su cuantía tras la jubilación. En principio no se tiene en cuenta su nivel de renta, sino las bases por las que ha cotizado, los años cotizados y los demás requisitos de cada prestación. Las pensiones o subsidios se suelen determinar mediante la aplicación de un porcentaje variable, según situaciones y contingencias, y sobre un módulo (base reguladora) que normalmente está en función de la base de cotización (modelo profesional contributivo) y del número de años cotizados a lo largo de la vida laboral o del nivel de ingresos (modelo no contributivo o asistencial).

2. Edad e inicio de la carrera de seguro. Perspectivas en la época de la precariedad

El ingreso temprano en el mundo laboral de otras épocas, comparadas con la actual, de un lado era positivo porque permitía atraer muy pronto recursos para mantener a la familia y se empezaba una carrera de cotización. Pero presentaba el inconveniente de que el desgaste físico en edades avanzadas se producía antes, lo que se notaba especialmente en ciertos trabajos y en la propia esperanza de vida, al darse en trabajos poco cualificados. Pero desde hace años el ingreso de los jóvenes en el mundo laboral se produce cada vez más tarde por razones diversas: bien por continuar la etapa de formación, bien por las mayores dificultades para encontrar empleos adecuados, bien por llevarse a cabo en condiciones no regulares en el mercado de trabajo, sin empezar a cotizar a la Seguridad Social. O simplemente por no encontrar empleo. Un colectivo muy importante con altas tasas de paro es el de los jóvenes menores de 30 años. Y más aun si sus niveles formativos son bajos. Los jóvenes soportan estereotipos vinculados a su supuesta falta de fiabilidad, a los que se añade su falta de formación y experiencia profesional, su menor compromiso con el proyecto empresarial y, en general, una menor estabilidad personal, como recuerdan Jaime Cabeza y Belén Cardona en el primer capítulo de este trabajo. Esta edad de inicio más tardía a veces se utiliza como un argumento para proponer retrasar la edad de jubilación, presuponiendo que el trabajador no habrá sufrido tanto desgaste y para incentivar la posibilidad de incrementar o completar las carreras de seguro.

En cualquier caso en estas fases tempranas de inserción laboral la prioridad no es empezar ya una carrera asegurativa cara a una protección social que se ve lejana, a las pensiones de jubilación, sino conseguir trabajos bien remunerados, no precarios, que

den continuidad y estabilidad y permitan no solo una cierta autonomía e independencia económica, sino también el desarrollo de proyectos profesionales y vitales. Las dificultades en la inserción laboral de los jóvenes al inicio de su vida laboral llevan a un ingreso más tardío en el mercado de trabajo cuyos efectos negativos sobre las carreras de seguro no se valoran en ese momento suficientemente. No se piensa tampoco en ahorrar o invertir para hacer frente a la vulnerabilidad económica de la tercera edad. Ni siquiera en los emprendedores o autónomos, más pendientes de consolidar y mantener su empresa o modelo de negocio que de adoptar medidas de previsión para hacer frente a necesidades futuras. La propia regulación de la Seguridad Social ha permitido a los autónomos un amplio margen de maniobra a la hora de graduar sus costes de cotización a la Seguridad Social siendo práctica frecuente elevarlos a partir de los 50 años cuando ya se atisba en el horizonte la jubilación. Hasta esa edad prevalece más bien una visión de coste que de inversión, sin darse cuenta de que va a condicionar de manera decisiva su pensión futura. Quizás esta mentalidad cambie- es difícil de prever- cuando se cotice sobre rendimientos reales y cuando la pensión se calcule sobre lo cotizado a lo largo de toda la vida laboral, si tales medidas se introducen en futuras reformas de Seguridad Social. Es más, cuando se incorpora una visión de futuro desde la idea de previsión e inversión, no por ello se utiliza la propia Seguridad Social, sino que se acude a vías privadas, como los planes de inversión y ahorro, los planes de pensiones, o bien la compra de vivienda, plazas de parking y otras formas de patrimonio para su explotación y rentabilidad.

Si se trata de una persona trabajadora o de un ciudadano sin más en precariedad la ausencia de esa perspectiva es todavía más rotunda, pues como ha analizado Fernando Broncano[1] la precariedad es una ausencia de planes de vida, una fractura del tiempo de la vida en sus aspectos de memoria y proyecto, como un colapso en un presente continuo en donde el vivir se reduce a sobrevivir un día más sin posibilidad de construir planes de vida. Además la precariedad conlleva una suerte de estado de sumisión obligada, de nihilismo sistémico respecto a toda posibilidad de mejora que no sea por los azares de la fortuna, porque no se cree en absoluto que el entorno próximo ofrezca ninguna posibilidad de acción o mejora.

A ello se añade lo que se ha llamado la vivencia actual de la condición "póstuma"[2], basada en la hegemonía de las ideas de colapso, de apocalipsis, de la irreversibilidad de la catástrofe, de la muerte del futuro, sin idea de progreso, de desarrollo y crecimiento. Y todo ello es trasmitido como creencias y credulidades desde el sistema como una segunda fase de la postmodernidad mediante relatos apocalípticos, que solo llevan a vivir al día, a sobrevivir unos contra otros, sin esperanza de emancipación alguna ni proyecto colectivo de cambio. Solo cabria ya el consumo individualista, la fiesta permanente, como si no existiera un mañana, la impotencia y la resignación. Las incertidumbres sobre el futuro se han incrementado con la crisis ecológica y el cambio climático, con las pandemias y las guerras, lo que lleva a una ausencia de la idea de un futuro vivible, a una cultura de la inmediatez, de vivir al día. O a la pasividad y la desresponsabilización derivada de un "solucionismo" técnico que no estaría en nuestras manos.

1 "El estado de precariedad en la vida" en El laberinto de la identidad, de 17 de abril de 2022.

2 GARCÉS, MARINA "Condición póstuma o el tiempo de todo se acaba", Mexico, 2019 y Nueva ilustración radica" Barcelona, Anagrama, 2017

Todo esto influye para que no se pongan en marcha mecanismos de previsión de futuro. Y también influyen las condiciones de trabajo, pues los bajos salarios no dejan margen de ahorro ni de disposición. De otro lado el desgaste de lo público y la visión pesimista que se lanza sobre el futuro de las pensiones, para que se acuda a los planes de pensiones privados, generan incertidumbre y desconfianza. Se introduce la idea permanente desde hace años de la insostenibilidad del sistema futuro de pensiones por factores demográficos, que se utiliza para la reducción del gasto público, el recorte de pensiones futuras y para el recurso, por quien pueda, a planes privados. El aumento de la esperanza de vida se ve más como una carga insoportable para la sociedad y las familias que como una mejora social.

La tercera edad y la protección de los jubilados son una temática moderna propia de la cultura occidental y del moderno Estado del bienestar, una conquista del siglo XX. Sorprende por ello contemplar cómo en otras culturas la llegada de cierta edad por envejecimiento era un momento de transitar hacia otra dimensión dentro del ciclo eterno de renovación de la naturaleza, al ser el anciano una carga insoportable al no poderse valer por sí mismo, ni seguir trabajando. Así se muestra, de pasada, en una curiosa mirada antropológica de los esquimales en una obra clásica *The savage innocents ("Los dientes del diablo"*, 1960) (Nicholas Ray) y como tema central de la película en *Narayama Bushi-ko,* especialmente en la versión de *Imamura* (*"La balada de Narayama"*, 1983), donde el eje central de la película consiste en el viaje a la montaña a la que el hijo de la anciana debe transportar como carga para que sea devorada por los lobos y retorne bajo otra forma a la naturaleza. El que el hijo deba ser el que asuma la tarea simboliza también la liberación de una carga, pues el viaje es especialmente penoso, iniciático, en el itinerario de la pérdida, y en la simbolización de la muerte.

Este debe ser un temor latente que explica que en los países de tradición puritana y calvinista se vea con toda naturalidad ancianos trabajando, que no se jubilan nunca, anticipando lo que hoy se llama la jubilación activa.

Sin embargo, no se ve ya con total naturalidad en la nuevas generaciones de jóvenes que los ancianos deban ser protegidos, incluso por la vía no contributiva, sino que se les acabe responsabilizando a ellos mismos[3], de acuerdo con las modernas tendencias de la tercera vía inglesa, de su propia condición por no haber ahorrado en su momento, con lo que se acaba volviendo a las formas privadas (ahorro, capitalización), ni siquiera ya a las asistenciales. No es extraño entonces que ante los problemas demográficos de futuro la Seguridad Social se publiciten en la televisión por alguna entidad bancaria anuncios mostrando a un activo teniendo que llevar sobre sus espaldas, como una carga adosada, a un pasivo. En Japón dadas sus bajas pensiones algunos jubilados cometen delitos para ir a la cárcel y de ese modo sobrevivir al tener alojamiento y comida gratis.

Las necesidades de las personas mayores, sin embargo, como iremos viendo, no son solo económicas, aunque sean claves. En *"Umberto D."* (1952) de Vittorio de Sica, un empleado de ministerio jubilado, que vive en una habitación de alquiler y tiene como único amigo a su perro Flike, ante la imposibilidad de pagarse el sustento, se hace ingresar en un hospital para tener cama y comida al menos durante unos días. La prolongación de la estancia y atenciones en un hospital católico se consigue a cambio de rezar el rosario

3 VIDA SORIA, J. *"Qué fue eso de la seguridad Social",* Lección para la ceremonia de solemne inauguración del curso académico 2001-2002 en la Universidad de Granada, RL n.22/2001, pp. 14 y ss.

y conseguir así los favores de la monja. Al no ver otra solución, decide suicidarse junto con su perro arrojándose al paso de un tren, pero Flike se suelta y escapa. Umberto corre entonces tras el perro. Encuentra a su compañero de desventura y se marchan juntos, en un difícil intento de sobrevivir. Se ha puesto en relación *"Umbero D"* con otros films[4] acerca de los problemas y dificultades de la vejez: soledad, inutilidad, dependencia, carencia de medios económicos y escepticismo vital ante el futuro. El intento de Umberto de suicidarse se muestra precisamente a través de la muerte de su perro, al que obliga a correr con su suerte, pues en definitiva en la segunda parte de la película el perro Flike acaba sufriendo los mismos problemas de soledad y abandono que su dueño con la que la identificación del espectador con él en cuanto ser desvalido es mayor todavía que con el propio Umberto. La película no sólo muestra las necesidades económicas de Umberto, sino también las de afecto y atención[5], que solo le brinda su perro y la criadita de la pensión a la que adopta como si fuera su nieta, con lo que da un cuadro bastante completo de los principales problemas de la tercera edad.

3. Predominio de los valores juveniles. Mercado de trabajo y política de empleo

Por otra parte, vivimos en una sociedad en la que, aun predominando numéricamente ya las personas mayores en los países desarrollados con baja natalidad, siguen siendo hegemónicos los valores juveniles. Hablar de vejez se convierte en tabú, no se acepta el deterioro físico y la necesidad de cuidados que puede conllevar, la enfermedad y el declive, como cuando Susan Sontag, en su época hablaba del tabú de la enfermedad y sus metáforas. Cambiar los términos, de vejez a jubilación, no altera los valores dominantes en la sociedad. Al contrario, se refuerzan cuando se introducen nuevos conceptos como el envejecimiento activo y el rejuvenecimiento, la lucha permanente y desde muy pronto contra el irreversible paso del tiempo y sus efectos. La idea y la imagen de prolongación de la juventud a toda costa se trasladan a los valores y al lenguaje. La decadencia y desprecio de los valores de la senectud como la experiencia, la responsabilidad y el saber acumulado, despliegan sus efectos en las políticas de empleo y en las reducciones de plantillas de las empresas. No es solo una cuestión de los costes acumulados de las personas trabajadoras en la llamada edad madura o avanzada, sino también los prejuicios, la idea de obsolescencia de la formación y la presunta dificultad de adaptación a los cambios tecnológicos continuos y rápidos por parte de estos colectivos. También se alega a veces falta de creatividad y de valores de emprendimiento dentro de la empresa o que las personas trabajadoras de edad avanzada no son utilizables por ésta para transmitir una imagen juvenil y positiva de la propia empresa.

En este contexto emerge la discriminación de estereotipo hacia los trabajadores y las trabajadoras mayores, que afecta en una franja de edad que, de conformidad con las dinámicas del mercado de trabajo, puede afectar a partir de los cuarenta y cinco años y,

4 Como *Vivir* (*Ikiru,* 1952) *de Kurosawa* o *El último* (Der letzte mann; F. W. Murnau, 1924. Véase Monterde J. E., *"Compromiso con el humanismo; el cine de A. Kurosawa";* en Revista "Nosferatu" 44-45.

5 No es frecuente que el cine se detenga en estos aspectos tan cotidianos y por tanto poco espectaculares. Por ello hay que destacar la excelente *"Sommer vorm balkon"* (*"Verano en Berlín",* 2005) de Andreas Dressen, que aunque sea como trasfondo, cuando muestra el trabajo de cuidadora de dependientes de una de sus protagonistas, revela la soledad y las necesidades de compañía, atención y afecto, no solo de cuidados, de las personas mayores dependientes.

con distintas intensidades, e incidir hasta el final de la vida activa. Así, nos encontramos con la segunda discriminación por la edad que muchas veces no se ve, o aparece en el mundo empresarial como algo normalizado: la que afecta a los trabajadores de edad avanzada, con dificultades muy grandes de volver a encontrar empleo en caso de pérdida del mismo, o del mismo nivel que el que tenían, al ser los primeros en perder el empleo en caso de despidos colectivos, lo que va a afectar especialmente a algunas prestaciones como las de desempleo y las de jubilación. Los costes pueden asumirse en parte, pero por la vía de su socialización, extendiéndolos a la sociedad, pero es más difícil derribar los prejuicios y las políticas empresariales de "rejuvenecimiento de las plantillas". No hay una tutela similar a la de género, ni un planteamiento alternativo a través de políticas de empleo, incidiendo en la formación y el reciclaje. Tampoco políticas activas específicas como bonificaciones en la cotización para mantener en el empleo a estos colectivos, acciones de mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo y en proteger la estabilidad en el empleo ante despidos. En el caso español los incentivos de mantenimiento en el empleo a partir de los 59 años desaparecieron y no hay suficientes medidas contra el paro de larga duración, cuando afecta de manera importante a este colectivo de personas trabajadoras de edad avanzada. Tampoco se cumplen las previsiones legales sobre planes de recolocación para conseguir el retorno al mercado de trabajo de las personas trabajadoras, hombres y mujeres de cierta edad cuyos contratos se hayan extinguido por despido colectivo después de los cincuenta y dos años, evitando toda discriminación por razón de edad. Faltan más medidas de recolocación y políticas de empleo para personas trabajadoras o desempleadas que resulten afectadas en procesos de reestructuración empresarial y más aun cuando se da en empresas con beneficios. De manera que la única opción es una costumbre o presión natural en el propio marco empresarial para que los trabajadores de edad avanzada sean los afectados y por ello los más sacrificados. Incluso aunque a veces en sectores privilegiados las empresas compensen con otras medidas los costes de las llamadas prejubilaciones como fases previas a las jubilaciones anticipadas.

El recurso a medidas sociales como prestaciones de desempleo y pensiones resuelve de momento en parte el problema del paro, que suele además ser de larga duración, pero tiene graves consecuencias futuras en los niveles de empleo y en la cuantía de las pensiones. En primer lugar porque el recurso a las citadas medidas se traduce en bajas tasas de ocupación de los trabajadores de estas franjas de edad, especialmente tras los 55 años. En segundo lugar, el adelantamiento de la edad del subsidio de prejubilación a los 52 años, volviendo a la edad tradicional, mientras a la vez se retrasa la edad ordinaria, y la baja cuantía del subsidio se puede traducir en una precariedad de subsistencia durante muchos años. Y en segundo lugar porque se opta por la jubilación anticipada como alternativa al mismo, lo que lleva consigo una penalización de por vida de la pensión. No se ha construido todavía una figura adecuada de discriminación por edad en relación con los trabajadores de edad avanzada, ni tampoco por enfermedad, que va ligada muchas veces a la edad, salvo en caso de discapacidad. Solo recientemente se prohíbe como causa de despido objetivo la microenfermedad, pero el despido disciplinario por enfermedad, salvo que vaya ligado a algún supuesto de discapacidad tanto en España como en el marco comunitario, sigue considerándose como improcedente, no como nulo por discriminación. En ese contexto se explica la introducción de algunas medidas por la ley 21/2021 como la reducción de cotización por contingencias comunes durante incapacidad temporal

de mayores de 62 años. Quizás tras la ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que menciona la enfermedad, se abran nuevas perspectivas. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública. Por otra parte, las indemnizaciones por despido son tasadas, iguales para todos, no tienen en cuenta que el daño del despido es mucho mayor en caso de un trabajador de edad avanzada que en trabajadores jóvenes o de 30 a 45 años.

La discriminación por edad en el caso de trabajadores de edad avanzada no se ha construido a nivel legal ni jurisprudencial, ni se contempla como tal en las políticas empresariales de reestructuración y de rejuvenecimiento de plantillas. Sus costes se socializan, se trasladan al Estado, mediante desempleo, incapacidades permanentes cualificadas o jubilaciones anticipadas, y a las propias personas trabajadoras que los sufren, en su indemnización y en sus pensiones. Todo ello se agrava cuando los afectados ni siquiera pueden acceder a las prestaciones tradicionales de Seguridad Social y se encuentran en una situación de necesidad que debe abordare por vías asistenciales, no contributivas, como se verá más abajo. Quizás se produzca un cambio en la consideración como de discriminación por edad tras la ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

4. Discontinuidad de carrera asegurativa y efectos en materia de protección social

4.1. Aspectos generales

La discontinuidad laboral, por alternar periodos de trabajo y de paro, repercute también negativamente en el futuro de las pensiones, no solo porque no se generan periodos de cotización, sino porque además cuenta negativamente a la hora de calcular las pensiones a través de lo que se conoce como lagunas de cotización. En los periodos de paro, sin prestación o con percepción del subsidio asistencial común, hay un vacío de cotización. Hay países y sistemas donde la persona trabajadora a la hora de calcular la pensión puede elegir los mejores años cotizados. En nuestro sistema de Seguridad Social los periodos de alta pero sin cotización reducen de manera importante la pensión al calcular la base reguladora sin que quepa la posibilidad de desecharlos y optar por los mejores. Más aun en el régimen de autónomos y empleados de hogar ni siquiera resulta aplicable el régimen de integración de lagunas con mínimos de los trabajadores por cuenta ajena.

Hay quienes por razones de equidad propugnan tener en cuenta toda la vida laboral, alegando que si los últimos años antes de jubilarse dan lugar a empleos con retribuciones inferiores o periodos de prestación por desempleo, perjudican negativamente a las personas trabajadoras que a lo largo de su vida hayan mantenido mejores niveles de cotización. Pero también es cierto que si al ingreso tardío en el mercado laboral se añaden que durante unos cuantos años de vida laboral, hasta que se consigue un empleo bien remunerado o se consolida un proyecto empresarial, los salarios o rendimientos suelen ser más bajos. Por ello de tomarse en cuenta toda la vida laboral para calcular la cuantía de la pensión en la mayoría de los casos al final el nivel de la pensión se reducirá, aunque la trayectoria posterior sea mucho más favorable e incluso estable. Es decir, se producirá,

una reducción de la pensión en relación con los salarios o rendimientos de activo de las etapas posteriores de la carrera profesional. Si el objetivo no es simplemente reducir la cuantía de la pensión, hay soluciones intermedias o mixtas que tengan en cuenta las diversas trayectorias laborales antes de acceder a la pensión. Pero las reformas que se avecinan van a llevar probablemente a tomar en cuenta toda la vida laboral- en 2022 es ya de 25 años- para calcular las pensiones con el argumento de reforzar la `progresividad y el carácter contributivo del sistema haciendo que la pensión refleje en mayor medida la vida laboral del trabajador y atienda a la realidad de un mercado laboral en el que las interrupciones y las lagunas son cada vez menos excepcionales.

4.2. Trabajo a tiempo parcial

Una cuestión con relevancia especial en materia de trayectorias profesionales a lo largo de la vida laboral a efectos de pensiones es la realización de trabajos a tiempo parcial, bien de manera habitual, bien de manera esporádica o alternando con trabajos a tiempo completo. Se trata de un trabajo con connotaciones de género pues es llevado a cabo mayoritariamente, al menos en un 75 %, por mujeres. Según datos de la EPA del INE de 2022 en España las mujeres tienen el triple de trabajos a tiempo parcial de los hombres: son 2,1 millones, y ellos, 667.00. La existencia de trabajo a tiempo parcial elegido es una modalidad que en principio debería permitir a jóvenes y a hombres y mujeres seguir estudios y conciliar la vida laboral y familiar. Pero ello también depende de si la regulación laboral antepone este objetivo o bien somete la disposición del tiempo de trabajo de estos colectivos a las necesidades de funcionamiento de las empresas, es decir una flexibilidad al servicio de tales intereses y no de los personales del trabajador. Se llega así a la paradoja de que muchas personas trabajadoras a tiempo parcial necesitan disponer de apoyos familiares, generalmente madres/padres o abuelas/abuelos, complementarios o suplementarios para poder compatibilizar el trabajo con los cuidados y la conciliación.

Hasta fechas recientes la aplicación estricta y rígida del modelo contributivo penalizaba doblemente a estos trabajadores pues tenían que ir computando las horas para alcanzar días de cotización con lo que tenían que trabajar más años que un trabajador a jornada completa, si al día trabajaban menos horas que éste, o menos días a la semana, al mes o al año, para reunir los periodos mínimos de cotización para acceder a las prestaciones. Y luego la base reguladora tenía en cuenta unos salarios reales lógicamente más bajos, con lo que asistíamos a una doble penalización. Esto se ha corregido en parte inicialmente mediante coeficientes de parcialidad para los periodos de cotización exigidos y recientemente por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que establece que para evitar discriminaciones indirectas debe tomarse en cuenta como periodo cotizado de contrato el que coincida con el alta, aunque las horas trabajadas efectivas cada día o los días trabajados al mes o al año sean inferiores a las de un trabajador a tiempo completo comparable pues luego la base reguladora ya tendrá en cuenta la parcialidad del tiempo trabajado al percibir un salario inferior.

4.3. La brecha salarial. Carreras aseguradoras y mecanismos compensatorios

En el caso de mujeres a las cuestiones de la edad de inserción laboral, de la precariedad y desarrollo de carreras laborales discontinuas o parciales, se añade la brecha salarial y los periodos de cuidados que añaden más efectos negativos cara a las pensiones, pues tienen

que trabajar más años para alcanzar los requisitos para jubilarse. Por estos motivos, la edad acaba pesando más aun, es una losa. La brecha salarial entre hombres y mujeres en España se sitúa en el 24%, según el último informe publicado por el sindicato Comisiones Obreras, lo que tiene enormes repercusiones en las prestaciones de la Seguridad Social. Los hombres cobran en promedio unos 5.252 euros más que las mujeres: 26.934 euros que gana el sector masculino, frente a los 21.682 euros de las mujeres. A ello se añade la influencia indirecta de la temporalidad. Las mujeres también son las que mayor temporalidad sufren en el empleo: el 27,21% de las trabajadoras frente al 24,39% de los hombres, lo que puede incrementar la discontinuidad en las carreras laborales.

Las discontinuidades en la carrera profesional por motivo de género y sus efectos negativos, si bien no desaparecen, se atenúan mediante las compensaciones previstas en la ley que se traducen en periodos ficticios o presuntos de cotización en una serie de supuestos, como excedencia por cuidado de hijos, menores acogidos y de familiares, reducción de jornada por tales motivos o similares, víctima de violencia de género, maternidad biológica, etc. El periodo que se otorga como cotizado aun no trabajado computa tanto a efectos de reunir los periodos de cotización exigido para las pensiones como para el cálculo de la base reguladora y en su caso de los porcentajes a aplicar para calcular la cuantía. También computa como periodo cotizado el de interrupción de la cotización en ciertos casos de extinción de la relación laboral o agotamiento del desempleo entre 9 meses antes del nacimiento de hijo, o 3 meses antes de la adopción o acogimiento y la finalización el sexto año tras esa situación. Se otorgan sólo a uno de los progenitores, el padre o la madre. En caso de controversia, a la madre.

Otra compensación de los efectos negativos de la discontinuidad de las carreras de seguro por conciliación de la vida laboral y familiar la encontramos en el complemento por maternidad en las pensiones contributivas. Se reconoce no ya por su aportación demográfica a la Seguridad Social, sino como aportación a la reducción de la brecha de género, y también se reconoce a los hombres que se jubilen o accedan a una pensión por incapacidad permanente o viudedad tras el RDL 3/2021 de 2 de febrero por los efectos de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019 si reúnen ciertos requisitos. El complemento para reducir la brecha de género en pensiones se aprobó en febrero de 2021 partiendo de la necesidad de establecer una herramienta más justa y eficiente en la reducción de las diferencias de pensión entre hombres y mujeres. El nuevo complemento de brecha de género corrige los dos problemas de diseño que había en el anterior, conocido como complemento de maternidad. En primer lugar, el anterior complemento no atacaba el origen de la brecha de género en las pensiones, que se genera con el nacimiento del primer hijo, ya que solo se percibía a partir del segundo hijo. Además, al establecer un porcentaje de incremento de la pensión por cada hijo a partir del segundo, beneficiaba especialmente a las rentas más altas. El nuevo complemento para reducir la brecha de género corrige este problema de regresividad ya que supone una cuantía extra en la pensión de 28 euros al mes por cada hijo, desde el primero. Está asociado a la acreditación de un perjuicio en la carrera profesional en los periodos posteriores a tener un hijo/a. Este perjuicio, sufrido de forma abrumadora por las mujeres, de acuerdo con los datos de las carreras laborales analizados por la Seguridad Social, es una de las principales causas de la existencia de la brecha de género en la pensión.

En el caso de las mujeres que accedan a las citadas pensiones que hayan tenido uno o más hijos o hijas se reconoce debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. En el caso de los hombres deberán concurrir algunos requisitos que en las mujeres se presumen, como haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a una serie de condiciones. Además el reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor.

Este complemento se concede al progenitor que acredite un perjuicio en su carrera profesional tras el nacimiento del hijo o hija. Pero si los dos progenitores acreditan el perjuicio o si ninguno de los dos lo hace, el derecho se le reconocerá a la madre, contribuyendo así a la reducción de la brecha de género. La medida estará en vigor mientras la brecha de género de las pensiones sea superior al 5%.

El complemento de brecha de género para las pensiones, que se puso en marcha hace un año, alcanza ya a 190.000 beneficiarias. En este periodo se ha reducido la brecha en las pensiones en cinco puntos porcentuales según el informe de impacto del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Continuará bajando este año, hasta situarse en torno al 19% a finales de 2019. De las 190.383 que lo están percibiendo, un 94% son mujeres. El diseño equitativo del nuevo, además, hace que se beneficien las pensiones más bajas. Así, el 67% del gasto dedicado a este nuevo complemento se dirige a las pensiones por debajo de los 1.100 euros, frente al 50% del anterior esquema.

Un colectivo con un gran componente de género es el de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, cuya regulación como sistema especial presenta aspectos claramente discriminatorios: topes de bases de cotización al ser tarifadas, que lleva a que se cotice por salarios que pueden ser inferiores a los salarios reales que perciba, lo que tendrá efectos negativos en las prestaciones, exclusión del régimen de integración de lagunas, exclusión de algunas prestaciones como la del desempleo. La sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (C-389-20) no solo ha reconocido el derecho a la prestación de desempleo, sino que dados sus fundamentos, basados en la discriminación indirecta, necesariamente, dará lugar a una nueva regulación que no contemple desigualdades injustificadas en la acción protectora entre este sistema especial y el régimen general común, lo que afectará a todos los aspectos de su protección social.

4.4. Perspectiva en pensiones de jubilación

El que los cuidados sean desempeñados prevalentemente por las mujeres se traduce en carreras de seguro más cortas al abandonar el trabajo durante ciertos periodos de tiempo, lo que lleva a que tengan que trabajar más allá de la edad ordinaria de jubilación para completar el mínimo exigido para la jubilación ordinaria. Se pueden ver compensados en caso de hijos, pero no tanto en caso de cuidado de familiares, que también suele recaer en las mujeres.

Las discontinuas carreras asegurativas, como se ha señalado más arriba, ejercen efectos importantes también sobre las jubilaciones a edad ordinaria y también sobre las anticipadas, como forma de retiro, en algunos casos, voluntario y en otros forzoso.

La nueva edad ordinaria de jubilación en la reforma de 2011 tiene excepciones en carreras largas de cotización, lo que hace que para muchos varones y especialmente para las mujeres la edad sea más bien la nueva, los 67 años, pues difícilmente reúnen cotización suficiente para mantener la edad anterior a la reforma. La fijación de la edad ordinaria de jubilación haciendo jugar la carrera de seguro y que se presenta de forma neutra no tienen en cuenta la variable de género, que puede afectar incluso al acceso real a alguno de los subsidios de desempleo como el de más de 52 años, al exigir reunir en ese momento la cotización necesaria para acceder a la jubilación. Y a esa edad muchas mujeres no reúnen 15 años de cotización.

Pese a que la edad media de jubilación esté ya próxima a la que era la edad ordinaria de antes de la reforma de 2011 y durante la fase transitoria, esto es, 64'5 años, muy superior a la de países de nuestro entorno, como Francia o Italia, se sigue desplegando una serie de medidas para que se vaya aproximando a la nueva edad ordinaria, es decir 67 (o 65) años en función de la carrera de cotización pese a que esté ya próxima a la antigua edad ordinaria. Entre las medidas para favorecer el acercamiento voluntario de la edad efectiva con la edad legal de jubilación, nos encontramos con incentivos (jubilación demorada) y desincentivos (jubilación anticipada).

En cuanto a las anticipadas se suelen exigir 35 años cotizados (en la voluntaria) o 33 (en la que se lleva a cabo por otras causas) para acceder a las mismas por lo que muchas personas trabajadoras deben seguir trabajando hasta la edad ordinaria o pasar a percibir subsidios de desempleo, que acabarán afectando también a la cuantía de las pensiones. Ha sido el endurecimiento de los requisitos de acceso, de edad y carrera asegurativa de la jubilación anticipada en sus diversas modalidades lo que puede haber frenado el recurso a las mismas. Y también el que la pensión tenga que ser superior al 100% de la pensión mínima en la jubilación anticipada voluntaria, de manera que evite pensiones bajas que tengan que recurrir a complementos para mínimos. Son requisitos difíciles de alcanzar por personas trabajadoras con carreras discontinuas y por mujeres, sin que todo ello se vea como discriminatorio, cuando les afecta fundamental y mayoritariamente. Tales requisitos dejan fuera a muchos trabajadores, algunos con subsidios de prejubilación, y tiene un impacto de género indudable ya que deja fuera al 50 % de las mujeres trabajadoras con carreras de seguro más cortas. La duración media de la vida laboral de las mujeres es de 32'6 años frente a los 36'8 de los hombres. Los que se jubilan anticipadamente por ello son mayoritariamente hombres. Las mujeres solo representan un tercio. Y lo mismo cabe decir respecto del requisito de que las pensiones de los solicitantes de las anticipadas sean superiores a la mínima garantizada (requisito que no ha sido de momento considerado como un supuesto de discriminación indirecta por STJUE de 21 de enero de 2021 asunto C-843/19). Computar el servicio social femenino como reconoce ahora el texto legal, la ley 21/2021, (ya algunas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia y la STS de 6 de febrero de 2020, rec.3801/2017 lo habían reconocido), es una medida insuficiente contra la brecha de género.

Por otra parte, las jubilaciones anticipadas acarrean la aplicación de unos coeficientes penalizadores que reducen la pensión para toda la vida lo que perjudica sobre todo a

las pensiones medias y bajas. Una vía alternativa a las jubilaciones anticipada fueron las jubilaciones parciales anteriores a la edad de jubilación que a cambio de contratos de relevo no sufrían las penalizaciones de las anticipadas. Pero la forma de distribuir el tiempo de trabajo concentrándolo o la renuncia al mismo por la empresa, así como el no garantizar la misma cotización por el relevista que la que llevaba a cabo el relevado, se vio negativamente y se identificó hasta a nivel estadístico por la Seguridad Social como una jubilación anticipada, y además "privilegiada" y de ahí que la reforma de 2013 y sus medidas de endurecimiento, aun aplicándose de modo transitorio, fueran ya la crónica de una muerte anunciada de esta figura, solo mantenida excepcionalmente hasta 1 de enero de 2023 por el RDL 20/2018 en la industria manufacturera en términos favorables a los costes empresariales.

Retrasar la edad de jubilación más allá de la ordinaria, la jubilación demorada, no ha sido en el fondo una prioridad sino más un recordatorio permanente de que en un futuro había que retrasar la edad de jubilación, esta vez ya por ley y de manera general, pues los incentivos previstos o contemplados antes de la reforma de 2021 no han sido suficientes para que se prolongara la vida activa más allá de la edad ordinaria de jubilación. Tras la ley 21/2021 se refuerzan los incentivos de retraso, y se añaden algunos nuevos como la opción por una cantidad como alternativa al porcentaje sobre la pensión, si bien por debajo de los niveles actuariales, pese a que el porcentaje actual sea ya del 4% en todo caso, pero puede que ya sea muy tarde una vez se alcancen los 67 años como edad ordinaria de jubilación de manera casi generalizada.

La propia jubilación forzosa, medida que roza la discriminación por edad o mejor la presunción de incapacidad a causa de la misma tras la ley 21/2022 suaviza este aspecto al presentarse aparentemente como una medida de retraso de la propia jubilación, que no es tal al quedar enmascarada por la posibilidad de que se lleve a cabo a la edad ordinaria de jubilación en actividades económicas en las que la tasa de ocupación femenina sea inferior al 20 por 100 del total de las personas ocupadas en las mismas. Como indican Jaime Cabeza y Belén Cardona en esta obra se produce una yuxtaposición entre políticas de igualdad por razón de sexo y de edad, que en la práctica se soluciona con una relajación de las relativas a esta última causa.

Otra cosa bien distinta ha sido la llamada jubilación activa que permite seguir en activo y a la vez percibir la pensión de jubilación, en todo o en parte, si se lleva a cabo un trabajo por cuenta propia, pues la continuación de la actividad no supone ahorro en pensiones. Más bien parece ser un experimento para compensar mediante la continuación de la actividad más allá de la edad ordinaria de jubilación pensiones más bajas como suelen darse en el régimen de autónomos. Indirectamente supone además un cuestionamiento de la propia idea de pensión como renta sustitutiva de un trabajo pues éste se sigue llevando a cabo. La jubilación activa tal como se ha construido desde la reforma de2013 está diseñada más bien para colectivos como los autónomos que ya venían llevado a cabo un trabajo por cuenta propia y de lo que se trataba era de fomentar la continuidad de su actividad aun jubilándose. De ahí que sea muy difícil que un jubilado que sea trabajador por cuenta ajena inicie una actividad por cuenta propia compatible con la pensión. El trabajo por cuenta ajena sigue siendo incompatible. Se ha criticado con razón que no solo no supone ahorro de pensión sino que además no se condicione a niveles de rentas ni sea incompatible con que el jubilado pueda percibir complementos para mínimos (Jaime Cabeza y Belén Cardona en el Capítulo I). La exigencia del 100 % de la pensión, ya

anterior a la reforma de 2021, y el retraso en una año tras la edad ordinaria de jubilación, introducido por la reforma de 2021 para acceder a la misma hará que su número, que hasta ahora no ha sido muy elevado (unos 40.000) no aumente.

Al margen de esta figura la "actividad del jubilado" se destaca en el Libro Verde sobre todo bajo la forma de voluntariado como sistema de cooperación intergeneracional y por su importancia económica, especialmente como cuidadoras no profesionales, principalmente las mujeres, y sobre todo en el seno de sus familias, de gran valor para que sus familiares en edad activa concilien de forma efectiva su vida familiar y su vida laboral. La llegada de la edad de jubilación no significa que no haya que defender la actividad del jubilado, pero a nuestro juicio no la que consiste en una actividad digamos similar o parecida a la laboral, como la activa sin más, o los trabajos invisibles de apoyo a sus familiares, ayudando en la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras porque suple la intervención del sistema público y la creación de empleos de quienes tienen que procurar esos servicios.

Si la edad media real efectiva de jubilación se ha retrasado hasta alcanzar casi la que antes era la ordinaria, no ha sido por los incentivos de retraso más allá de los 65 años, dado el bajo número de pensiones que contabiliza, el 2 % , sino porque la reforma de 2011 en la edad y en la forma de calcular la pensión ha producido sus efectos. Tales consecuencias pueden producirse bien por carreras cortas de seguro, bien por niveles salariales bajos, en especial en el caso de las mujeres, por la necesidad de seguir prolongando la actividad para alcanzar los periodos de cotización mínimos o para alcanzar mejores cuantías de las pensiones ante la perspectiva de una baja pensión de jubilación.

También la variable de edad y género ejercen influencia indirecta en el caso de jubilaciones a una edad anterior a la ordinaria en ciertos trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Se trata de la posibilidad de acceder no ya a la jubilación anticipada, sino a una edad ordinaria de jubilación propia anterior en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad. A tales efectos se establece que en la realización de los estudios sobre la siniestralidad del sector se incluya, además, los requerimientos psíquicos exigidos para continuar con el desarrollo de la actividad a partir de una edad. Se mencionan indicadores que acrediten la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de tales coeficientes a partir de, entre otros, la incidencia, persistencia y duración de los procesos de baja laboral, así como las incapacidades permanentes o fallecimientos que se puedan causar. La perspectiva de género no aparece mencionada a la hora de determinar tales indicadores, aunque nada impide que se tengan en cuenta en su momento a la hora de la aprobación de los correspondientes decretos de reconocimiento de coeficientes reductores.

No obstante, no hay que olvidar que en estos supuestos el poderse jubilar antes por años trabajados en este tipo de trabajos llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social, a efectuar por el colectivo, sector y actividad en que se contemple, como se ha venido haciendo para algunos colectivos como bomberos, miembros de la Erztaintza, policía local, Mossos d´Esquadra y policía foral de Navarra.

Escapan a este modelo laboral los funcionarios públicos del régimen de Clases Pasivas, que tienen la posibilidad de que en caso de alcanzar un número de años de servicios y una edad pueden jubilarse voluntariamente sin penalización alguna.

5. La sostenibilidad de las pensiones

La aparición de la cuestión demográfica por la caída de la natalidad, el aumento de la esperanza de vida, el envejecimiento de la población y el aumento del número de personas jubiladas por la llegada de la generación del *baby boom* desde 2025 hasta 2050 llevó a modificar la edad ordinaria de jubilación y el cálculo de la pensión en la reforma de 2011 y con ello a la modificación de las diversas jubilaciones anticipadas.

La esperanza de vida parece algo seguro, cuando en realidad puede variar, como ha ocurrido con la crisis pandémica que ha supuesto que la esperanza de vida baje algunos puntos en España, la nación de Europa que ha experimentado un mayor declive en la esperanza de vida en mujeres y el séptimo peor del mundo si se contabilizan los años perdidos entre hombres y mujeres. Los datos estadísticos sobre esperanza de vida son meras previsiones demográficas, pero del momento en que se elaboran.

Surge de ese modo la cuestión de la sostenibilidad de las pensiones y la introducción de reformas que suponen recortes de la pensión futura. Recortemos ya las pensiones para evitar que no haya más remedio que recortarlas en el futuro, sería el eslogan. La propia edad ordinaria se retrasa y las cuantías de las pensiones sr reducen. Según el Informe de Envejecimiento de 2015 de la Comisión Europea de 2015 como consecuencia de esta reforma la tasa de reemplazo o de sustitución de la pensión en relación con el salario de activo en España tendría una caída porcentual de 30 puntos a lo largo de las siguientes cuatro décadas, lo que perjudicaba a todos los pensionistas y especialmente a los de carreras más cortas por la discontinuidad y precariedad y a las mujeres.

Dentro de este proceso de reformas la propia esperanza de vida se alegó para reducir la cuantía de la pensión en caso de vivir más años después de la jubilación mediante el llamado factor de sostenibilidad. Era injusto aplicar un factor de sostenibilidad a sujetos cuyas expectativas de esperanza de vida son muy distintas, pues varían en función de la actividad que hayan llevado a cabo a lo largo de su vida laboral y de la clase social, lo que supone una discriminación añadida por edad para colectivos varones y con bajo nivel educativo o reducido nivel de renta.

El factor de sostenibilidad se presentó como factor de equidad intergeneracional cuando en realidad cargaba el coste del equilibrio financiero de la Seguridad Social sobre los futuros pasivos, los futiros pensionistas, al añadir la esperanza de vida al cálculo de las pensiones. No es cierto que viniera a repartir el ajuste entre generaciones y equilibrar la relación individual entre cotizaciones y pensiones. No era equitativo con los jóvenes y desplegaba sus efectos con independencia de la evolución de los ingresos y gastos del sistema. Su objetivo era contener el gasto reduciendo la cuantía de las pensiones de jubilación, la que más gasto supone. De ahí que el factor de sostenibilidad no se aplicara a las pensiones de incapacidad permanente ni a las de viudedad, cuya cuantía suele ser más baja y al no tener en cuenta la edad para acceder a las mismas salvo en algún supuesto.

Aunque el factor de sostenibilidad ha sido sustituido por el llamado mecanismo de equidad intergeneracional, la cuestión de la sostenibilidad y de la cuantía futura de las pensiones de jubilación no queda cerrada. Al contrario, queda muy abierta, y a la vez muy incierta a partir de 2032, cuando una de los factores más importantes para abordar la tercera edad es la seguridad, la certeza. Tras la reforma de 2021 quedan muchas incertidumbre para

los pensionistas actuales, por la cuestión de la inflación y la revalorización y la cuantía inicial de las pensiones para los que se jubilen a partir de 2032.

6. El mantenimiento del poder adquisitivo y la suficiencia de las pensiones

La garantía de mantenimiento del poder adquisitivo es fundamental desde el punto de vista constitucional como manifestación de la función de sustitución de rentas de activo que tiene la pensión. De ahí que deba calcularse sobre el IPC. En la regulación actual se calcula sobre el IPC promediado del año anterior, no sobre el previsto para el año siguiente.

Su objetivo como mínimo es mantener el poder adquisitivo, no redistribuir la riqueza a favor de las pensiones más bajas con diferentes índices de revalorización o su aplicación a la pensión media. Esta cuestión debe abordarse en la garantía de adecuación y suficiencia de manera que las pensiones guarden una adecuada relación con el salario de activo, que la tasa de sustitución se mantenga de manera razonable para que quepa hablar de suficiencia y que la cuantía sobre la que aplicarla no se vea reducida por reformas de su cuantía inicial como forma inexorable de abordar la sostenibilidad del sistema. Pero además exige la garantía de pensiones mínimas suficientes y complementos para mínimos. Son correcciones en los modelos de tipo contributivo que tienen en cuenta otros factores como la renta pues en la etapa de jubilación las pensiones pueden no ser las únicas fuentes de ingresos e incluso no existir. Estas medidas son clave para evitar que el pensionista caiga en una situación de pobreza.

Esto se alcanza a través de los complementos para mínimos, que se salen de la lógica contributiva aunque la presuponen pues se destinan solo a los que ya han alcanzado la pensión, aunque sea muy baja, y tiene como tope la cuantía de las pensiones no contributivas. Hay que recordar el papel que han jugado las pensiones en épocas de crisis para mantener a los demás miembros de la familia, hijos o nietos, que se encontraban en paro.

En relación con la cuestión de la suficiencia de las pensiones se prevé que el Gobierno aborde en el marco del diálogo social una revisión de los criterios para la determinación de las cuantías de las pensiones mínimas con el fin de garantizar su suficiencia en cumplimiento del artículo 50 de la Constitución y del artículo 4 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea. La evolución de las pensiones mínimas debe tener en cuenta la evolución del salario mínimo interprofesional, garantizando la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Según la recomendación de la Carta Social Europea de la que el Estado español es parte las pensiones deben cubrir, como mínimo, el 60% del salario medio, lo que supondría en la actualidad 1.160 euros.

La propia jubilación forzosa, medida que roza la discriminación por edad o mejor la presunción de incapacidad a causa de la misma tras la ley 21/2022 suaviza este aspecto al presentarse aparentemente como una medida de retraso de la propia jubilación, que no es tal al quedar enmascarada por la posibilidad de que se lleve a cabo a la edad ordinaria de jubilación en actividades económicas en las que la tasa de ocupación femenina sea inferior al 20 por 100 del total de las personas ocupadas en las mismas. Como indican Jaime Cabeza y Belén Cardona en esta obra se produce una yuxtaposición entre políticas de igualdad por razón de sexo y de edad, que en la práctica se soluciona con una relajación de las relativas a esta última causa.

7. Las situaciones de pobreza y de vulnerabilidad económica en la tercera edad y la protección social

El trabajo como fuente de ingresos, rentas, pensiones e integración social ha sido el criterio dominante dentro de la llamada cultura del trabajo. Hay una vertiente en la protección social que se refiere a las personas que no han desarrollado actividad laboral a lo largo de su vida cuando llegan a la tercera edad o no reúnen suficiente cotización para acceder a pensiones contributivas.

Muchas de ellas son pensionistas de viudedad que dependen económicamente de la pensión generada por el cónyuge o pareja de hecho. En caso de fallecimiento se produce una situación económica difícil pues su nivel de vida está en función del nivel de pensión del fallecido. Por ello se introducen factores asistenciales, condicionamientos de renta del propio supérstite para aplicar un incremento. En el colectivo de pensionistas de viudedad se da una vertiente de género y edad que actualmente condiciona que se vaya aplazando la reforma de esta pensión una vez se vaya notando la incorporación de la mujer a la vida activa en proporciones superiores a las actuales y la pensión de viudedad se convierta en una prestación meramente temporal.

Al igual que con las pensiones mínimas que tratan de evitar que las personas mayores caigan en situación de pobreza por tener una pensión muy baja o insuficiente, careciendo de otros medios de vida, se contemplan otros instrumentos para conseguir este objetivo en caso de que no tengan derecho a una pensión contributiva como las pensiones no contributivas cuando no se alcanzan los requisitos de cotización previa a lo largo de la vida para acceder a las pensiones. El problema es que su cuantía es muy baja. Y puede que resulte insuficiente para abordar tales necesidades.

También se puede abordar mediante la prestación del ingreso mínimo vital que está dentro de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y las rentas mínimas de inserción de las Comunidades Autónomas. Ambas cumplen una función similar, que es atender a personas en situación de necesidad, no necesariamente pensionistas, pues pueden estar en situación de activo. Son vías muy importantes para abordar situaciones de grave precariedad económica que puede darse en una edad ya de jubilación.

En España 9,9 millones de personas (21 por ciento) en 4 millones de hogares se encuentran en riesgo de pobreza. Esta alta tasa de pobreza tiene una importante dimensión generacional, también persistente en el tiempo. Aunque las causas de las altas tasas de desigualdad y pobreza son múltiples, un factor común es el débil efecto redistributivo del conjunto de la intervención del Estado en España en comparación con la mayoría de los países de nuestro entorno. Dicha debilidad deriva en parte del menor desarrollo y financiación de partidas con claro impacto redistributivo (en especial la ausencia de una política estatal de garantía última de ingresos, como existe en la mayor parte de los países europeos), y en parte también por el diseño concreto que han tomado las políticas públicas. El Pilar Europeo de Derechos Sociales, adoptado en la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo en noviembre de 2017, pretende dar a los ciudadanos europeos unos derechos sociales nuevos y más efectivos. Este Pilar Europeo de Derechos Sociales establece veinte principios fundamentales, uno de los cuales (principio 14) está dedicado a la renta mínima, señalando que: «Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a

bienes y servicios de capacitación. Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re)integración en el mercado laboral». Así pues, se pueden distinguir dos situaciones: la de las personas que carecen de rentas suficientes y están todavía en activo, en edad de trabajar, y los que se encuentran ya en una edad que difícilmente les permite entrar o volver al mercado de trabajo. Aunque la situación de privación económica que sufren las personas a las que va dirigida esta medida esté en el origen de su situación de vulnerabilidad, la forma concreta que toma su inclusión social variará en función de las características de cada individuo, como cuando se trate de personas mayores en situación de pobreza. La coordinación de esta medida de ingreso mínimo con las pensiones no contributivas exige una reorganización de estas. La propia ley otorga el ingreso mínimo vital a quien ya perciba pensión no contributiva, si con ambas no se alcanzan unas condiciones materiales mínimas. Y debe coordinarse también con las prestaciones autonómicas concedidas en concepto de rentas mínimas.

8. Otras situaciones de necesidad en la tercera edad

Pero la situación de pobreza no es la única circunstancia que puede darse en la tercera edad a abordar por las políticas sociales. Hay que tener en cuenta también la mayor necesidad de asistencia sanitaria, farmacéutica, de servicios sociales y de cuidados de las personas mayores. Y en muchos casos también de vivienda.

En la sanidad, aun universalizada, la condición de mayor se tomó en cuenta a la hora del precio a pagar por los medicamentos, el copago en el año 2012, en plena crisis económica como sistema de cofinanciación que tenía como objetivo disminuir el gasto farmacéutico. Tras la Ley 1/2020, de 20 de marzo ha dejado de ser obligatorio el pago de medicamentos entre otros para pensionistas con rentas muy bajas, personas que perciban el ingreso mínimo vital y beneficiarios de las pensiones no contributivas y de algún tipo de renta de integración social. Los demás pensionistas tienen un copago del 10%, con un límite máximo en función de los ingresos y de las rentas, salvo los mutualistas y de clases pasivas que deben aportar un porcentaje fijo, el 30% por medicamento, sin tope.

La cuestión va más allá del copago para abarcar todo el sistema sanitario público, su financiación, medios y funcionamiento, cuyo carácter universal y púbico y su buen funcionamiento tiene efectos muy importantes sobre todos los ciudadanos pero especialmente sobre las personas de más edad.

Y además la necesidad de cuidado de tercera persona, o de dependencia, es decir una mayor necesidad de cuidados. Los que se encuentran en activo por la vía de la Seguridad Social contributiva pueden acceder a las prestaciones económicas de Gran Invalidez para hacer frente a estas necesidades de cuidados. Cuando la necesidad de cuidados o situación de dependencia aparece en una fase en la que la persona se ha retirado del mercado de trabajo ya no se contempla en el sistema de Seguridad Social contributiva ni una revisión de la incapacidad permanente, salvo que hubiera habido error de diagnóstico, ni una prestación económica de Seguridad Social para dependientes, sino que la ayuda se ubica dentro del sistema creado por la ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, es decir dentro del sistema de servicios sociales, el llamado cuarto pilar del Estado del Bienestar.

Los cambios demográficos y sociales han producido un incremento progresivo de la población en situación de dependencia y un importante crecimiento de la población de

más de 65 años, y el denominado «envejecimiento del envejecimiento», es decir, el aumento del colectivo de población con edad superior a 80 años. Ambas cuestiones conforman una nueva realidad de la población mayor que conlleva problemas de dependencia en las últimas etapas de la vida para un colectivo de personas cada vez más amplio. Asimismo, diversos estudios ponen de manifiesto la clara correlación existente entre la edad y las situaciones de discapacidad. A esta realidad, derivada del envejecimiento, debe añadirse la dependencia por razones de enfermedad y otras causas de discapacidad o limitación, que se ha incrementado en los últimos años por los cambios producidos en las tasas de supervivencia de determinadas enfermedades crónicas y alteraciones congénitas y, también, por las consecuencias derivadas de los índices de siniestralidad vial y laboral. Han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal». Los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de mujeres al mercado de trabajo introducen nuevos factores en esta situación que llevaron a una revisión del sistema tradicional y a intervenir en este ámbito con una nueva modalidad de protección social que amplía y complementa la acción protectora del Estado y del Sistema de la Seguridad Social.

La protección de la dependencia no se sitúa dentro de las prestaciones de la Seguridad Social cubiertas mediante la financiación de la Seguridad Social, no se ha optado por este modelo, como en otros países, sino que se enmarca dentro de los servicios sociales, financiados entre el Estado y las Comunidades Autónomas con lo que es decisiva la política del Estado, pero también y sobre todo de cada Comunidad Autónoma a la hora de desarrollar un sistema público, que vaya más allá del abordaje familiar y de las residencias y servicios privados. Y ahí se encuentra su talón de Aquiles, la financiación del sistema. Por ello el sistema no ha desplegado todas su potencialidades, ni ha acabado de sustituir al apoyo informal familiar, no ha alcanzado las cotas de efectividad que se esperaban cuando se creó.

Ideas básicas del Capítulo V

- En las pensiones de jubilación la edad es clave para sus diversas modalidades, que se presentan como neutras, pero que implican en muchas ocasiones discriminaciones.
- Junto al factor de la edad, la cuantía de las pensiones, el mantenimiento de su poder adquisitivo y su suficiencia son factores decisivos, junto con otras prestaciones del Estado del bienestar, para el cumplimiento de los derechos de las personas de edad avanzada reconocidos en la Constitución.
- Es clave dar certezas y seguridad dada la imposibilidad de estos colectivos de reaccionar ante los cambios legislativos que se produzcan y garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo y la suficiencia de las pensiones.
- En trabajadores de edad avanzada debería contemplarse una tutela similar a la de género, y un planteamiento alternativo a través de políticas activas específicas de empleo.
- El recurso a medidas sociales como prestaciones de desempleo y pensiones resuelve de momento en parte el problema del paro, que suele además ser de larga duración, pero tiene graves consecuencias futuras en los niveles de empleo y en la cuantía de las pensiones.
- En el caso de mujeres a las cuestiones de la edad de inserción laboral, de la precariedad y desarrollo de carreras laborales discontinuas o parciales, se añade la brecha salarial y los periodos de cuidados que añaden más efectos negativos cara a las pensiones.
- La situación de pobreza no es la única circunstancia que puede darse en la tercera edad a abordar por las políticas sociales. Hay que tener en cuenta también la mayor necesidad de asistencia sanitaria, farmacéutica, de servicios sociales y de cuidados de las personas mayores. Y en muchos casos también de vivienda.
- Las necesidades de las personas mayores no son solo económicas sino que la vejez se enfrenta también a la soledad, dependencia y escepticismo vital ante el futuro. Y a necesidades de respeto, afecto y atención.

Capítulo VI

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES ES INEFICIENTE

Alberto Vaquero García
Profesor Titular de Economía Aplicada
GEN-Universidade de Vigo

1. Introducción

2. Teorías económicas que explican la discriminación laboral de las personas mayores en el mercado de trabajo

   2.1. El modelo de las diferentes elasticidades de la oferta de trabajo

   2.2. Preferencia por la discriminación en función de la edad

   2.3. La discriminación estadística

   2.4. Segregación ocupacional

3. Situación laboral de los trabajadores de más edad: ¿qué nos dice el mercado de trabajo en España?

4. ¿Qué se está haciendo desde una óptica comparada para combatir la discriminación por edad en la Unión Europea?

5. Medidas tendentes a reducir la discriminación laboral de las personas mayores: ¿qué podemos aprender?

6. Conclusiones

En este capítulo se procederá a señalar cómo la discriminación laboral puede generar situaciones de ineficiencia desde la óptica económica. Aunque la discriminación por motivos de edad suele ser la menos tratada en la literatura económica, tanto desde el punto de vista teórico como en los trabajos empíricos, ésta provoca grandes problemas de eficiencia, al desaprovechar el capital humano que acumulan los trabajadores seniors. A medida que van cumpliendo años, los trabajadores de más edad se ven condicionados negativamente, tanto en su permanencia en el mercado laboral como en sus posibilidades de promoción laboral. Esto provoca un desaprovechamiento del talento senior, que debe ser corregido, tanto desde la óptica pública como privada, para garantizar la eficiencia en el uso de los recursos humanos por parte de los empleadores y de los trabajadores.

1. Introducción

La existencia de comportamientos discriminadores en el mercado de trabajo altera las condiciones de eficiencia económica, generando situaciones poco racionales por el no aprovechamiento de todo el potencial disponible. La discriminación laboral genera una perdida irrecuperable de recursos productivos, ya que una persona en condiciones de ocupar un empleo resulta rechazada, no por cuestiones objetivas, como su nivel de formación o experiencia, sino por otros argumentos ajenos a lo que puede aportar con su trabajo [1].

Abundan las valoraciones que señalan que la juventud es sinónimo de alta capacidad laboral y que tras trabajar muchos años se produce su merma o desaparición. Nuestro mercado laboral viene expulsando a las personas a medida que van cumpliendo años, a pesar de la prohibición de la discriminación por motivos de edad recogida en el artículo 14 de la Constitución Española (CE) y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET)[2]. Al mismo tiempo, algunas empresas se vienen inclinando por contratar y promocionar a sus trabajadores más jóvenes, lo que está provocando una reducción de la edad "límite" para desempeñar cierto tipo de trabajos. Así, hay personas de 50 años- o incluso más jóvenes- con importantes problemas para encontrar un puesto de trabajo o, incluso, para retenerlo.

Habitualmente entre las objeciones que ponen las empresas a la contratación o al mantenimiento en el puesto de trabajo de una persona de más de 50 años, se encuentra tener que pagar un sueldo elevado -debido a la antigüedad en el empleo- la falta de desarrollo de ciertas habilidades y competencias digitales y la dificultad de adaptación a los cambios. A la triada anterior hay que sumar una serie de estereotipos[3], que tienen muy poco de ver con la realidad. Además, es posible señalar ciertos comportamientos o situaciones que defienden la necesidad, e incluso la conveniencia, de discriminar a cierto tipo de trabajadores.

La discriminación por cuestiones de edad es la gran olvidada en la política de lucha a favor de la igualdad, quizás porque se trata de una discriminación "silenciosa"[4], sin embargo, la realidad nos muestra como en España es una de las que más afecta a la población trabajadora. Lo que puede estar detrás de esta falta de compromiso es que

1 Vaquero (2009). "La inversión en educación y formación como respuesta a la discriminación laboral por la edad" en Cabeza, J., Ballester, M.A. y Fernández. M. (Directores), *La relevancia de la edad en la Relación Laboral y de Seguridad Social,* 109-118, Thomson Reuters-Aranzadi. También, HelpAge International (2020). *La discriminación por razón de edad en España. Conclusiones y recomendaciones para el contexto español desde un enfoque basado en derechos,* Madrid.

2 El artículo 1.1 de la CE establece la igualdad como el principio superior del ordenamiento jurídico, elemento que se repite en el artículo 9.2, señalando la igualdad del individuo y de los grupos, mientras que el artículo 14 prohíbe su discriminación. El ET garantiza, en su artículo 16.2, el principio de igualdad en el acceso al empleo y el derecho a no ser discriminado en el empleo en el artículo 4.2c), prohibiendo estas prácticas en el artículo 17. En consecuencia, tanto la discriminación en general, como aquella relativa a cuestiones laborales, se encuentran prohibidas y castigadas por el ordenamiento jurídico español (Vaquero, 2009).

3 Hay una serie de prejuicios que pueden lastrar la contratación de personas mayores, como dificultades de adaptación a los nuevos programas productivos y/o a los cambios tecnológicos. Se trata de "justificaciones" que interesa mantener para no pagar antigüedades y/o justificar despido. También en ocasiones se señala que las personas mayores no son productivas y que deben dejar de trabajar a partir de cierta edad, dejando su espacio a personas más jóvenes.

4 Vaquero (2009) *op. cit.*

no existe, o al menos no parece aflorar, una concienciación social generalizada sobre la incidencia y los efectos de la discriminación laboral por edad. En ocasiones se suele incluso argumentar que este tipo de discriminación es algo normal e, incluso, indicativa que la persona trabajadora se encuentra próxima al fin de su vida activa. Sin embargo, esto impide utilizar el denominado "talento senior", esto es los conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias que la persona ha podido acumular durante toda su vida laboral y que son muy valiosas para su empresa y para el resto de la economía[5].

Para analizar todas estas cuestiones, el artículo se estructura en seis apartados. Tras esta introducción, el segundo analiza las principales teorías económicas de discriminación laboral sobre las personas mayores en el mercado de trabajo. El tercero realiza una aproximación empírica de la discriminación laboral por edad en España. El cuarto resume las medidas económicas empleadas para favorecer la contratación de trabajadores seniors para algunos países de la Unión Europea. El quinto apartado recoge una serie de recomendaciones desde la óptica económica. Finalmente, se señalan las conclusiones.

2. Teorías económicas que explican la discriminación laboral de las personas mayores en el mercado de trabajo

Este apartado realiza un análisis de las principales teorías económicas que explican la discriminación laboral por cuestiones de edad, sus consecuencias e incluso, bajo ciertos supuestos, su justificación por parte de algunos empleadores. Para ello se aborda, en primer lugar, el papel de las elasticidades de la función de oferta de trabajo en función de la edad; a continuación, se describen las notas básicas de la teoría de la preferencia de la discriminación; como tercera aportación se aborda la teoría de la discriminación estadística y, finalmente, se indican los planteamientos básicos de la segregación ocupacional.

2.1. El modelo de las diferentes elasticidades de la oferta de trabajo

Esta primera aproximación analiza el papel de las diferentes elasticidades en las funciones de oferta de trabajo entre trabajadores seniors y no seniors, basándose en el modelo del poder de mercado, que establece que cuanto más inelástica sea la oferta laboral, más bajos serán los salarios con relación a la productividad. En consecuencia, diferenciado salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta, el beneficio obtenido por el empleador será mayor[6].

Siguiendo con esta argumentación, la edad es una de las variables donde se puede observar la existencia de discriminación. Las personas de menos edad, debido a su escasa experiencia laboral y ante la necesidad de encontrar un trabajo lo antes posible, suelen tener una función de oferta mucho menos elástica que los trabajadores de cierta edad. Así, el primer grupo estará dispuesto a aceptar, con mayor probabilidad, un empleo, aunque sea cobrando menos (y/o con peores condiciones laborales). Por lo tanto, son los trabajadores más jóvenes los que habitualmente perciben un salario más reducido y/o están dispuestos a trabajar en condiciones laborales menos ventajosas.

5 El talento sénior tiene, entre otras, las siguientes habilidades y cualidades: cultura del esfuerzo, experiencia, capacidad de negociación, conocimiento del mercado, adaptación a los cambios, destreza para resolver problemas y tomar decisiones, resiliencia y capacidad de emprendimiento (Círculo de Empresarios, 2021).

6 Robinson, J. (1969). *The economics of imperfect competition,* Palgrave Macmillan.

Mediante la discriminación salarial el empleador "discriminador" buscará maximizar sus beneficios- a través de la reducción de sus costes -si decide contratar a un trabajador joven frente a un trabajador senior. Esta elasticidad de la oferta de trabajo se puede expresar de la siguiente forma:

$$E_l = \frac{\frac{\Delta L}{L}}{\frac{\Delta W}{W}} = \frac{W \Delta L}{L \Delta W} = w_h \cdot \frac{\Delta L}{\Delta W}$$

Siendo E_l, la elasticidad de la oferta de trabajo, medido como el porcentaje de cambio en la cantidad de trabajo *(L)* respecto al cambio de salario *(W)*. A partir de la formulación anterior es fácilmente deducible que si:

$E_l = 0$, la cantidad ofertada de trabajo no cambia, aunque lo haga el salario. Se trata de una función de oferta de trabajo rígida, por lo que la cantidad ofertada de trabajo no se altera cuando lo hace el salario.

$0 < E_l < 1$, la función de oferta de trabajo puede cambiar, aunque con una pequeña intensidad, cuando varía el salario. Se trata de una oferta de trabajo muy inelástica, esto es, la relación entre la cantidad de trabajo ofertado y el salario es menor que proporcional. Este tipo de oferta permite señalar que los trabajadores tienen poca capacidad de exigir un salario más elevado.

$E_l = 1$, en este caso la relación entre variaciones entre la cantidad ofertada de trabajo y el precio es directamente proporcional.

$E_l > 1$, la función de oferta de trabajo cambia notablemente cuando varía el salario, se trata de una función de oferta de trabajo muy elástica. O, dicho de otra forma, la cantidad ofertada de trabajo es muy sensible con relación a cambios en el salario, generando modificaciones en la cantidad de trabajo más que proporcionalmente respecto al salario. Esto se suele producir cuando los oferentes de trabajo tienen una gran capacidad para exigir un salario más elevado.

Se pueden apuntar varios argumentos para justificar las hipótesis sobre las diferentes elasticidades. Así, las personas de más edad al contar habitualmente con trayectorias laborales más extensas suelen tener un mayor acceso a otros empleos, por lo que tendrán una elasticidad oferta de trabajo mayor. Sin embargo, los jóvenes tienen una capacidad de maniobra menor por su falta de experiencia, lo que se traduce, habitualmente, en menores salarios, lo que implicará una oferta de trabajo menos elástica. Por lo tanto, a través de la discriminación salarial entre trabajadores seniors y no seniors, el empleador "discriminador" maximizará sus beneficios.

Sin embargo, el comportamiento derivado de la elasticidad de la oferta de trabajo de los más jóvenes puede perjudicar la situación laboral de los trabajadores de más edad. En efecto, la menor remuneración para el grupo de trabajadores jóvenes desincentiva la contratación de trabajadores seniors. Este planteamiento resulta "miope" puesto que solo

tiene en cuenta la potencial reducción de costes, obviando cuestiones relacionadas con la productividad.

Un segundo argumento para señalar que los trabajadores seniors tienen una función de oferta más elástica que los jóvenes es que, normalmente, los primeros tienen una mayor probabilidad de estar afiliados a un sindicato y/o estar mejor organizados en las empresas para defender sus derechos laborales. De nuevo, esto se traduce en salarios más elevados y mejores condiciones laborales.

Este planteamiento discriminatorio puede ser provechoso para algunos empleadores al generar importantes beneficios. Por lo tanto, la discriminación laboral puede llegar a compensar económicamente al menos, a corto plazo, aunque este comportamiento como se ha señalado supone cierta "miopía" de los empleadores que optan por discriminar.

2.2. Preferencia por la discriminación en función de la edad

Esta segunda teoría económica se basa en "el modelo del gusto por la discriminación" o *taste for discrimination*[7] que sostiene que algunos empleadores pueden tener prejuicios sobre los trabajadores de más edad, al no querer empleados seniors, simplemente por ser mayores. Sin embargo, asumiendo el supuesto que los trabajadores con más años en la empresa acumulan mayor experiencia, se puede entender que este colectivo posibilitará una mayor productividad. Por lo tanto, al prescindir de estas personas, se generará una ineficiencia económica.

En este modelo, el empleador discriminador estaría dispuesto a renunciar a una ganancia de eficiencia (consecuencia de la mayor productividad de los trabajadores seniors) y a maximizar su función de beneficios por discriminar. Por el contrario, con idéntica productividad, un empleador no discriminador, contratará de forma aleatoria a trabajadores seniors y no seniors, pagándoles un salario idéntico a igualdad de condiciones.

Esta discriminación por cuestiones de edad se puede medir con el coeficiente de discriminación (d_s). Para el empleador discriminador, el coste de contratar –o de mantener en plantilla- a un trabajador senior sería la suma de su salario y el coste psicológico que le supone (d_s). El empresario discriminador estaría indiferente entre contratar trabajadores seniors y no seniors si el salario de los trabajadores seniors (w_s) es igual que el salario de los trabajadores no seniors (w_{ns}) + el coste psicológico de contratar a trabajadores seniors (d_s).

De esta forma la decisión de contratar por parte del empleador se basaría en el siguiente esquema[8]:

$w_s + d_s = w_{ns}$ el empleador "discriminador" sería indiferente entre contratar a trabajadores seniors y no seniors.

$w_s + d_s > w_{ns}$ el empleador "discriminador" preferiría contratar a trabajadores no seniors frente a los seniors.

7 Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination.* Chicago: University of Chicago Press.

8 Charles, K. y Guryan, J. (2008). "Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination, *Journal of Political Economy,* 116 (5): 773-805. Asimismo, Rivera, J. (2013). "Teoría y práctica de la discriminación", *Analítika -Revista de Análisis Estadístico,* 3, 5(1): 7-22.

$w_s + d_s < w_{ns}$ el empleador "discriminador" preferiría contratar a trabajadores seniors frente a los no seniors.

En este modelo, la función de utilidad del empleador "discriminador" sería:

$$U_s = B_s - d_s L_s$$

Donde B_s representa los beneficios del empleador "discriminador" y L_s la cantidad de trabajadores seniors. De esta forma:

$$B_s = f\,(L_{ns} + L_s\,) - w_{ns}L_{ns} - w_sL_s$$

donde $f(.)$ es la función de producción, con rendimientos constantes a escala y el empleador elige entre trabajadores no seniors (L_{ns}) y seniors (L_s) para maximizar su utilidad. La maximización de la función de utilidad cumple con dos condiciones:

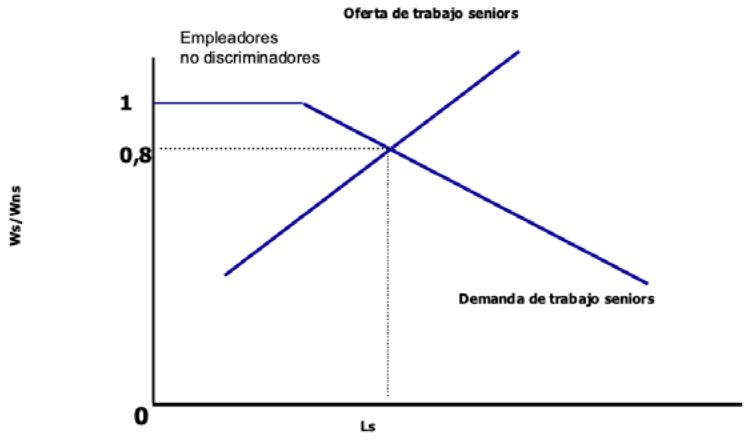
$f'\,(L^*_{ns} + L^*_s\,) - w_{ns} \leq 0$ el empleador contrataría con igualdad si $L^*_{ns} > 0$

$f'\,(L^*_{ns} + L^*_s\,) - w_s - d_s \leq 0$ el empleador contrataría con igualdad si $L^*_s > 0$

Ambas condiciones permiten señalar como el empleador contratará trabajadores hasta que coincida la productividad marginal con el coste marginal. El coste marginal del trabajador no senior sería su salario, pero para el trabajador senior sería más elevado, ya que además de su salario incorpora el coste psicológico del empleador discriminador, medido por el coeficiente de discriminación.

El comportamiento anterior quedaría representado a través del Gráfico 1, donde la oferta de trabajo de los trabajadores seniors se enfrenta con su demanda de trabajo. La función de demanda de trabajo quebrada significa que –inicialmente- existe igualdad en la contratación, por lo tanto, no existe efecto discriminatorio, pero a medida que se contratan más trabajadores seniors o aumenta la plantilla de trabajadores de ese grupo, aparecerán empleadores que opten por discriminar, aun soportando el coste de discriminación, por lo que el coeficiente de discriminación será inferior a la unidad, de ahí que la demanda de trabajo tendrá pendiente negativa.

Gráfico 1: El modelo de la preferencia por la discriminación para los trabajadores seniors



Fuente: elaboración propia

Del modelo planteado se obtiene que el comportamiento del empleador discriminador le resulta perjudicial a largo plazo, al tener que pagar unos costes laborales superiores, frente al empleador no discriminador. No obstante, este resultado no siempre se produciría, puesto que el empleador discriminador trataría de reducir sus costes. Para ello solo bastaría con pagar muy poco a los trabajadores seniors, para compensar el coste psicológico de tenerlos en plantilla. Evidentemente, lo anterior choca con la necesidad de asegurar por ley cierto umbral económico, que sería el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Además, y para el caso español (al igual que sucede en la mayor parte de las economías desarrolladas) no contratar a trabajadores solo por cuestiones de edad puede ser constitutivo de delito y llegar a considerarse como una infracción laboral grave o muy grave.

En efecto, si el empleador opta por discriminar, este comportamiento conllevará la pérdida de ayudas y bonificaciones de los programas de empleo, así como su exclusión o la imposibilidad de recibir subvenciones o cualquier otra medida que suponga un beneficio fiscal para ese empleador discriminador. Por lo tanto, este tipo de costes también es necesario tenerlos en cuenta a la hora de plantear comportamientos discriminatorios.

2.3. La discriminación estadística

Esta teoría plantea que los empleadores, tomando como referencia las características promedio de cierto colectivo de trabajadores, bien selecciona a aquellas personas que cumplen ciertos requisitos, o bien decide no considerar para el puesto de trabajo aquellas que no los reúnan, omitiendo características individuales del trabajador. Así, los trabajadores seniors pueden verse discriminados por no ser seleccionados para cierto puesto de trabajo, simplemente por ser mayores. El argumento es que los empleadores creen que, en media, los trabajadores seniors son menos productivos y juzgan a estas personas individualmente como si se ajustarán a esa media.

Esta teoría parte del supuesto de la existencia de información imperfecta por parte del empleador[9]. Como el conocimiento de las habilidades de cada individuo resulta escaso o relativamente complejo de obtener, mientras que la que se deriva de cierto grupo os de personas es -o al menos se cree que es- relativamente completa, se opta por su empleo como *proxy* de las capacidades que se presuponen al trabajador. Puesto que la obtención de información detallada es costosa, el empleador discriminador asume el riesgo de contratar según la media del grupo y aunque es plenamente consciente que en ciertas ocasiones se puede equivocar, en promedio acierta, de ahí que decida discriminar[10].

9 Arrow, K. (1972). "Models of job discrimination", en A. H. Pascal. (Ed.), *Racial discrimination in economic life.* Lexington, Mass.: Lexington Books. La misma idea en Phelps, E.S. (1973). "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review 4* (Sept.): 659-61.

10 Los empleadores cuando contratan a trabajadores buscarán a aquellos más productivos. Así, el departamento de recursos humanos solicitará información de cada persona candidata. La recogida de información resulta laboriosa y tiene un coste importante y es recomendable sólo su utilización en ciertos casos (por ejemplo, para la contratación de una persona para un puesto directivo al que se debe pagar un sueldo elevado). Además, la información de cada candidatura es limitada (e incluso puede ser falsa, por ejemplo, si el potencial trabajador miente o infla su curriculum), siendo muy difícil predecir el comportamiento de esa persona candidata una vez que comienza a trabajar. Por lo tanto, en base a estos problemas de información, lo habitual es que los empleadores utilicen datos subjetivos para decidir. Precisamente la edad es una de esas variables.

Por lo tanto, el empleador como no puede observar el nivel de capacidades de los solicitantes de un trabajo tendrá en cuenta el grupo al que pertenece. Para formalizar ese segundo modelo económico[11], supongamos la existencia de un trabajador $z \in (ns, s)$ siguiendo a la notación anterior. Asumamos que las capacidades de los trabajadores se denotan por *c*, y que son iguales a su productividad marginal y que siguen una distribución normal, esto es, $N(\mu_z, \sigma_z^2)$.

En este modelo los empleadores observan el grupo al que pertenece el trabajador como una señal aproximada de su productividad, esto es, $\theta = c + \varepsilon$, donde ε se distribuye como $N(0, \sigma_{\varepsilon z}^2)$. Cada empleador deduce de θ el valor esperado de c a partir de la información disponible, incluyendo las características del grupo al que pertenece. Como las capacidades de los trabajadores y la señal del grupo de ese trabajador siguen una distribución normal, la esperanza condicionada de *c* dado θ, $(E(c/\theta))$, sigue también una distribución normal, con una media igual a una media ponderada de la señal y la media del grupo,

$$E\left(\frac{c}{\theta}\right) = \frac{\sigma_z^2}{\sigma_z^2 + \sigma_{\varepsilon z}^2}\theta + \frac{\sigma_{\varepsilon z}^2}{\sigma_z^2 + \sigma_{\varepsilon z}^2}\mu_z$$

A partir del modelo de Phelps[12] se puede graduar las condiciones en las que se opera. Si la señal θ que tiene en cuenta el empleador tiene una varianza muy alta, el valor esperado condicional de la productividad *c* será cercano a la media poblacional, en consecuencia, las capacidades de los trabajadores tendrán menos peso en la decisión de contratar. Por el contrario, si la varianza es reducida, θ proporciona una estimación precisa de la capacidad *c* del trabajador.

Además, este modelo permite señalar que los empleadores no se verán perjudicados cuando practican la discriminación estadística, puesto que se produce una minimización de los costes de contratación. Además, tampoco actúan de forma perversa o maliciosa ya que su comportamiento es racional en términos estadísticos. Incluso puede llegar a ser rentable si se tiene en cuenta la existencia de importantes costes a la hora de contratar por la información asimétrica. Sin embargo, su comportamiento discriminador perjudica a aquellos trabajadores que se alejan de la media del grupo (por arriba) y benefician a aquellos que se alejan de la media del grupo (por abajo) puesto que no serán/serán contratados. Finalmente, a medida que se reducen las diferencias entre los grupos, la discriminación estadística es menor, al converger las medias, por lo que la decisión que se toma en materia de contratación tendrá una mayor probabilidad de ser la correcta.

11 *Op. cit.*

12 La segregación ocupacional puede ser de dos tipos: horizontal, cuando las personas, en este caso trabajadores seniors, tienen dificultades para acceder a ciertas profesiones y vertical, cuando los seniors presentan dificultades para ascender en la carrera profesional.

2.4. Segregación ocupacional

Esta teoría parte del supuesto que los empleadores limitan a los trabajadores a ciertas ocupaciones o tareas para buscar una mayor productividad o beneficio. Así hay actividades que los empleadores no quieren que sean desarrolladas por trabajadores seniors, generando una segregación ocupacional[13]. Los obstáculos al ingreso de estas personas en el mercado de trabajo responden a que los empleadores consideran que tienen una menor productividad que los trabajadores no seniors.

Para determinar la fuerza de trabajo de personas mayores afectadas se suele utilizar el índice de segregación *(I_s)*, que oscila entre 0 y 1 (valor más bajo y alto, respectivamente, de la segregación ocupacional). Si la discriminación desapareciese *($I_s=0$)* los trabajadores seniors podrían desempeñar cualquier ocupación y no únicamente el limitado número de trabajos que se les ofrecen por el hecho de ser mayores. Por el contrario, si $I_s=1$ no habría movilidad alguna entre los diferentes sectores. La intensidad de la discriminación, medida a través de I_s condicionará los salarios y/o el resto de las condiciones de trabajo del colectivo afectado por la discriminación.

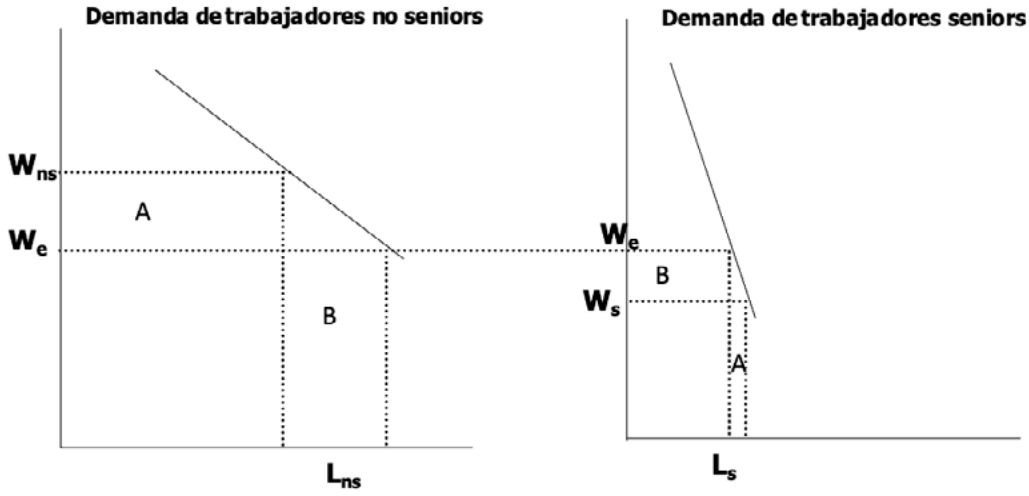
El **Gráfico 2** recoge una aproximación a este modelo. Supongamos que el empleador solo desea contratar trabajadores seniors para cierto tipo de ocupación o sector, mientras que en el resto podrían trabajar cualquiera. Esta concentración involuntaria[14] - el razonamiento se puede extrapolar a la existencia de concentración voluntaria - se traducirá en que los trabajadores no seniors recibirán salarios más elevados *(w_{ns})* que los percibidos por trabajadores seniors *(w_s)*, puesto que los no seniors estarán mucho más demandados que los seniors, aunque sea por razones puramente subjetivas.

Siempre y cuando sea posible establecer este tipo de segregación, las diferencias en los salarios serán evidentes. Este proceso se corregiría cuando no exista segregación por edad, de forma que se permita trabajar en todos los sectores u ocupaciones. Esto elevaría el salario percibido por los trabajadores seniors, pero reduciría el de los no seniors. A pesar de esta minoración, en términos globales aumentaría la ganancia social, ya que se incrementaría el nivel de producción y eficiencia. Esto es fácilmente comprobable considerando que la pérdida de eficiencia provocada por la discriminación por segregación ocupacional sería la suma de las dos áreas A y que la ganancia por no discriminar sería la suma de las dos áreas B del gráfico indicado. Como el sumatorio de las dos áreas B es superior al de las dos áreas A, al no segregar se obtiene una ganancia neta de eficiencia. Por lo tanto, segregar por razones de edad es una conducta ineficiente.

13 La segregación ocupacional forzosa o involuntaria es aquella a la que ven obligadas las personas a desempeñar únicamente ciertas tareas o actividades o a trabajar en ciertos sectores. La voluntaria es aquella a la que el trabajador decide de motu propio dedicarse, desestimando otras actividades o sectores en los que podría desempeñar su trabajo.

14 La segregación ocupacional forzosa o involuntaria es aquella a la que ven obligadas las personas a desempeñar únicamente ciertas tareas o actividades o a trabajar en ciertos sectores. La voluntaria es aquella a la que el trabajador decide de motu propio dedicarse, desestimando otras actividades o sectores en los que podría desempeñar su trabajo.

Gráfico 2: **Modelo de la segregación ocupacional para los trabajadores mayores**



Fuente: *elaboración propia*

A partir de las diferentes teorías económicas presentadas, se puede señalar la existencia de situaciones de ineficiencia económica por la discriminación laboral de las personas de más edad.

En primer lugar, al discriminar al colectivo de trabajadores seniors se genera una importante pérdida de eficiencia por parte de los empleadores "discriminadores". La teoría del capital humano[15] señala que los trabajadores con mayor antigüedad suelen ser más productivos, al poseer más conocimientos relacionados con el trabajo. Además, son los trabajadores que llevan más tiempo en la empresa los que mejor conocen los objetivos de la organización, lo que redunda en su productividad, teniendo, por lo tanto, un talento senior. Finalmente, los trabajadores con más tiempo en la empresa suelen tener una menor probabilidad de movilidad, por lo que sus intereses están más alineados con los de la empresa, lo que aumentaría su productividad.

En segundo lugar, la existencia de un comportamiento discriminador por parte del empleador puede provocar ciertos efectos como la desmotivación del trabajo, la reducción de la productividad de los empleados o generación de sobrecostes a las empresas. Este sumatorio de consecuencias, aumentaría el rechazo de los empleadores y los problemas de contratación para estas personas. Su intensidad será mayor cuanto más cerca se encuentre el trabajador de la edad de jubilación, de ahí que el riesgo de que se produzca no es lineal, sino variable y creciente a medida que el trabajador se aproxime al final de su vida activa.

Arrow[16] señala que algunas de las consecuencias de la discriminación estadística son muy negativas cuando van acompañadas de efectos *feedback*. Por ejemplo, si los empleadores piensan que los trabajadores seniors son poco productivos, esto puede

15 Becker (1957), cit.

16 *Op. cit*

suponer una escasa oferta de formación[17]. En consecuencia, estas personas tendrán menos incentivos a permanecer con estos empleadores y responderán reproduciendo exactamente el comportamiento inestable que esperan los empleadores que discriminan, generando un círculo vicioso.

En tercer lugar, se suele argumentar que con la edad aumenta la productividad, ya que los trabajadores seniors son más estables, responsables, honestos, comprometidos, fiables y leales[18]. Sin embargo, no hay unanimidad a partir de los trabajos empíricos. Así, la relación entre la edad de la persona empleada y su productividad es positiva, aunque no siempre. Además, es probable que la relación entre edad y productividad no sea lineal, sino que tenga forma de *U* invertida. Asumiendo este comportamiento, la productividad aumentaría hasta los 50 años y luego se volvería negativa[19]. Con todo, en otros trabajos se señala que la relación entre edad y productividad es positiva y a partir de ciertos años se estabiliza, en vez de ser negativa[20].

Además, conviene señalar que sería recomendable no presentar un único patrón de comportamiento de la relación entra la edad y la productividad, puesto que esta relación dependerá de la complejidad del trabajo. Así, para trabajos intelectuales (por ejemplo, profesor universitario o investigador, sería creciente con la edad), pero para ocupaciones menos complejas (por ejemplo, trabajos manuales que requieran un mayor uso de la fuerza física) tendría forma de *U* invertida [21].

17 Con todo, hay literatura que señala que la discriminación de los trabajadores seniors también puede generar ciertos comportamientos "eficientes". Los trabajadores seniors pueden no recibir formación en las empresas o si lo hacen, con menor intensidad. Este planteamiento se basa en que los trabajadores seniors, por lo general, consiguen un menor retorno de su formación si se compara por ejemplo con personas más jóvenes. Además, el aprovechamiento de esta formación por parte de las empresas, en base a incrementos de productividad del trabajador formado, no es el mismo si se trata de un trabajador mayor (y próximo a la edad de jubilación) que si se trata de un trabajador más joven.

18 Posthuma, R.A. y Campion, M. A. (2009). "Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions", *Journal of Management,* 31 (1): 158-188.

19 Sturman, M.C. (2003). "Searching for the Inverted U-Shaped Relationship Between Time and Performance: Meta-Analyses of the Experience/Performance, Tenure/Performance, and Age/Performance Relationships", *Journal of Management,* 29 (5): 609-640.

20 Avalio, B.J., Waldman, D.A. y Mc Daniel, M. A. (1990). "Age and work performance in nonmanagerial jobs: the effects of experience and occupation type", *Academy of Management Journal,* 33 (2): 407-422.

21 *Ibid.*

3. Situación laboral de los trabajadores de más edad: ¿qué nos dice el mercado de trabajo en España?

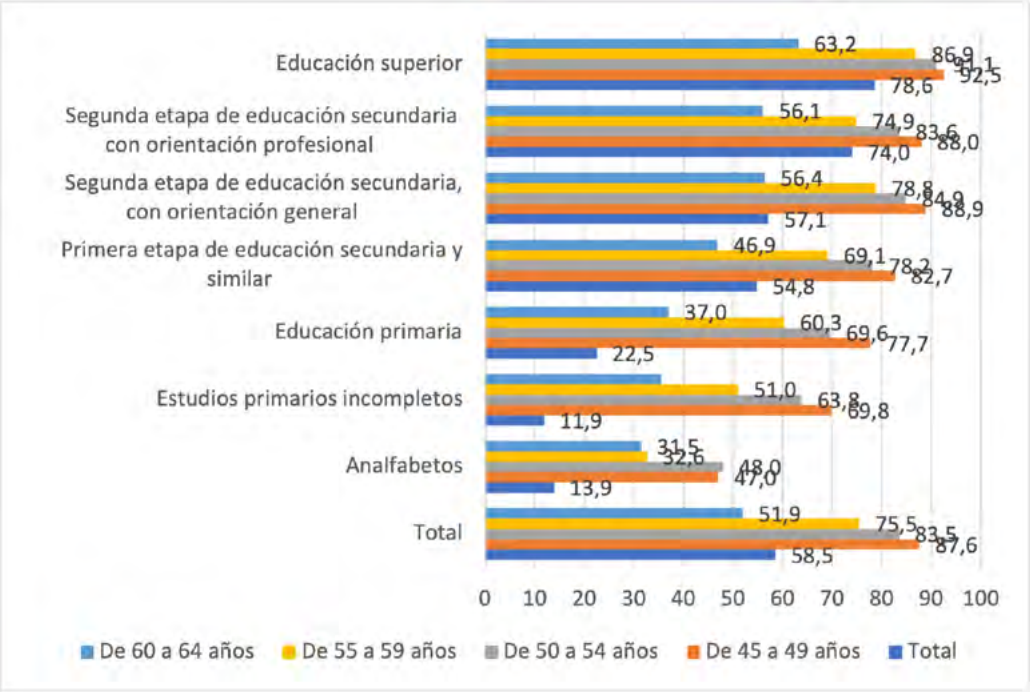
Analizando la situación laboral en España las cifras señalan ciertas situaciones discriminatorias en función de la edad. A partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2022 del Instituto Nacional de Estadística (INE), había 3,2 millones de personas desempleadas que estaban buscando un trabajo; de ellas 918.300 tenían 50 años o más (28,9 % del total). De esta cifra, 442.600 lo estaban buscando desde hace más de dos años, lo que supone el 45,3 % de todos los que estaban en este proceso desde hace al menos 24 meses. Lo anterior permite señalar ciertos problemas de acceso al empleo para los trabajadores de 50 o más años.

Con todo, y de cara a matizar correctamente este resultado, el nivel educativo no es el mismo para la población más joven que para los trabajadores mayores, lo que necesariamente pasaría por tener en cuenta esta variable. Precisamente, para medir correctamente la situación laboral de los trabajadores de más edad no se puede considerar directamente las diferencias entre este grupo y, por ejemplo, la media de los trabajadores, puesto que un análisis mucho más ajustado sería comparar la situación de trabajadores con una misma cualificación.

El **Gráfico 3** recoge la tasa de actividad por grupos de edad y formación alcanzada. La tasa de actividad media en 2021 era del 58,5 %, aumentado notablemente para el grupo de 45 a 49 años (87,6 %), siendo muy parecida a la del grupo de 50 a 54 años (83,5 %). Esta se reduce notablemente para el grupo de 55 a 59 años (75,5 %) y sobre todo para el de 60 a 64 años (51,9 %), que se sitúa más de seis puntos porcentuales por debajo de la media.

El panorama cambia mucho si se tiene en cuenta la formación recibida. Considerando la media, a medida que aumenta el nivel de estudios, también lo hace la tasa de actividad. Para personas con educación superior es del 78,6 % por término medio, frente al 22,5% para aquellas con solo estudios primarios. Estas diferencias son especialmente importantes para la población de más edad, por lo que la inversión en educación supone una especial garantía para este colectivo de seguir formando parte de la población activa. Así para el grupo de personas de 60 a 64 años la tasa de actividad cuando se tienen estudios universitarios es 11 puntos por encima de la media de este grupo. Para el colectivo de 55 a 59 años se repite este resultado.

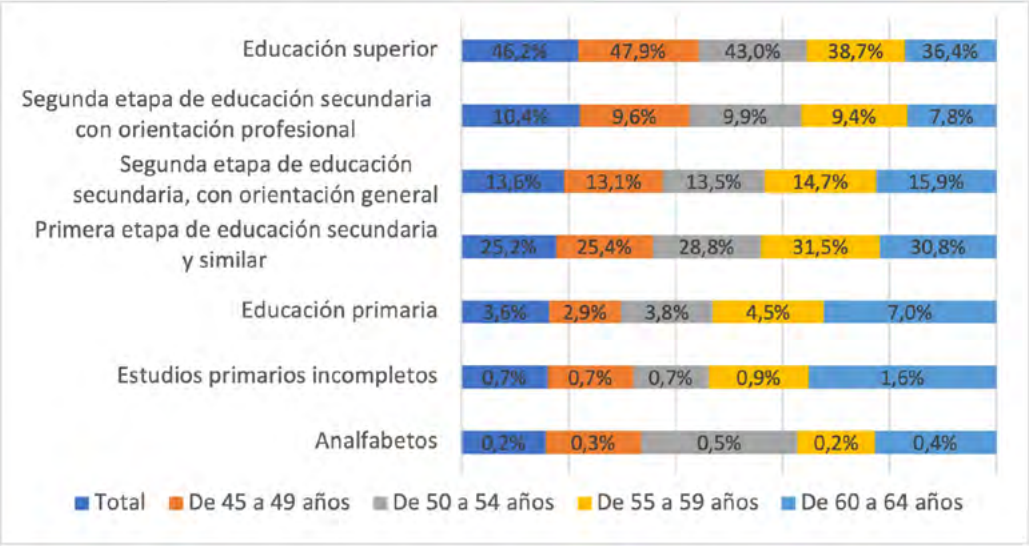
Gráfico 3: Tasa de actividad por grupos de edad y formación alcanzada (2021)



Fuente: EPA, INE (2022).

El *Grafico 4* recoge el porcentaje de población ocupada por grupos de edad y formación alcanzada. Se comprueba como la inversión educativa ralentiza la pérdida de relevancia dentro del grupo de ocupados. Así, para los grupos de más edad y concretamente para la población con educación superior el porcentaje de población ocupada es incluso superior a la media (47,9 % y 46,2 % para el grupo de 45 a 49 años y el total, respectivamente). Para el grupo de 50 a 54 años el porcentaje es similar. Como era de esperar la importancia relativa se va reduciendo con la edad, pero, aun así, se mantiene en el 36,4% para el grupo de 60 a 64 con educación superior. Por lo tanto, la formación supone una garantía para seguir participando en el mercado de trabajo.

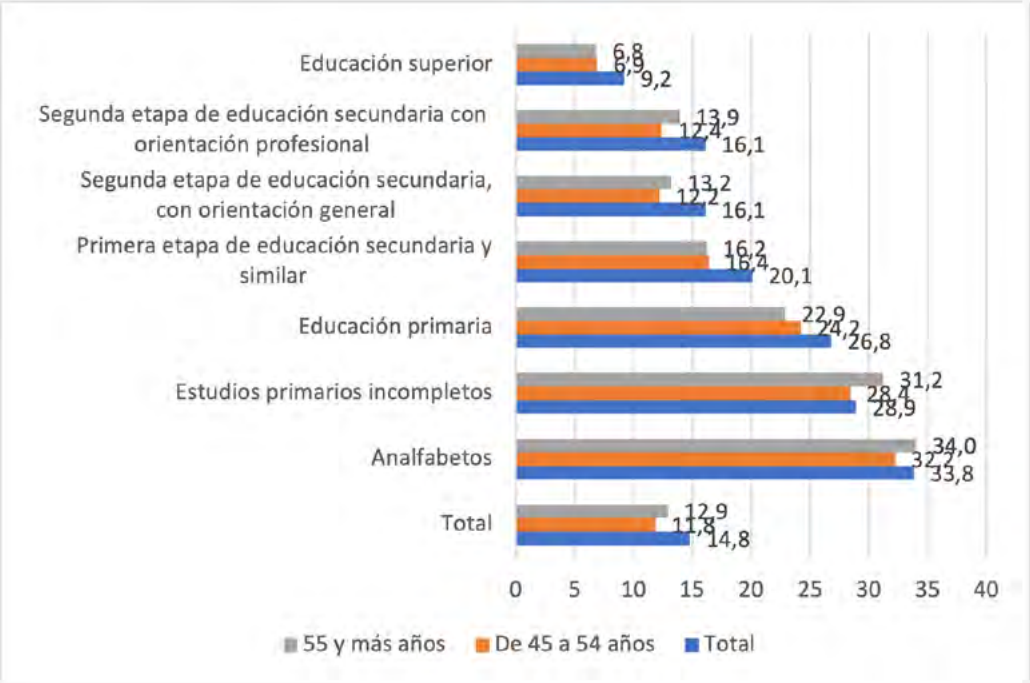
Gráfico 4: Porcentaje de población ocupada por grupos de edad y formación alcanzada (2021)



Fuente: EPA, INE (2022).

Considerando el comportamiento de la tasa de desempleo **(Gráfico 5)** se comprueba que resulta algo mayor para el grupo de personas de 55 y más años con estudios universitarios (12,9 %) que para el grupo de 45 a 54 años (12,9%). Además, no hay apenas diferencias en el mismo indicador si consideramos la población con educación superior (6,8 % y 6,9 % respectivamente). Por lo tanto, la formación permite asegurarse una tasa de desempleo menor y, sobre todo, este efecto se manifiesta para las personas de más edad, puesto que prácticamente la tasa de desempleo es la mitad para estos grupos con formación universitaria que respecto al valor medio obtenido.

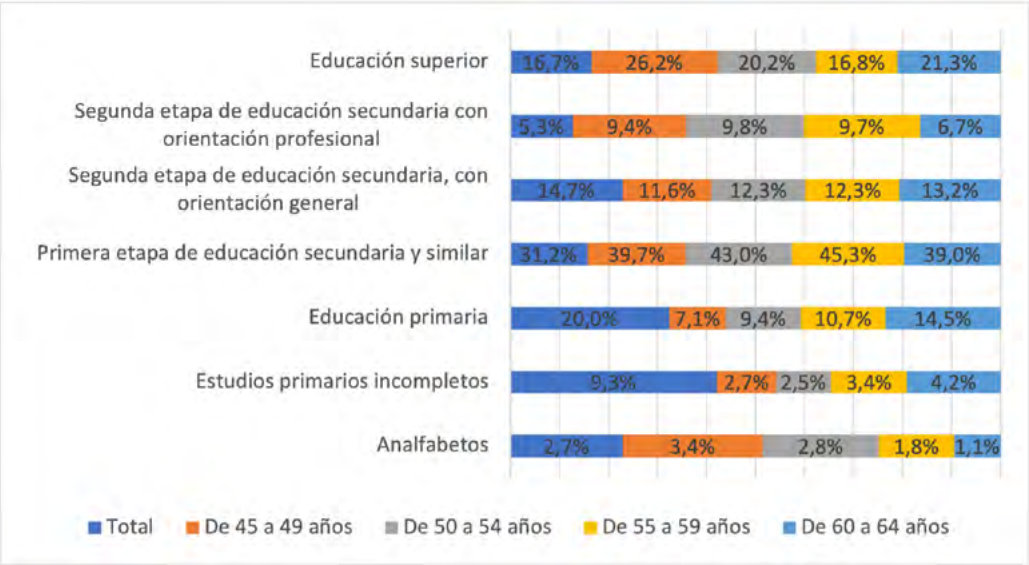
Gráfico 5: Tasa de desempleo por grupos de edad y formación alcanzada (2021)



Fuente: EPA, INE (2022).

Se completa este ejercicio comparativo con el **Gráfico 6,** que recoge el porcentaje de personas inactivas por nivel educativo. Como era de esperar, a medida que aumenta la edad, la importancia de la población inactiva va en aumento (por su proximidad a la edad de jubilación). Además, se constata nuevamente como la formación frena la importancia relativa de inactivos para los grupos de población de mayor edad, lo que refuerza los resultados y valoraciones indicadas respecto a la necesidad de mejorar los niveles de capital humano de este grupo de población como una de las vías para su mantenimiento en el mercado de trabajo.

Gráfico 6: Porcentaje de personas inactivas por grupos de edad y formación alcanzada (2021)



4. ¿Qué se está haciendo desde una óptica comparada para combatir la discriminación por edad en la Unión Europea?

Una vez señalados algunos de los indicadores de la situación laboral de los trabajadores seniors en España es necesario conocer qué medidas económicas se están tomando para corregir esta situación en la Unión Europea. El **Cuadro 1** permite señalar las actuaciones concretas para algunos países partir del informe de Pujol *et* al.[22].

De la muestra analizada solo Alemania, Italia y Suecia opta por establecer condiciones laborales concretas para la contratación de personas de 55 o más años. En Alemania hay normativa sobre subsidios y medidas de formación para empleados de más de 50 años. En Italia, para los trabajadores de 55 o más años, se creó un tipo de contrato de trabajo especial. En Suecia los trabajadores tienen derecho al mantenimiento de su relación laboral hasta los 68 años de edad (en 2020), estando previsto su ampliación a los 69 (en 2023).

Más común es la existencia de beneficios y/o bonificaciones a la seguridad social. Alemania, España, Finlandia, Italia y Suecia aplican esta medida. En el país germano los empresarios reciben el subsidio de integración por contratar a trabajadores mayores de 50 años[23], que consiste en una ayuda del 50 % de salario durante 36 meses. Además, el trabajador mayor de 50 años que se encuentre en desempleo puede recibir un subsidio de integración[24] junto con el salario abonado por el empleador. En España, las empresas cuentan con bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social cuando contratan a

22 Puyol, R., Sargadoy, I., Alvarado, G., Jiménez, A., Adrid, B., Orden. E. y Morillo, C. (2020). *Los trabajadores seniors en las empresas europeas,* IE Fundation, Madrid.

23 Este subsidio también se puede aplicar para contratar a trabajadores que tienen mayores dificultades para encontrar un empleo.

24 El subsidio de integración consiste en una subvención salarial junto con una cotización adicional al seguro obligatorio de cotización de cuantía variable durante los dos años siguientes a la incorporación al puesto de trabajo.

personas mayores de 52 años que reciben una prestación por desempleo. La bonificación dependerá del tipo de colectivo, en base a la Ley 43/2006 o a la Ley 3/2012. Los trabajadores que se acogen a este programa pueden compatibilizar los subsidios por desempleo con el trabajo por cuenta ajena. Además, las empresas cuentan con bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social si favorecen el mantenimiento del empleo para trabajadores mayores de 65 años.

En Finlandia se establece un subsidio por contratar a una persona de 60 o más años en situación de desempleo, por un importe entre el 40 % y 50 % del coste salarial durante el primer año y del 30 % durante el segundo, hasta un máximo de 1.400 euros mensuales. En Italia las empresas que deciden contratar a trabajadores mayores de 50 años durante un período de 12 meses tienen una bonificación en la cotización a la seguridad social, pudiendo ampliarse a 6 meses más si se trata de un contrato indefinido o si el contrato de duración determinada se transforma en indefinido. En Suecia, la cotización a la seguridad social a cargo del empresario se reduce en función de la edad del trabajador.

En relación a la existencia de una cuota especifica de contratación para trabajadores de 55 o más años ninguno de los países analizados lo contempla, los mismo que ventajas fiscales y obligaciones especiales de formación. Por lo que respecta a obligaciones especiales de salud y seguridad, en España no se consideran específicamente, aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige ciertas condiciones. En Italia y Suecia sí que existen estas obligaciones concretas. En ambos casos los empleadores han de tener en cuenta consideraciones relacionadas con la edad al evaluar los riesgos.

En cuanto a las consecuencias jurídicas de un despido sin causa, en toda la muestra utilizada no existe ningún efecto adicional si se realiza sobre un trabajador de 55 o más años, al que tendría en otro caso. Finalmente, por lo que respecta a la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas especiales de contratación ningún país, salvo Italia, que considera esta posibilidad así lo establece. En relación a contemplar en los convenios colectivos la jubilación anticipada, tampoco se contempla.

En resumen, y a partir del estudio tomado como referencia, en Italia y Suecia aplican más intensamente medidas económicas para proteger el trabajo de las personas de 55 o más años, mientras que Alemania, España, Finlandia la aplicabilidad es menor. En Francia y Reino Unido no se aplica ninguna medida concreta.

Cuadro 1: Medidas específicas para la protección del trabajo de las personas de 55 o más años (2019)

	Edad legal de jubilación	Condiciones laborales para la contratación	Beneficios o Bonificaciones a la Seguridad Social	Cuotas de contratación	Ventajas fiscales
Alemania	67 años	No, pero hay medidas financiadas a nivel local	Sí	No	No
España	65 años de edad y 36 años y 9 meses de cotización+65 años y 8 meses y menos de 36 años y 9 meses de cotizaciones	No	Sí	No	No
Finlandia	Entre 63 y 65 años	No	Sí	No	No
Francia	62 años	No	No	No	No
Italia	67 años con un período mínimo de cotización de 20 años	Sí	Sí	No	No
Reino Unido	66 años	No	No	No	No
Suecia	61 años	Sí, para el mantenimiento de la contratación	Sí	No	No

Fuente: *Puyol et al. (2020)*

Obligaciones especiales de formación	Obligaciones especiales de salud y seguridad	Consecuencias jurídicas distintas del despido sin causa	Inclusión en los convenios colectivos clausulas para la contratación	Inclusión en los convenios colectivos la jubilación anticipada
No	No	No	No	No
No	No, pero la Prevención de Riesgos Laborales exige ciertas condiciones	No	No	No
No	No	No	No	No
No	No	No	No	No
No	Sí, relacionadas con la edad	No	No es habitual,pero algunos convenios incluyen el contrato de reinserción	No
No	No	No	No	No
No	Sí, relacionadas con la edad	No	No	No

5. Medidas tendentes a reducir la discriminación laboral de las personas mayores: ¿qué podemos aprender?

Desde la OCDE[25] se viene recomendando para evitar la expulsión prematura del mercado laboral de los trabajadores de más edad, el establecimiento de ciertas compensaciones y/o beneficios en el ámbito de la Seguridad Social a aquellas empresas que opten por retrasar la jubilación de sus trabajadores, combatan la discriminación por edad y fomenten la capacitación de los trabajadores seniors.

A continuación, se presentan algunas de las iniciativas (o modificaciones de medidas ya existentes) que previsiblemente tendrían un impacto positivo para poder mejorar la situación laboral de las personas de más edad en España.

- Potenciar la jubilación parcial. Esta sería una opción muy interesante para aquellas personas que desean continuar con su vida laboral unos años más tras cumplir la edad de jubilación. Con la jubilación parcial se consigue acceder a una pensión y simultanearla con una vida laboral a tiempo parcial[26]. Esto iría en la lógica de fomentar la jubilación activa (combinando pensión y trabajo con una mayor cotización). Este modelo resultaría positivo no solo para los trabajadores seniors y no seniors, sino también para la empresa puesto que favorece la transmisión de conocimiento y profesionalidad desde los trabajadores de más edad a los más jóvenes.

  Con todo, los discretos resultados en España obligan a repensar este planteamiento, puesto que es necesario encontrar la forma en la que esta actuación compense a la empresa, que en no pocas ocasiones, solo tiene en cuenta una visión muy a corto plazo y que no siempre entiende los mayores costes en los que se incurre por mantener a una persona mayor. Sin embargo, para el trabajador parece que esta medida sí que le compensa. Ciertos autores estiman[27] que el rendimiento financiero medio anual de las altas de pensión de jubilación[28] en 2017 es de 3,5 %, correspondiendo la mayor rentabilidad a las jubilaciones ordinarias (4,1 %) y las procedentes de la jubilación parcial del 3,9 % (las segundas más rentables). Además, son las jubilaciones anticipadas las que tienen una menor rentabilidad (2,8%). Con todo, este sistema presenta importantes costes que deben ser tenidos en cuenta, así, se estima[29] que el sobrecoste anual para el sistema es de 2.000 millones de euros.

25 *Pensions at a glance,* OECD (2021).

26 Para ello es necesario haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación sin aplicación de coeficientes reductores (que si se aplican para la jubilación ordinaria) y acceder a una jornada de trabajo de entre el 25 % y el 50 % del tiempo y un período mínimo de cotización de 15 años, dos de los cuales deben ser anteriores a la solicitud.

27 Moraga, M. y Ramos, R. (2020). "Una estimación del rendimiento financiero del sistema de pensiones", *Boletín Económico del Banco de España* 3/2020, Madrid.

28 El documento estima el rendimiento medio anual, entendido como el factor de descuento que iguala el valor presente de las cotizaciones durante la vida laboral y el de la pensión esperada para una muestra de altas de jubilación del año 2017. Este factor de descuento se puede interpretar como el rendimiento que espera obtener el nuevo pensionista al entrar en el sistema de pensiones.

29 García, M.A. (2018). "Efectos de la jubilación parcial con contrato de relevo sobre la equidad y el coste financiero del sistema público de pensiones en España", *Apuntes* 2018/01, FEDEA.

- Fomentar la contratación de trabajadores mayores a través de subvenciones salariales y/o reducciones en las cotizaciones sociales, pero introduciendo cambios en el diseño actual. Este ha sido uno de los planteamientos más utilizados, sin embargo, los resultados han sido muy discretos. Como afirma la doctrina[30], para el período 1987-2000 y a partir de la EPA se efectúa un análisis de los efectos de las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social sobre el empleo generado y la tasa de salida del desempleo. Se comprueba como aumenta el empleo indefinido de los trabajadores más jóvenes, pero no tiene efectos claros para aquellos de 45 o más años. Algún autor[31], con datos administrativos de desempleados de la Comunidad de Madrid y de los contratos firmados por estos antes y después de la reforma laboral de 2001 (enero 1997-septiembre 2003) se obtiene como la citada reforma afecta negativamente a la contratación indefinida de los jóvenes menores de 30 años, pero positivamente, aunque de escasa intensidad, para los mayores de 45. Otros[32], identifican para las bonificaciones para la contratación de trabajadores de más de 60 años, la existencia de un peso muerto[33] del 85 %. Asimismo, se señala que las bonificaciones aprobadas no se llegaron a recuperar en mayores rentas laborales para el colectivo beneficiario o en menor gasto en cobertura por desempleo. En resumen, parece que este tipo de ayudas lo que consiguen es mantener el empleo, pero solo para un reducido número de trabajadores.
- Actuar sobre las condiciones laborales para que las personas mayores de 55 años mejoren su situación laboral y apostar por la formación continua de los trabajadores mayores, en especial todo lo relacionado con la adaptación a la transformación digital, para conseguir carreras profesionales más largas.
- Introducir incentivos fiscales y financieros adecuados. En Suecia en 2007 se aprobó una rebaja fiscal a las empresas del 16 % sobre el importe de las nóminas para incentivar la contratación de trabajadores mayores de 65 años, generando un aumento de 1,5 puntos porcentuales de la tasa de empleo de este colectivo. En el Reino Unido por cada año tras la edad de jubilación la pensión se incrementa un 10,4 %, eso posibilitó que un 10 % de las personas mayores de 65 años retrasen la edad de jubilación[34].
- Endurecer las condiciones para despedir a trabajadores mayores, tal y como se ha hecho en Holanda, donde a las empresas que despiden a trabajadores mayores sufren una mayor carga fiscal. O como sucede en Bélgica, donde las empresas que despiden a trabajadores seniors deben participar en el pago de los gastos

30 Kluger, A., Jimeno, J.F. y Hernández, V. (2003). "Employment consequences of restrictive permanent contracts: evidence from Spanish Labor Market Reforms", *Documento de Trabajo 2003-14,* FEDEA, Madrid.

31 Arellano, A. (2005). "Evaluating the effects of labour market reforms "at the margin" on unemployment and employment stability: The Spanish Case", WP 05-12, *Economic Series 5,* Universidad Carlos III Madrid.

32 Izquierdo, M. y Puente, S. (2017). "Una evaluación de la efectividad de las bonificaciones del empleo de los mayores de 60 años", *Boletín Económico 4/2017, artículos analíticos del Banco de España,* noviembre, Madrid.

33 El peso muerto se utiliza para conocer qué porcentaje de un proyecto subvencionado se hubiera llevado a cabo sin contar con la subvención. Es una medida de la pérdida de eficiencia de la actuación llevada a cabo.

34 Círculo de Empresarios (2021). *El talento sénior y el valor de la experiencia,* Círculo de empresarios-Fundación Transforma, Madrid.

destinados a ayudarlos a encontrar un empleo (AIS, 2011)[35]. En España, tras la aplicación del RDL 5/2013, de 15 de marzo, se introdujo la penalización del despido de los mayores de 50 años para potenciar la continuidad de la vida laboral y promover el envejecimiento activo[36], pero sus efectos parecen haber sido muy limitados.

- Eliminar los estereotipos que afectan a las personas mayores y que les perjudican para encontrar un trabajo o permanecer ocupados. En el Reino Unido se establecen códigos de conducta para los empleadores que buscan un correcto comportamiento en la gestión de la edad de las plantillas[37]. En Finlandia, Alemania y Dinamarca se han aplicado campañas de sensibilización, apostando al mismo tiempo por una legislación laboral más flexible. En Canadá existe un Plan de acción de apoyo a los trabajadores mayores de 45 años para concienciar a los empresarios, promover el envejecimiento activo y fomentar un entorno político para mejorar la participación laboral de este colectivo[38]. En Japón, una sociedad muy preocupada por el bienestar de sus mayores se aplica un potente programa de incentivos fiscales y financieros que busca contratar talento senior[39].
- Considerar únicamente las habilidades, conocimientos y experiencia de las personas y no basar las decisiones de contratación en la edad del aspirante. Evitar la utilización de criterios subjetivos en la contratación de nuevos trabajadores o para el mantenimiento del empleo de los que están trabajando. Erradicar los estereotipos laborales por la edad.
- Adaptar el puesto de trabajo a la edad del trabajador (y no al revés). En un escenario donde cada vez se retrasa más la edad de jubilación, es necesario ese proceso de adecuación al empleo por parte de los empleadores.

35 Esta medida consiste en que los empleadores que despiden a trabajadores de 45 o más años deben facilitarles ayudas para encontrar un nuevo empleo. Esto supone la obligación de facilitarle un servicio de apoyo y asesoramiento destinado a recolocar al desempleado con la mayor rapidez posible. Además, las empresas de más de 20 trabajadores deben incluir en sus convenios colectivos planes de acción para el empleo de personas mayores de 45 años.

36 Con esta medida se buscaba desincentivar la discriminación por edad para evitar que el colectivo de trabajadores seniors fuera siempre sobre el que recae un despido colectivo y mitigar el efecto de este tipo de despidos sobre el sistema público de protección por desempleo. Esta obligación afecta a empresas o grupos de empresas de 100 o más trabajadores, limitando el porcentaje de despedidos en un ajuste colectivo, de forma que no podrá ser nunca superar el porcentaje de trabajadores mayores de esa edad sobre el total de la plantilla.

37 El programa *Age Positive* busca concienciar a los empleadores de los beneficios para mantener el talento senior en el mercado laboral, desarrollando, desde 2001, actuaciones consistentes en concienciar de los beneficios de mantener a trabajadores seniors en el mercado laboral.

38 Canadá introdujo importantes cambios en el sistema de pensiones, para que los profesionales que así los desean puedan seguir trabajando más allá de los 65 años, posibilitando la compatibilidad del cobro de una pensión con los ingresos laborales.

39 En Japón se ofrece financiación a las empresas para que puedan desarrollar buenas prácticas en recursos humanos para atraer y retener a trabajadores de más de 50 años. Además, se ha apostado por mejorar la adaptación al trabajo para estas personas y por un mayor esfuerzo en lo relativo a su reciclaje profesional.

6. Conclusiones

Cuando un trabajador de 50 o más años es despedido tiene alta probabilidad de convertirse en un parado de larga duración, lo que imposibilita su futura reincorporación al mercado laboral. Paradójicamente este resultado contrasta con las medidas que se están tomando en la mayor parte de las economías desarrolladas, que están defendiendo una jubilación a partir de los 70 años.

Por cuestiones demográficas, el peso de la población de más de 50 años es cada vez más relevante a nivel laboral. El progresivo envejecimiento, la falta de reemplazo generacional en determinados sectores y las políticas tendentes a retrasar la edad de jubilación hacen que el colectivo de trabajadores entre 50 y 65 años sea cada vez más numeroso.

Es evidente que con el paso de los años las capacidades físicas, sensoriales o cognitivas se ven mermadas, pero también lo es que estos trabajadores mayores pueden compensar –parcialmente- estas dificultades gracias a su larga experiencia y un conjunto de habilidades específicas que todavía no poseen los trabajadores jóvenes. En este sentido es necesario tener en cuenta el talento senior puede implicar una mayor productividad del trabajador, productividad que se estaría perdiendo si el empleador actúa discriminando a estas personas. Si se actúa de esta forma el empleador "discriminador" tendría una visión miope y cortoplacista, expulsando del mercado de trabajo a este colectivo. Esto no solo genera una importante pérdida de capital humano, sino que aumenta el gasto público destinado al pago de pensiones y/o otros programas de mantenimiento de rentas destinado a sufragar el mantenimiento de las condiciones de vida de este grupo de personas. No aprovechar el capital humano de los trabajadores seniors provocaría una pérdida irrecuperable de eficiencia.

Como se ha podido comprobar la discriminación laboral hacia este colectivo existe y es necesario combatirla. Resulta imprescindible incentivar el empleo de los mayores de 50 años y poner en valor el talento senior, como las oportunidades que genera para la sociedad. Precisamente algunos países europeos que ya se han dado cuenta de esta necesidad, han comenzado con programas para evitar esta discriminación "silenciosa" y fomentar el trabajo de los seniors.

El camino para alcanzar el objetivo anterior no es sencillo. Hay que ser consciente que los trabajadores seniors suelen ser más caros en términos de salarios para las empresas que los más jóvenes, pero como se ha señalado, el talento senior incorpora habilidades y cualidades esenciales para la sociedad, las empresas y las generaciones posteriores que no tienen los trabajadores más jóvenes. De ahí, la necesidad de contar con políticas públicas, junto con actuaciones desde la óptica privada, que pongan en valor la importante aportación que puede realizar este colectivo de personas desde una óptica económica.

Ideas básicas del Capítulo VI

- La existencia de comportamientos discriminadores en el mercado de trabajo por cuestiones de edad altera las condiciones de eficiencia económica, provocando situaciones poco racionales por el escaso, e incluso nulo, aprovechamiento del talento senior.
- La discriminación por cuestiones de edad es la gran olvidada en las actuaciones que combaten la desigualdad en el mercado de trabajo, al ser una discriminación "silenciosa", llegando a ser entendida como "natural". Sin embargo, en España, y al igual que sucede en la mayor parte de los países de la UE, es una de las que más afecta a la población trabajadora.
- La literatura económica explica la discriminación laboral de los trabajadores seniors a través de varias teorías: modelo de las diferentes elasticidades de la oferta de trabajo, preferencia por la discriminación en función de la edad, la discriminación estadística y la segregación ocupacional. En todas ellas se comprueba la pérdida de eficiencia irrecuperable si se produce este tipo de discriminación.
- La discriminación laboral en España por motivos de edad es una realidad. Para paliar esta situación, la formación y la educación actúan de fuerte contrapeso, lo que permite señalar como la inversión en capital humano se convierte en quizás el mejor elemento para mitigar su intensidad.
- Desde una perspectiva comparada las medidas económicas y laborales para combatir la discriminación por la edad no tienen la misma intensidad. Italia y Suecia aplican más intensamente medidas para proteger el trabajo de las personas de 55 o más años. En España las actuaciones son más limitadas, aunque tienen un mayor peso que en Francia o Reino Unido, donde no cuentan con medidas específicas que protejan a este colectivo.
- No existen recetas mágicas ni tampoco una única política para tratar de reducir la pérdida de eficiencia económica generada por la discriminación por edad. Necesariamente debe apostarse por una batería de actuaciones, entre las que destacan potenciar la jubilación parcial, fomentar la contratación de trabajadores mayores a través de subvenciones salariales y/o reducciones de las cotizaciones sociales pero introduciendo importantes cambios en el modelo actual, actuar sobre las condiciones laborales para que los trabajadores seniors mejoren su situación laboral y apostar por la formación continua de estos trabajadores sobre todo en competencias digitales. Además, es preciso introducir incentivos fiscales y financieros adecuados, endurecer las condiciones para despedir a trabajadores mayores, eliminar estereotipos para los trabajadores de más edad, considerar únicamente las habilidades, conocimientos y experiencia de los trabajadores seniors y adaptar el puesto de trabajo al trabajador.

Capítulo VII

LAS VENTAJAS Y LA MAYOR PRODUCTIVIDAD DE LAS PLANTILLAS INTERGENERACIONALES. LA DIVERSIDAD DE EDAD EN LAS EMPRESAS

Sacramento Pinazo-Hernandis
Doctora en Psicología. Profesora de Psicología Social.
Universidad de Valencia.
Miembro del Patronato de Fundación Pilares

Eleonora Barone
Doctora Arquitecta. Consultora experta en planificación estratégica e innovación intergeneracional. Facilitadora de dinámicas participativas que vinculan innovación y diversidad. Fundadora y Directora de mYmO *(Memory in motion between Young and Old)*

1. **¿Qué significa diversidad de edad en las empresas?: *Age management* versus *Intergeneracionalidad***
    1.1. ¿Cuándo nacen estas disciplinas y a qué se refieren?
    1.2. ¿Por qué es importante partir de un enfoque intergeneracional?
    1.3. Las dimensiones de la gestión de la diversidad generacional
    1.4. El diferente grado de implicación y de impacto según los objetivos y prioridades que se establezcan
2. **¿Cómo se están llevando a cabo los proyectos de gestión de la diversidad en las empresas? categorías, beneficios, ejemplos**
3. **¿Es verdad que los entornos diversos son más productivos?**
4. **Claves para la gestión de la diversidad desde un enfoque intergeneracional**
    4.1. ¿Espacios multigeneracionales o intergeneracionales?
    4.2. Vayamos más allá de la edad y de la cohorte generacional
    4.3. Busquemos la interdependencia y la reciprocidad

Este Capítulo centra su atención en las políticas de gestión de la diversidad de edad en el mundo organizacional.

El texto se ha organizado en cuatro niveles de aproximación:

- Un primer nivel de planteamiento teórico y contextual. Buscamos establecer un marco de referencia para contextualizar las reflexiones, aportando algo de historia y buscando unas definiciones tanto de Gestión de la Edad *(Age Management)* como de Gestión de la Diversidad *(Diversity Management)*.
- Un segundo nivel donde se mencionan casos y ejemplos concretos en España y en Europa. Buscamos relacionar el tema de la gestión de la diversidad generacional con la longevidad y el por qué consideramos que es importante incidir en este enfoque en las empresas, visibilizando cuáles pueden ser los objetivos para encaminar proyectos y programas de gestión de la diversidad generacional. Se enumeran y comentan diversos ejemplos extraídos de las publicaciones más recientes del panorama español en materia de gestión de la diversidad generacional, buscando describir el recorrido completo de las dimensiones analizadas en el apartado anterior.
- Un tercer nivel que profundiza en si la diversidad es mejor para la productividad buscando aportar datos sobre entornos intergeneracionales. Profundiza en las dimensiones de la diversidad generacional, siendo este enfoque una herramienta que se puede aplicar a distintos objetivos y con distintos retornos. Aporta datos y reflexiones extraídas de la literatura internacional en temas de productividad, vinculada a la planificación y la evaluación de los resultados de las empresas.
- Un cuarto nivel con algunas pautas para diseñar programas y proyectos de diversidad generacional hablando del impacto de los programas y proyectos en el apartado siguiente. Centra su objetivo en aportar claves y herramientas para entrar en acción, salir de la teoría y poder diseñar programas y proyectos en el ámbito de la diversidad, la innovación y la participación en las empresas.

1. ¿Qué significa diversidad de edad en las empresas?: *Age management* versus *Intergeneracionalidad*

1.1. ¿Cuándo nacen estas disciplinas y a qué se refieren?

Para entender si es cierto que la diversidad generacional representa una ventaja competitiva para las organizaciones —tal como el título de este apartado sugiere—, habría que contextualizar la reflexión y buscar alinearnos en el lenguaje para ver a qué nos referimos cuando hablamos de la diversidad de edad en las empresas.

El concepto de diversidad generacional y su investigación a nivel internacional se vincula al **envejecimiento de la fuerza de trabajo** *(ageing workforce)* y a la **capacidad de gestionar una plantilla madura** dentro de las organizaciones, **con enfoque específico en el envejecimiento** y generalmente desde la perspectiva de los recursos humanos *(age management).*

Lo cierto es que no contamos con una visión unívoca, ni con una definición universalmente aceptada. Aún así hay consenso respecto al hecho de que una población que envejece conlleva unas empresas con plantillas potencialmente más envejecidas, y que este aspecto genera una serie de efectos que habría que gestionar si lo que se quiere es apostar por la sostenibilidad de las entidades a largo plazo.

A finales del siglo pasado las publicaciones europeas empiezan a hablar de las características diferenciales de las personas trabajadoras que se hacen mayores, así como del acceso al empleo y la necesidad de adecuar las políticas de gobiernos y organizaciones al envejecimiento poblacional. Una de las primeras publicaciones donde se hace referencia a estos conceptos se remonta a 1997, y es una guía europea que se redacta con el fin de ayudar a reducir las barreras de la edad en el empleo[1], y en donde se empiezan a describir cuáles son las dimensiones del *Age Management* y vincularlas al ciclo de vida de la persona dentro de la empresa.

A partir de ese momento, la definición que aparece en las sucesivas publicaciones científicas, o por lo menos en las publicaciones oficiales de la Comunidad europea hasta el día de hoy, se atribuye al mismo Allan Walker que define **el *Age Management*** como: "las diversas dimensiones mediante las cuales se gestionan los recursos humanos dentro de las organizaciones con un enfoque explícito en el envejecimiento y, de manera más general, la gestión global del envejecimiento de la fuerza laboral a través de políticas públicas o negociación colectiva[2]."

Una definición posterior de Naegele y Walker[3], dice: "*Age Management* o las buenas prácticas en la gestión de la edad se definen como aquellas medidas que combaten las barreras de la edad y/o promueven la diversidad de edad."

Como podemos observar, esta definición menciona dos aspectos complementarios del mismo concepto: por un lado, **se quieren *combatir las barreras vinculadas al***

1 Walker, A. & Taylor, P. (1998). *Combating Age Barriers in Employment. A Portfolio of Good Practice.* Office for the Official Publications of The European Communities, Luxembourg.

2 *Ibid.*

3 Naegele, G., & Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

envejecimiento de las personas, introduciendo medidas como la flexibilidad horaria, la adecuación y el diseño de los espacios, la promoción de la salud, entre otras medidas, y por el otro, **se busca *promover la diversidad de edad,* incluyendo progresivamente la solidaridad entre generaciones,** expresión que desde el 2012 empieza a asumir un peso cada vez mayor, especialmente vinculada al envejecimiento poblacional.

Este segundo aspecto, que como veremos está bastante menos desarrollado en la práctica, nos vincula directamente al enfoque intergeneracional, que tiene una trayectoria diferente al *Age Management,* pero que viene a ser como un hermano gemelo en el entorno de la acción social y el desarrollo comunitario. De hecho, mientras el enfoque intergeneracional ya se estaba aplicando, vinculado a las intervenciones principalmente lideradas por administraciones públicas y entidades del tercer sector, el *Age Management* nace posteriormente y vinculado a las empresas. Pero realmente podemos decir que la *Gestión de la Edad* no es otra cosa que la intergeneracionalidad aplicada al mundo organizacional.

La **intergeneracionalidad** ha sido utilizada principalmente como un abordaje práctico para la resolución de problemas vinculados con la vecindad y la integración social, el fracaso escolar de poblaciones en riesgo, o las cuestiones vinculadas a la puesta en valor de la interculturalidad, entre otras.

A finales de los 60 del siglo pasado, empezando por Estados Unidos y Canadá y luego desarrollándose en Europa, se ha ido consolidando un corpus de prácticas que hoy configuran ya un modo de trabajo que cuenta con indicadores, estándares, pautas, herramientas propias y una manera de planificar, desarrollar y evaluar actividades y programas que tienen un impacto no solo en la intervención comunitaria sino en multitud de proyectos vinculados a casi cualquier ámbito, desde el académico, el comunitario, el profesional, etc.

En los años 70 del siglo pasado comienza algún proyecto intergeneracional en España pero tenemos que esperar más o menos al principios del 2000 para encontrar prácticas y proyectos consistentes en nuestro país. **En el ámbito empresarial la gestión de la diversidad generacional en España es algo mucho más reciente,** posterior a la diversidad de género en el ámbito laboral o la gestión de la diversidad de capacidades o diversidad funcional en las empresas, y por detrás de la diversidad cultural y LGTBIQ+.

Así que volviendo al desarrollo del concepto de gestión de la diversidad de edad encontramos en la guía de buenas prácticas en la gestión de la edad[4], una definición complementaria a la de *Age Management:* "*La gestión de la diversidad* es el desarrollo activo y consciente de un proceso estratégico, comunicativo y de gestión orientado al futuro e impulsado por el valor de aceptar y utilizar ciertas diferencias y similitudes como un potencial en una organización, un proceso que crea valor añadido para la empresa." (International Society for Diversity Gestion, 2007)

Si leemos detenidamente ambas definiciones *(Age Management y Diversity Management),* podemos observar un pequeño matiz que queremos remarcar. Ambas definiciones empiezan a formar parte del discurso social, político y empresarial en momentos históricos diferentes con 10 años de diferencia entre ambas (la primera, *age management,* y la segunda, *diversity management*). Queremos decir con esto que, por un lado, una gran

4 Naegele, G., & Walker, A. (2006), *op. cit.*

parte de la investigación de las últimas décadas se ha centrado en protocolos y prácticas para reducir los efectos del envejecimiento de la población en el mercado laboral, y por otro, pero con otro ritmo y más tarde en el tiempo, se han ido desarrollando experiencias que se vinculan más directamente al enfoque intergeneracional y que hablan, no tanto del talento maduro o sénior, sino de un enfoque integral que se vincula al ciclo vital de las personas en las empresas y que tienen en cuenta a todas las generaciones que allí se encuentran.

Actualmente se utilizan de manera bastante difusa e indiferenciada ambas terminologías —la gestión de la edad y la gestión de la diversidad generacional—, pero hay una diferencia que acabamos de matizar, y que está vinculada primero al momento histórico en el que llegaron a configurarse y a la intención prioritaria con la que actuaban.

Por eso mismo, recuperando la definición de Naegele y Walker[5]: **"Las buenas prácticas en la gestión de la edad se definen como aquellas medidas que combaten las barreras de la edad y/o promueven la diversidad de edad",** nos parece que resume a la perfección este proceso y las dos aproximaciones. Y nuestra propuesta es que nos quedemos con una definición más inclusiva e intergeneracional vinculada a la gestión de la diversidad generacional. En primer lugar, porque se acerca a las tendencias actuales de reconocer la empresa y su cultura desde una perspectiva sistémica, como un sistema complejo e interconectado que hay que analizar de manera integral para llegar a una sostenibilidad igualmente integral, que pone a las personas en el centro; y en segundo lugar, porque el matiz de gestión de la diversidad generacional puede incluir dentro de sí aplicaciones prácticas especialmente dirigidas a personas sénior, y por tanto, este enfoque es inclusivo y puede incluir la *Gestión de la Edad* en sí mismo.

En este sentido vemos que **el enfoque intergeneracional y la gestión de la edad se pueden incluir en un mismo marco de actuación** que, sustancialmente, busca poner en valor y fortalecer los lazos generados por diversas generaciones conviviendo con diferentes grados de aproximación, de interacción y de impacto.

En los siguientes apartados del capítulo nos referiremos a enfoque intergeneracional y gestión de la diversidad generacional como parte del mismo ámbito siendo además que una de las primeras condiciones para que un ambiente que ya es de por sí diverso y al que podríamos llamar multigeneracional se convierta en un espacio intergeneracional es precisamente que se empiece a gestionar esta diversidad. Y eso quiere decir que intencionadamente se pongan en valor las diferencias y similitudes y que se busque un objetivo común en el que trabajar de manera conjunta.

1.2. ¿Por qué es importante partir de un enfoque intergeneracional?

Los cambios demográficos y el aumento de la esperanza de vida en nuestros ciclos vitales y profesionales ha sido el origen de las prácticas de la *Gestión de la Edad* en las empresas. El número y porcentaje de personas mayores en la sociedad aumenta cada año, pero también el número de personas jóvenes y adultas que podrán disfrutar de unas vidas longevas. Por otro lado, y este el punto más importante para el enfoque intergeneracional y la gestión de la diversidad también aumenta la posibilidad de que más generaciones convivan durante más tiempo.

5 *Op. cit.*

En este momento de transformación en el que vivimos, **cada vez más empresas y entidades están buscando la manera de encontrar un equilibrio entre las diferentes habilidades y competencias que aporta tanto el talento sénior como el talento junior de sus plantillas.** Existe un compendio de buenas prácticas vinculadas con la promoción de la salud, y con la gestión de riesgos laborales vinculada a la madurez de la plantilla, pero esto no es lo mismo que una gestión de diversidad e intergeneracionalidad. Aquí encontramos pocos ejemplos, están poco documentados, dispersos y menos evaluados, mayoritariamente asociados a la responsabilidad social corporativa (RSC) y menos a la productividad y retorno en resultados.

De hecho, profundizando en las temáticas que se han ido estudiando e implementando a través de proyectos y protocolos en los últimos años, priman las que están ligadas a la preocupación por la pérdida de operatividad en las empresas; por posibles bajas laborales vinculadas a la salud física de personas mayores trabajadoras, y a la potencial pérdida de bienestar y sostenibilidad por parte del Estado que ha ido haciendo ajustes en el marco regulatorio y de atención, por ejemplo, a la inclusión en el empleo.

En Europa ha habido dos años específicamente dedicados al envejecimiento activo *(active ageing)* y **el mercado laboral** (2016-2017) donde las iniciativas se focalizaron especialmente en la salud y seguridad laboral a través de la articulación de una campaña coordinada por la EU-OSHA[6] (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) que como un altavoz invitó a todos los países a promover prácticas con los siguientes objetivos:

a) Permitir unas jubilaciones flexibles y graduales

b) Evitar las discriminaciones hacia la persona trabajadora mayor

c) Eliminar los incentivos gubernamentales para la jubilación anticipada

d) Aumentar la formación de personas adultas y mayores

e) Promover el balance entre vida personal y vida profesional

f) Incrementar las intervenciones para favorecer la salud en los entornos del trabajo

g) Aumentar la recogida de datos que relacionen edad y trabajo

h) Asegurar una formación específica de los profesionales de la medicina del trabajo, inspección laboral y expertos en seguridad y salud en el trabajo

i) Promover el concepto de solidaridad entre generaciones

Priman en estos años y hasta la actualidad los proyectos y protocolos ligados a la preocupación de la pérdida de operatividad en las empresas, por posibles bajas laborales vinculadas por ejemplo a la salud físicas sobre todo de personas mayores trabajadoras, y/o también las cuestiones asociadas a una potencial pérdida de bienestar y sostenibilidad por parte del estado que ha ido implementando ajustes en el marco regulatorio y de atención por ejemplo a la inclusión en el empleo.

6 La EU-OSHA trabaja para hacer que los lugares de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos en beneficio de las empresas, los empleados y los gobiernos. Fomentamos una cultura de la prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa. Para más información: https://osha.europa.eu/es.

Pero desde nuestro punto de vista, la demografía no es el único imperativo para entender por qué es tan relevante prestar atención al enfoque intergeneracional y por qué considerarlo en nuestro día a día como herramienta de trabajo. De hecho, **si hay algo que la longevidad está poniendo de manifiesto es que tendremos que rediseñar la relación entre personas y recursos y con un enfoque de ciclo de vida.** En este sentido, los servicios y productos están en proceso de cambio, la tecnología en el sector de los cuidados y de la salud está ofreciendo posibilidades antes inimaginables sobre la manera que tenemos de concebir la vivienda y las ciudades también se están modificando. Todo esto nos obliga a cambiar la mirada desde la búsqueda activa de empleo hacia el ofrecimiento de soluciones, y así siguiendo en la adaptación constante de la propuesta de valor de entidades y de personas.

Si la longevidad y el mercado nos conducen a repensar la colaboración y apostar por la interdependencia, el enfoque intergeneracional es el mejor sinónimo de sostenibilidad a largo plazo.

1.3. Las dimensiones de la gestión de la diversidad generacional

Para entender cómo se puede implementar una gestión de la diversidad en las organizaciones, es útil buscar referentes y dimensiones que estructuren el trabajo y su estrategia. También en este nivel hay diferentes referentes, nacionales e internacionales, que buscaremos resumir.

En el 2017 se firma un **pacto** *–European Social Partner Framework Agreement on Active Ageing and Inter-generational Approach–* **entre las asociaciones europeas de empresarios** *(Business Europe[7]),* **los sindicatos** *(European Trade Union Confederation - ETUC),* **y el sector público.** Este acuerdo implicaba la realización de intervenciones necesarias a realizar en los siguientes tres años por parte de los adherentes. Aunque el 2020 haya representado un parón inesperado en la consecución de los objetivos, el acuerdo propone diferentes y progresivas maneras para conseguir, por un lado, que los trabajadores mayores lleguen en salud a la edad de la jubilación, y por el otro, que se pueda promover la solidaridad generacional. Cada uno de estos niveles requeriría un apartado específico, nuestra intención en su enumeración es visibilizar el diferente nivel de profundización de las prácticas, proyectos, protocolos, y la búsqueda de conectar con el enfoque sistémico que se necesita para entender la gestión de la diversidad como un proceso integral y estratégico.

Los 5 niveles de las intervenciones:

a) Evaluación estratégica de la fuerza laboral.

b) Salud y seguridad en el trabajo como pilar fundamental.

c) Sistema de aprendizaje permanente para la gestión de las competencias.

d) Organización del trabajo.

7 Es posible descargar una copia del acuerdo en la página web de la Unión Europea siguiendo este enlace https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5504. También es posible contar con una guía a la interpretación realizada por la ETUC siguiendo este enlace consultado por última vez el 25/06/2022 https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-07/European%20Social%20Partners%E2%80%99%20Autonomous%20Framework%20Agreement%20on%20Active%20Ageing.pdf.

e) Enfoque intergeneracional.

La parte final del documento está dedicada a la implementación de las acciones para la medición de su eficacia práctica. La emergencia causada por la pandemia del coronavirus no ha permitido dedicar la necesaria atención a estas indicaciones, así el futuro nos dirá cuáles son los avances en este sentido, ya que el tema, por supuesto, no dejará de tener relevancia.

Las publicaciones de los últimos cuatro años en España sobre *talento sénior, gestión de la edad y gestión de la diversidad* en empresas están lideradas mayoritariamente por entidades privadas, especialmente vinculadas al ámbito de la formación o de los seguros, que acompañan su trabajo con acciones de investigación y divulgación.

Entre ellas podemos destacar el Observatorio de la Diversidad de la Fundación del Instituto de la Empresa, que nace en 2017 con la intención de profundizar en el reto demográfico y sus implicaciones económico-sociales, y se ha configurado como uno de los actores principales en este ecosistema, especialmente a través de sus dos primeras publicaciones sobre prácticas en las empresas en España y en Europa[8].

Otro centro de investigación vinculado a la Fundación Mapfre, es el *Ageingnomics* (de *ageing* + *economics*) que nace en 2017 con la finalidad de ofrecer una visión constructiva de las oportunidades económicas del envejecimiento demográfico. En 2021 publicaron *El mapa del talento sénior.*

En este ecosistema también está la Fundación ADECCO que junto con la Fundación SERES han publicado en 2021 el *Libro Blanco del Talento* Sénior; la Fundación Transforma España que contribuye con *El Talento Sénior y el valor de la experiencia* de la mano del Círculo de Empresarios en 2020; La Fundación Edad &Vida que publica en 2021 las *Empresas responsables con el envejecimiento. Recomendaciones y buenas prácticas en la gestión del envejecimiento de los trabajadores;* la Escuela de negocio EAE Business School, que de la mano con la DCH- Organización Internacional de Directivos de Capital Humano y EJE&CON publicaron el *Libro Blanco de Mejores prácticas para la gestión del talento sénior* (6).

Estas publicaciones siguen, en su gran mayoría, las indicaciones de la guía de buenas prácticas en la gestión de la edad antecitada de Naegele y Walker (2006), en donde se identifican ocho áreas o dimensiones para el trabajo de la *Gestión de la Edad:*

1. Reclutamiento y contratación laboral
2. Formación y aprendizaje permanente
3. Desarrollo profesional
4. Horarios de trabajo flexibles
5. Protección y promoción de la salud y diseño del entorno del trabajo
6. Recolocación
7. Desvinculaciones y transición a la jubilación

8 Puyol, R. (Ed.) (2018). *Los trabajadores seniors en la empresa española. Realidades y retos*. Editorial Instituto de Empresa.

8. Enfoques integrales que cubren el curso de la vida laboral

Estas dimensiones tienen que ver tanto con las personas de edad en las organizaciones como con el ciclo de vida de la persona empleada desde su entrada en la organización, en el reclutamiento, hasta su salida en la jubilación.

En la tabla 1 podemos observar las dimensiones utilizadas por cinco de las mencionadas publicaciones[9].

Tabla 1: Dimensiones de la gestión de la diversidad generacional identificadas en las publicaciones españolas de los últimos cuatro años (2019-2022). Fuente: Elaboración propia

Fundación IE Fundación Mapfre Fundación Edad & Vida	Fundación Transforma España	Fundación ADECCO Fundación SERES	EAE Business School
Seguridad y salud laboral	Iniciativas de sensibilización	Estrategias de diversidad, equidad e inclusión (De&I)	Diversidad generacional
Organización y entorno de trabajo	Incentivos fiscales y financieros	Talento Sénior en las políticas de Ethics & Compliance Comisión de Talento Sénior Código Ético con mecanismos de no discriminación, detección de violencia y/o acoso	Segmentación de la plantilla por franjas de edad
Desarrollo profesional	Legislación laboral	Estrategias de sensibilización Hacia una visión renovada de los séniors Diseño de una estrategia de comunicación	Altas y bajas en la plantilla
Modelos flexibles de acceso a la jubilación Preparación para la jubilación	Sistema de pensiones	Liderazgo inclusivo: compromiso, sensibilización, diálogo y formación	Remuneración
Beneficios por edad	Desarrollo de habilidades	Intercambio generacional Mentoring y voluntariado corporativo	Procesos de formación

9 La publicación de la Fundación Transforma España, aun siendo referente en tema de Talento Sénior no cuenta con las dimensiones citadas, sino que centra su texto en recomendaciones para los principales actores del ecosistema de la longevidad, entre ellos las administraciones públicas, las empresas y las personas sénior.

Fundación IE Fundación Mapfre Fundación Edad & Vida	Fundación Transforma España	Fundación ADECCO Fundación SERES	EAE Business School
Sensibilización y reconocimiento de la aportación de valor de los profesionales sénior		La experiencia del empleado sénior Reducción de desigualdades y empleabilidad permanente. La atracción del talento sénior. Políticas de selección inclusivas	Investigación de la realidad generacional
Reemplazo generacional y sucesión		La competitividad sénior. Productividad sostenible en el tiempo Flexibilidad. Nuevas fórmulas de trabajo Aprendizaje permanente. Lifelong Learning. Reskilling y upskilling, las herramientas estratégicas Programas de recolocación y/o outplacement	Reconocimiento de la generación de valor
		Reevaluación de riesgos laborales Promoción de la salud	Salud laboral y seguridad
			Experiencia física y movilidad
			Retención del conocimiento
			Preparación para el cambio de etapa
			Voluntariado y formación

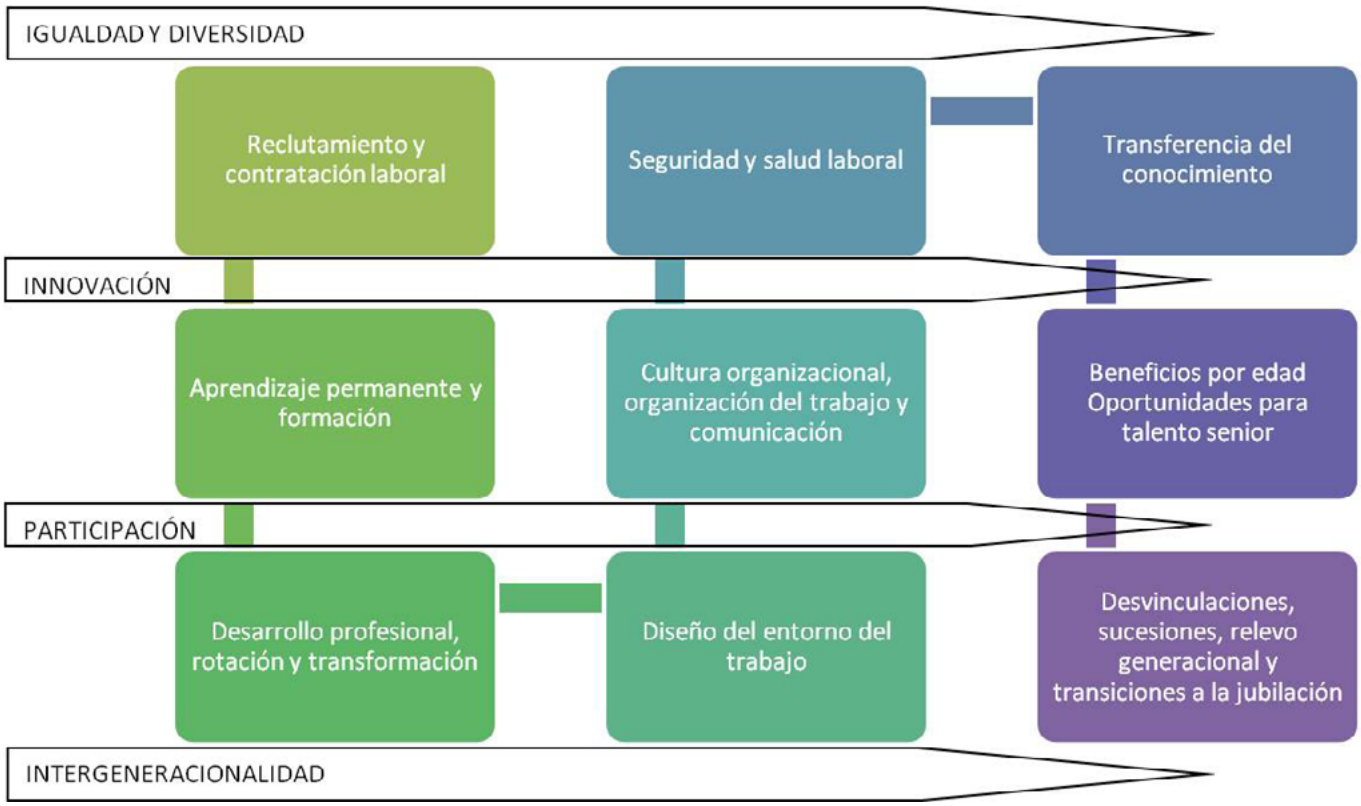
Teniendo en cuenta las siete dimensiones identificadas por Naegele y Walker (2006) y cruzándolas con las analizadas en los principales informes españoles proponemos un listado de nueve dimensiones:

1. Reclutamiento y contratación laboral
2. Formación y aprendizaje permanente
3. Desarrollo profesional, rotación y transformación
4. Diseño del entorno del trabajo

5. Cultura organizacional, organización del trabajo y comunicación
6. Seguridad y salud laboral
7. Trasferencia de conocimiento entre generaciones
8. Beneficios por edad y/o oportunidades para talento sénior y/o *age management*
9. Desvinculaciones, sucesiones, relevo generacional y transiciones a la jubilación

Entendemos que la diversidad, la igualdad, la participación, la innovación y desde luego la intergeneracionalidad, son dimensiones transversales que no necesitan de una línea específica sino que deberían tenerse en cuenta en todas las nueve dimensiones enumeradas. Además, la mayoría las dimensiones identificadas tiene una influencia directa en muchas otras, así que este listado no debería representar ámbitos estancos sino sistemas y procesos que se retroalimentan los unos a los otros y que, vinculándose profundamente a la cultura organizacional y a las personas que configuran la entidad, promueven cambios que tienen impactos, directos o indirectos, en todas las dimensiones, en un ciclo de mejora continua.

Gráfico 1: Dimensiones de la gestión de la diversidad generacional. Fuente: Elaboración propia



1.4. El diferente grado de implicación y de impacto según los objetivos y prioridades que se establezcan

Las entidades pueden decidir aplicar el enfoque intergeneracional y de gestión de la diversidad de muchas maneras diferentes, según sus objetivos y su planificación estratégica.

Según el grado de aproximación se pueden utilizar formatos como charlas, conferencias, formaciones o talleres u otros más estratégicos como las entrevistas y los *focus group* para conseguir mapas y diagnósticos de la situación organizacional hasta más participativos como laboratorios de innovación para la generación de proyectos y planes de acción.

En la literatura internacional que se ha ocupado de la clasificación de las prácticas intergeneracionales, se ha avanzado mucho en el establecimiento de estándares, pautas, claves, que ayuden a personas y a entidades en el diseño y desarrollo de los proyectos en el marco de la intergeneracionalidad. Una de las entidades que desde un principio ha estado muy involucrada en esta investigación y divulgación es la *Beth Johnson Foundation*. En la tabla 2 se describen los distintos niveles de contacto entre generaciones y la calidad de la misma, según la tipología de las actividades y el alcance de los proyectos. En este sentido, podemos ver cómo el impacto y el grado de implicación varía desde unos proyectos en los que se trabaja más bien en la sensibilización y toma de conciencia, hasta otros donde la implicación es total, como las comunidades de convivencia intergeneracional.

Tabla 2: Clasificación de distintos niveles de contacto entre generaciones. Fuente: Adaptado de Kaplan, M. (2011), A Guide to Intergenerational Practice. Beth Johnson Foundation.

Bajo nivel de contacto 1	**Aprender de otros grupos generacionales en la misma empresa**	Las personas participantes aprenden sobre la experiencia o los conocimientos de las personas de otras generaciones en la misma empresa, aunque no hay contacto de ningún tipo. P.ej.: Plan de formación. Aprender sobre diversidad o igualdad de género" donde empleados y empleadas escuchan historias de mujeres o diferentes tipos de colectivos, pero no conocen a las personas protagonistas.
2	**Contactar con otras generaciones, pero a distancia**	Las personas participantes del proyecto se conocen unas a otras, pero no existe un contacto real. P.ej.: La organización cuenta con una intranet global que reúne a todas las personas empleadas y/o ex-empleadas y les anima a intercambiar reflexiones, datos, experiencias, vídeos, textos, etc.
3	**Encuentros con otras generaciones**	Se celebra una reunión entre un grupo de empleados junior y otros sénior, con una finalidad establecida pero la reunión está planificada como una actividad y experiencia única. P.ej.: Un grupo de jóvenes en el momento de llegar a la empresa visita un departamento de ventas para aprender de los sénior en un evento único.

4	**Actividades anuales o periódicas**	Se realizan reuniones de forma periódica como eventos interdepartamentales o celebraciones organizacionales. P.ej.: Actividades multigeneracionales para celebrar el ascenso de algunas personas o la desvinculación de otras; fiestas de navidades, etc.
5	**Proyectos piloto**	Estas iniciativas implican reuniones periódicas y trabajo conjunto. El diálogo, el intercambio y el aprendizaje intergeneracionales pueden ser bastante intensos. P.ej.: Innovación interna: un grupo de personas junior y sénior trabajan juntas para diseñar y desarrollar algún producto nuevo; transferencia de conocimiento. Las personas de más edad capacitan a los/as jóvenes en habilidades laborales (entrevistas, atención al cliente, operaciones o trabajo en sí mismo, etc.) en un programa de formación de varias semanas.
6	**Programas intergeneracionales permanentes**	Proyectos de la categoría anterior que se han considerado exitosos/valiosos desde la perspectiva de las organizaciones participantes (y que incluso se pueden hacer entre varias empresas). Estas entidades los han integrado en sus actividades generales y han obtenido apoyo para que los programas se conviertan en una parte sostenible de las futuras prácticas y enfoques de trabajo de las organizaciones. P.ej.: Un programa de voluntariado desarrollado conjuntamente entre varias entidades en colaboración con las universidades y donde se establecen estructuras para capacitar a las personas adultas voluntarias, asignarles tareas, y brindarles apoyo y reconocimiento continuo como parte integral de la universidad, y también, formación y apoyo al tránsito al mundo laboral para jóvenes universitarios en su inicio profesional, incluyendo visitas y estancias en la empresa.

7 **Alto nivel de contacto**	**Comunidades intergeneracionales**	Los valores de la interacción intergeneracional se infunden en la forma en la que se plantean y se desarrollan las funciones y la vida del entorno empresarial. Las oportunidades para un compromiso intergeneracional significativo son abundantes y arraigadas en las normas, valores y cultura. P.ej.: Una comunidad desarrollada entendida como un entorno intergeneracional de crecimiento personal y profesional P. ej.: La organización cuenta con el desarrollo de planes personalizados para el desarrollo personal y profesional, es atenta a las personas como seres individuales pero también favorece entornos específicos e intencionados para el trabajo entre generaciones premiando la innovación internas, la colaboración y la cocreación incluso entre departamentos.

2. ¿Cómo se están llevando a cabo los proyectos de gestión de la diversidad en las empresas? categorías, beneficios, ejemplos

La intergeneracionalidad así como la diversidad generacional no son el objetivo, sino que la aplicación de estos enfoques constituye una herramienta útil para enriquecer proyectos ya existentes o para diseñar itinerarios nuevos que alcancen mejores resultados.

Como veremos en este párrafo existen diferentes proyectos que se están llevando a cabo en el ámbito de la diversidad generacional en las empresas. Vamos a compartir unos cuantos ejemplos, tanto extraídos de las publicaciones citadas, como elaborados en la práctica de nuestro trabajo en los últimos ocho años, con la intención, más que de presentar una casuística exhaustiva de las posibilidades, de poder intuir la diversidad de casos y el perímetro de la divergencia. Asimismo, nombraremos proyectos que se pueden incluir en diversas líneas de actuación, sin respetar estrictamente el orden del listado propuesto.

La primera dimensión en nuestro listado ***–reclutamiento y contratación laboral–*** nos habla de la necesidad de las organizaciones de atraer talento diverso, siendo la selección y el reclutamiento el primer paso para que las personas entren a pertenecer al mundo empresarial y empiecen su ciclo vial y profesional dentro de la entidad. Desde finales de los años 90, se está poniendo atención en este primer paso para evitar barreras de entrada de personas de más edad.

Entre las acciones que se han llevado a cabo en este ámbito la Fundación para la Diversidad recogió de la Comunidad Europea el mandato de sensibilizar y generar canales y protocolos para que las empresas empezaran a responsabilizarse para evitar la discriminación por edad en sus entidades. Asimismo, se creó lo que se llama la Carta de la Diversidad, iniciativa que ofrece un lugar se intercambien y compartan experiencias y buenas prácticas a través de reuniones, seminarios de expertos y foros anuales. Actualmente hay 1.306 empresas en España que se han adherido a la Carta de la Diversidad. Además,

existen 26 delegaciones de la Carta de la Diversidad en la Unión Europea y todas ellas conforman la Plataforma Europea de Cartas de la Diversidad.

A veces resulta que las prácticas de reclutamiento siguen recorridos no propiamente inclusivos, mientras que las políticas de atracción del talento deberían incorporar criterios para garantizar la inclusión evitando la discriminación por edad, además de las que género, cultura, funcional, LGTBIQ+, etc. Asimismo, en este ámbito parece que tenemos mucho recorrido por delante, siendo además que el marco regulatorio español no favorece específicamente la contratación de talento sénior tal como aparece en otros países, como por ejemplo, Francia.

Para que las personas de la dirección y reclutamiento no caigan en estos prejuicios que a veces incluso suelen ser inconscientes, la herramienta más utilizada es la formación por un lado y el establecimiento de protocolos específicos incluso vinculados a la utilización de las herramientas digitales para la selección de los currículos. Quizás la Ley15/2022 *Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación,* suponga un avance en este aspecto.

Resumen de posibles acciones:

- Lenguaje inclusivo.
- Curriculum ciegos.
- Formación para departamentos de recursos humanos (RRHH) y equipo directivo.
- Protocolos de no discriminación.
- Acciones de comunicación interna y externa para la igualdad de oportunidades.
- Formación y aprendizaje permanente de cara a la toma de conciencia de las necesidades de las personas de las diferentes generaciones.

Hablando de ***desarrollo profesional y transformación de la organización*** junto con la rotación del personal, el desarrollo del talento es uno de los retos más relevantes para el mantenimiento de las operaciones vitales para la entidad y su sostenibilidad en un mercado en continuo cambio.

Esta dimensión no se encuentra muy elaborada por parte de las entidades o por lo menos **no hay muchos datos que hagan entender que hay una clara apuesta por la introducción de una mirada específica que tenga en cuenta el envejecimiento de las plantillas** y de la sociedad en general. Aun así, existen ejemplos de empresas que comunican su intención de facilitar el desarrollo del talento a cualquier edad y desmitifican la sensación que a veces se tiene de que las formaciones y el plan de desarrollo sufre una parada técnica después de cierta edad.

Este es el caso de una empresa farmacéutica española que busca la movilidad transversal entre sus personas empleadas, de manera que cada persona puede conocer y desarrollar las diversas competencias que posee. Esto permite la mejora de la empleabilidad y una nueva posibilidad de carrera para aquellas personas con una discapacidad sobrevenida que en un momento dado no les permita seguir desarrollando sus funciones habituales.

Actualmente se habla mucho del *Reskilling* y el *Upskilling* como procesos imprescindibles para dar respuesta al reto empresarial de la rotación y del ajuste en las plantillas, siendo el *Reskilling* vinculado a la adquisición de competencias necesarias para el cambio de puesto o reciclaje profesional, mientras el *Upskilling* estaría vinculado a la puesta al día de las habilidades para mantenerse competente en el mismo rol optimizando el desempeño.

Otro caso es representado por una empresa de seguros española que dispone de un programa específico de gestión del talento sénior cuya finalidad es optimizar el funcionamiento tanto de sénior como de junior en cada momento. El primer paso para el establecimiento de la estrategia de comienzo del proyecto es un diagnóstico de la situación, tal como indican los informes europeos y como parece lógico, que busca identificar las necesidades específicas de las personas empleadas en función de su edad. Una vez visibilizadas estas necesidades, el programa busca diseñar acciones que tratan de atenderlas. El resultado es un programa que prevé itinerarios de *mentoring,* o *mentoring reverse,* u otras actividades específicas para el talento sénior. Como veremos, el recorrido de comienzo de cada programa o intervención que cada empresa puede llevar a término, puede empezar de diferentes maneras, hay quienes aprovechan para empezar con charlas inspiracionales para la toma de conciencia, quienes con diagnósticos más analíticos o más participativos, pero casi siempre, o mejor dicho, en la gran mayoría una de las herramientas más utilizadas es la del *mentoring,* o mentorización o tutorización, entendida como una manera comprobada para fomentar la cooperación intergeneracionalidad de la que tanto se habla.

Respecto al cambio cultural y a la dimensión que hemos llamado ***Cultura organizacional, organización del trabajo y comunicación,*** según mencionan los expertos, existe un cierto estancamiento en la fase de cambio cultural, y esto puede ser debido a que tradicionalmente estas políticas se han venido planteando sin la suficiente profundidad, con propuestas parciales y en muchas ocasiones sesgadas por creencias limitantes. Es necesario que se avance diseñando estrategias medio y largo plazo.

Siendo la gestión de la diversidad el eje transversal a todas las dimensiones que estamos analizando desde algunas entidades se recomienda la formación de un "Comité de Diversidad, equidad e inclusión", con comisiones especializadas en diferentes áreas estratégicas, como la *Comisión del Talento* (sénior & junior) (que deberá estar formada por empleados sénior y junior y tener representación de todas las áreas de las empresas).

Otra acción que se puede incluir en la gestión del cultural, el modelo de trabajo y la comunicación son los mecanismos de no discriminación, detección de violencia y/o acoso y la elaboración de los Códigos de Conducta y de los Códigos Éticos.

De igual manera, todas las acciones de toma de conciencia y sensibilización hacia las similitudes y diferencias generacionales o más específicas del talento sénior, en el caso de que la empresa quisiera poner especial énfasis en algún colectivo específico, estarían incluidas en la comunicación, tanto interna como externa, a la vez que en el ***aprendizaje permanente y formación.***

En esta línea, también se pueden diseñar programas de diversidad más complejos y transversales que cuenten no solamente con acciones de sensibilización y de comunicación sino también con encuentros, con acciones para la promoción en igualdad de oportunidades, con actividades para fomentar y visualizar la diversidad de género,

además que funcional y generacional entre otras, y con espacios para identificar y aprovechar el conocimiento y *expertise* de las diferentes generaciones así como identificar los obstáculos y palancas de cada generación que convive en la entidad para identificar nuevas iniciativas, servicios o productos. En este tipo de proyectos se consigue vincular la diversidad con la participación y la innovación de cara a la mejora de la transferencia de conocimiento, la convivencia y la mejora de los productos y servicios de la compañía.

Las empresas están dedicando bastante atención a las ***campañas internas*** con el doble objetivo de mejorar el sentido de pertenencia en la empresa, dando a conocer las narrativas personales y profesionales de personas empleadas, entrevistadas, así como la sensibilización y toma de conciencia hacía las similitudes y diferencias generacionales. Hay diferentes ejemplos de campañas realizadas; algunas ponen en valor el trabajo de personas de diferentes edades en las que se refleja "el buen funcionamiento de cada área gracias a la contribución de personas de diferentes generaciones. En estas entrevistas, publicadas semanalmente en la intranet, trabajadores de distintas edades que conviven en los mismos departamentos, explican qué han aprendido unos de otros. También tienen voz aquellos que, por antigüedad o experiencia, han sido pioneros o referentes para el resto de compañeros, y padres e hijos que actualmente trabajan en la empresa.

También existen ***campañas externas*** que relacionan a las empresas con un target específico de un mercado en crecimiento que es el consumidor sénior (consumidor de ocio, turismo, productos de lujo, automoción, etc), Es el caso tanto de empresas nacionales como internacionales que pueden estar haciendo uso de modelos sénior en la publicidad específica para este segmento del mercado.

Para *poder trabajar a nivel estratégico,* si se quiere conseguir implementar una gestión de la diversidad a nivel integral, lo más recomendable sería tener una idea de cómo es la entidad y el establecimiento de itinerarios y planes de acción progresivos para ir introduciendo cambios paulatinos que influyan en cómo es percibido el talento diverso, cómo es percibida y elaborada la colaboración entre generaciones y cómo se puede promover una mejora en ambas direcciones.

Existe una compañía de seguros que va a poner en marcha un proyecto que busca consolidar un entorno laboral en el que se favorezca la colaboración intergeneracional y se propicie la puesta en valor del talento sin edad y sin etiquetas. Para ello, el proyecto consta de tres fases, partiendo de un **diagnóstico de la plantilla,** siguiendo con el **diseño de un plan director** con medidas centradas en el talento y desarrollo profesional, condiciones laborales, bienestar (financiero, salud y bienestar y cultura), y una **evaluación** para identificar puntos de mejora.

Por lo que respecta las posibles formaciones o itinerarios dirigidos hacia las personas senior, las posibilidades también son múltiples ***beneficios por edad y/o oportunidades para talento senior.*** Tanto si queremos poner en valor el talento sénior de cara a que las personas empleadas se conviertan en embajadores de la marca, por ejemplo, especializándose en la atención a los clientes sénior del mercado, o si lo que se quiere es contar con un *upskilling* dirigido a las comeptencias digitales. En este sentido al margen del objetivo, que como vemos puede cambiar, el formato y las acciones también varían desde la formación pura y dura, hasta las comunidades de aprendizaje pasando por el *mentoring* o *mentoring reverse*.

Un aspecto que no podemos descuidar es el **desarrollo de planes e itinerarios de bienestar tanto transversales como específicos para sénior,** que sobretodo en los últimos años han visto la luz en la mayoría de las empresas, especialmente las multinacionales. Los hay más específicos para la introducción de hábitos saludables vinculados a la alimentación, los hay presenciales o mixtos dedicados a la mejora de las condiciones físicas, como el Yoga y el Pilates en la empresa. También los hay dedicados a aspectos como la salud mental y la gestión del estrés siendo que según las necesidades se pueden introducir cursos de *mindfullness,* técnicas de respiración, hasta acompañamiento personalizados con profesionales de la psicología o el *coaching,* quizás para perfiles de más alto nivel ejecutivo. Como para el resto de ejes de actuación y según la continuidad y el alcance de las intervenciones podríamos estar hablando de la introducción paulatina de una cultura del bienestar en la empresa que incluiría un cambio cultural o simplemente de actividades sueltas para la introducción paulatina de rutinas, que a menudo llegan a sensibilizar un porcentaje muy pequeño de la plantilla.

Hablando específicamente de la ***trasferencia de conocimiento entre generaciones*** esta dimensión de la diversidad generacional es una de las que tiene mayor recorrido en la práctica de las empresas siendo que existen numerosos y exitosos programas que vinculan diferentes generaciones en programas llamados de mentoring, *reverse-mentoring* o *cross-mentoring,* según cuál es la dirección del intercambio y pasaje de conocimiento –normalmente *mentoring* de sénior y junior–; –*mentoring-reverse* de junior y sénior–; –*cross-mentoring* entre personas de organizaciones distintas posiblemente del mismo sector del mercado–.

Estos programas suelen tener diferentes objetivos, desde los más operativos hasta los más vinculados a la cultura o a la transformación digital, suelen durar seis meses y suelen contar con diferentes tipos de actividades, incluidas la formación, los encuentros y la evaluación del impacto conseguido.

Aunque como decimos hay constancia de programas de *mentoring* en la mayoría de las grandes empresas y/o multinacionales, mencionamos un ejemplo en el sector de los seguros. Una empresa desarrolló en 2015 su primera edición de mentoring después de haber pasado por una fase de diagnóstico de las necesidades, motivaciones y sentimientos especialmente vinculados a las personas empleadas de más edad y en el que se detectó una clara voluntad de transmitir su cultura y valores a las personas empleadas más jóvenes. Finalmente, decidieron activar un programa de reverse-mentoring siendo mentores los junior y mentées los sénior, para la transferencia de conocimientos tecnológicos y la empresa declaró un éxito del 100% de los tándem de mentores-mentorizados.

También existen diferentes actividades que podrían estar enmarcadas en el más amplio voluntariado corporativo o en la dimensión de aprendizaje permanente que vinculan el interés y la capacidad y solidaridad de las personas empleadas hacia sectores diversos como el desempleo o diferentes tipos de colectivos en riesgos. Siguiendo con los casos de *mentoring* también están documentados diferentes proyectos en este ámbito. Citamos un ejemplo donde una empresa del sector energético, a través de una alianza entre su fundación y otra fundación y un proyecto conjunto han conseguido poner en contacto, a través de un programa de *mentoring,* personas empleadas y personas sénior mayores de 50 años para el apoyo, asesoramiento y acompañamiento para la mejora de la empleabilidad sénior y el establecimiento de diferentes escenarios de futuro.

Otra manera de promover la transferencia de conocimiento es la generación de *comunidades de aprendizaje* o el *diseño y creación de plataformas digitales y apps* para que esta transferencia se dé, como es el caso de una empresa de alimentación que ha implementado talleres, espacios de escucha y programas de *mentoring* donde vinculaban el Comité de Dirección y las personas jóvenes, hasta que en 2019 lanzaron la app para empoderar a las personas e intercambiar el conocimiento entre las diferentes generaciones.

También existe un itinerario que se suele llamar *shadowing* y que muchas veces se implementa en los procesos de *on boarding* de personas que se incorporan a la compañía o también en las personas junior que la empresa identifica como de alto potencial y que consiste en que las junior puedan acompañar durante un tiempo acotado a personas sénior con un cargo específico para que puedan conocer sus funciones, y la manera en cómo se desarrollan, con la finalidad de aprender e interiorizar no solamente las operaciones clave sino la manera en cómo se llevan a cabo, todo a través de la observación. Normalmente estos programas están muy valorados por ambos lados y existen diferentes entidades que se sirven de personas sénior para acompañar el proceso de entrada de junior recién incorporados, como es el caso de una empresa de mensajería.

Respecto al ***voluntariado corporativo*** no compartimos ejemplos siendo la diversidad de objetivos, formatos y duraciones tan amplia que cualquier ejemplo sería muy poco representativo. La herramienta del voluntariado corporativo es una herramienta muy utilizada en la mayoría de las empresas grandes y multinacionales y cuenta con un recorrido amplio que ha conseguido consolidar metodologías y modelos de colaboración evaluados y consensuados, Las dos entidades más interesantes y con más recorrido en España que se dedican al acompañamiento en el diseño y desarrollo de planes de voluntariado corporativo son la Fundación Hazlo Posible y Voluntare; ambas trabajan a nivel nacional y cuentan con metodologías validadas para la puesta en marcha de programas de voluntariado.

Resumen de las acciones posibles en esta línea: mentoring, mentoring inverso, cross mentoring, shadowing, voluntariado corporativo, comunidades de aprendizaje, actividades puntuales (grupos de diálogo, talleres participativos, excursiones, actividades outdoor…).

Los ***aspectos de seguridad y salud laboral*** son desde luego los más trabajados, siendo este el eje que lleva más tiempo desarrollándose. Asimismo en este ámbito de actuación podemos contar con un sinfín de estrategias que pueden variar desde los manuales de gestión de riesgos laborales (área donde el talento sénior puede aportar mucho), hasta los cambios en el diseño del entorno de trabajo, pasando por los programas de relevo generacional y/o de rotación en las cadenas de producción, etc. Está muy documentado el éxito de algunos programas de empresas en automoción y en cómo -aunque sean pequeños cambios en la disposición de los elementos en el entorno de trabajo o pequeñas formaciones específicas para la mejora y la adaptabilidad de posturas-, consiguen una reducción de los accidentes e impactos.

Finalmente, no podemos olvidarnos del apartado relativo a las ***desvinculaciones, sucesiones, relevo generacional y transiciones a la jubilación.*** Hay que decir a este propósito que en España existe la posibilidad de poner en marcha programas llamados "relevo" que permiten la entrada de una persona junior y la disminución de las horas de una persona sénior de manera que su desvinculación sea paulatina y conlleve un traspaso del conocimiento y del oficio. Lo cierto es que estos programas no son muy

aprovechados por las empresas actualmente y en todo caso conllevarían un necesario acercamiento a las motivaciones de las personas que se va por querer transferir su legado y el trabajo sobre la eficacia de las herramientas para poner en práctica dicho relevo. A cambio, en el ámbito de la preparación al tránsito existen diversas iniciativas, sobre todo formativas, que cuentan con programas de preparación a la jubilación, en el caso de que la siguiente etapa sea esta o en recolocación *(outplacement),* en el caso de que la siguiente etapa siga vinculada al mercado laboral. Los programas de recolocación son actualmente una obligación legal que a raíz del Real Decreto 1483/2012 del 29 de octubre, obligan a las empresas, que llevan a cabo un despido colectivo de más de 50 personas, a impulsar programas de apoyo a la recolocación que incluya medidas de formación y de orientación. Estos programas constituyen una oportunidad para las personas de tomarse un tiempo para reflexionar y adecuar sus competencias de cara al nuevo destino. Al ser impulsado por ley contamos con una casuística mucho mayor de estos programas con respecto a los de preparación para la jubilación, siendo además que al no existir la obligación, estos últimos son a menudo considerados como un gasto sin retorno por parte de las entidades.

En realidad, en nuestra manera de ver, si las organizaciones pusieran en marcha **programas de transición progresivos** y con mucha más antelación que las últimas semanas, sí que podrían constituir unas herramientas para la mejora de la motivación de las personas sénior que tendría un retorno directo en los resultados de la compañía. En todo caso nos parece que en ambos casos las oportunidades de mejora son amplias. En el caso de los **programas de preparación a la jubilación,** la posible mejora se vincula al hecho de incorporar en estos itinerarios otras dimensiones, más generativas o colectivas y saliendo un poco de los ámbitos financiero y de la salud. Estaría bien poder contar con módulos sobre propósito vital y gestión de proyectos para poder por ejemplo reconfigurar el proyecto vital más allá de la jubilación. En el caso de los **programas de recolocación,** que desde luego tienen un recorrido mayor y que se siguen utilizando mucho en la actualidad, nos parece que de igual manera que los de preparación de la jubilación, podrían dedicar un espacio al diseño de proyectos colectivos y de desarrollo personal, siendo que la búsqueda del propósito parece ser un elemento trascendente en la posibilidad de diseñar transiciones vitales y profesionales que no solamente vayan de la mano, entiendo el ser humano como un todo donde la conciliación vital es imprescindible, sino que cuenten con dimensiones más profundas vinculadas a los valores de cada persona y la posibilidad de poder contribuir a la sociedad. Este aspecto, que está generalmente asociado a un envejecimiento generativo es un aspecto que se suele encontrar a menudo en las entrevistas y conversaciones con personas adultas y mayores en su transición laboral, así que nos parece clave que se empiece a introducir como eje transversal en estos programas de preparación al tránsito.

3. ¿Es verdad que los entornos diversos son más productivos?

Hemos visto ya el amplio abanico de posibilidades que empresas comprometidas con la diversidad pueden llevar a cabo para gestionar la mejora de la convivencia y la mejora de sus resultados. Pero ¿**qué impacto consiguen lograr todas estas acciones y de qué manera se puede medir dicho impacto?.**

Volvamos entonces a las preguntas del principio:

- Para la empresa, contar con personal mayor, ¿constituye un riesgo o no?;

- ¿Cuál es la productividad de una persona sénior frente a la de una persona junior?, ¿tiene sentido compararlas?, y
- ¿Es cierto que las empresas que cuentan con mayor diversidad generacional son más eficientes y productivas?

La respuesta no es tan evidente.

De entrada, parece que si (como se viene diciendo) las personas son el verdadero capital de las entidades, la atracción y retención del talento sería entonces uno de los factores clave para el desarrollo de negocio de cualquier entidad. Además, del desarrollo de su talento interno y externo dependerá una buena parte de su cuenta de resultados, en cuanto no solamente a la generación de los servicios y productos que representan la propuesta de valor de la empresa, sino también en la calidad del ambiente interno que permite la buena realización de las actividades dentro de la entidad.

Pero para dar un paso más allá en la reflexión sobre la pregunta *¿las empresas diversas son más productivas?* nos tendríamos que centrar en las aportaciones de todas las generaciones, o por lo menos del talento sénior, la experiencia y los conocimientos, y cómo medimos su rendimiento o cómo gestionamos esta productividad.

En **España no se ha realizado de momento ningún estudio de calado** que sea capaz de concluir y/o de medir cómo influye esta diversidad en la consecución de los resultados. **No existen publicaciones que sean capaces de demostrar de una manera robusta que los ambientes diversos son más rentables.** Tampoco hay datos suficientes para confirmar que haya una mayor productividad junior en contraposición con una supuesta menor productividad sénior, igual que no podemos seguir diciendo que los jóvenes no se comprometen con las entidades o que únicamente los jóvenes son innovadores y los sénior son más sabios o cuentan con un mejor liderazgo.

Si hablamos de actividades con valor añadido en las que la experiencia tiene valor: ¿Un equipo de recién graduados de la Facultad de Medicina son tan "eficientes" en su trabajo de investigación sobre el cáncer como un equipo de investigadores con 30 años de experiencia? ¿Un mecánico recién salido del Ciclo Formativo es tan "eficaz" como otro con 30 años de experiencia reparando maquinaria compleja? Ciertamente no.

Para profundizar en el tema de la productividad, contamos con una reciente publicación llevada a cabo por Gianbattista Rosa[10], consultor e investigador de Milán –*Active Ageing* en la empresa– que reflexiona sobre la gestión de la diversidad y también sobre este tema específico, el de la productividad, la motivación, el *engagement.*

Rosa identifica 10 retos para las empresas: 1. La seguridad y la salud; 2. La motivación, la energía y la performance; 3. El coste y la organización del trabajo; 4. La innovación y la creatividad; 5. Las competencias: *Reskilling* y *Upskilling;* 6. El mercado; 7. El conocimiento crítico y la transferencia del *know how* (o saber hacer); 8. La diversidad generacional; 9. La gestión de las rotaciones y el *turnover;* 10. El riesgo de la discriminación.

En cada uno de ellos describe y reflexiona, por un lado, sobre los prejuicios o tabúes existentes especialmente vinculados a las personas sénior, y, por el otro, enmarca la

10 Rosa, G. (2021). *Active ageing in azienda. Trasformare i lavoratori in opportunitá.* Franco Angeli ed.

reflexión con preguntas y afirmaciones de peso que buscan identificar los riesgos asociados a cada uno de los 10 retos mencionados.

Compartimos aquí una síntesis de algunas de las principales reflexiones, concentrándonos específicamente sobre el tema de la productividad y motivación.

Nos interesa, en primer lugar, destacar el que Rosa llama el tema *hard* vinculado la seguridad y la salud laboral, que compete especialmente a las realidades industriales y que está vinculado a la idoneidad, siendo que hay algunas actividades (de las cadenas de producción por ejemplo), que simplemente son incompatibles con según de condiciones físicas de los empleados y las empleadas de edad. Como solución a este reto se menciona la **oportunidad de contar con un enfoque sistémico capaz de anticipar el problema** para no encontrarse con la imposibilidad de recolocar las personas sénior en otros roles y/o poder hacerlo identificando tareas alternativas antes de que el problema se haga visible. Por ejemplo, en programas de mejora productiva, reducción de fallos, mejora de calidad.

El equilibrio generacional en la fuerza laboral en según qué equipos y la posibilidad de promover las rotaciones necesarias adelantando los potenciales problemas tiene un componente clave para la medición de la productividad, simplemente reduciendo las bajas laborales por ejemplo.

Hablando específicamente de la motivación, Rosa nos conduce a reflexionar sobre cómo cambian los factores motivacionales con el avance de la edad y sobre **la necesidad por parte de la empresa de gestionar esta diversidad motivacional entre sénior y junior.** Nos advierte sobre el problema de la gestión de la motivación sénior y enumera tres aspectos.

- El primero está vinculado a la demografía, siendo que los sénior serán más numerosos: “si, en general, los jóvenes son aquellos que empujan, y los sénior aquellos que, disciplinados, siguen, si no se motiva a una buena parte de estos últimos a empujar nos encontraremos con pocas locomotoras y muchos vagones”.
- El segundo aspecto se refiere al hecho de que el bienestar sénior, según el autor, depende más de la ilusión que de la seguridad respecto a su propio rol, su propio futuro laboral, que se ha alargado y está lleno de incógnitas, y sobre el propio *status,* que se puede ver amenazado por los nuevos modelos organizacionales y cultura empresarial.
- La tercera razón es el aspecto vinculado al cambio. Parece que cambiar después de ciertas edades cuesta más, pero que el cambio será absolutamente necesario para los sénior que se quieran quedar en el mundo laboral y que, además, todo cambio requiere un esfuerzo, energía y motivación.

Rosa indica varias **estrategias para reducir el riesgo de estancamiento de las motivaciones** y la consecuente disminución del *engagement* y productividad, y especialmente propone que se trabaje en dos niveles, el nivel de consideración personal y el nivel de reto o desafío profesional.

Por un lado, ve necesario **que al sénior se le reconozca su valor.** En este sentido la posibilidad para la empresa estaría vinculada al diseño y desarrollo de un modelo

de reconocimiento formal e informal del valor, que proporcionara orgullo, sentido de pertenencia y confianza.

Por otro lado, el segundo aspecto estaría vinculado a **poner atención a los desafíos que,** por ejemplo, **se pueden estimular** con la rotación y el cambio en los equipos, proyectos o tareas, consiguiendo un cambio de perspectiva y de rutina que generalmente ayudan a movilizar el cambio en la actitud también y con la formación continuada.

El autor advierte sobre las dos caras de la moneda: cuando una persona sénior tiene un *status* elevado y pocos retos se puede convertir en un ser rígido, poco creativo, resistente al cambio, mientras que cuando hay demasiados retos y poco reconocimiento el riesgo de *burnout* y frustración es muy elevado. Aunque esto también puede ser aplicable a las personas de 35-40 años.... Parece entonces que se abren dos vías, por un lado, la de estimular las cualidades de las personas que las tienen, por el otro lado la posibilidad de buscar un plan de rescate para las personas que aparentemente no tienen estas potencialidades o bien acercarlas a la vía de salida, en última estancia. El autor menciona que si una persona no ve la hora de salir de la empresa y si hace tiempo que ya no tiene una performance adecuada a su rol, es un bien para todos que pueda salir cuanto antes de la organización. Sobre esto nos ofrece una reflexión que parece ejemplificar a la perfección la cuestión motivacional: "¿Por qué los artesanos, profesionales que trabajan por cuenta propia, comerciantes y emprendedores parecen sentir el paso del tiempo mucho menos que las personas empleadas por cuenta ajena?". Claramente, el problema radica en la discriminación que sucede en las empresas y no en las personas.

¿Qué tienen en común abogados, médicos, sastres, zapateros, charcuteros, restauradores? Que a los 70 años siguen al pie del cañón llenos de actividad, quizás con otros ritmos respecto a cuando eran más jóvenes, pero totalmente activos y motivados. Según Rosa (2021) el factor motivacional no es el dinero, tampoco es el contenido del trabajo lo que promueve esta diferencia respecto a las personas empleadas. Rosa menciona **dos factores clave: la autoestima vinculada al sentido de utilidad en el entorno en el que se desarrolla el trabajo** porque cada día se recibe un comentario, un gracias, una recompensa emocional. Y el segundo factor es **el reto,** porque trabajar directamente en el mercado hace que estas personas tengan que agudizar el ingenio para mantener la competitividad y la sostenibilidad. El autor habla de "gatos selváticos" refiriéndose a los profesionales por cuenta propia y de "gatos domésticos" refiriéndose a los empleados.

Hablando de uno de los temas más importantes para reducir el personal y buscar nuevas soluciones como es el coste del talento sénior, Rosa nos advierte que **la problemática real sobre el coste está ligada a las personas desactualizadas, rígidas, no creativas** o que en resumidas cuentas no consiguen la performance adecuada a su plaza. En este sentido, igual que para los retos antes mencionados, el foco se reduce no tanto a los sénior en general, sino a los sénior *low performers,* siendo la solución prevista, en este caso también, la gestión adecuada a las situaciones individuales o específicas: **atención centrada en la persona en el mundo laboral.**

Itinerarios diferenciados por generaciones se consideran necesarios también para promover el aprendizaje permanente y mantener el nivel de competencias organizacionales adecuado a los servicios y productos que se quieren ofrecer al mercado.

En este ámbito, se hace hincapié en el hecho de que **diferentes generaciones cuentan con diferentes maneras de aprender** y que los sénior, por ejemplo, necesitan entender las motivaciones para el cambio mientras que los jóvenes parecen lanzarse más a menudo a decisiones más instintivas dependiendo de su manejo del riesgo. El desafío del *reskilling* y/o del *upskilling* se sitúa entonces en la elaboración de una estrategia de las competencias presentes y futuras, y específicamente en las competencias que llegarán a ser obsolescentes y las que se convertirán en emergentes. La oportunidad viene representada por el cruce de las competencias obsolescentes y las emergentes con las competencias presentes en la empresas antes de que se creen gaps o vacíos difíciles de colmar en emergencia. El riesgo más relevante en este sentido a nivel europeo no es tanto que no haya trabajo sino que aumenten los trabajos sin trabajadores y los trabajadores sin trabajo.

Vinculado a las competencias está el riesgo de la pérdida de *know-how* de las empresas, la descapitalización del talento, conocimiento y experiencia, cuando personas sénior se jubilan o se desvinculan de la entidad, la potencial pérdida de relaciones y el bagaje de conocimiento crítico que las personas que llevan más años en la empresa atesoran. Si no se trabaja adecuadamente para traspasar este legado, por ejemplo, a través de un mapa generacional de las competencias y del conocimiento, el riesgo es no solamente una pérdida de conocimiento sino también un cambio cultural a medio plazo.

Resumiendo, de las reflexiones de la publicación de Gianbattista Rosa (2021) nos parece que emergen claramente unas pistas para poder contestar o contextualizar las preguntas sobre la veracidad de la expresión **"empresas más diversas son más productivas"** y que, en nuestra manera de ver están relacionadas con estos dos aspectos:

- La diversidad en sí puede que no sea una ventaja, pero lo puede ser si se reconoce, maneja y se trabaja en ella.
- Las personas sénior (o las junior) en sí no son menos o más productivas pero habrá que diferenciar en cada caso y gestionarlo adecuadamente.

Vemos entonces que **la diversidad de por sí no es una ventaja, si no somos capaces de sacar provecho de las similitudes y diferencias de las generaciones implicadas.**

Es sabido que la multigeneracionalidad en sí puede generar conflictos si no contamos con una buena comunicación, con el respeto y entendimiento que propician el consenso en las decisiones y la buena convivencia. Se observa a menudo, en algunos sectores como el tecnológico, que empresas con equipos homogéneos buscan seleccionar y atraer a personas de las mismas generaciones para seguir manteniendo esta homogeneidad de cultura en los equipos. De hecho, es bastante evidente, y es posible que muchas personas hayamos tenido experiencia directa en los equipos de trabajo o incluso en nuestras familias, que los conflictos generacionales no solamente son posibles sino que son frecuentes si no se dan ciertas condiciones que se deben identificar.

En la publicación que mencionamos al principio sobre el Age Management (Naegele y Walker, 2006)[11] se destacan seis aspectos a tener en cuenta como prerrequisitos para el buen éxito de los proyectos:

1. Conciencia de las edades y el envejecimiento

11 *Op. cit.*

2. Atenta e cuidadosa planificación e implementación

3. Mejora de las condiciones de trabajo

4. Comunicación continua

5. Seguimiento interno y externo

6. Evaluación y valoración

En este sentido, el ámbito de la intergeneracionalidad y/o de la diversidad en general, al ser muchas veces entendido como un ámbito bonito, necesario para ser responsables, pero quizás no imprescindible para la productividad o la cuenta de resultados, el riesgo principal que corremos es no dotar estos proyectos del espacio, los recursos y el equipo necesario para que produzca los resultados deseados, siendo además que esta consecuencia reincide en la percepción limitante de que no sean proyectos que consiguen impacto a largo plazo.

Veamos qué nos dice la metodología intergeneracional al respecto, y cuáles son las precondiciones que nos acerca el enfoque intergeneracional.

El buen éxito de un proyecto o programa intergeneracional ha sido estudiado desde hace muchos años. Dicha investigación ha concluido en una publicación del 2008, fruto de un proyecto europeo denominado MATES (*Mainstream Intergenerational Solidarity*. Solidaridad para la Integración Intergeneracional), que configura una guía para la planificación de proyectos intergeneracionales, cofinanciado por el Programa de Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea. En esta publicación se resumen **los 8 principios básicos con los que deberían contar los profesionales y las personas que formulan las políticas y las prácticas intergeneracionales**

1. Promover los beneficios mutuos y reciprocidad;

2. Fundamentarse en la participación;

3. Basarse en los activos y las oportunidades existentes;

4. Contar con una buena planificación;

5. Fundamentarse en la cultura y el contexto local;

6. Fortalecer los vínculos comunitarios y promover una ciudadanía activa;

7. Desafiar el edadismo;

8. Contar con una visión transversal y pluridisciplinar.

Como vemos de estos principios, parece que si queremos tener éxito en la gestión de la diversidad y/o en el diseño y desarrollo de proyectos que tengan en cuenta esta diversidad no vale cualquier cosa, desde luego no vale pensar que sólo por tener los ingredientes, en este caso, personas jóvenes, adultas y mayores, la receta se hace sola.

Nos damos cuenta de nuevo que la diversidad puede generar conflictos si no es bien gestionada.

4. Claves para la gestión de la diversidad desde un enfoque intergeneracional

4.1. ¿Espacios multigeneracionales o intergeneracionales?

Aún no existen datos suficientes y concluyentes que vinculen productividad y diversidad, pero según la mayoría de los datos cualitativos de las recientes publicaciones, la gestión de la diversidad generacional es un elemento crucial para la competitividad de una organización y se puede convertir en una clara ventaja con respecto a otras empresas u organizaciones. Aun así, contar con personas de diversas edades en las plantillas y saber gestionar esto y convertirlo en un valor, no es lo mismo. Aquí reside una diferencia fundamental, a menudo no profundizada en la mayoría de las publicaciones que se dedican al *Age Management:* la diferencia entre espacios multigeneracionales y espacios intergeneracionales.

La sociedad es diversa al igual que muchas empresas cuentan con una pirámide de población interna variada y diversa. **Un espacio es *multigeneracional* cuando confluye en él más de una generación.** Solo hablaremos de equipos intergeneracionales cuando este enfoque sea aplicado con intencionalidad buscando que la diversidad generacional sume. **Para que un espacio, un equipo, un proyecto sea *intergeneracional* es necesario que se den determinadas condiciones y que se cree el contexto para que las diferentes generaciones vayan más allá de la simple interacción,** que consigan alinearse en un propósito común y que consigan a través de acciones co-creadas, un resultado que sea fruto de la influencia mutua, que refuerce las relaciones entre las diferentes generaciones y que genere un cambio a largo plazo.

Por lo tanto, una primera clave para empezar a trabajar la diversidad generacional sería buscar la intencionalidad en la planificación de las actividades y el consenso en el establecimiento de objetivos para la correcta selección de las personas. Volviendo a mirar la tabla 2 sobre los diferentes niveles de interacción de las generaciones podemos tener una referencia para ir progresando en el nivel de implicación y de impacto de los proyectos. Apostemos por la intergeneracionalidad y vayamos más allá de la simple interacción.

4.2. Vayamos más allá de la edad y de la cohorte generacional

Como segunda clave, mencionamos un aspecto de la intergeneracionalidad y que tiene que ver con la construcción del mismo sustantivo –*inter*-generacional–, aspecto que además está poco estudiado en la *Gestión de la Edad.* Nos referiremos a la integración del concepto de generación más allá de la consideración de la edad.

Hagamos una parada y miremos la edad: edad biológica, edad cognitiva, edad emocional, edad física, etc... Podemos decir que no tenemos una edad sino que todos tenemos varias edades. *Tengo todas las edades en mi,* decía Edgar Morin. Vamos acumulando vivencias, experiencias y conocimientos a medida que vamos experimentando y viviendo. Así, al igual que la edad es un concepto que podemos repensar y dotar de un significado más amplio al vinculado a nuestra fecha de nacimiento, la generación, vista como experiencia vinculada a un tiempo cronológico, nos abre a un mundo de posibilidades hablando de proyectos y diversidad.

Si en la primera clave hemos buscado el inter-generar, la cooperación y la colaboración más allá de la interacción, en esta segunda clave **ampliaremos la mirada a las generaciones**

que estén vinculadas con el objetivo del proyecto mucho más allá de su edad, buscando precisamente **fortalecer las relaciones entre las personas.**

Podemos ver fácilmente que dos mujeres españolas de 50 años que trabajan en una misma empresa no tendrán una misma actitud ni una misma manera de gestionar proyectos si sabemos que la primera lleva trabajando en la empresa 20 años mientras la segunda acaba de incorporarse en los últimos 6 meses; si una de ellas dejó de trabajar por dedicarse a los cuidados o a formarse más, mientras que la otra sigue en el mismo puesto de trabajo en el que empezó; si una de ellas, ha pasado por diferentes puestos de trabajo de varias empresas similares y está formada recientemente en un máster. Si la dirección de Recursos Humanos quisiera implementar un proyecto que incluya la diversidad generacional y se basara sólo en la edad para seleccionar a las personas, se equivocaría con estas dos mujeres, aparentemente de la misma "generación" pero de conocimientos muy diferentes vinculados al puesto de trabajo.

La propuesta que hacemos entonces es la de ampliar el concepto de generación e ir más allá de la edad. En este sentido, todas las publicaciones que se han ido gestando basadas en las clasificaciones tradicionales de generación del *baby boom, generación X, generación millenial, generación Z,* etc., no nos están informando del valor diferencial y el reto de poder seleccionar personas pertenecientes a generaciones distintas para que los proyectos sean exitosos. Realmente, decir que uno ha nacido en una determinada generación no dicen nada. Hay grandes diferencias entre personas de una misma generación: diversos recorridos, distintos aprendizajes. El riesgo de concentrarnos demasiado en las similitudes que tienen en común personas de la misma cohorte generacional nos puede desviar la atención frente a las divergencias que están vinculadas a la realidad que las personas somos seres muy complejos y muy distintos.

La intergeneracionalidad es un puente entre personas que nos abre un mundo de posibilidades si salimos de las barreras y las etiquetas que nos marca la fecha de nacimiento. La realidad es que las personas somos muy parecidas en lo esencial (todas las personas necesitamos afectos, vínculos, somos seres sociales…) y muy diferentes en múltiples aspectos. La propuesta que queremos compartir es que consideremos la edad y las generaciones como punto de partida para la exploración conjunta de todas las posibilidades que esta diversidad ofrece.

4.3. Busquemos la interdependencia y la reciprocidad

Otro factor importante a considerar es que para gestionar la diversidad (o lo que es lo mismo, para activar la intergeneracionalidad) se necesitan proyectos, programas, acciones, itinerarios. Por esa misma razón es importantísimo tener claro cuáles son las generaciones que necesitamos para que los retos que queremos enfrentar o resolver estén conectados con las personas incluidas en el proyecto.

Una tercera clave nos habla de cómo seleccionar las personas y de cómo propiciar que estén vinculadas desde el principio y lo más posible desde el diseño y la planificación de las acciones. Lo que se busca en última instancia no es tanto que diversas personas hagan cosas juntas sino **que haya interdependencia y reciprocidad y que se mejoren juntas,** se entiendan, se logre tener una influencia mutua que sea la que conduzca a los resultados a la largo plazo.

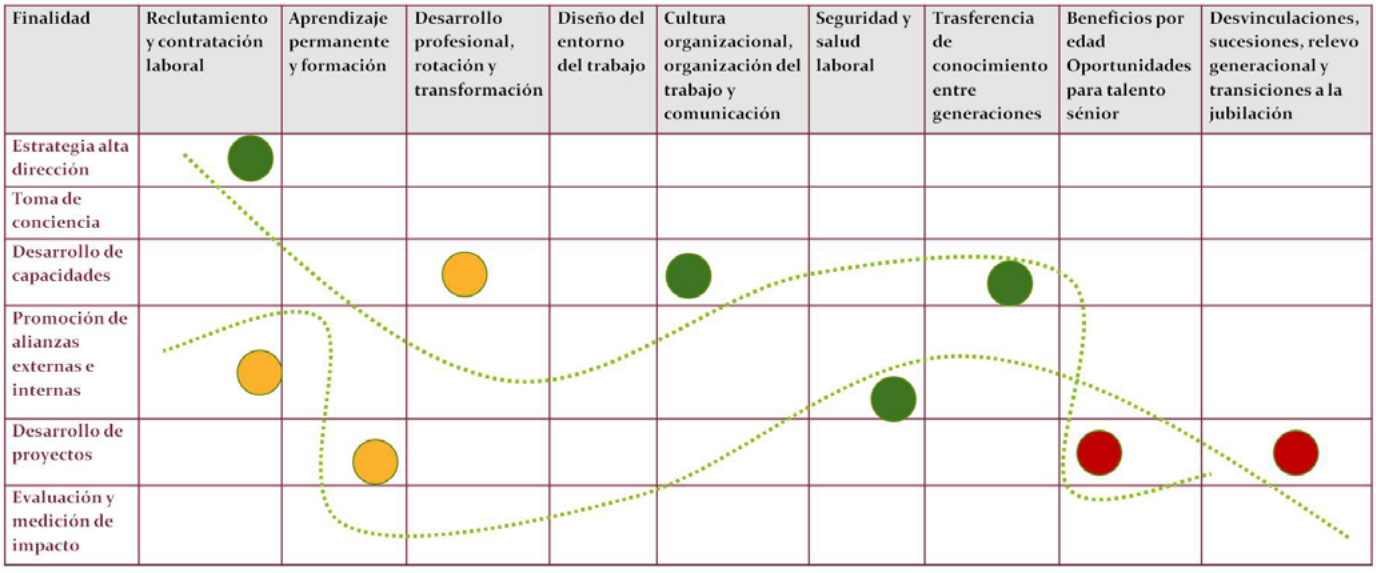
Además de estas tres claves nos parece relevante mencionar que como todos los proyectos, los itinerarios que se enmarcan en el ámbito de la intergeneracionalidad y diversidad necesitan de una buena planificación, de una evaluación que se alinee con los objetivos y se realice antes, durante y después, y del establecimiento de un equipo motor que cuente con recursos y tiempos acordes con los retos a conseguir.

Queriendo ejemplificar posibles itinerarios proponernos el siguiente gráfico (Gráfico 2), con la finalidad de ver que dentro de una misma estructura (compuesta por los 9 ejes de actuación de nuestro listado de dimensiones) una entidad puede contar con programas distintos que se componen de módulos o elementos distintos según grado de participación, análisis o finalidad.

Tabla 3: Datos de lectura para el Gráfico 2

INSPIRACIÓN	EDUCACIÓN	ACCIÓN
Charlas y conferencias	Itinerarios formativos	Laboratorios de innovación
Análisis de datos	*Story corp*	Comunidades de aprendizaje
Entrevistas estructuradas	Dinámicas participativas	Evaluaciones participadas
Mapas generacionales	Grupos de diálogo	Revisión de protocolos y procesos
Mapas del conocimiento	Talleres intergeneracionales	Manuales
Café world	Formación de formadores	Proyectos comunitarios en alianza
RESULTADO	**RESULTADO**	**RESULTADO**
DIAGNOSTICO	CAPACITACIÓN	PLAN DE ACCIÓN
COMUNICACIÓN	DESARROLLO	EVALUACIÓN IMPACTO

Gráfico 2: Posibilidades de desarrollo de itinerarios de gestión de la diversidad según objetivos y alcance



En la columna de la izquierda hemos querido resaltar o agrupar posibles acciones respecto a su finalidad, desde una finalidad estratégica hasta una de medición – Estrategia de alta dirección; toma de conciencia; desarrollo de capacidades; promoción de alianzas internas y externas; desarrollo de proyectos; evaluación y medición–.

Profundizando en los elementos encontrados en la práctica y en la literatura analizada mYmO suele clasificar las acciones y los itinerarios en tres pasos, según un proceso que organiza diferentes acciones y formatos para diferentes finalidades.

Cada proyecto puede empezar con una fase de toma de conciencia, comunicación e información y dar pasos en la dirección de la formación, capacitación y participación. Queremos decir con esto que las acciones y actividades que se diseñen para construir los itinerarios pueden tener diferentes objetivos y formatos dependiendo del ámbito de actuación prioritario y de los resultados deseado, pudiendo contener más espacios participativos y más actividades estratégicas de análisis y planificación como se requiera.

No debe asustar a las organizaciones el pensar que se necesita mucha inversión de tiempo o de recursos, pero sí que es necesaria una buena reflexión de base, que sea consensuada y lo más participada posible para que las prioridades elegidas sean los más cercanas a las necesidades y deseos de los equipos que se pueda de manera que se empiece con pequeños pasos pero en firme y buscando la medición y la iteración más que la respuesta lineal.

Lo que nos parece más interesante de la intergeneracionalidad es la posibilidad de abrirse a buscar respuestas sistémicas, y salir de una visión lineal –problema = respuesta–. El enfoque intergeneracional nos acerca el entendimiento de que cada persona o cada proyecto pertenece a un sistema complejo de relaciones que necesitan ser atendidas para sumar.

Este enfoque nos conduce a plantearnos la posibilidad de ver que las diferencias suman si se les reconoce su peso, su importancia, si se les da un lugar. A través de este enfoque podemos plantearnos cómo se darían las relaciones entre generaciones si buscamos la manera de detenernos a escuchar a las personas para entender sus necesidades o deseos. Y finalmente nos parece que este enfoque nos conduce a buscar la sostenibilidad de los proyectos buscando el apoyo y la implicación de todas las personas que componen el equipo o la comunidad que los genera.

Ideas básicas del Capítulo VII

1. La *Gestión del Envejecimiento* y de las edades en las empresas es una pieza fundamental de un enfoque integral, intergeneracional y sistémico, que podemos llamar genéricamente gestión de la diversidad generacional, que busca adecuar la propuesta de valor de las organizaciones al mercado y al entorno actual, y que se fundamenta entre otras cosas en la longevidad.

2. El enfoque intergeneracional se basa en claves, pautas y una metodología con gran recorrido que se ha utilizado mayoritariamente en el ámbito de la acción social pero que se puede aplicar a una infinidad de proyectos, siendo que **la intergeneracionalidad no es el fin de los proyectos sino una herramienta** para su mejor diseño.

3. La **diversidad generacional puede ser un valor diferencial** en una época en la cual es posible que se desencadene una lucha para atraer y retener el mejorar talento disponible en el mercado, así que la tendencia hace pensar que las organizaciones tendrán que volver a plantearse contratar talento sénior. En esta óptica, las organizaciones que encuentren modelos de trabajo donde sean compatibles equipos mixtos y encuentren sistemas de medición del rendimiento de esta diversidad serán las que avancen en la gestión de sus recursos y anticipen los cambios en el entorno, o se muevan con estos cambios.

4. Aun así, para que la diversidad generacional sume y se generen mejores resultados en la empresa se necesitan una serie de precondiciones. Las **tres claves para activar la intergeneracionalidad:**

a) La selección de personas vaya más allá de la edad, buscando las generaciones adecuadas para según qué proyectos.

b) Los programas deben involucrar a las personas y las generaciones en el diseño y la planificación de las acciones lo antes posible para que se puedan consensuar objetivos e itinerarios de desarrollo.

c) Estas personas a la vez que trabajan en los objetivos consensuados pueden implicarse, fortalecerse mutuamente, superar los prejuicios y mejorarse mutuamente logrando una interdependencia y reciprocidad que finalmente son las claves de las que emerge naturalmente la sostenibilidad.

- Es posible que teniendo en cuenta estas claves los equipos diversos consigan mejores resultados, sean más productivos y que la creatividad, la innovación y el buen clima laboral acaben generando una clara diferencia en la cuenta de resultados de la empresa.

- Sin embargo, este hecho es **el resultado de un cambio cultural y organizacional que nace de abajo,** que conlleva procesos largos y que implica valores intangibles que muchas veces no estamos en condiciones de cuantificar al principio del recorrido. Por esa razón, parece que una de las maneras para empezar en la dirección de la gestión de la diversidad es hacer apuestas pequeñas y con objetivos claros y medibles.

Capítulo VIII

MARCO NORMATIVO DE LA DISCRIMINACIÓN POR MAYOR EDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN: ESTADO DE LA CUESTIÓN Y LÍNEAS DE PROGRESO

María Dolores Fernández Galiño
Valedora do Pobo de Galicia
Magistrada en servicios especiales – Audiencia Provincial de A Coruña

José Fernando Lousada Arochena
Magistrado especialista de lo social – Tribunal Superior de Justicia de Galicia
Profesor asociado de Derecho Procesal – Universidad de A Coruña

1. **La discriminación de las personas mayores: una tutela en construcción caracterizada por su debilidad jurídica**

2. **Fuentes normativas emanadas de las naciones unidas y su proyección sobre el empleo y la ocupación**

   2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos y Sistema de Tratados de Derechos Humanos de Naciones Unidas

   2.2. Sistema Institucional de Naciones Unidas

3. **Fuentes normativas emanadas de la organización internacional del trabajo**

4. **Fuentes normativas emanadas del consejo de europa: la carta social europea revisada**

5. **Fuentes normativas emanadas de la unión europea: la directiva sobre el marco general de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y su aplicación judicial**

6. **Un apunte sobre la jurisprudencia del tribunal de justicia**

7. **Derecho español interno: la perspectiva constitucional**

8. **Derecho español interno: la legislación de desarrollo**

9. **Líneas de progreso: alguna ley más, pero sobre todo más efectividad**

Este Capítulo se dedica al análisis del marco normativo de la discriminación por edad en el ámbito del empleo y la ocupación. Se analizan los instrumentos existentes a todos los niveles: universal (Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo); europeo (Consejo de Europa); comunitario (Unión europea); derecho español interno, tanto en su plasmación constitucional como en el desarrollo legal imfraconstitucional. La ausencia a nivel universal de instrumentos obligatorios, la generalidad de los textos europeos y la debilidad de la tutela laboral ofrecida por la normativa comunitaria había determinado la existencia de importantes carencias en el derecho español interno. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ha corregido muchas carencias. Pero, con suponer un importante avance, estamos todavía en una situación donde la tutela aún tiene campo de mejora

1. La discriminación de las personas mayores: una tutela en construcción caracterizada por su debilidad jurídica

A lo largo de la Historia, la vejez se ha visto, y se sigue viendo, de una manera negativa como la peor etapa de la vida, con denominaciones en su mayoría despectivas para las personas en edad avanzada (decrépito, chocho, vejestorio, vetusto, carcamal, carroza). La vejez se asocia con la pérdida de las facultades físicas y mentales de la persona, con la pérdida del disfrute de los placeres de la vida y con la antesala de la muerte. Todo lo cual (salvando la inevitabilidad de la muerte, pero no los prejuicios sobre cómo enfrentarse a ella) es un conjunto de prejuicios en contra de las personas de mayor edad que se conoce como edadismo (que es un neologismo cuyo origen etimológico se encuentra en una traducción bastante forzada del término inglés *ageism*).

Sin embargo, la conciencia social no ha considerado tradicionalmente la edad como una causa de discriminación. El aspecto más destacado de la edad, a diferencia de otras causas de discriminación que sitúan inmutablemente a las personas en el grupo discriminado o favorecido, es que, si alcanzamos todas las etapas de la vida, todas las personas estaremos, con independencia de nuestra voluntad y por el simple transcurso del tiempo, en el grupo discriminado –por nuestra juventud, madurez o ancianidad– y en el favorecido –las personas adultas–, y ello es lo que ha llevado a considerar una suerte de suma cero y a asumir los prejuicios socioculturales asociados a ciertas edades como normales, con la consiguiente invisibilidad social de las situaciones consiguientes.

Una invisibilización social de la edad como causa de discriminación que ha repercutido en su tutela jurídica pues la edad no se ha reconocido como causa de discriminación hasta fechas muy recientes. Su pionero reconocimiento a nivel de ordenamientos jurídicos nacionales (y a nivel supranacional aún ha tardado algo más) lo encontramos en los Estados Unidos de América, a través de la *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA 1967, con reformas posteriores), completada con la *Older Workers Benefits Protection Act* (OWBPA, 1990), que prohíbe la discriminación directa o indirecta de las personas trabajadoras mayores de 40 años, sin techo de edad, que presten servicios en empresas de más de 20 trabajadores y en la administración federal.

Y ese tardío reconocimiento de la edad como causa de discriminación ha determinado que, hoy en día, la tutela de la discriminación por edad se encuentre todavía en construcción, de ahí que dicha tutela se suele concebir, no en aplicación inmediata, sino en aplicación progresiva, en principio circunscrita a determinados ámbitos (en el ejemplo de la ley estadounidense: se limita al empleo y la ocupación), y en los desarrollos normativos se suelen admitir excepciones a la igualdad de trato (también las hay en la ley estadounidense), de manera que conductas que, conforme a los parámetros establecidos para otras causas de discriminación serían consideradas discriminatorias, sin embargo no lo son cuando estamos hablando del factor de la edad.

Analizaremos en los siguientes epígrafes la plasmación normativa de la discriminación de las personas mayores en el sistema multinivel de derechos humanos: Naciones Unidas (epígrafe 2); Organización Internacional del Trabajo (epígrafe 3); Consejo de Europa (epígrafe 4); Unión europea (epígrafe 5), con un apunte sobre la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (epígrafe 6); derecho español interno en el doble plano constitucional (epígrafe 7) y desarrollo en la legislación ordinaria (epígrafe 8). Podremos comprobar como la novedad de la categoría discriminación por edad, y el consiguiente estado en construcción

de la tutela, se aprecian a todos los niveles normativos y lastran el desiderátum de una tutela legal efectiva: en los niveles supranacionales porque no hay normas obligatorias o porque son demasiado generales o con amplias excepciones; y todo ello condiciona la situación interna en nuestro país.

2. Fuentes normativas emanadas de las naciones unidas y su proyección sobre el empleo y la ocupación

2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos y Sistema de Tratados de Derechos Humanos de Naciones Unidas

No aparece la discriminación por edad explícitamente contemplada como una de las causas de discriminación prohibidas en las cláusulas antidiscriminatorias contenidas en los textos universales más clásicos sobre derechos humanos emanados de las Naciones Unidas: ni en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), ni en los Pactos Internacionales de Derechos civiles y políticos y de Derechos económicos sociales y culturales (1966). Ahora bien, todos estos instrumentos de derechos humanos contienen una cláusula general de igualdad (la DUDH en su artículo 2[1], el PIDCP en su art. 2[2] y el PIDESC también en su art. 2[3]) que, dada su redacción en términos abiertos, deberían permitir la inclusión de la edad como causa de discriminación, aunque esta interpretación haya tropezado en momentos pretéritos con objeciones que la posterior evolución nos permite considerar como superadas. En todo caso, la no contemplación delata la ausencia de conciencia jurídica sobre su consideración como causa de discriminación en el momento en que esos instrumentos se aprobaron (1948 y 1966).

Efectivamente, esta ausencia de conciencia jurídica se ha ido superando en las últimas décadas del Siglo XX, y seguimos en ello en estas primeras décadas del XXI, pues el carácter inaceptable de la discriminación contra las personas de edad se subraya en documentos internacionales y se confirma en la legislación de una gran mayoría de Estados. Pero el olvido de la mayor edad no ha sido corregido con carácter general en el Sistema de Tratados de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Una técnica normativa apropiada para resolver ese olvido hubiera sido un convenio universal sobre la discriminación de las personas mayores como si lo hay para otras causas de discriminación como la raza, el sexo o la discapacidad (esta última causa, por cierto, también olvidada en las cláusulas generales de igualdad de los textos universales clásicos de Naciones Unidas, con lo cual que la edad no aparezca no debería ser obstáculo insalvable para la aprobación de un convenio sobre las personas mayores).

1 Según el artículo 2 de la DUDH, “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

2 Según el artículo 2 del PIDCP, “cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

3 Según el artículo 2 del PIDESC, “los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Hemos dicho que el olvido tiene un carácter general pues de inmediato debemos hacer dos salvedades: una es la existencia de algunas referencias a la mayor edad en un concreto tratado de derechos humanos, y la otra obedece a la labor interpretativa de las comisiones de derechos humanos creadas en los tratados (lo que viene a corroborar que la mayor edad continúa en su proceso de consolidación como causa de discriminación).

La primera salvedad la encontramos en la Convención de Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad (2006), en donde se contienen algunas referencias a la mayor edad como causa que puede acumularse a la discriminación por discapacidad, y también al sexo / género. Ya en el Preámbulo (en su considerando p) se manifiesta la preocupación por "la situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación, entre otras razones por edad". Ello justifica ciertas referencias a la edad en el articulado que podemos entender como referencias comprensivas de la mayor edad. Con carácter más general, la obligación de los Estados parte de "luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida" (artículo 8.b). Alguna otra referencia comprensiva de la mayor edad aparece en el acceso a la justicia (artículo 13) y la protección contra la explotación, la violencia y el abuso (artículo 16).

La segunda salvedad, que corrobora la progresiva consideración jurídica de la mayor edad como causa de discriminación, obedece a la labor interpretativa de las comisiones de derechos humanos creadas en los tratados, en concreto las dos siguientes.

Uno es la Observación General 6 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1995), en donde, atendiendo a la conciencia jurídica entonces imperante, se cuestiona que la DUDH y el PIDESC protejan la discriminación por edad, aunque sí se reconoce que el PIEDESC obliga a los Estados parte a prestar especial atención al fomento y protección de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas de edad (por igual lógica, a ello obliga el PIDCP respecto a derechos civiles y políticos).

Otro es la Recomendación General 27 del Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (2010) sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos, en cuanto la edad aparece en la realidad como uno de los motivos por los que la mujer puede sufrir múltiples formas de discriminación.

A través de esta vía, la mayor edad también está entrando en el Sistema de Tratados de Derechos Humanos de Naciones Unidas, como se puede comprobar cada vez con mayor naturalidad (pues en la citada Observación General 6 se realiza un cuestionamiento que no aparece en la citada Recomendación General 27, más actual).

2.2. Sistema Institucional de Naciones Unidas

Al amparo del Sistema Institucional de Naciones Unidas (es decir al amparo del ejercicio de las competencias del Tratado de Naciones Unidas), sí hay algunos instrumentos programáticos donde se contemplan los derechos de las personas mayores.

Cronológicamente, el primero de esos instrumentos programáticos resultó ser el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento (1982) para responder a las oportunidades que este ofrece y los retos que plantea buscando promover el desarrollo de una sociedad para todas las edades. Al respecto del derecho al trabajo, se afirma que las personas de

edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, así como deben seguir teniendo acceso a educación y programas de capacitación profesional.

De esos instrumentos universales programáticos, el más destacado son los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad adoptados por la Asamblea General de Naciones Unidas (1991), que se estructura en dieciocho principios alrededor de cinco epígrafes sobre los bienes de la personalidad de las personas mayores a salvaguardar: independencia; participación; cuidados; autorrealización; y dignidad.

Se trata de un texto generalista, no proyectado específicamente sobre el empleo y la ocupación, aunque ello no significa que el derecho al trabajo esté olvidado. Antes al contrario, de los dieciocho principios enumerados en este instrumento internacional, dos de ellos, el 2 y el 3, se refieren al trabajo que es objeto del Derecho del trabajo (esto es, el trabajo productivo según el sistema económico formal). Según el 2, las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras posibilidades de obtener ingresos. Y según el 3, las personas de edad deberán poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales.

Además, los dos citados se encuentran en el epígrafe independencia, que, de los cinco epígrafes que reflejan los bienes de la personalidad de las personas mayores a salvaguardar, es el primero, acaso porque la independencia sustenta a los otros cuatro. O sea, el derecho al trabajo de las personas de edad es uno de los elementos esenciales de la independencia, y, por derivación, de la efectividad de los otros cuatro bienes de la personalidad a salvaguardar. En suma, el derecho al trabajo aparece como un elemento esencial para la realización efectiva de los Principios en favor de las personas de edad.

Posterior a los Principios, el Consejo de Derechos Humanos adoptó en 2010 la Resolución 21/23 referente a los derechos humanos de las personas de edad, en la que hace un llamamiento a todos los Estados para garantizar el disfrute pleno y equitativo de los derechos de este grupo social, considerando para ello la adopción de medidas para luchar contra la discriminación por edad, el abandono, el maltrato y la violencia y a abordar las cuestiones de la integración social y la debida atención sanitaria de estas personas, teniendo en cuenta la importancia decisiva de la solidaridad, la reciprocidad y la interdependencia generacional en el seno de la familia para el desarrollo social.

Todos estos instrumentos de derechos humanos son meramente programáticos. Pero esto no les priva de la autoridad moral de Naciones Unidas, de ahí que, bajo un enfoque de derechos humanos, se les deba considerar en la elaboración de las políticas públicas y en la aplicación e interpretación de las normas jurídicas. En particular, los Principios en favor de las personas de edad adoptados por la Asamblea General de Naciones Unidas (1991) tienen el valor adicional de estar concebidos como el germen de un posterior convenio universal de la misma manera en que ocurrió con la raza o el sexo en que los convenios universales sobre estas discriminaciones fueron precedidos años antes por textos no vinculantes como el aquí analizado. Por esa proyección de futuro, estos Principios, aunque no han cristalizado en un convenio internacional vinculante más de 30 años después de su aprobación a pesar de las reivindicaciones de organizaciones de derechos humanos, han servido como inspiración a las leyes internas y a otros textos regionales de derechos humanos, como la Convención Interamericana sobre la protección

de los derechos humanos de las personas mayores (2015), que en este sentido se han adelantado al que (esperemos) sea convenio universal en la materia.

3. Fuentes normativas emanadas de la organización internacional del trabajo

Al igual que ocurría con la DUDH, el PIDCP y el PIDESC de Naciones Unidas, el texto más emblemático sobre discriminación en el empleo emanado de la OIT, que es el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo de la OIT (1958), contempla una protección frente a cualquier clase de discriminación, pero no se refiere a la edad[4], si bien de nuevo se defiende una interpretación que lo integre en su ámbito de protección que, en el caso concreto de este instrumento, encuentra aval expreso en su propio texto[5].

También al igual que las Naciones Unidas, los textos de la OIT sobre la discriminación por edad resultan posteriores en el tiempo y de carácter no vinculante.

La Recomendación 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad (1980) es el más significativo de esos textos no vinculantes. Se trata de un texto que, si bien referido solo al empleo y a la ocupación, presenta un mucho mayor detalle que los bastante más genéricos Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad (1991).

Una trascendental diferencia con los Principios (que no nos indicaban lo que se entendía por personas de edad) es que la Recomendación nos ofrece una definición de trabajadores de edad como aquellos que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación (párrafo 1, numeral 1).

Se trata de una definición cualitativa, que elude aludir a una edad concreta, lo que, a nuestro juicio, se debe valorar positivamente como criterio definitorio adecuado:

- en primer lugar, porque el establecimiento de una edad concreta es un criterio muy rígido que, en su aplicación, puede generar la discriminación que pretende erradicar al incluir o dejar fuera de la protección en función de una edad concreta que, comparando la persona incluida y la excluida, puede no tener ninguna significación; y
- en segundo lugar, porque los prejuicios edadistas pueden surgir en edades diferentes atendiendo a diversos factores desde el sexo (que es causa de discriminación que se acumula con facilidad a la edad), hasta el trabajo en sí mismo considerado (pues a quien para otro trabajo no se le consideraría mayor, se le puede prejuiciosamente considerar como mayor para ciertos trabajos,

4 Según el artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT, "a los efectos de este Convenio, el término «discriminación» comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".

5 Pues su artículo 2 establece que "todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".

por ejemplo, los trabajos penosos o peligrosos, o los trabajos tecnológicos con exigencias permanentes de actualización).

Además, y precisamente por esa vinculación de los prejuicios a edades distintas según el contexto social, cultural y laboral, el establecimiento a nivel universal de una edad a partir de la cual un trabajador pasa a ser trabajador de edad supondría desconocer que los prejuicios edadistas se pueden asociar en cada país a unas edades diferentes.

Sin embargo, la Recomendación deja abierta la posibilidad de que cada país pueda 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 (párrafo 1, numeral 2). Aunque este criterio cuantitativo para la definición de trabajador de edad no resulta, a nuestro juicio, el más adecuado, su establecimiento a nivel nacional acaso no sea tan criticable pues la mayor cercanía de los gobiernos a la realidad social, cultural y laboral de sus propios países permite un uso más ponderado, aunque siempre con el riesgo de crear distinciones injustificadas entre personas entre las que la diferencia de edad puede ser insignificante.

Con respecto al contenido sustantivo de la Recomendación, nos encontramos con un texto con una amplitud importante en cuanto a la extensión cuantitativa y al detalle cualitativo de las medidas recomendada que se construye sobre tres pilares. Sucintamente: (1) igualdad de trato y de oportunidades: los Estados miembros deberían adoptar medidas para impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación; (2) protección: los Estados miembros deberían adoptar las medidas apropiadas a las condiciones y prácticas nacionales para hacer posible que los trabajadores de edad continúen ejerciendo empleo en condiciones satisfactorias; (3) preparación y acceso al retiro: los Estados miembros deberían, en todos los casos en que sea posible, adoptar medidas para 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, y para hacer flexible la edad de admisión a la prestación de vejez.

Pero nuevamente, como le ocurría a los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad, nos encontramos con un instrumento no obligatorio, por más que, por la autoridad de la OIT, pueda servir de acicate para las leyes internas.

4. Fuentes normativas emanadas del consejo de europa: la carta social europea revisada

Al igual que la DUDH (1948), el Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950) tampoco menciona la edad en su artículo 14, aunque de nuevo, dado lo abierto de esta cláusula de igualdad, entendemos que su inclusión no plantea especial problema. Y así lo ha entendido, además, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en algunas sentencias (relacionadas con los derechos civiles y políticos mayormente contemplados en el CEDH) donde ha valorado la edad como un criterio de trato diferenciado susceptible de ser discriminatorio si no se encuentra debidamente justificado en relación con la fijación de una edad máxima para poder adoptar[6], en relación con la fijación de la mayoría de edad

6 STEDH, Schwizgebel contra Suiza, nº 25762/07, 10 de junio de 2010.

penal[7], o en relación con criterios de detención de menores de edad[8]. También el TEDH ha abordado una discriminación múltiple mayor edad / género[9].

Más interesante a nuestro análisis es la Carta Social Europea revisada (1996), recientemente ratificada por España, pues es el instrumento europeo sobre derechos económicos, sociales y culturales, y en consecuencia sobre el empleo y la ocupación.

La CSE (r) contempla, entre los objetivos a que se obligan los Estados parte (Parte I, 23), el de que "toda persona de edad avanzada tiene derecho a protección social". A los efectos de garantizar su ejercicio efectivo (Parte II, artículo 23), los Estados parte se comprometen a adoptar o a promover, directamente o en cooperación con organizaciones públicas o privadas, medidas apropiadas orientadas, en particular: (1) a permitir que sigan siendo miembros plenos de la sociedad durante el mayor tiempo posible atendiendo a su capacidad física, psicológica e intelectual, mediante recursos suficientes que les permitan llevar una vida digna y participar activamente en la vida pública, social y cultural, y mediante la difusión de información sobre servicios y facilidades a su disposición; (2) a permitir a las personas de edad avanzada elegir libremente su estilo de vida y llevar una existencia independiente en su entorno habitual mientras lo deseen y les sea posible hacerlo, mediante la disponibilidad de viviendas adaptadas o de ayudas adecuadas para la adaptación de su vivienda, y mediante la asistencia sanitaria y los servicios que requiera su estado; y (3) a garantizar a las personas que vivan en centros la asistencia apropiada, respetando su vida privada, y la participación en las decisiones que afecten a sus condiciones de vida en el centro.

Sin embargo, la edad sigue sin aparecer como causa específica de discriminación en el empleo y la ocupación, ni en relación con la protección frente al despido (Parte II, artículo 24 [10]), ni en la cláusula de igualdad y no discriminación (Parte V, artículo E[11]). De este modo, la CSE (r) escora las normas sobre personas mayores hacia su protección más que hacia su no discriminación. Ahora bien, el Comité europeo de derechos sociales ha cubierto esta carencia admitiendo una alegación de discriminación por edad en un caso de jubilación forzosa y, al no entenderla justificada, considerándola contraría al derecho del trabajador a la protección en caso de despido (Parte II, artículo 24)[12].

7 STEDH, T. contra Reino Unido [GS], nº 24724/94, 16 de diciembre de 1999; STEDH, V. contra Reino Unido [GS], nº 24888/94, 16 de diciembre de 1999.

8 STEDH, D. G. contra Irlanda, nº 39474/98, 16 de mayo de 2002; STEDH, Bouamar contra Bélgica, nº 9106/80, 29 de febrero de 1988.

9 STEDH, Carvalho Pinto de Sousa Morais contra Portugal, nº 17484/15, de 25 de julio de 2017.

10 Parte II, artículo 24: "A efectos de este artículo, no se considerarán motivos válidos para el despido, en particular… la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social".

11 Parte V, artículo E: "Se garantizará el disfrute de los derechos reconocidos en la presente Carta sin discriminación alguna basada, en particular, en la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o cualquier otra situación".

12 Dictamen del CEDS, Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) contra Noruega, reclamación nº 74/2011, 2 de julio de 2013. Se trataba de una disposición nacional que permitía a los empresarios poner término al contrato de trabajo de los marineros al alcanzar la edad de sesenta y dos años. El CEDS, al amparo del artículo 24 de la CSE, admitió que la terminación del empleo basada exclusivamente en la edad podía suponer una restricción en el derecho a la protección en caso de despido, a menos que la terminación del empleo por

5. Fuentes normativas emanadas de la unión europea: la directiva sobre el marco general de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y su aplicación judicial

A la vista de todo lo expuesto, se comprende que la tutela contra la discriminación por edad aparezca tardíamente en el Derecho de la Unión europea, pues arranca del Tratado de Ámsterdam (1998), cuando se introdujo una competencia general (el artículo 13 del TUE, actual artículo 19 del TFUE) que se desarrolla en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, donde se contempla, además, la religión o convicciones, la discapacidad y la orientación sexual. Y esa contemplación se realiza aprovechando los conceptos utilizados para la tutela comunitaria de la igualdad abarca el origen racial o étnico (Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, asimismo al amparo del artículo 19 del TFUE), y para la tutela comunitaria de la igualdad de mujeres y hombres (con más de una docena de directivas sobre dicha materia, y en particular la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006).

Todas estas normas comunitarias se construyen con la técnica de las muñecas rusas: unos contenidos comunes con diferente ámbito de aplicación que, en visión de conjunto, suponen un cada vez mayor ámbito de aplicación de la igualdad. Por ello, los conceptos básicos de la tutela frente a la discriminación por edad coinciden con los establecidos en las directivas sobre igualdad entre mujeres y hombres (artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE), igualdad racial o étnica (artículo 2 de la Directiva 2000/43/CE), o en relación con las otras igualdades (artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE):

a) Principio de igualdad de trato: “la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados” (en el caso, por la edad)”.

b) Hay discriminación directa cuando, por alguno de los motivos discriminatorios (en el caso, por la edad), “una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable”.

c) Hay discriminación indirecta “cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas definidas (en el caso, definidas por la edad) en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de la finalidad sean adecuados y necesarios”.

---

razón de edad se base de manera objetiva y razonable en un fin legítimo y que los medios para lograr dicho fin resulten apropiados y necesarios. La Administración defendió las disposiciones impugnadas, indicando que se basaban en consideraciones de política de empleo, en las necesidades de funcionamiento y en el objetivo de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores del mar. El CDES consideró legítimas dichas consideraciones. Sin embargo, al examinar la proporcionalidad, la necesidad y la pertinencia de las medidas adoptadas, el CEDS estimó que la Administración no había probado suficientemente las razones por las que consideraba que la salud se hubiera de deteriorar de tal modo que los marineros no pudieran seguir ejerciendo su profesión a la edad de sesenta y dos años. Resultaba evidente en concreto que existían otras opciones alternativas para garantizar la seguridad y la satisfacción de las necesidades de la navegación; por ejemplo, mediante unos exámenes médicos regulares y suficientemente completos de los marineros. En conclusión, el CEDS afirmó que las correspondientes disposiciones privaban de protección a estas personas y constituían una vulneración del artículo 24 de la CSE.

d) El acoso (en el caso, edadista) es discriminatorio "cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados (en el caso, por la edad) que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

e) Cláusula del bien común (que es cláusula habitual en textos sobre derechos humanos): "La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos".

f) Cláusula de buena fe ocupacional: "los Estados miembros podrán disponer (es facultad, no obligación) que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos ... no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado". Las cláusulas de buena fe en el contexto de normas antidiscriminatorias se justifican en que no existe un prejuicio discriminatorio dentro de las condiciones en que se aplican (por ejemplo, no sería discriminatorio por razón de mayor edad exigir una persona joven para la realización de un papel teatral o cinematográfico en que el personaje es joven).

Junto a ese tronco común antidiscriminatorio compuesto por normas en esencia iguales, asimismo se encuentran normas específicas para cada igualdad, que, en el caso de la edad, se caracterizan por una devaluación de la tutela de la igualdad por la edad:

- Por un lado, el artículo 3.4 de la Directiva 2000/78/CE contiene una cláusula *opting-out* según la cual "los Estados miembros podrán prever la posibilidad de que la presente Directiva no se aplique a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad". No es difícil ver aquí una equiparación, rayana en el prejuicio, entre la edad y la incapacidad para un empleo.

- Más trascendente es, por otro lado, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE, en el cual se establece, con la significativa rúbrica de "justificación de diferencias de trato por motivos de edad", que, "no obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2 (lo que, entendido en sus propios términos, es admitir la justificación de la discriminación), los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas 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", añadiendo que "dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular":

a) "El establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y de

remuneración, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar (su) protección".

b) "El establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo".

c) "El establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación".

Por lo demás, la Directiva 2000/78/CE no incluye en su ámbito de aplicación a la Seguridad Social. De ahí que el Considerando 14 de su Preámbulo aclare que su regulación "se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación". Tal exclusión comprende (según el artículo 6.2) "la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que no suponga discriminación por sexo".

En consecuencia, la legislación comunitaria, si bien ha dado el paso de extender la tutela antidiscriminatoria a la edad, lo ha hecho con suma cautela limitando su ámbito de aplicación al empleo y la ocupación (no la Seguridad Social), y admitiendo hasta cuatro clases de salvedades: la cláusula del bien común y la cláusula de buena fe ocupacional (comunes con otras discriminaciones); una cláusula opting-out (común con la discapacidad); y una cláusula de excepción (privativa de la discriminación por edad).

6. Un apunte sobre la jurisprudencia del tribunal de justicia

Vaya por delante que no se pretende abordar un estudio de la jurisprudencia comunitaria sobre discriminación por la edad (no es el momento de hacerlo, y además obligaría a un mayor espacio). Pero sí de destacar cómo el TJUE ha interpretado el alcance atribuible a las normas, en relación con la edad, de la Directiva 2000/78/CE.

Una primera lectura de la jurisprudencia nos deja un agradable sabor de boca. Y es que la STJUE de 22 de noviembre de 2005, Caso Mangold, C-144/04, la primera dictada en el ámbito de la edad en aplicación de la Directiva 2000/78/CE, contiene la sumamente importante declaración de que la no discriminación por razón de la edad se considera un principio general de derecho comunitario. Tal consideración de la discriminación por edad como un principio general del derecho comunitario se ha ratificado en multitud de sentencias posteriores, y en particular (pues esta fue dictada por la Gran Sala) en la STJUE de 19 de enero de 2010, Caso Kücükdeveci, C-555/07. Lo que pudiera hacer pensar (y de hecho eso se pensó por algunas de las personas que prontamente comentaron estas afirmaciones jurisprudenciales) que la discriminación por la edad encontraba sustento en un nivel normativo superior al propio de una Directiva (con todas las consecuencias, que no sería pocas ni baladís, que ello pudiera conllevar).

Pero a pesar de estas pomposas declaraciones jurisprudenciales, el TJUE no ha extraído de ellas las consecuencias que acaso eran esperables y ha realizado una interpretación de la discriminación por edad muy a pie de tierra de las modulaciones varias contenidas en la Directiva 2000/78/CE. Así es que la insistencia del TJUE en la faceta de principio general del derecho comunitario que atribuye a la discriminación por edad acaso solo sea una cortina de humo para ocultar sus carencias como un derecho.

Si profundizamos un poco más en la jurisprudencia europea, se constata que, en esa interpretación de la discriminación por edad muy a pie de tierra de las modulaciones varias contenidas en la Directiva 2000/78/CE, el TJUE ha incurrido en ciertas lecturas de dichas modulaciones que, a nuestro entender, no son técnicamente correctas y resquebrajan un poco más todavía el ya de por sí débil marco normativo comunitario, en particular en la aplicación de la cláusula de buena fe ocupacional y en la posibilidad concedida a los Estados miembros de justificar diferencias de trato por motivos de edad.

De un lado, se ha realizado un uso extensivo de la cláusula de buena fe ocupacional al considerar amparadas en esa cláusula supuestos como los siguientes:

- En la STJUE de 12 de enero de 2010, Caso Wolf, C-229/08, admitiendo el establecimiento de una edad máxima de 30 años para el acceso al servicio técnico de bomberos porque respondía al objetivo de garantizar la capacidad física plena adecuada.
- En la STJUE de 13 de noviembre de 2014, Caso Vital Pérez, C-416/13, re- chazando el establecimiento de una edad máxima de 30 años para el acceso al cuerpo de policía local por considerarla medida desproporcionada para el objetivo perseguido.
- En la STJUE de 15 de noviembre de 2016, Caso Salaberría, C-258/15, admitiendo el establecimiento de una edad máxima de 35 años para el acceso a la policía autónoma vasca como agente que ejerce todas funciones operativas o ejecutivas.

No cuestionamos que estas diferencias pudieran quedar amparadas por las justificaciones de diferencias de trato por motivos de edad del artículo 6. Pero el TJUE las legitima en la cláusula de buena fe ocupacional del artículo 4. Además de que las exigencias del artículo 4 y del artículo 6 son diferentes, la cuestión trasciende en lo teórico y en lo práctico a lo que entendemos por discriminación: la cláusula de buena fe ocupacional delimita lo que no es discriminación porque no encubre un prejuicio; la justificación de diferencias de trato por motivos de edad admite explícitamente que hay discriminación, pero permite justificarla en determinadas circunstancias. Y, se mire como se mire, impedir el acceso a un empleo a trabajadores por su edad partiendo de la idea de que a partir de esa edad no son capaces es un prejuicio edadista cuya consideración y aplicación es discriminación por razón de edad. Otra cosa es que la ley justifique la diferencia de trato en un determinado contexto social y momento histórico.

De otro lado, la interpretación dada a la posibilidad de justificar diferencias de trato por razón de edad tampoco se ha interpretado de manera muy exigente. En concreto, la STJUE de 5 de marzo de 2009, Caso Age Concern England, C-388/07, no salió de la indeterminación que el artículo 6 posibilita y en la que el TJUE aparenta estar cómodo cuando afirma que dicho artículo no se opone a una ley nacional de trasposición de la Directiva que no contiene una enumeración precisa de los objetivos que justifican el establecimiento de excepciones a la prohibición de la discriminación por edad. Lo que

constituye, en la práctica, una invitación a que los Estados elaboren justificaciones ad hoc en cada caso en que introduzcan diferencias de trato por edad, inaplicando el principio de interpretación restrictiva de los límites de los derechos fundamentales bajo el paraguas del amplio margen de apreciación de los Estados.

7. Derecho español interno: la perspectiva constitucional

El artículo 14 de la Constitución Española (1978) establece que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social". De nuevo nos encontramos con una cláusula general de igualdad en la que la edad brilla por su ausencia como causa discriminatoria, aunque nada impide incluirla en el inciso final "cualquier otra circunstancia personal o social". Por ello mismo, la edad es uno de los obstáculos (*rectius:* lo que es un obstáculo, hablando en propiedad, son los prejuicios edadistas, y no la edad) a los que se refiere el artículo 9.2 de la CE cuando establece que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

A pesar de la falta de referencia a la edad, el Tribunal Constitucional ya abordó desde muy pronto cuestiones de discriminación por edad, y en lo que ahora nos interesa destacar en relación a personas trabajadoras maduras en relación con el empleo y la ocupación: en la temprana STC 22/1981, de 2 de julio, declaró la inconstitucionalidad de la jubilación forzosa por edad establecida en la disposición adicional 10ª según la redacción originaria del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Más benévolo ha sido con la jubilación forzosa por edad establecida en convenio colectivo, siempre que la misma apareciese vinculada a una finalidad legítima como el fomento del empleo, y se garantizase el acceso de la persona trabajadora jubilada a las prestaciones de Seguridad Social (véanse STC 341/2006, de 11 de diciembre, y STC 280/2006, de 9 de octubre).

Otra decisión destacable es la STC 66/2015, de 13 de abril, en la que vamos a detenernos pues, además de tratarse de un tema muy sensible (la selección de trabajadores en un despido colectivo atendiendo a la mayor edad), en ella se podrá comprobar la laxitud con la que a veces se manejan las justificaciones de las diferencias.

Veamos el caso de la STC 66/2015: la empleadora –un organismo público de la comunidad autónoma valenciana- había establecido una serie de criterios para la selección de las personas trabajadoras afectadas por un despido colectivo que resultaron aprobados durante el periodo de consultas con la representación del personal, y, entre ellos, el de que serían incluidos en la relación de despido las que se encontraran en una edad más próxima a la jubilación. Precisamente, este criterio era el impugnado por las cuatro trabajadoras demandantes en amparo al considerarlo discriminatorio por edad.

Tras la constatación de que la edad es un factor de discriminación constitucionalmente prohibido y de que, en consecuencia, "solo se puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad", el TC pasa a analizar las razones alegadas por la empleadora para justificar el criterio de selección de personas trabajadoras afectadas por el despido.

La primera de esas razones es que "la permanencia de los trabajadores más próximos a la edad de jubilación le era más gravosa, pues habían de cesar antes en su actividad laboral, lo que determinaría la necesidad de nuevas contrataciones con la consiguiente inversión en formación y aprendizaje". Al TC no le cuesta demasiado rechazar esa razón argüida porque se trata de un futurible "que no guarda proporción con el perjuicio que la situación de desempleo supone para los trabajadores afectados".

Más éxito tendrá la otra de las razones, a saber que este criterio era el menos perjudicial para los trabajadores pues "se hallarían en una situación más próxima a la jubilación y tal circunstancia determinaría que la empresa suscribiera el convenio especial correspondiente con la Seguridad Social en los casos en que fuera preceptivo legalmente". Al respecto, "la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo en función del menor daño o perjuicio que la situación de desempleo conlleva para determinados sectores de edad, solo puede considerarse legítima y proporcionada si se ve acompañada de medidas efectivas que atenúen los efectos negativos generados por la situación de desempleo, sin que en ningún caso pueda considerarse como una justificación suficiente del despido la mera proximidad de la edad de jubilación".

Ya planteado el debate desde esa perspectiva, el TC considera, en efecto, que, en el supuesto enjuiciado, esas compensaciones legitimadoras del criterio de edad existían. De un lado, el TC destaca la obligación de la empresa, de acuerdo con el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social, así como de la existencia de un subsidio de desempleo, agotadas las prestaciones, para mayores de 55 años, de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social. De otro lado, el TC constata existen "determinadas mejoras voluntarias de la prestación por desempleo para los trabajadores de una mayor edad, que incrementaban su duración cuanto mayor fuera la edad del trabajador".

Así las cosas, la STC presenta aspectos muy positivos cuando afirma que "solo se puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad". Los aspectos más críticos de la sentencia se encuentran en la identificación de las medidas compensadoras, pues se valoran como tales las normas de protección social dirigidas a mitigar los efectos negativos del desempleo de trabajadores mayores, con lo cual, en la medida que tienen esa protección, se produce el efecto perverso de hacerlos más prescindibles en el ámbito de un despido colectivo. Otro flanco a la crítica deriva de que, como resultado final, los costos del despido, que solo debieran ser empresariales, los acaba pagando la Seguridad Social.

Quedémonos, sin embargo, con los aspectos positivos de la jurisprudencia constitucional, que son los que vinculan las desigualdades de trato en el empleo y la ocupación basadas en la edad con el artículo 14 de la CE, y, en consecuencia, extienden sobre esas desigualdades el manto protector de los derechos fundamentales (por más que, en ocasiones, ese manto protector se diluya con la laxitud de las justificaciones).

8. Derecho español interno: la legislación de desarrollo

La legislación de desarrollo de la discriminación por razón de edad en el ámbito del empleo y la ocupación, conveniente desde la perspectiva de desarrollo de los mandatos contenidos en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y posteriormente obligada desde la perspectiva de transposición de los mandatos contenidos en la Directiva 2000/78/

CE, no respondía adecuadamente a las exigencias que se derivan de esos mandatos constitucionales y comunitarios, hasta la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En una primera etapa (desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 hasta la Ley 62/2003, de 30 de diciembre), el Estatuto de los Trabajadores se había limitado a establecer el derecho del trabajador a no ser discriminado en la relación de trabajo –artículo 4.2.c)- y a una norma general sobre la no discriminación en las relaciones laborales –artículo 17-. Se trataba de normas principialistas que no definían lo que se entendía por discriminación y que a sus mandatos no anudaban garantías específicas de cumplimiento. Como aspecto positivo, es el de que sí se recogía la edad entre las causas de discriminación prohibidas, aunque con algunas especialidades que (dicho sea de paso) siguen vigentes: en el 4.2.c) se aludía a la prohibición de discriminación "por la edad dentro de los límites marcados en esta ley" (lo que venía a posibilitar el establecimiento de diferencias legalmente permitidas, como en efecto lo era la jubilación forzosa por edad regulada en la disposición adicional 5ª del ET, que muy pronto fue declarada inconstitucional en la STC de 2 de julio de 1981); y en el 17 se concretaba que la prohibición de discriminación por edad afectaba a las "discriminaciones desfavorables" (con lo cual resultaban posibles aquellas favorables).

En una segunda etapa, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en trasposición de la Directiva 2000/78/CE, mejoró el panorama al introducir algunos conceptos básicos en la tutela de igualdad de las personas mayores de los que carecía la legislación anterior. En este sentido, se definió el principio de igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de la edad, definiendo ambas en unos términos que se mantendrán con algunas mejoras en la legislación actualmente vigente. Asimismo, se calificaron como discriminatorios el acoso edadista, que se define, y las órdenes de discriminar. Pero la regulación seguía pecando de principialismo pues se limitaba a copiar (y no siempre bien) la normativa comunitaria, olvidando que, mientras esta es abstracta, la normativa interna la debe concretar y garantizar su efectividad, no limitarse a copiarla.

Además, la Ley 62/2003 se vio superada por la evolución dogmática que la tutela antidiscriminatoria ha conocido en la legislación, la jurisprudencia y la doctrina científica. De ahí que se echaban en falta especificaciones, por ejemplo, sobre la discriminación colectiva, la discriminación por asociación o la discriminación múltiple.

Llegamos así a una tercera etapa que se abre con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se trata de una ley que va más allá de la edad y de las demás causas contempladas en el derecho comunitario como causas de discriminación (cfr. artículo 2) y que también va más allá al ámbito del empleo y la ocupación (cfr. artículo 3). Pero no sustituye a lo que había en relación con la edad en el empleo y la ocupación (de hecho, no se deroga expresamente ni la Ley 62/2003, ni las precisiones sobre la edad contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se mantienen vigentes en cuanto no contradigan lo que se dice en la nueva Ley).

Hecha esta apreciación en orden al ámbito de aplicación de la Ley 15/2022 en comparación con la Ley 62/2003, aquella presenta dos avances destacables de aplicación a la tutela de la discriminación por edad en el ámbito de empleo y ocupación.

El primero es la mejora y ampliación del bagaje conceptual aplicable a la discriminación por razón de edad. Así las cosas, y de un lado, las definiciones de discriminación se perfeccionan para incluir los supuestos de discriminación colectiva tanto en la directa[13] como en la indirecta[14], en la definición de acoso se elimina el carácter "no deseado" que aparecía en la definición anterior y que propiciaba distorsiones aplicativas[15], y a la orden de discriminar se asimilan la inducción o la instrucción [16]. De otro lado, se recogen nuevas definiciones, como la discriminación por asociación[17] y por error [18], así como la discriminación múltiple[19] e interseccional[20].

Quizás sea oportuno precisar que estas mejoras y ampliaciones del bagaje conceptual ya estaban en la aplicación de los tribunales de justicia, pero vinculadas a supuestos concretos, a la causa de discriminación enjuiciada y generalmente con desarrollos parciales (pues los tribunales de justicia solo resuelven casos particulares), de manera que su recepción legislativa, sin suponer propiamente un avance, fomentará una aplicación general de los conceptos en todas las discriminaciones, incluida la edad.

El segundo es que donde la Ley 15/2022 tiene su mayor peso específico es en el ámbito de las garantías. Su Exposición de Motivos la define como "una ley de garantías que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen". De hecho, y salvando su Título Preliminar y el I, "derecho a la igualdad de trato y no discriminación", sus restantes cuatro títulos son relativos a garantías: el II se dedica a la "defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación", el III a "la Autoridad independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación", el IV a "infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación", y el V a "atención, apoyo e información a las víctimas de la discriminación e intolerancia".

Garantías estas que, en relación con la discriminación de las personas trabajadoras de mayor edad, se vienen a sumar a las que ya reconocía la legislación laboral en desarrollo del mandato constitucional contenido en el artículo 14 de la CE.

13 La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón (en lo que ahora nos interesa) de edad.

14 La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón (en lo que ahora nos interesa) de edad.

15 Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón de edad con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

16 Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por razón de edad.

17 Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra una razón de edad, es objeto de un trato discriminatorio.

18 La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

19 Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en la ley.

20 Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la ley, generando una forma específica de discriminación.

9. Líneas de progreso: alguna ley más, pero sobre todo más efectividad

Ahora bien, la Ley 15/2022 es, como también se explica en su Exposición de Motivos, "una ley general, frente a las leyes sectoriales, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación". Este carácter básico determina que, en lo que respecta a los derechos de las personas mayores en el ámbito del empleo y la ocupación, la Ley 15/2022 se deba complementar con otras medidas legales que, más allá de aspectos de igualdad de trato y no discriminación, introduzcan aspectos de igualdad de oportunidades. De hecho, a nivel estatal existen numerosas medidas legislativas sobre derechos de las personas mayores en el ámbito del empleo y la ocupación; cuestión diferente es que sean suficientes y, en su caso, adecuadas, pero eso es una cuestión que excede del análisis del marco normativo. Y, precisamente para profundizar en ellas, acaso no sería desacertado codificarlas en una ley monotemática con la finalidad de darles mayor coherencia en el contenido de todas y cada una de sus prescripciones, mayor sistematicidad técnica y mayor visibilidad frente a la ciudadanía.

Tan importante dentro de las posibles líneas de progreso en la materia sería, dadas las competencias que en muchos de los temas que afectan a las personas mayores ostentan las Comunidades autónomas, y entre esos temas, el de empleo y ocupación, la aprobación de leyes autonómicas sobre derechos de las personas mayores que introdujesen medidas de igualdad de oportunidades complementarias con las del Estado.

Con todo, y tras la Ley 15/2022, el reto más importante se encuentra en la consecución de su efectividad real y, más ampliamente, de la efectividad real de todo el sistema de tutela antidiscriminatoria por razón de edad. La efectividad más inmediata va a depender de la presupuestación adecuada para para poner en marcha en particular la Autoridad independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. A un horizonte más amplio, será interesante comprobar cómo los conceptos manejados calan en quienes operamos en el Mundo del Derecho, y en lo que ahora nos concierne, en el Mundo del Derecho del Trabajo, desde los Poderes Públicos (Administraciones Públicas, Poder Judicial) a los sujetos intervinientes en las relaciones laborales (negociación colectiva, sindicatos y patronales, empresas, representación del personal). Y será interesante hacerlo porque en la aplicación de las leyes siempre suele haber un desfase entre su aprobación formal y su efectividad real derivado de corrientes de arrastre que, cuando se trata de leyes de igualdad, suele encontrarse amplificado por los prejuicios subyacentes contra los cuales nada mejor que el fomento de la capacitación precisamente de todos los sujetos que operan en el Mundo del Derecho del Trabajo.

Ideas básicas del Capítulo VIII

- La mayor edad como causa de discriminación es de reciente reconocimiento en los textos jurídicos. La buena noticia es que cada vez está más consolidada como causa de discriminación en todos los niveles normativos. A nivel universal, los Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad adoptados por la Asamblea General de Naciones Unidas (1991). En particular, la Recomendación 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad (1980). La Carta Social Europea revisada (1996) también ampara a los trabajadores de edad en el empleo, según se ha interpretado por el Comité europeo de derechos sociales. El texto más importante a nivel supranacional es la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, donde se contempla, además, la religión o convicciones, la discapacidad y la orientación sexual.

- La noticia no tan buena es que, precisamente por ese reciente reconocimiento, todavía es una causa de discriminación con ciertas debilidades en orden a su protección jurídica. La mayor parte de los textos supranacionales donde se reconoce la mayor edad como causa de discriminación son programáticos, o meras recomendaciones. Se sale de esa tónica la Directiva 2000/78CE, que sí es un texto obligatorio para los Estados miembros de la Unión europea, aunque el reconocimiento de la edad como causa de discriminación se ha hecho con suma cautela admitiendo varias clases de salvedades.
- Todas estas circunstancias ni han ayudado, ni ayudan, a la efectividad a nivel español interno de la tutela antidiscriminatoria por edad en el empleo y la ocupación.
- Así es que la regulación de la no discriminación de las personas mayores en el empleo y la ocupación ha manifestado bastantes carencias por su principialismo, en una primera etapa (1980-2003) simplemente prohibiendo la discriminación por edad pero sin definir los conceptos ni establecer garantías específicas, y en una segunda etapa (2003-2022) introduciendo los conceptos básicos, aunque en algún caso con carencias.
- Será con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuando, además de mejorar y ampliar el bagaje conceptual en el ámbito de la igualdad, se realice una apuesta importante por establecer garantías de efectividad.
- Ahora bien, la Ley 15/2022 tiene un carácter general que no impide la aprobación de una ley sectorial sobre la igualdad de las personas mayores que, más allá de aspectos de igualdad de trato y no discriminación, introdujese aspectos de igualdad de oportunidades. Una ley sectorial que también podría ser autonómica dadas las competencias que en muchos de los temas que afectan a las personas mayores ostentan las Comunidades autónomas, y entre esos temas, el que interesa de empleo y ocupación.
- Con todo, y tras la Ley 15/2022, el reto más importante se encuentra en la consecución de su efectividad real y, más ampliamente, de la efectividad real de todo el sistema de tutela antidiscriminatoria por razón de edad, que va a depender del compromiso político en la implantación de las garantías, pero sobre todo de la capacitación de todos los sujetos que operan en el Mundo del Derecho del Trabajo.

Capítulo IX

POLÍTICAS DE EMPLEO Y DE JUBILACIÓN

María Belén Cardona Rubert
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València

Jaime Cabeza Pereiro
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidade de Vigo

1. **Políticas activas de empleo**

1.1. Normativa y documentos programáticos

1.2. Intermediación laboral para personas maduras

2. **Políticas pasivas de empleo, acompañadas de medidas activas**

2.1. El subsidio por desempleo para mayores de 52 años

2.2. La renta activa de inserción (RAI)

3. **Medidas de mantenimiento del empleo en torno a la jubilación**

3.1. El contexto europeo

3.1.1. Edad y mercado de trabajo

3.1.2. Edad avanzada y jubilación: medidas de mantenimiento del empleo

3.2. El contexto de la Seguridad Social española

3.2.1. Las Recomendaciones del Informe sobre el Pacto de Toledo

3.2.2. Las medidas concretas de jubilación orientadas al mantenimiento de las personas mayores en el mercado de trabajo

En este capítulo se aborda la política de empleo dirigida a las personas maduras, tanto a nivel normativo como programático y se hace hincapié en sus insuficiencias. De entre ellas, se enfatizan las relativas a formación y recolocación, por su importancia intrínseca. Se analizan y discuten las políticas pasivas en relación con la activación de las prestaciones y subsidios a fin de conseguir el retorno al mercado de trabajo o servir de puente hacia la pensión de jubilación, en particular el subsidio para mayores de 52 años y la renta activa de inserción.

Se analizan asimismo las relaciones entre empleo y jubilación, partiendo de la premisa de la garantía de unas pensiones dignas que eviten situaciones de pobreza. Su suficiencia debe servir para que las personas adopten decisiones libres en cuanto a mantener una actividad profesional o no hacerlo más allá de la edad ordinaria de acceso a la pensión. Desde este punto de vista, se analizan, a la vista de las últimas reformas, las medidas que permiten compatibilizar el disfrute de esta, total o parcialmente, con el mantenimiento de cierto nivel de actividad profesional.

1. Políticas activas de empleo

1.1. Normativa y documentos programáticos

La vigente Ley de Empleo –texto refundido aprobado por RD legislativo 3/2015, de 23 octubre- hace algunas referencias a la necesidad de incentivar la contratación de personas de edad avanzada:

- Entre los objetivos de la política de empleo –art. 2- expresa en su letra d) *"asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente…parados de larga duración, mayores de 45 años"*. Es decir, la edad, conjuntamente con el desempleo, se considera un factor que dificulta la integración laboral.

- Entre los colectivos prioritarios destinatarios de los programas específicos de empleo a causa de sus especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, de nuevo se hace referencia a las personas mayores de 45 años. Para ellos y otros colectivos en situación similar, los servicios públicos de empleo asegurarán el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas.

Sin embargo, en el Eje 3 –"oportunidades de empleo"- de la Estrategia Española de Activación para el Empleo –art. 10.4- guarda silencio sobre las personas mayores en cuanto a los colectivos que requieren especial consideración.

Entre los documentos programáticos, reviste una particular importancia el Plan Anual de Política de Empleo para 2022 –PAPE- (BOE de 4 mayo 2022), elaborado en desarrollo del art. 11.2 de la propia Ley de Empleo. En él se aborda una aproximación algo más específica, de la que cabe destacar:

- Una de las características generales del Plan consiste en integrar el principio antidiscriminatorio en todas las acciones, teniendo en consideración, entre otras causas, la edad. Coherentemente, su Eje 4 –"igualdad de oportunidades en el acceso al empleo"- incluye un Programa para evitar la discriminación por edad.

- Un análisis de datos que toma en cuenta la edad como criterio transversal.

- Una referencia expresa al colectivo de personas mayores de 55 años como uno de los colectivos en los que se establece el objetivo de incrementar progresivamente su tasa de empleo hasta alcanzar los niveles actuales de algunas de las economías más avanzadas de Europa. Aunque, en coherencia con la Ley de Empleo, algunos programas autonómicos descritos en el Plan establecen incentivos a la contratación de personas mayores de 45 años. Eso sí, alternándose con otros que contemplan la edad de 55 años. Y añadiéndose que los sujetos mayores de 45 años constituyen uno de los colectivos especialmente afectados por el desempleo. En términos globales, el umbral de 45 años resulta más recurrente en las acciones y objetivos que el de 55 años.

- La medición, en cuanto al objetivo de reducción del desempleo, de todos los grupos de edad, diferenciadamente. Asimismo, considerarlos en la transición del

desempleo al empleo, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, en función de la duración de la situación de desempleo. Además, toma en cuenta de todos los grupos de edad en las entradas en los registros de los Servicios Públicos de Empleo de personas previamente inactivas.

Sin embargo, salta a la vista que en España falta un plan integral de ocupación y mantenimiento del empleo de las personas mayores. Las referencias del PAPE no expresan más que orientaciones muy generales, sin que se haya abordado una estrategia específica de empleo de las personas mayores.

Más perspectiva de edad ha tenido el "Plan trianual para prevenir y reducir el paro de larga duración 2019-2021"[1], elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que reconoce que el desempleo tiene marcadas características de edad, de nuevo estableciendo en umbral a partir de superarse los 45 años. Describe cómo las personas desempleadas de larga duración tienden a ser mayores, lo cual redunda en su situación de vulnerabilidad y en su mayor exposición al riesgo de exclusión social[2]. Por consiguiente, como desarrollo del compromiso genérico de reducir la tasa de paro de larga duración (PLD), se establece el objetivo de disminuir la diferencia del mismo entre grupos de edad[3], concretado en reducir en seis puntos porcentuales del total del PLD –del 69 al 63 por 100- el que afecta a personas de más de 45 años[4]. La resistencia a que este desempleo disminuya contrasta con la evidencia de que se trata de cohortes de personas trabajadoras con sobrada experiencia laboral y profesional.

De modo que el Plan expresa la necesidad de que las personas que se desvinculan definitivamente de su empresa sean asistidas de forma inmediata a través de un plan de recolocación externo, para que no caigan en la condición de PLD. Además, se expresa el objetivo de que la transición del desempleo al empleo de las personas en paro forzoso se produzca en los primeros seis meses después de la pérdida del empleo, o a más tardar no más allá de los doce meses. A tal fin –y a estos efectos se ubica el umbral de edad, un tanto aleatoriamente, a los 50 años-, el Plan insiste en la necesidad de mejora de los recursos humanos del SEPE, para reforzar las acciones dirigidas a colectivos desfavorecidos.

Igualmente se contempla la formación de las personas mayores de 45 años en competencias clave, tales como comunicación, lenguas extranjeras y co-oficiales, matemáticas y, en general, competencias digitales. Todo lo que tiene que ver con la brecha digital y con las dificultades de accesibilidad telemática se realza como un vector importante de iniciativas que afronten tales problemas, en especial en el entorno de medios rurales.

1 file:///C:/Users/Usuario/Downloads/PLAN-REINCORPORA-T-WEB.pdf.

2 No en vano en Plan enfatiza la importancia de haberse recuperado el subsidio por desempleo para mayores de 52 años como mecanismo de protección social para estos colectivos y como palanca de mejora de su empleabilidad.

3 Según expresa –p. 22-, en diciembre del año 2018 se encontraban inscritas un total de 1.325.836 personas en situación de PLD. De ellas, las personas menores de 30 años suponían el 6% del total, las de edades comprendidas entre los 30 y los 44 años el 25%, y las de 45 años y más el 69%.

4 Sin embargo, puede comprobarse que el desempleo se ha reducido en el último –entre 2021 y 2022- en mucho menor porcentaje en la población desempleada mayor de 45 años, de acuerdo con los datos estadísticos del SEPE, que pueden contrastarse en https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/paro.

En otro orden de ideas, el Plan trianual incluye, como criterios de atención prioritaria por parte del SEPE, entre otros, la proximidad a la edad de acceso al derecho a pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, cuando existe el riesgo de no cumplir con el requisito de la carencia exigible, y el haberse alcanzado una determinada edad sin cualificación. Se cita, en particular, a las personas de más de 61 años que carecen de ingresos.

Se postula, como medida de reducción del paro de larga duración, que se alcancen acuerdos del SEPE con Gobiernos y las Administraciones Públicas a todos los niveles, para incluir cláusulas de carácter social en los contratos del sector público que garanticen la contratación de entre un 5% y un 10% de desempleados PLD de 45 años y más, en los proyectos e iniciativas que lleven a cabo

También resulta interesante que el documento reconozca explícitamente los sesgos de edad en los procesos de selección de personal y aluda a personas "con edades consideradas no idóneas por la razón que fuere", lo cual se agudiza cuando se trata además de PLD. Por consiguiente, el SEPE se propone en el Plan implantar procesos despersonalizados de selección centrados exclusivamente en exclusivamente en las capacidades de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir y suprimiendo referencias personales que aludan a, entre otros factores, la edad.

De gran interés es también el aserto relativo al "emprendimiento por necesidad": el incremento del emprendimiento en personas mayores de 45 años o en el caso de mujeres, está relacionado con la propia situación de desplazamiento del mercado laboral y normalmente viene precedido de períodos de empleo por cuenta ajena o de una situación prolongada de desempleo. Ante esta situación, la respuesta del SEPE debe consistir en dotar a estas personas de apoyos institucionales y sociales para incrementar las posibilidades de viabilidad de las iniciativas.

Asimismo, hace referencia al desarrollo de la economía social en el ámbito local, cuyos valores promueven en particular el trabajo entre la población de mayor edad, más vinculada a su territorio[5]. No debe obviarse que es frecuente que los sujetos mayores de 45 años que se quedan sin empleo retornen a sus localidades de origen, donde pueden encontrar más cobertura social y familiar.

***

Las competencias en materia de fomento del empleo se encuentran compartidas entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Hay, por consiguiente, un gran número de medidas procedentes de estas que fomentan el empleo de los colectivos de personas maduras. En el propio PAPE se describen muchas de ellas, sin perjuicio que haya que estar a la normativa que se desarrolla en cada Administración autonómica. Las del Estado también se incluyen en leyes diversas, la mayoría de ellas obedientes a planteamientos políticos coyunturales y de oportunidad. Por desgracia, hay que poner en tela de juicio toda la constelación de incentivos al empleo, cuya eficacia es comúnmente contestada

5 El Plan identifica los siguientes valores: a) Relevo generacional en los negocios tradicionales. b) Oferta de servicios en zonas en riesgo de despoblación. c) Factor de mantenimiento de población en los ámbitos rurales. d) Generación de nueva actividad entre las mujeres, en particular en el ámbito rural. e) Sostenibilidad y apoyo al medio ambiente. f) Transferencia de tecnologías al medio rural. g) Resistencia frente a la deslocalización.

por actores públicos y privados, aunque sobre todo a causa de su carácter generalizado, dedicado a toda la población que busca empleo[6].

1.2. Intermediación laboral para personas maduras

El texto refundido de la Ley de Empleo contiene alguna referencia específica. Por ejemplo, en su art. 33.2 se cuida de expresar que las agencias de colocación deben garantizar que en su actuación no incurren en discriminación alguna, directa o indirecta por razón -entre otras causas- de edad. Al margen de lo cual, expresa, entre las actividades fundamentales que se consideran como intermediación laboral "la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial" -art. 31.2-.

En este contexto, cobra una gran importancia una regla establecida en el Estatuto de los Trabajadores (ET) para los despidos colectivos, que impone a la empresa que no esté sometida a un procedimiento concursal que efectúe uno que afecte a más de cincuenta personas la obligación de ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Ciertamente, esta obligación no distingue en función de la edad de las personas afectadas, aunque para mayores cobra una especial relevancia, ante la mayor necesidad que probablemente tengan de actualizar sus competencias. Pero se acompaña de otra, igualmente exceptuada para entidades en situación de concurso, que se impone si se incluyen en la medida extintiva trabajadores o trabajadoras de cincuenta y cinco años de edad o más: se trata de abonarles las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial[7].

2. Políticas pasivas de empleo, acompañadas de medidas activas

La protección por desempleo de las personas que, a partir de cierta edad, han perdido su empleo o, sencillamente, no lo tengan, debe producirse desde una doble perspectiva, a partir de admitir las dificultades especiales que han de afrontar para retornar al mercado de trabajo: reconocerles una protección suficiente para mantener una vida digna, entroncándola, si fuera necesario, con el acceso a la pensión de jubilación por una parte y, por la otra, desarrollar unas políticas de empleo ambiciosas, específicas y dirigidas a estas cohortes de edad.

2.1. El subsidio por desempleo para mayores de 52 años

Se trata de un subsidio que ha sufrido varias modificaciones importantes a lo largo de los años, pero que ha servido a dos finalidades fundamentales: por una parte, para aportar una protección social a un colectivo de personas que, a causa de su edad, tienen particulares problemas de retorno al mercado de trabajo. Esta protección le permite, mediante un sistema de cotización por jubilación, mantener sus expectativas de pensión hasta que transita a aquella. Por otra parte, a la de poder acceder a las medidas de empleo y de mejora de la empleabilidad previstas, en general, para las personas demandantes de empleo y, en particular para las de edad madura.

6 Véase el estudio de la AIREF, *Incentivos a la contratación,* octubre 2020, sobre todo pp. 151 ss.

7 Sin que ahora se necesario desarrollar este deber, se regula en detalle en la disposición adicional decimotercera de la LGSS.

De forma esquemática, los requisitos y condiciones del subsidio se pueden describir en los términos siguientes:

- En cuanto a los requisitos, además de los generales –mantenerse como demandante de empleo durante un plazo de un mes sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales y carecer de rentas[8]-, así como encontrarse en cualquiera de la situaciones protegibles en el nivel asistencial de la protección por desempleo, enunciadas en el art. 274 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social –LGSS-, los dos específicos e identificativos de este subsidio consisten en: 1) haber cotizado por desempleo al menos durante seis años y 2) reunir todos los requisitos, con excepción de la edad, para poder acceder a la pensión contributiva de jubilación. No es exigible que la persona beneficiaria cuente con responsabilidades familiares ni que haya cumplido los 52 años cuando se encuentre en alguna de las situaciones protegibles antes aludidas[9]. En tal caso, pueden acceder, tras el cumplimiento de dicha edad, si mantienen desde entonces ininterrumpidamente la condición de demandantes de empleo[10].
- En cuanto a la duración del subsidio, se extiende en el tiempo como máximo hasta que la persona beneficiaria alcance la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación. La cuantía es la ordinaria de los demás subsidios asistenciales, del 80 por 100 del IPREM mensual vigente en cada momento. Además, la entidad gestora del desempleo cotiza por una base igual al 125 por 100 de la mínima vigente en cada momento, que será válida a todos los efectos, excepto para acreditar el período mínimo de cotización para acceder a la pensión, pues este es requisito de acceso al propio subsidio[11].

2.2. La renta activa de inserción (RAI)

Se trata de un programa estable regulado por el RD 1360/2006, de 24 noviembre, dirigido a las personas desempleadas mayores de 45 años que hayan permanecido como demandantes de empleo durante no menos de doce meses ininterrumpidamente, sin que cuenten como soluciones de continuidad los períodos inferiores a 90 días durante los que se haya trabajado. Además, se exige que los sujetos potencialmente beneficiarios no tengan derecho a la prestación o al subsidio por desempleo ni a la renta agraria y que carezcan de rentas en términos similares a los previstos para el subsidio por desempleo[12].

8 En cuanto a la carencia de rentas, el art. 276.3 LGSS exige que las personas beneficiarias presenten anualmente ante el SEPE una declaración de las mismas.

9 A este respecto, conviene recordar que existe una variante de subsidio asistencial de desempleo para las personas que hayan agotado la protección del nivel contributivo y carezcan de responsabilidades familiares, pero hayan superado los 45 años de edad en la fecha de dicho agotamiento. En tal caso, el subsidio alcanza una duración de 18 meses, pero que se amplía a 24 si la persona desempleada ha agotado una prestación de al menos 120 días y a 30 meses si la prestación contributiva hubiese durado no menos de 180 días.

10 Matiza la norma que no se tienen en cuenta las interrupciones inferiores a noventa días, ni tampoco los períodos de actividad por cuenta propia o ajena. Eso sí, es exigible que el cese en el último trabajo sea involuntario.

11 El art. 289.3 precisa cómo debe efectuarse esa cotización.

12 Al margen de este colectivo prioritario, el art. 2.2 del propio RD 1360/2006 prevé que pueden acogerse las personas desempleadas menores de 65 años que acrediten una discapacidad, sean emigrantes retornados o

Haciendo aquí abstracción de las obligaciones de las personas que se acojan a este programa, contenidas en el art. 2 del Real Decreto y enunciadas en torno al compromiso de actividad, de la cuantía, análoga a la del subsidio asistencial por desempleo, y de la duración de la protección -de once meses como máximo-, así como de otras reglas minuciosamente desarrolladas en la norma reglamentaria, lo más identificativo de la RAI consiste en las ayudas para incentivar el trabajo y las acciones de inserción laboral.

En cuanto a las ayudas, el art. 6 reconoce una ayuda del 25 por 100 de la RAI para las personas que, habiendo sido admitidas en el programa, realicen un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o por cuenta propia. La ayuda se percibirá desde el inicio del trabajo y durante un período máximo de 180 días, con independencia del número de contratos o de actividades por cuenta propia desarrolladas. Es compatible con el percibo ordinario de la RAI, pero no con los contratos subvencionados por el SEPE, para los que no se aplicará la ayuda.

Por lo que respecta a las acciones de inserción laboral, complementarias entre sí, se centrarán en las siguientes:

- Desarrollo de un itinerario personalizado de inserción laboral, que implica la asignación al sujeto beneficiario de una persona asesora de empleo que le prestará atención individualizada, la seguirá a los efectos de actualizar dicho itinerario, le propondrá acciones de mejora de la empleabilidad, así como evaluará las ya desarrolladas, e informará de los incumplimientos en los que incurra. A tales efectos, la persona afectada le realizará entrevistas personales y formulará y mantendrá actualizado un plan de inserción laboral, con el calendario y actuaciones que se deban desarrollar. Además, la persona asesora promoverá la participación del/la trabajador/a en los procesos de selección para cubrir ofertas de colocación.

- Posible incorporación de los sujetos beneficiarios para que participen en diversos planes de empleo o formación[13], los cuales podrán ser desarrollados por las entidades que colaboren con los servicios públicos de empleo en su realización.

De modo que las personas desempleadas mayores de 45 años incluidas en la RAI son objeto de una atención particularizada por parte del SEPE, al reconocérseles derechos específicos de empleabilidad que se centran en una mayor dedicación de recursos públicos a ellas.

víctimas de violencia de género o doméstica, con los requisitos precisos que se exigen en dicho apartado. Por otra parte, el apartado 4 del propio art. 2 limita el derecho a recibir sucesivamente la Renta.

13 Se listan, a modo de ejemplo, los siguientes: "Orientación Profesional; Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional; Programa de Talleres de Empleo o Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios; Planes de Empleo para la contratación de desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, que proporcionen la adquisición de práctica profesional adecuada; Programas Experimentales o Integrados para el empleo, que combinen acciones de diferente naturaleza, tales como información y asesoramiento, formación, práctica laboral y movilidad geográfica; Asesoramiento al autoempleo y otros programas dirigidos a la inserción laboral de los desempleados".

3. Medidas de mantenimiento del empleo en torno a la jubilación

3.1. El contexto europeo

3.1.1. Edad y mercado de trabajo

El envejecimiento activo ha sido un tópico que se ha desarrollado en Europa a través del Método Abierto de Coordinación, tanto por lo que respecta a las políticas de empleo como a las políticas de Seguridad Social. Se trata de afrontar el reto del progresivo envejecimiento de la población a través de unas medidas combinadas que permitan al mismo tiempo extender la edad activa de las personas en adecuadas condiciones de seguridad y salud –"envejecimiento saludable y activo", unido al aprendizaje permanente-, proveerlas con una protección social suficiente que evite situaciones de pobreza -que incluya unas pensiones adecuadas en el marco de un sistema justo y sostenible de Seguridad Social y un esquema eficiente de cuidados- y fomentar el desarrollo de esquemas profesionales de aseguramiento social[14].

En cuanto al aprovechamiento al máximo de la vida laboral, el Libro Verde de la Comisión Europea se centra sobre todo en el objetivo de promover unas vidas laborales más prolongadas. La existencia de discriminaciones sobre determinados grupos de personas trabajadoras de edad avanzada complica su consecución. Además, la tasa de empleo de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres, de modo que son imprescindibles las medidas de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

La tasa de empleo de las personas de mayor edad es sensiblemente inferior a la media[15]. Cuando avanzan en edad, encuentran mayores dificultades para su contratación y para el acceso a la formación, de forma que las transiciones profesionales se vuelven más gravosas. Muchas veces, las tareas no están adecuadamente adaptadas a sus necesidades. Los aspectos ergonómicos y de accesibilidad son claves en el mantenimiento del empleo en estas edades. De hecho, los accidentes de trabajo se hacen más peligrosos a medida que las personas son más maduras. En consecuencia, unas buenas condiciones de seguridad y de salud reducen las tasas de jubilación anticipada. Paradójicamente, las TIC pueden ser una buena herramienta al servicio del envejecimiento activo.

El Libro Verde propugna que se establezcan incentivos fiscales para que las empresas contraten o mantengan en sus plantillas a sus personas empleadas maduras. El mantenimiento de la actividad en muchas ocasiones se produce a causa de las precarias condiciones de vida y de la perspectiva de una baja pensión de jubilación. Pero también es cierto que las iniciativas de emprendimiento de las personas mayores pueden prolongar sus vidas laborales, reducir el desempleo en estas cohortes de edad y mejorar consiguientemente su inclusión social y fomentar la innovación y el aprendizaje intergeneracional, así como la adecuada transferencia de conocimiento. Pero para que haya emprendimiento de las personas mayores es necesario que se eliminen los desincentivos y las trabas fiscales y de Seguridad Social que lo entorpecen.

14 Véase Comisión Europea, *Libro Verde sobre el Envejecimiento. Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones,* Bruselas, 27.1.2021 COM (2021) 50 final.

15 El Libro Verde constata que solo el 59,1 % de las personas de entre 55 y 64 años estaban empleadas en 2019, frente al 73,1 % de todas las personas de entre 20 y 64 años. Además, que, después de los cincuenta, el riesgo de PLD aumenta

3.1.2. Edad avanzada y jubilación: medidas de mantenimiento del empleo

La mayor esperanza de vida ha ido acompañada de una expectativa de vida más saludable. No solo es más factible ampliar la vida profesional, sino también participar de la vida social después de la jubilación. En consecuencia, cambia la perspectiva del envejecimiento y se aprecia de forma más adecuada la contribución de las personas mayores a la sociedad y a la economía. En este contexto, se generan grandes desafíos acerca de la jubilación y de la sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

El Libro Verde incide en la importancia del voluntariado de las personas mayores como sistema de cooperación intergeneracional y en su importancia económica, en particular cuando se desarrolla por personas jubiladas. Asimismo, pone en valor el papel que desempeñan las personas de mayor edad como cuidadoras no profesionales, principalmente las mujeres, y sobre todo en el seno de sus familias, de gran valor para que sus familiares en edad activa concilien de forma efectiva su vida familiar y su vida laboral.

En otro orden de ideas, la jubilación y el apartamiento de la vida activa producen generalmente una caída de ingresos y exponen en muchas ocasiones a las personas que han efectuado este tránsito a situaciones de pobreza en la vejez, que puede agravarse por la necesidad de asistencia sanitaria y de cuidados. A este respecto, la suficiencia de las pensiones debe ser el principal dique de contención, aunque deben tenerse en cuenta las personas que hayan tenido bajos ingresos a lo largo de la vida activa, hayan sufrido interrupciones prolongadas de sus carreras profesionales o hayan trabajado en condiciones atípicas que hayan afectado a sus carreras de cotización, como es el caso más conocido de los trabajos por cuenta propia. Y, sin duda, una posición particularmente vulnerable afecta a las personas mayores con discapacidades.

La sostenibilidad de las pensiones emerge como el tópico fundamental. Que sean adecuadas, justas y sostenibles se dificulta a medida que el colectivo de personas jubiladas se amplía y decrece el de activas. Al margen de las peculiaridades de distintos Estados de la UE, el Libro Verde pone el acento en la necesidad de incentivar la prolongación de la vida activa y el retraso de la jubilación y, coherentemente, de limitar las jubilaciones anticipadas. Enunciar el derecho general a trabajar más allá de la edad de jubilación y desarrollar sistemas de jubilación flexible constituyen medidas de importante relieve.

La lógica de las pensiones debe ser redistributiva y equitativa, sin cargar desproporcionadamente el problema en las futuras generaciones. Hay que tener en cuenta específicamente a quienes se incorporaron precozmente al mercado de trabajo y a quienes interrumpieron sus carreras profesionales para cuidar de sus familias, así como eliminar los tratamientos preferenciales injustificados. Pero, en todo caso, deben garantizarse pensiones dignas que eviten las situaciones de pobreza. Asimismo, hay que revisar el acceso de colectivos de personas que trabajan pero que, por las circunstancias de la actividad, no se encuentran bajo el manto de cobertura del sistema -en particular, aunque no únicamente, personas autónomas con muy bajos ingresos-. Y, asimismo, fomentar los sistemas complementarios a partir de políticas públicas variadas.

3.2. El contexto de la Seguridad Social española

El sistema interno de Seguridad Social mantiene cierto grado de coherencia con las directrices que provienen de la Unión Europea en el marco del Método Abierto de

Coordinación. La evolución de la normativa sobre jubilación en torno a la compatibilidad con el empleo y al mantenimiento de la vida activa ha generado mayores posibilidades de desarrollar cierto nivel de actividad profesional, ya sea compatibilizando pensión y trabajo, ya sea demorando el acceso a la misma.

3.2.1. Las Recomendaciones del Informe sobre el Pacto de Toledo

El Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobado por su Comisión de Seguimiento y Evaluación en su sesión de 27 octubre 2020[16] dedica a la materia de las conexiones entre la jubilación y el empleo amplias consideraciones, en particular en su Recomendación 12 –"edad de jubilación".

El Informe postula que la edad de salida del mercado de trabajo debe aproximarse a la edad ordinaria de jubilación establecida por la LGSS, aunque respetando los casos de jubilaciones anticipadas por actividad penosa. A tal fin, hay que fomentar la permanencia de las personas trabajadoras en activo, a través de incentivos fiscales, sociales y laborales adecuados. Asimismo, se aboga por profundizar en las medidas de alargamiento de la vida activa más allá de la edad de jubilación, siempre que ello no sea debido a la insuficiencia de la pensión expectante. En este sentido, se valoran positivamente las medidas de compatibilización entre trabajo y jubilación y se aboga por abundar en esa línea, siempre que no se comprometan las cuentas del sistema.

Otro tema importante en cuanto a la ocupación de las cohortes de mayores se refiere a las conexiones entre la pensión de incapacidad permanente y el empleo. Asimismo, tiene una gran importancia la regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo y la jubilación flexible traducida en entradas y salidas de la condición de beneficiario/a de la pensión de vejez.

Asimismo, el Informe advierte de que la salida prematura del mercado de trabajo tiene entre sus principales causas la discriminación por edad. Restringir el abandono anticipado y proteger especialmente a las personas de mayor edad en las empresas frente a los despidos colectivos son acciones necesarias. Resulta clave que una de las prioridades de las políticas activas de empleo sea la recolocación de las personas de más edad y su mantenimiento en activo.

Por lo demás, la Recomendación postula evitar que las jubilaciones anticipadas se utilicen indirectamente como mecanismos de regulación de empleo, apela a la necesidad de aquilatar y evaluar actuarialmente las penalizaciones por jubilación anticipada, en su doble tipología de voluntaria e involuntaria y recalca la importancia de identificar colectivos de trabajadores y trabajadoras que, a causa de la penosidad, peligrosidad o insalubridad de las actividades que desarrollan, o porque ostentan porcentajes de morbilidad o mortalidad elevados, deben jubilarse anticipadamente, a cuyo efecto es necesario mejorar el marco normativo.

16 Boletín Oficial de las Cortes Generales de 10 noviembre 2020.

3.2.2. Las medidas concretas de jubilación orientadas al mantenimiento de las personas mayores en el mercado de trabajo

Ya en referencia a instituciones concretas dirigidas a mejorar la situación de las personas mayores en cuanto al empleo y a erradicar las discriminaciones por razón de edad, debe tenerse en cuenta que se ha producido una reforma importante a través de la Ley 21/2021, de 28 diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiara y social del sistema público de pensiones. No todas las que afectan al binomio entre jubilación y empleo se han visto afectadas, pero sí la mayoría de ellas, que cabe agrupar en las siguientes categorías: 1) jubilación parcial, 2) compatibilidad entre el trabajo y la jubilación, 3) incentivos para el retraso de la edad de jubilación, 4) bonificaciones en materia de cotización, y 5) jubilación forzosa.

En realidad, algunas medidas de anticipación de la edad de jubilación, en particular la jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad, guardan un importante vínculo con la evitación de discriminaciones por razón de edad. Lo mismo habría que decir, aunque más con más matices, en cuanto a la jubilación anticipada ordinaria en su doble modalidad voluntaria e involuntaria. Sin embargo, se omiten sobre todas ellas mayores comentarios, para dirigir la atención a las medidas que se orientan al mantenimiento del empleo y de la actividad laboral.

3.2.2.1. Jubilación parcial

En relación con ella, hay una doble variante, la que se prevé antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y la que se regula para cuando ya se haya alcanzado dicha edad.

La reducción de la jornada laboral y la compatibilización del trabajo así resultante con el cobro parcial de la pensión de jubilación constituyen una política ensayada en España desde la década de los ochenta del siglo pasado y, en general, en otros países de la Unión Europea. Aunque se ha sometido a diversas modificaciones legales, en todas ellas se mantiene la idea de que esta compatibilidad permite a la postre mantener la actividad profesional hasta una edad algo más avanzada, al proveer un tránsito gradual entre la actividad laboral ordinaria y la jubilación definitiva.

En cuanto a la jubilación parcial de las personas que ya han alcanzado la edad ordinaria de jubilación, configura un inequívoco mecanismo de mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo. La norma sitúa la reducción de la jornada en esta modalidad entre un 25 y un 50 por 100 de la que le corresponde a una persona trabajadora comparable que preste servicios a jornada completa. No es necesario que la jornada dejada vacante sea cubierta a través de un contrato de relevo. Se trata, así pues y sencillamente, de un sistema de permanencia en la actividad laboral mediante una reducción de una parte significativa del tiempo de trabajo, pero manteniendo al menos la mitad del anteriormente desarrollado.

Más controversia, dificultades y problemas transitorios ha planteado la jubilación parcial a una edad inferior a la ordinaria de jubilación. En esencia, los requisitos se han endurecido, tanto en términos de edad -no más de dos años antes de la edad ordinaria que

en cada caso corresponda[17], en aplicación de las reglas comunes y no las de jubilación anticipada por razón de actividad- como de vinculación a la empresa: es necesario acreditar un período de actividad en ella de no menos de seis años, aunque teniendo en cuenta las empresas cedentes, en caso de sucesión de empresa, o, en su caso, en cualquiera de las entidades de un grupo de empresas. Además, se exige un período de cotización previo, en la fecha del hecho causante, de no menos de 31 años, sin que se tengan en cuenta los días-cuota[18]. Y, adicionalmente, para que se produzca un mínimo efecto de transferencia de conocimiento entre persona relevada y persona relevista, se exige que la base de cotización de esta no sea inferior al 65 por 100 de la de aquella.

En cuanto al porcentaje de reducción de jornada previsto para la jubilación parcial previa a la edad ordinaria, también ha de oscilar en la horquilla de entre el 25 y el 50 por 100 de la jornada de un trabajador a jornada completa comparable, aunque se admite que alcance el 75 por 100 si la persona relevista es contratada a jornada completa mediante un contrato indefinido. Se trata, por consiguiente, de una medida de fomento de la contratación típica.

Sin que proceda ahora referirse en detalle al régimen jurídico-laboral del contrato de relevo[19], hay que aludir, por una parte, a un régimen de cotización disuasorio, que dificulta la jubilación parcial a una edad inferior a la ordinaria, pues la base de cotización a la Seguridad Social será la correspondería de haber seguido trabajando a jornada completa. Y, por otra, a un régimen transitorio contenido en la disposición transitoria cuarta, apartado 6, de la LGSS[20]. Se trata de la aplicación del régimen anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023. Se establecía un régimen más flexible y favorable para ambas partes, empresa y persona trabajadora, cuyo contenido, ya próxima la fecha señalada de 1 enero 2023 va perdiendo progresivamente su interés, salvo que se produzca una prórroga de última hora, siempre posible.

3.2.2.2. Compatibilidad entre la jubilación y el trabajo

Se trata de una medida acerca de la cual la normativa española ha desarrollado a lo largo de los últimos años, a partir de 2013, unas reglas bastante más permisivas y flexibles que las anteriores, que establecían, en términos generales, una férrea incompatibilidad entre trabajo y jubilación. En su esencia, y al margen de alguna regla histórica y transitoria, la norma más importante, bajo la rúbrica de "envejecimiento activo", se contiene en el art. 214 de la LGSS. Aunque la expresión "envejecimiento activo" alude desde luego a una realidad más amplia, la legislación interna la reconduce a esta concreta institución.

Parte de una regla general que se mantiene, de incompatibilidad. En seguimiento de la misma, el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, tal y como se entiende en la Ley 53/1984, de 23 diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las

17 Aunque hay que tener en cuenta las reglas transitorias de la disposición transitoria décima 10 LGSS.

18 La norma -el art.215.2 d) LGSS- admite el cómputo, por un período de no más de un año, del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria. Por lo demás, la exigencia de cotización se reduce a 25 años en el caso de personas discapacitadas.

19 Contenido básicamente en el art. 12.7 ET y en el art. 215.2 f) LGSS.

20 Introducida por el art. 1 del RD-ley 20/2018, de 7 diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Administraciones Públicas, es incompatible con la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva. De este modo, mientras se desarrolla dicho puesto, la pensión ha de quedar en suspenso[21]. Lo mismo sucede con los altos cargos de la Administración General del Estado.

Ello, no obstante, y tras enunciar la regla general de la incompatibilidad, el art. 213 LGSS, en su apartado 4, abre una importante brecha en la misma, de indudable interés para las personas que disfruten de la pensión de jubilación: la compatibilidad de la pensión con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en cómputo anual. Quienes no alcancen este umbral no se verán obligados a cotizar a la Seguridad Social, de modo que tales actividades no son aptas para generar nuevos derechos sobre las prestaciones del sistema. Debe repararse en que este umbral de compatibilidad es aplicable a todas las personas que perciben pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social, sin excepciones, al margen del efecto que puedan tener los ingresos en un hipotético complemento de mínimos y sin perjuicio de que se hayan percibido los incentivos correspondientes a la jubilación demorada a los que más tarde se va a hacer referencia.

El RD-Ley 5/2013, de 15 marzo -cuyo contenido fundamental se recoge ahora en el art. 214 LGSS, después de varias modificaciones legales- introdujo una interesante regla de compatibilidad del trabajo por cuenta ajena y propia con la pensión de jubilación, que puede sintetizarse, en su versión vigente, como sigue:

- Para acceder a ella, es necesario haber superado en un año la edad ordinaria de jubilación cuando se solicita la pensión, sin que sea posible tener en cuenta cualquier supuesto de anticipación de dicha edad. La norma se encamina, por lo tanto, a producir un retraso en la jubilación de todas las personas que tengan la expectativa de acogerse a esta modalidad de compatibilización.

- El porcentaje aplicable a la base reguladora en el cálculo de la pensión debe alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora. Lo que implica que se va a exigir una cotización de 37 años en el momento de cálculo de la jubilación para poder solicitar el acogimiento a esta modalidad de jubilación activa.

- La compatibilización, que puede ser con el trabajo por cuenta propia o ajena, y cualquiera que sea la jornada desarrollada en uno y otro, así como con independencia de los ingresos obtenidos, alcanza el 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial, aplicándose, en su caso, el límite del importe máximo de la pensión. Ahora bien, si el objeto de la compatibilización es un trabajo por cuenta propia, en virtud del cual la persona jubilada contrata a otra por cuenta ajena, la compatibilidad será del 100 por 100. Es evidente que se trata de una fórmula que pretende conseguir, hasta cierto punto, el mantenimiento en el empleo de trabajadores y trabajadoras contratados por personas físicas que tengan la condición de autónomas.

- Por lo demás, durante esta fórmula de compatibilidad el porcentaje de la pensión percibido será objeto de revalorizaciones y se mantiene, a todos los demás efectos, la condición de pensionista. No es compatible, en todo caso, con el mantenimiento

21 Se salva de la incompatibilidad, en los términos de su legislación específica, al profesorado universitario emérito y al personal licenciado sanitario emérito.

del complemento de mínimos, ni tampoco con el complemento por acceso a la jubilación en una edad superior a la ordinaria. A la finalización de este régimen, se recobra el derecho a la percepción íntegra de la pensión.

3.2.2.3. Incentivos para el retraso de la edad de jubilación

La legislación de Seguridad Social se ha empeñado ya desde hace algunos años en una orientación de mejora de la cuantía de la pensión a todas aquellas personas que se jubilan más tarde de la edad ordinaria. Al margen del incentivo que supone mejorar el porcentaje aplicable cuando no se alcance el 100 por 100 a la edad ordinaria -o el más perentorio de obtener la carencia mínima de quince años, en cuyo caso se producirá una necesidad más acuciante de mantener la actividad-, la LGSS, en su art. 210, regula unas bonificaciones adicionales, que han sido profundamente modificadas con la Ley 21/2021, de 28 diciembre. Se requiere, en todo caso, haberse alcanzado la cotización mínima para el acceso a la pensión. Por debajo de ella, no se reconoce bonificación alguna. A partir de este umbral, se concederá un complemento económico que puede acogerse a alguna de las dos modalidades siguientes:

- Un porcentaje adicional de pensión del 4 por 100 por cada año completo cotizado entre la fecha en que se haya cumplido dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Este porcentaje se sumará al que le corresponda a la persona beneficiaria en función del número total de años que haya cotizado, hasta el límite de la cuantía máxima de la pensión establecida cada año en la correspondiente ley de Presupuestos Generales del Estado.

  Ahora bien, si ya en el momento de solicitar la pensión el sujeto interesado ostenta un derecho expectante a la pensión máxima sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, tendrá derecho a percibir una cantidad adicional que se calculará aplicando a la pensión máxima el porcentaje sobrante, redondeado en su caso a la unidad más próxima por exceso. Este complemento se cobrará con la misma cadencia y con el mismo régimen que la pensión básica y, sumado a esta, no podrá superar, en cómputo anual, la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento.

- Una cantidad a tanto alzado por cada año de retraso en la jubilación desde el cumplimiento de la edad ordinaria, cuya cuantía se calcula a partir de los años cotizados cuando la persona interesada hubiera cumplido dicha edad, y aplicando una doble fórmula en atención a si, al alcanzar la misma, hubiera cotizado menos o más de 44 años y medio. En el primer caso, dicha fórmula sería la siguiente:

$$\text{Pago único} = 800 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$$

Y, en el segundo caso:

$$\text{Pago único} = 880 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500}\right)^{1/1,65}$$

Adicionalmente, cabe una alternativa intermedia entre porcentaje y pago único, en los términos que se desarrollen reglamentariamente. Por lo demás, este complemento no es accesible en los casos de jubilación parcial ni en los casos en los que se acceda a la pensión de jubilación desde situación de no alta.

3.2.2.4. Bonificaciones en materia de cotización

El complemento que se ha descrito se acompaña, desde la perspectiva de ambas partes del contrato de trabajo, la empleadora y la trabajadora, con medidas de incentivo consistentes en rebajas en la cotización por contingencias comunes. Con esta medida, se incentiva la contratación o el mantenimiento de las personas trabajadoras que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación. De acuerdo con el art. 152 LGSS, ambas partes están exentas de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, una vez que la persona trabajadora haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación prevista legalmente, en función de los años de cotización que acredite. Asimismo, la exención alcanza las cuotas de recaudación conjunta -desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial-, aunque no en el caso del personal al servicio de las Administraciones Públicas. No obstante, la exención, los períodos en los que se produzca serán computados como cotizados a los efectos de acceso y determinación de la cuantía de las prestaciones, calculándose las bases reguladoras correspondientes conforme al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del Índice de Precios de Consumo (IPC) en el último año indicado más dos puntos porcentuales. Por consiguiente, durante estos períodos las únicas cotizaciones que deberán realizarse serán por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y por desempleo.

Este régimen de bonificaciones también se aplica a las situaciones de compatibilidad entre trabajo y jubilación del art. 214 de la LGSS antes descritas. Pero en ellas se aplica, por otra parte, una cotización “de solidaridad” del 9 por 100, que se distribuye entre un 7 por 100 a cargo de la empresa y un 2 por 100 a cargo de la persona trabajadora, la cual no repercute en ulteriores prestaciones.

Hay asimismo una regla particular en cuanto a la cotización por contingencias comunes que se aplica desde que la persona cumple la edad de 62 años. A partir de entonces, durante la situación de incapacidad temporal que padezca, las empresas tienen derecho a una reducción de la misma del 75 por 100. Se trata de una regla importante, pues afronta una de las reticencias más importantes que puedan tener las empresas para contratar o mantener a las personas mayores en su plantilla, cual es el eventual mayor gasto en el que deban incurrir ante la mayor probabilidad de que estas incurran en situación protegible de incapacidad temporal, a causa de su salud declinante. Por supuesto, dicho declive tiene algo de estereotipo, pero la regla, precisamente por eso, puede desplegar una eficacia sin duda interesante.

3.2.2.5. La jubilación forzosa

En una primera apariencia, se trata de una institución que incluso tiene un sesgo discriminatorio hacia las personas de mayor edad que se mantienen en el mercado de trabajo, puesto que permite la resolución del contrato por voluntad de la empresa sin que se produzca derecho a indemnización alguna. En realidad, esta perspectiva ha sido la más expresada, hasta el punto de que se ha alegado que la jubilación forzosa constituye una discriminación directa por edad[22].

Sin embargo, las últimas reformas, y en particular la procedente de la Ley 21/2021, de 28 diciembre, han modificado el régimen legal, contemplado en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en una orientación que, en realidad, persigue el mantenimiento de la relación laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. Ya el precepto se inicia expresado que su régimen se establece "en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral". La clave reside en que las cláusulas de los convenios colectivos solo pueden establecer la extinción del contrato por esta causa una vez que las personas trabajadoras hayan alcanzado al menos la edad de 68 años, con la salvedad de las actividades económicas en las que la tasa de ocupación femenina sea inferior al 20 por 100 del total de las personas ocupadas en las mismas. Para este caso, se produce una yuxtaposición entre políticas de igualdad por razón de sexo y de edad, que en la práctica se soluciona con una relajación de las relativas a esta última causa. Porque, en tales supuestos, la edad puede ser cualquiera a partir del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, si se contrata en lugar de la persona que se jubila a una mujer.

Sin que sea necesario describir ahora los demás requisitos establecidos para la jubilación forzosa, es claro que el objetivo de esta institución se dirige ahora fundamentalmente a propiciar que las empresas mantengan en sus empleos a las personas que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación, dondequiera que esta se ubique entre los 65 y los 67 años, a través de la expectativa de que, al alcanzar los 68 años, podrán extinguirles sus contratos de trabajo sin derecho a indemnización alguna. Claro que tal medida solo podrá ser desarrollada en los términos que regulen los convenios colectivos.

3.2.2.6. Recapitulación

Es evidente que la legislación de Seguridad Social ha desarrollado unas reglas que propician el mantenimiento en activo de las personas más allá de la edad ordinaria de jubilación a través de una panoplia de medidas que han sido ampliadas por la Ley 21/2021. En paralelo, se han desarrollado criterios legales que dificultan la jubilación anticipada a través de una serie de penalizaciones cuya descripción se ha omitido, y a salvo de los casos de jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de incapacidad[23], que no se han restringido. Sin embargo, no se han puesto en marcha en este ámbito medidas de acción positiva -no de penalización- que faciliten el mantenimiento del empleo de las personas en los años previos a alcanzarse dicha edad ordinaria. Solo se han establecido -tal y como

22 Aunque tal postura ha sido expresamente desmentida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-411/95 Palacios de la Villa, sentencia de 16 octubre 2007, por cierto, enfrentándose a un régimen legal por aquel entonces mucho más flexible y condescendiente con la jubilación forzosa que el actual.

23 También debe considerarse como una penalización -en este caso, contra la empresa- la financiación de un convenio especial en caso de despidos colectivos que afecten a personas de 55 o más años de edad, anteriormente aludida.

han sido descritas- medidas de acceso a la jubilación parcial, aunque progresivamente en los últimos años se han endurecido, y de bonificación durante la incapacidad temporal de las personas trabajadoras que hayan alcanzado los 62 años.

Por lo tanto, sería adecuado proponer el establecimiento de reglas que, en la práctica, favorecieran el empleo a lo largo de esos años críticos. Tal vez, las medidas generales de bonificaciones en la cotización debieran ser ampliadas a ellos, en la medida en que fuera posible, pero teniendo en cuenta siempre la adecuada sostenibilidad del sistema[24]. Y, al mismo tiempo, producirse cierto replanteamiento de la jubilación parcial. Las reformas recientes a las que se ha hecho referencia se han planteado sobre todo desde la perspectiva del fraude y de los excesos que se han cometido años atrás. Pero, como tradicionalmente se ha reconocido, el tránsito de la vida activa al abandono definitivo del mercado de trabajo debería hacerse mediante sistemas que, de una forma u otra, promuevan el desarrollo del trabajo a tiempo parcial de los trabajadores y trabajadoras maduras permitiéndoles compatibilizarlo con el acceso asimismo parcial a la pensión de jubilación.

24 Ha habido, desde luego, un arduo problema con los incentivos de Seguridad Social a los contratos de todos los colectivos priorizados que, a la postre, drenaban recursos del sistema. Una amplia exoneración de cotizaciones por las personas que se aproximan a la edad de jubilación debe ser ponderada con sumo cuidado, aunque sin duda tiene sus poderosas razones de ser.

Ideas básicas del Capítulo IX

- Es fundamental que las personas trabajadoras maduras, en particular a partir de los 45 años de edad, mantengan un buen nivel de empleabilidad y que los servicios públicos de empleo les garanticen una formación que mantenga actualizadas sus competencias profesionales.
- La protección por desempleo debe orientarse para estos colectivos hacia la evitación del paro de larga duración, mediante técnicas que combinen la prestación con la activación de las personas desempleadas. En todo caso, ha de asegurar un nivel de cobertura que evite las situaciones de pobreza.
- El mantenimiento de una actividad, sea o no lucrativa, redunda en una mejor inserción social de las personas que alcanzan la edad de jubilación. Dicha actividad debe ser en todo caso una opción libre de los individuos interesados, no condicionada por necesidades económicas.
- La normativa española permite varias alternativas para compatibilizar el disfrute de la pensión, total o parcialmente, con el mantenimiento de cierto nivel de actividad. Es una orientación legal actualmente asumida, pero que necesita mayor desarrollo y coherencia.

IDEAS BÁSICAS

Ideas básicas

- La discriminación por edad —ageism— se configura, esencialmente, como una discriminación de estereotipo, que asocia a las personas una serie de características que les deben corresponder en atención a su edad. Aunque afecta también a las personas jóvenes, tiene una incidencia muy importante en las mayores, que tienden a ser minusvaloradas, postergadas e invisibilizadas socialmente. El mercado de trabajo es un escenario en el que tales tendencias se producen de forma más visible y perjudicial hacia las cohortes más maduras.
- La edad se asocia fácilmente con otras causas para configurar situaciones de discriminación múltiple e intersectorial. En particular, aunque no sólo, con el sexo y con la discapacidad. Sobre todo, las mujeres mayores sufren una posición muy desventajosa en el mercado de trabajo.
- En términos de empleo, las personas mayores se enfrentan a un riesgo más acuciante de perderlo que las más jóvenes, pues se enfrentan a dificultades mucho mayores o incluso, en muchas ocasiones, a una absoluta imposibilidad de retorno al mercado de trabajo.
- Las personas mayores acumulan experiencia y conocimiento. Pero no hay en todas las empresas y organizaciones un trasvase de conocimientos ni se facilitan mucho los espacios de cooperación y co-aprendizaje.
- Trabajar en equipos intergeneracionales es gratificante para todas las generaciones que comparten tiempo y aprendizaje. Las generaciones se estimulan en una transmisión de conocimientos, se complementan creando sinergias que solo la diferencia de edad puede lograr. Desafortunadamente, el estereotipo negativo asociado a la edad impregna y se apropia también de las decisiones de quienes deben hacer la selección de personal para un determinado puesto de trabajo.
- La invisibilidad social de las personas maduras hace que los mecanismos de inserción laboral estén mayoritariamente orientados a amortiguar el desempleo de las personas jóvenes. Tampoco las políticas de empleo y la oferta formativa han sido capaces de minimizar el desempleo de las personas sénior, que ven reducida su capacidad de aprendizaje e incrementadas las dificultades para actualizar sus competencias y ser empleables.
- Cuando la prejubilación se contempla como una ventaja a la que se pueden acoger las personas trabajadoras maduras, se neutraliza su percepción como práctica discriminatoria, aun cuando en este tipo de actuaciones es connatural la idea de que la persona afectada es prescindible como consecuencia de su menor valía profesional.

- La ausencia de medidas que mantengan la capacidad de trabajo de las personas maduras, y la falta de una gestión de la edad integrada en las políticas de seguridad y salud de las empresas, dificultan la protección de los derechos fundamentales de las y los trabajadores de edad y su salud psicosocial frente a determinadas prácticas discriminatorias; el acoso por razón de edad, entre ellas.
- Desde el 1 de enero de 2022, y en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años.
- La existencia de comportamientos discriminatorios en el mercado de trabajo por cuestiones de edad altera las condiciones de eficiencia económica, provocando situaciones poco racionales por el escaso, e incluso nulo, aprovechamiento del talento senior. Para paliar esta situación, la formación y la educación actúan de fuerte contrapeso, lo que permite señalar como la inversión en capital humano se convierte en quizás el mejor elemento para mitigar su intensidad.
- No existen recetas mágicas ni tampoco una única política para tratar de reducir la pérdida de eficiencia económica generada por la discriminación por edad. Necesariamente debe apostarse por una batería de actuaciones, entre las que destacan potenciar la jubilación parcial, fomentar la contratación de trabajadores mayores a través de subvenciones salariales y/o reducciones de las cotizaciones sociales pero introduciendo importantes cambios en el modelo actual, actuar sobre las condiciones laborales para que los trabajadores seniors mejoren su situación laboral y apostar por la formación continua de estos trabajadores sobre todo en competencias digitales. Además, es preciso introducir incentivos fiscales y financieros adecuados, endurecer las condiciones para despedir a trabajadores mayores, eliminar estereotipos para los trabajadores de más edad, considerar únicamente las habilidades, conocimientos y experiencia de los trabajadores seniors y adaptar el puesto de trabajo al trabajador.
- La Gestión del Envejecimiento y de las edades en las empresas es una pieza fundamental de un enfoque integral, intergeneracional y sistémico, que podemos llamar genéricamente gestión de la diversidad generacional, que busca adecuar la propuesta de valor de las organizaciones al mercado y al entorno actual, y que se fundamenta entre otras cosas en la longevidad.
- Es importante impulsar un cambio cultural y organizacional, a partir del cual la diversidad generacional pueda ser un valor diferencial en una época en la cual es posible que se desencadene una lucha para atraer y retener el mejorar talento disponible en el mercado, así que la tendencia hace pensar que las organizaciones tendrán que volver a plantearse contratar talento sénior. En esta óptica las organizaciones que encuentren modelos de trabajo donde sean compatibles equipos mixtos y encuentren sistemas de medición del rendimiento de esta diversidad serán las que avancen en la gestión de sus recursos y anticipen los cambios en el entorno, o se muevan con estos cambios.

- La regulación de la no discriminación de las personas mayores en el empleo y la ocupación ha manifestado bastantes carencias, sin embargo a partir de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, además de mejorar y ampliar el bagaje conceptual en el ámbito de la igualdad, se realiza una apuesta importante por establecer garantías de efectividad. Se trata de una norma de carácter general que admite la aprobación de una ley sectorial sobre la igualdad de las personas mayores que, más allá de aspectos de igualdad de trato y no discriminación, incluya aspectos de igualdad de oportunidades. Una ley sectorial que también podría ser autonómica dadas las competencias que en muchos de los temas que afectan a las personas mayores ostentan las Comunidades autónomas, y entre esos temas, el que interesa de empleo y ocupación.
- Es fundamental que las personas trabajadoras maduras, en particular a partir de los 45 años, mantengan un buen nivel de empleabilidad y que los servicios públicos de empleo les garanticen una formación que mantenga actualizadas sus competencias profesionales.
- La protección por desempleo debe orientarse para estos colectivos hacia la evitación del paro de larga duración, mediante técnicas que combinen la prestación con la activación de las personas desempleadas. En todo caso, ha de asegurar un nivel de cobertura que evite las situaciones de pobreza.

BIBLIOGRAFÍA

Abellán García, A., Aceituno Nieto, P., Pérez Díaz, J., Ramiro Fariñas, D., Ayala García, A. y Pujol Rodríguez, R. (2019): "Un perfil de las personas mayores en España, 2019. Indicadores estadísticos básicos", Informes Envejecimiento en red No. 22, Madrid (en línea) http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos2019.pdf.

Aparicio Tovar, J. y Olmo Gascón, A.M. (2007): *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo,* Bomarzo.

Cabeza Pereiro, J., Cardona Rubert, M.B., Flores Giménez, F. (coord) (2019): *Edad, discriminación y derechos,* Aranzadi.

Comisión Europea: *Libro Verde sobre el Envejecimiento. Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones,* Bruselas, 27.1.2021 COM (2021) 50 final.

Círculo de Empresarios (2021): *El talento sénior y el valor de la experiencia,* Círculo de empresarios-Fundación Transforma.

Eurofound (2017): *Extending working life: what do workers want?* Luxembourg: Publication Office of the European Union.

European Commission (2021): *The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070).* Luxembourg: Publication Office of the European Union (en linea) The 2021 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070) (europa.eu).

Fundación Seres/Fundación Adecco (2021): *Libro Blanco Talento Senior.*

HelpAge International (2020): *La discriminación por razón de edad en España. Conclusiones y recomendaciones para el contexto español desde un enfoque basado en derechos.*

IMSERSO (2021): *Informe 2018. Las Personas Mayores en España. Datos Estadísticos Estatales y por Comunidades Autónomas,* Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Secretaría de Estado de Derechos Sociales, Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), (en línea) informe_ppmm_2018.pdf (imserso.es).

Lousada Arochena, J.F., Cabeza Pereiro, J., Núñez-Cortés Contreras (2022): *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales,* Tirant lo Blanch.

Naegele, G., & Walker, A. (2006): *A guide to good practice in age management.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

OECD (2021): *Pensions at a Glance 2021. OECD and G20 indicators.*

OMS (2021): *Informe Mundial sobre Edadismo.* OMS

Posthuma, R. y Campion, M. (2009): Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions *Journal of Management,* 35 (1), 158-188. https://doi.org/10.1177/0149206308318617.

Puyol, R., Jiménez, A., & Iñaki, O. (2021): *Mapa del talento senior 2021*. Centro de Investigación Ageingnomics. Fundación Mapfre. https://ageingnomics.fundacionmapfre.org/publicaciones/mapa-talento-senior-2021/

Rosa, G. (2021): *Active ageing in azienda. Trasformare i lavoratori in opportunitá*. Franco Angeli ed.

HelpAge España

las personas mayores cuentan

Este informe aborda la discriminación en el ámbito laboral desde la perspectiva de las personas mayores, a partir de un enfoque basado en derechos.

Las consecuencias de la crisis de 2008, junto con las reformas laborales de 2010 y 2012, han impactado especialmente en las personas mayores de 55 años. Estas personas sufren una mayor inseguridad laboral, mayor nivel de desempleo y precariedad.

La desigualdad laboral arrastra a muchas personas mayores a una posición de precariedad vital, que debe ser rechazada. Para evitarla, la sociedad debe asumir un cambio de modelo cultural, que ha de verse reflejado tanto en la legislación como en las políticas públicas.

Este informe presenta una visión concreta y transversal de las causas de la discriminación de los mayores en el ámbito laboral, y las consecuencias que produce. Analiza críticamente la normativa que, a diferentes niveles y con distinta eficacia, trata de evitar esa discriminación, así como la diversidad en las empresas y las ventajas de las plantillas intergeneracionales. Y comenta las políticas públicas que, en el ámbito estatal y europeo, se han dirigido a erradicarla.

Instituto de Derechos Humanos
Universitat de València

Financiado por

Gobierno de España · Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030
Por solidaridad · Otros fines de interés social