

Discriminación laboral por razón de la edad. Intervención desde la Prevención de Riesgos Laborales

María Jesús Otero Aparicio

Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT

La discriminación laboral por razón de la edad pervive silenciosa, arraigada en sociedades tan avanzadas, garantistas y diversas como las europeas, inmutable a los cambios demográficos, laborales y sociales que nos abocan a un progresivo envejecimiento de la población trabajadora.

Conjugar la prolongación de la vida laboral con la existencia de prejuicios y estereotipos parapetados detrás de prácticas discriminatorias, ampliamente extendidas sobre los trabajadores mayores, nos enfrenta a una situación de profunda incoherencia con consecuencias muy negativas.

Si la intervención desde la seguridad y salud está llamada a jugar un papel decisivo en la adecuación y adaptación de las condiciones de trabajo, en el mantenimiento de la capacidad de trabajo de los mayores y en la optimización de los recursos personales y organizativos, debe contribuir igualmente a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores de más edad y de su salud psicosocial frente a prácticas discriminatorias.

CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO

La sociedad actual ha de afrontar de manera proactiva el reto que supone un progresivo envejecimiento de la población. Las proyecciones demográficas nacionales e internacionales nos muestran unas pirámides poblacionales que ya no son tales y que ofrecen, fríamente, como corresponde a la estadística, cifras que deben llevar no sólo a la reflexión sino también a impulsar nuevas políticas

y prácticas desde múltiples ámbitos de actuación.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) [1], la edad media de la población española se sitúa, a fecha de 1 de enero de 2016, en 43,46 años, mientras que la media de la Unión Europea (UE) está en 39,28 años. Con cifras aún superiores se sitúan países como Dinamarca (51,01 años), Bélgica (50,10 años), Alemania (49,16 años) o Austria (45,78 años), entre otros. Se prevé que

la edad media de la población española siga aumentando en los próximos años, así como el porcentaje de población mayor de 55 años respecto al total de la población.

La esperanza de vida en nuestro país se sitúa en torno a los 83 años. Resulta de gran interés poner el foco en la esperanza de vida en buena salud, que se define como el promedio de número de años esperados que vive una persona disfrutando de buena salud (en ausencia

de limitaciones funcionales o de discapacidad). Este indicador combina información de mortalidad y de morbilidad. Pues bien, según datos del INE [2], en 2015 la esperanza de vida en buena salud a los 65 años se sitúa en España en 10,1 para los hombres y 9,4 para las mujeres, siendo la media de la UE 8,6 tanto en hombres como en mujeres.

Paralelamente, las proyecciones demográficas indican una disminución de la población en términos absolutos (que puede moderarse por los flujos migratorios) y, por otro lado, los índices de natalidad no parece que vayan a remontar en las próximas décadas, lo que es sin duda muy relevante a nivel demográfico. Cabe señalar que en 2016 el crecimiento natural o vegetativo en España (la diferencia entre la tasa de natalidad y de mortalidad) ha sido negativo, esto es, ha habido más fallecimientos que nacimientos.

Esta realidad demográfica, lejos de producir sobresaltos, convive sosegadamente con una escasa conciencia social al respecto, unida a la ausencia generalizada de políticas y planes de actuación específicos.

ENVEJECIMIENTO, MERCADO DE TRABAJO Y EMPLEO

En el ámbito laboral esta realidad se mostrará igualmente con todo rigor. Si la población disminuye en términos absolutos, la población activa lo hará igualmente y, según las proyecciones, no habrá suficiente relevo generacional que cubra las futuras jubilaciones. Entre otros efectos supondrá un desequilibrio en el sistema de la seguridad social y, por tanto, un riesgo para el mantenimiento del sistema de pensiones y del estado de bienestar que caracteriza nuestras sociedades, cuyas consecuencias se vislumbran ya en un horizonte cada vez más inmediato. A



este respecto es preciso un "principio de precaución", pues los flujos migratorios pueden ciertamente modificar esta tendencia, lo cual no significa necesariamente que sean capaces de dar respuesta a las necesidades de cualificación, capacitación, etc. que se van a suscitar.

La UE viene mostrando su interés y preocupación acerca del envejecimiento de la población y sus repercusiones en el ámbito laboral desde hace años. Así, el Consejo Europeo, en Estocolmo en el año 2001 [3], y en Barcelona en el 2002 [4], señaló, respectivamente, como objetivos prioritarios: aumentar la tasa de empleo en los mayores de 54 años, especialmente en las mujeres, y que la

edad de jubilación real se aproximara a la edad de jubilación legal. En nuestro país, según datos del INE [1], la edad media de alta por jubilación se situó en 2015 en 64,09 años.

Más recientemente, en 2010, se aprobó la denominada "Estrategia Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador" [5], que establece, como uno de los cinco objetivos para afrontar las consecuencias del envejecimiento de la población, la necesidad de lograr un crecimiento del empleo. Plantea como propósito que el 75% de la población entre 16 y 65 años esté ocupada y al menos hasta el 50% de los mayores de 55 años en 2020.

Tabla 1 ■ EVOLUCIÓN TASA DE EMPLEO ENTRE 55-64 AÑOS. UE (28)

	2012	2013	2014	2015
UE (28)	48,7	50,1	51,8	53,3
Bélgica	39,5	41,7	42,7	44
Bulgaria	45,7	47,4	50	53
República Checa	49,3	51,6	54	55,5
Dinamarca	60,8	61,7	63,2	64,7
Alemania	61,6	63,6	65,6	66,2
Estonia	60,5	62,6	64	64,5
Irlanda	49,3	51,3	53	55,6
Grecia	36,5	35,6	34	34,3
España	43,9	43,2	44,3	46,9
Francia	44,5	45,6	47	48,7
Croacia	37,5	37,8	36,2	39
Italia	40,3	42,7	46,2	48,2
Chipre	50,7	49,6	46,9	48,5
Letonia	52,8	54,8	56,4	59,4
Lituania	51,7	53,4	56,2	60,4
Luxemburgo	41	40,5	42,5	38,4
Hungría	36,1	37,9	41,7	45,3
Malta	34,7	36,3	37,8	40,3
Holanda	57,6	59,2	59,9	61,7
Austria	41,6	43,8	45,1	46,3
Polonia	38,7	40,6	42,5	44,3
Portugal	46,5	46,9	47,8	49,9
Rumanía	41,6	41,8	43,1	41,1
Eslovenia	32,9	33,5	35,4	36,6
Eslovaquia	43,1	44	44,8	47
Finlandia	58,2	58,5	59,1	60
Suecia	73	73,6	74	74,5
Reino Unido	58,1	59,8	61	62,2

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

Si nos fijamos en los datos de EUROSTAT [6] (ver tabla 1), la tasa de empleo en la franja de edad de 55-64 años está aumentando paulatinamente en la práctica totalidad de los países de la UE. En el año 2015, la tasa de empleo en la UE se sitúa en un 53,3% y en España en un 46,9%.

En nuestro país se ha dado traslado al marco normativo de medidas concretas encaminadas al mantenimiento del empleo, al retraso de la edad de jubilación y a la reincorporación al mercado de trabajo de la población trabajadora de más

edad. Como ejemplo, se pueden citar: la *Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social* [7], en la que se establece, entre otras medidas, un aumento progresivo de la edad de jubilación hasta los 67 años; la *Resolución de 14 de noviembre de 2011*, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se aprueba la *Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)* [8], con acciones para favorecer la continuidad y la reincorporación al mercado laboral, con alusión explícita

a medidas desde la seguridad y la salud en las empresas; o, más recientemente, el *Real Decreto-ley 5/2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo* [9], con modificaciones a la jubilación parcial y el contrato de relevo, entre otras medidas. Otra cosa bien distinta es el impacto que están teniendo estas políticas así como las contradicciones y barreras con las que se enfrentan.

Los datos del INE [10], respecto a la evolución de la población activa y ocupada (ver tablas 2 y 3, respectivamente), son igualmente interesantes, observándose una tendencia a aumentar tanto en hombres como en mujeres.

Por otro lado, parte de las nuevas generaciones de trabajadores se están incorporando más tarde al mercado de trabajo, con lo que la cúspide de su carrera profesional va a llegar a edades más avanzadas. Esta situación se une a la necesidad de permanecer durante más tiempo en el mercado de trabajo para alcanzar los años necesarios de cotización a la Seguridad Social en aras de conseguir una pensión de jubilación. Además, la dificultad para acceder al mercado laboral de estas generaciones, unida a la precariedad laboral a la que se enfrentan en no pocas ocasiones, pueden conducir a una desactualización, a una pérdida de conocimientos o a una imposibilidad de ejercer su profesión y adquirir experiencia hasta varios años después de finalizar su formación, por lo que pueden ser generaciones con más edad que experiencia.

Esta situación, junto a las jubilaciones venideras, puede suponer un déficit de mano de obra experimentada que determinará que empresas y organizaciones se planteen retener a los trabajadores de más edad como una fuerza de tra-

■ Tabla 2 ■ EVOLUCIÓN POBLACIÓN ACTIVA EN ESPAÑA

AÑOS	HOMBRES					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50-54	10,4	10,9	11,2	11,6	12,0	12,3
55-59	7,8	8,1	8,4	8,8	9,2	9,6
60-64	4,2	4,3	4,3	4,3	4,6	4,9
65-69	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
70 y más	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

AÑOS	MUJERES					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50-54	9,9	10,3	10,7	11,1	11,6	11,9
55-59	6,2	6,8	7,3	7,8	8,2	8,8
60-64	3,3	3,5	3,6	3,7	4,0	4,4
65-69	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5
70 y más	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

■ Tabla 3 ■ EVOLUCIÓN POBLACIÓN OCUPADA EN ESPAÑA

AÑOS	HOMBRES					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50-54	11,1	11,6	12,0	12,4	12,6	12,8
55-59	8,3	8,6	9,1	9,3	9,4	9,8
60-64	4,5	4,6	4,8	4,7	4,9	5,2
65-69	0,6	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6
70 y más	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

AÑOS	MUJERES					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
50-54	10,6	11,0	11,5	11,8	12,2	12,5
55-59	6,6	7,3	7,9	8,5	8,7	9,3
60-64	3,7	4,0	4,1	4,1	4,5	4,7
65-69	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,7
70 y más	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

bajo valiosa y, por tanto, compitan por la retención de talento con experiencia, además de buscar talento con proyección, circunstancia que va a acentuarse previsiblemente a partir de 2020 por el efecto de las jubilaciones de la generación del llamado "baby boom".

En definitiva, bien por la evolución demográfica, bien por la necesidad de mantener el equilibrio entre los que aportan y los que reciben, bien por las demandas del mercado laboral, bien por el previsible déficit de mano de obra experimentada o bien por los cambios sociales que caracterizan las sociedades actuales, parece incuestionable la evolución hacia el mantenimiento del empleo hasta edades cada vez más avanzadas. Los datos que se han expuesto así parecen confirmarlo. Y esta realidad no se va a poder afrontar exitosamente si no se incorporan medidas específicas de mejora de las condiciones de trabajo y de mantenimiento y desarrollo de la

capacidad laboral a lo largo de todo el ciclo vital, posibilitando un estado de salud adecuado y un envejecimiento saludable.

GESTIÓN DE LA EDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La necesidad de anticipar medidas eficaces para afrontar el progresivo envejecimiento de la población trabajadora se viene poniendo de relieve desde numerosos ámbitos de interés, los cuales necesariamente se interrelacionan. Pero, ¿cómo afrontar este reto en empresas y organizaciones?

En nuestro entorno próximo encontramos países que han incluido, a través de reglamentaciones o convenios colectivos, la obligación empresarial de implantar políticas y medidas concretas para gestionar eficazmente la diversidad

intergeneracional a partir de un determinado número de trabajadores. Así, en Francia se aprobó, en 2009, una modificación del Código de Seguridad Social a través del *Decreto 2009/560* [11]. En este decreto se establece que todas las empresas de más de 50 trabajadores deberán firmar un acuerdo o establecer un plan de acción que contenga medidas específicas para los trabajadores de más edad. Estas medidas están englobadas en cinco áreas: reclutamiento y selección, anticipación de la evolución de las carreras profesionales, mejora de condiciones de trabajo y prevención de situaciones penosas, desarrollo de competencias sobre cualificación y acceso a la formación, adecuación entre el final de la carrera profesional y la transición entre la actividad y la jubilación y, por último, la transmisión de conocimientos y competencias a través de tutorías. Por su parte, Bélgica aprobó en 2012 el Convenio Colectivo 104 [12], por el que establece similares obligaciones para



empresas a partir de 45 trabajadores con el objeto de mantener y aumentar la población trabajadora mayor de 45 años.

En el caso de España, no se dispone de una reglamentación específica al respecto, aunque esto no quiere decir que no exista un marco normativo, técnico y aplicado (aunque no sea el único), en el que tenga encaje la gestión de la edad en las organizaciones: la prevención de riesgos laborales.

Con independencia de las modificaciones legislativas que se puedan emprender en el futuro, no será posible prolongar la vida laboral de las personas si no se garantizan unas condiciones de trabajo que permitan que los trabajadores lleguen a los últimos años de vida laboral en condiciones de salud, manteniendo por tanto su capacidad de trabajo. Esto supone situar las políticas de seguridad y salud en el foco de actuación prioritario a lo largo de toda la

vida laboral, ya que **la prevención de riesgos laborales no puede deslindarse del objetivo de aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad y está llamada a garantizar que esto sea posible en condiciones de salud y rentabilidad empresarial.**

La Ley 31/1995 de PRL y su desarrollo reglamentario parten de considerar conjuntamente las condiciones de trabajo y las condiciones y características de las personas que lo realizan. Esto supone que las acciones desde los ámbitos de vigilancia de la salud, ergonomía y psicología protagonicen, en gran medida, el hecho de prolongar la vida laboral y a la vez conservar y potenciar la capacidad de trabajo y la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud está llamada a configurar acciones de detección precoz de problemas o desajustes de salud, explotar datos epidemiológicos

con criterios preventivos, sensibilizar sobre los cambios psicofísicos que ocurren con el paso de los años, valorar la capacidad funcional desde el punto de vista médico, implantar medidas y programas de vuelta al trabajo (en consonancia con medidas ergonómicas, psicosociales y organizativas) y promover acciones de promoción de la salud, entre otras.

La ergonomía se torna indispensable a la hora de valorar la capacidad funcional y la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores desde el punto de vista de las exigencias físicas, posturales y sensoriales, fundamentalmente. Será preciso intervenir especialmente en aquellas actividades con altas demandas de atención, de discriminación perceptiva o de emisión de respuestas rápidas, sobre todo si se derivan consecuencias importantes en caso de error; también en aquellas ocupaciones con alta exigencia postural o física que deberán ser analizadas

y valorar la necesidad de implementar medidas de ajuste y/o adaptación.

Y la psicología está llamada a jugar un papel cada vez más preponderante [13], ya que las medidas de adecuación sobre la carga y el ritmo de trabajo, la gestión del tiempo de trabajo, pausas y descansos, la definición adecuada de los roles que las personas de más edad deben tener en las empresas o la valoración y reconocimiento de su aportación a la organización van a convertirse en parcelas de actuación imprescindibles. Medidas sobre el contenido del trabajo y sobre la realización de la tarea, con especial énfasis en optimizar el control sobre el trabajo de las personas de más edad, van a determinar en gran medida la continuidad o no de la vida laboral de las personas en condiciones adecuadas de salud y bienestar. El desajuste y las deficiencias en estos factores son definitivos en el abandono prematuro del mercado de trabajo [14] [15] [16]. Además, el acceso a los planes de formación y desarrollo de carreras a lo largo de toda la vida laboral, así como el tránsito, tanto a una segunda o tercera carrera profesional en su caso, como a la jubilación, son ámbitos de actuación psicosocial fundamentales.

Pero, además, **una gestión de la edad integrada en las políticas de seguridad y salud de las empresas, permite garantizar, entre otros, la protección de derechos fundamentales como el derecho a la integridad física y moral, y el derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores de más edad.**

LA EDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

La exigencia social actual de reivindicar y defender los derechos de personas



y colectivos convive imperturbable con, probablemente, la discriminación laboral más aceptada socialmente: la discriminación laboral por razón de la edad.

Es indudable que la edad se utiliza para acceder a determinados derechos o prestaciones con una finalidad legítima, pero no es menos cierto que en múltiples ocasiones existe discriminación laboral por razón de la edad, de manera directa o indirecta, injustificadamente. Subyace a esta realidad el hecho de asumir e interiorizar prácticas realizadas desde hace décadas y en la pervivencia de prejuicios y estereotipos relacionados con los trabajadores mayores, entre otras razones.

En una sociedad tan avanzada y garantista como es la europea (por circunscribirlo a nuestro ámbito de relación y de influencia natural), se mantienen conductas discriminatorias en un aspecto, el de la edad, del que apenas se habla y del que *no parece* que exista una demanda social de necesidad de cambio. Más allá de aspectos subjetivos y de la influencia de la deseabilidad social en las respuestas relacionadas con este asunto, se han recogido algunos datos a nivel europeo que se muestran ciertamente contundentes. Así se pone de manifiesto en los datos de los Eurobarómetros sobre discriminación, realizados en 2012 y 2015 a nivel europeo, solicitados por la Comisión Europea.

En el Eurobarómetro de 2012 [17], en la percepción general sobre la existencia de discriminación en la UE, hasta un 45% de la población afirma que la discriminación por razón de edad está muy extendida, situándose por detrás de factores como el origen étnico (56%) o la orientación sexual (46%). Sin embargo, cuando la pregunta se circunscribe al ámbito del empleo, el ser mayor de 55 años se presenta como el primer factor de discriminación comúnmente extendido, con un 54% en la UE y hasta un 66% en España. Respecto a la percepción de que la crisis económica pueda contribuir a incrementar factores de discriminación laboral, nuevamente el ser mayor de 55 años se presenta como la circunstancia más castigada por la crisis, con un 67% en la UE y hasta un 88% en nuestro país.

Respecto al Eurobarómetro de 2015 [18], el ser mayor de 55 años sigue situándose a la cabeza como factor de discriminación laboral, con un incremento del 2% respecto a 2012 tanto en la UE como en España.

El derecho a la igualdad y no discriminación está recogido expresamente en el Artículo 14 de la Constitución Española (CE) [19], que prohíbe “*que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social*”, de manera que, aunque no menciona la edad de forma específica (ejemplo de la evolución social y demográfica desde el siglo XX hasta hoy), se entiende recogida de forma implícita. Así se recoge también, explícitamente en este caso, en el Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET) [20].

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio fundamental nº 111 (1958) [21], ratificado por España en 1967, prohíbe la

discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación. En su Recomendación nº 162 (1980) [22], relacionada con las condiciones laborales de trabajadores de edad, solicita medidas para imposibilitar la discriminación de estos colectivos; igualmente, en su Recomendación nº 166 (1982) [23], considera que la edad no debería constituir una causa justificada para proceder a la finalización de la relación laboral de forma general.

A nivel europeo, en el año 2000 se aprobó la *Directiva 2000/78/CE* [24], relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, traspuesta al ordenamiento jurídico español mediante la *Ley 62/2003* [25], de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que sí recoge específicamente la edad como factor de discriminación.

Esta discriminación se puede producir en tres ámbitos y/o momentos fundamentales: en el acceso al empleo, durante el desarrollo del trabajo y de la carrera profesional y, por último, en la extinción de la relación laboral o la salida del mercado de trabajo.

a) Discriminación por razón de la edad en el acceso al empleo

Son conocidas las dificultades de acceder al mercado laboral a partir de una determinada edad. Esto es especialmente lesivo para los intereses de las personas que desean y/o necesitan trabajar y también para la sociedad en su conjunto, pues margina indebidamente a una fuerza de trabajo importante y valiosa. Ya se ha aventurado que esta situación es probable que deba revertirse en un futuro próximo por la ausencia de relevo profesional suficiente.

En este sentido se han tomado medidas para eliminar la limitación de la

edad para el acceso a puestos en la administración pública o como factor de exclusión en los procesos de selección de forma expresa. No obstante, persiste aún la creencia de que la edad influye esencialmente en la idoneidad de un candidato a un puesto de trabajo por encima de otros factores.

Los Tribunales, por su parte, han entendido que el cumplimiento de años no conlleva irremediable y progresivamente una merma en las aptitudes personales exigidas para un empleo y añade que la edad proporciona acumulación de experiencia y conocimientos que pueden ser más valiosos que esas pérdidas [26], afirmación que se comparte desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, como no puede ser de otra forma. No obstante, la jurisprudencia a este respecto es variopinta aceptando como legítima la limitación de la edad en algunos casos y disponiendo que no se justifica en otros, de tal forma que nos aproxima a un tratamiento casi individualizado del asunto.

b) Discriminación por razón de la edad durante el desarrollo de la vida laboral

La discriminación laboral durante el desarrollo de la vida laboral es un ámbito de actuación competencial decisivo para la prevención de riesgos laborales. Cobra aquí especial significación promover una política de seguridad y salud que garantice la igualdad de oportunidades de los trabajadores con independencia de su edad. Algunas prácticas, como las dificultades de promoción, el menor acceso a los planes de formación, un cambio injustificado en las funciones y atribuciones, etc., a partir de una determinada edad, son ejemplos de esta discriminación y germinan de problemas de adaptación con consecuencias para la salud psicosocial, que



pueden comprometer la continuidad de la vida laboral.

Es preciso mejorar la conciencia social frente a estas prácticas, así como impulsar desde las administraciones públicas, con competencia en materia laboral y preventiva, acciones y políticas que impidan su desarrollo y fomenten su erradicación. No podemos asumir que es preciso aumentar la edad de jubilación y prolongar la vida laboral manteniendo simultáneamente esta profunda incoherencia.

Desde las empresas y organizaciones se debe asumir proactivamente la erradicación de la discriminación laboral por razón de la edad y sus políticas de seguridad y salud deben contribuir activamente a este propósito. Optimizar las condiciones de trabajo para que todos los trabajadores con independencia de su edad puedan desempeñar un trabajo, así como proponer aquellas medidas de

adaptación y/o ajuste en caso necesario, va a constituir un eje fundamental de actuación. Así se recoge en la Directiva 2000/78/CE [24], en la que se indica: *“La mejor manera de luchar contra la discriminación laboral por razón de la edad en el transcurso de la vida laboral es proponer unas condiciones de trabajo, de realización personal y profesional óptimas para todos los trabajadores, con independencia de la edad que tengan”*.

En la actualidad se empieza a vislumbrar un incipiente interés por conocer y proponer actuaciones de gestión de la edad en las empresas y organizaciones, aunque puede intuirse una cierta incertidumbre sobre el ámbito empresarial en el que deben insertarse los planes de actuación y las propuestas.

Parece incuestionable que la actuación desde las políticas de recursos humanos y de seguridad y salud en ges-

ción de la edad han de ir acompañadas, asumiendo que el ámbito competencial de ambas tiene, en ocasiones, límites difusos pero complementarios. Esta dualidad, si no se contempla adecuadamente, puede plantear dificultades a la hora de la aplicación práctica de determinadas medidas, lo cual no favorece una actuación integral que beneficie al trabajador de más edad.

Ya se ha justificado la imposibilidad de que la prevención de riesgos laborales se mantenga al margen de la gestión de la edad en las empresas. Esta necesidad pasa porque la variable edad deje de ser una variable puramente descriptiva de la población trabajadora y se integre proactivamente en la gestión de la seguridad y la salud en las empresas y, por tanto, en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva. Conviene a este respecto señalar que integrar la variable edad en la gestión de la seguridad y salud no su-

pone hacer una traslación directa entre trabajador de más edad y trabajador especialmente sensible.

c) Discriminación laboral por razón de edad en la salida del mercado laboral

Por último, la discriminación laboral por razón de edad en la salida del mercado laboral es una práctica común.

Si el estado de salud es uno de los motivos más importantes para abandonar el mercado de trabajo prematuramente, no es menos cierta la existencia de prejubilaciones o jubilaciones anticipadas que en modo alguno tienen en consideración el estado de salud de los trabajadores o su capacidad de trabajo, sino únicamente su edad.

Impera en la sociedad la percepción de que la jubilación es una aspiración universal a alcanzar cuanto antes, sin tener en cuenta las diferencias por ocupaciones y puestos de trabajo, las diferencias interindividuales y que en numerosas ocasiones esas prejubilaciones dan paso a una segunda o tercera carrera profesional, a veces en forma de autoempleo, que nada tiene que ver con el hecho de estar jubilado. Hay que señalar que las políticas de jubilaciones anticipadas no siempre son bien recibidas por los trabajadores y en ocasiones puede existir una imposición, con potenciales consecuencias negativas más o menos importantes para su vida y su salud.

En ocasiones, la expulsión automática del mercado de trabajo a partir de una edad se justifica en la idea de que las jubilaciones de las personas de más edad favorece el acceso al mercado de trabajo de los más jóvenes, posibilitando así combatir el desempleo juvenil, que en el caso de España es especialmente elevado. Esta práctica, sin embargo,

no se ha visto apoyada por los datos, de tal forma que los países con más desempleo juvenil, como el nuestro, tienen también mayor tasa de desempleo de los mayores y viceversa.

La salida del mercado de trabajo de los mayores también se sustancia en la convicción socialmente compartida de que los mayores no son rentables ni productivos para las organizaciones. Esta premisa, cuestionada por datos y estudios [27], sigue vigente en el imaginario colectivo. Si exceptuamos trabajos de alta exigencia y elevadas demandas, especialmente físicas y sensoriales, las personas de más edad pueden mantener o mejorar su capacidad de trabajo. Convendría además diferenciar entre edad y antigüedad, ya que la prolongada exposición a unas condiciones de trabajo inadecuadas puede conducir a una merma en la salud y/o en la capacidad de trabajo, al margen de la edad. Por lo tanto, en ningún caso conviene generalizar y tomar al colectivo de más edad como un todo homogéneo.

Las generaciones actuales y futuras mayores de 55 años reclaman el derecho a tener una vida plena participando activamente en la sociedad, de tal forma que están muy lejos de ser, como conjunto, un colectivo pasivo y dependiente. El empleo y la ocupación contribuyen decisivamente a la participación plena de todos los ciudadanos, incluidos obviamente los de más edad, en la vida económica, política, cultural y social, así como a su desarrollo personal y a su identidad social.

INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ANTE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE EDAD

Ya se ha señalado el papel que va a tener la psicología en la gestión

de la edad en las organizaciones. La intervención sobre las condiciones de trabajo psicosociales, aunque sin obviar las ergonómicas y de vigilancia de la salud, van a constituir el epicentro de las actuaciones para mantener y mejorar las capacidades cognitivas, emocionales y sociales de los trabajadores e influir igualmente en las capacidades físicas y en la percepción de la propia salud [13].

Es conocida y apoyada por la evidencia científica [28] la importancia de ajustar las demandas y exigencias laborales a los recursos personales y organizativos, optimizando el control de los trabajadores sobre su propio trabajo e implantando sistemas de reconocimiento y de recompensa adecuados. Este equilibrio contribuye a proteger la salud, optimizar el rendimiento y favorecer el bienestar de los trabajadores, incluidos especialmente los de más edad. Por tanto, las condiciones psicosociales y los recursos personales y organizativos pueden ser predictores de la permanencia de los trabajadores de edad en las empresas en buenas condiciones de trabajo y de salud [13].

Del mismo modo, la gestión psicosocial atenderá la exposición laboral a conductas de acoso discriminatorio por razón de la edad, que deberá tener la misma consideración que cualquier otro tipo de acoso discriminatorio, por ejemplo, por razón de sexo. En este sentido, se deberá valorar como riesgo laboral con potenciales consecuencias negativas para la salud psicosocial de los trabajadores, así como atender a los daños en caso de que ya se hayan producido.

Igualmente, se pueden dar situaciones de acoso psicológico en el trabajo (APT) por razón de la edad si se conforman una serie de actos y conductas ofensivas, intimidatorias y humillantes

de manera continuada con objeto, por ejemplo, de que la persona de más edad abandone la organización. Estas prácticas pueden ocurrir bien porque se pretende amortizar un puesto de trabajo, por sustituir al trabajador experimentado por un contrato nuevo con otras condiciones, bien porque la persona no quiere aceptar una jubilación anticipada, bien porque alguien se cree en el derecho de promocionar profesionalmente ocupando ese puesto de trabajo, bien porque se pretende cambiar la línea jerárquica, etc. La cuestión es que el APT se lleve a cabo con el convencimiento de que la edad justifica en cierta medida esas conductas intolerables. Volviendo a la Directiva 2000/78/CE [24], en ella se recoge la prohibición de conductas de acoso entendidas como *“un comportamiento no deseado relacionado con (...), 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”*.

Es preciso ser conscientes del daño que puede suponer para la salud de los trabajadores afectados y también para el resto, pues puede crearse un *“ambiente discriminatorio por razón de la edad”* que impregne a la organización en general. Los protocolos de prevención de acoso y discriminación por razón de la edad en las empresas, integrados (o no) en los ya existentes, pueden ser necesarios.

Una desconsideración empresarial hacia la edad puede suscitar en los trabajadores emociones negativas que van a conducir a una desvinculación psicológica del trabajo, un deterioro de su salud emocional, una disminución de su rendimiento, de su autoeficacia y de su compromiso empresarial [30], incluso en las generaciones de edad intermedia, que van a anticipar lo que

pueden esperar en el futuro de su organización.

Los valores y las políticas de empresas y organizaciones deberán alinearse, más allá del cumplimiento formal, con la erradicación de conductas y prácticas discriminatorias explícitas o implícitas por razón de la edad. Asumir este reto les permitirá situarse en una mejor posición para proteger la salud psicosocial de los trabajadores de edad, para retener y rentabilizar su experiencia, para mejorar la productividad a edades maduras y, por tanto, como medio de contribuir a la sostenibilidad del empleo.

LA (AUTO) DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DE EDAD EN EL TRABAJO

La discriminación laboral por razón de la edad no tiene una imagen social tan negativa, como cabría esperar, es más, no es infrecuente escuchar planteamientos o presenciar conductas discriminatorias de este tipo con absoluta normalidad. Ocurre que estas conductas se llevan produciendo desde hace mucho tiempo y en ocasiones bajo la premisa de que se hace por el bien común, para que los trabajadores de más edad dejen de trabajar dañando su salud y obtengan un merecido descanso, para que los trabajadores más jóvenes puedan acceder al mercado de trabajo, para que las generaciones intermedias puedan promocionar, etc.

Subyacen además, en estos postulados, prejuicios y estereotipos sobre las personas de edad como dependientes, inadaptados, poco flexibles y con escasa capacidad para aprender [29]. El mito de que los mayores no aprenden o lo hacen con dificultad o que no se adaptan a los cambios, en ocasiones termina convirtiéndose en una realidad, pues los

planes de formación no contemplan las necesidades pedagógicas de estos colectivos y los cambios organizativos aaden en ocasiones de planificación y de medidas de adaptación.

Los primeros que han interiorizado estos prejuicios y estereotipos son los propios trabajadores de edad que, en ocasiones, no se sienten legitimados para ocupar un puesto de trabajo, de forma que los estereotipos negativos suponen un factor de exclusión empresarial y social importante [30] [31]. 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) [32].

Esta realidad se manifiesta en todo su esplendor cuando se considera el binomio edad y nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). El rechazo de las generaciones de edad hacia las TIC está fundamentado en la percepción negativa de su autoeficacia con las tecnologías, la escasa formación recibida y las deficiencias y la valoración negativa de la calidad de esa formación cuando se produce. El tecno-estrés puede dañar la salud de los trabajadores de edad gravemente y convertirse en el preludio de su abandono de la organización. [33]. Es preciso arbitrar medidas preventivas adecuadas al respecto. No obstante, la brecha intergeneracional respecto al uso de las TIC está disminuyendo progresivamente y, por tanto, igualando cada vez más a las generaciones.

Debemos, como sociedad, dejar atrás el esquema simplista que aboca a los jóvenes a formarse exclusivamente y a los adultos sólo a trabajar. La formación, capacitación y actualización a lo largo de

toda la trayectoria laboral se muestra imprescindible para mantener la capacidad de trabajo y posibilitar el tránsito hacia nuevas carreras profesionales de los seniors en su caso, desterrando prejuicios y estereotipos sobre su capacidad.

Se necesita, en definitiva, un cambio profundo en la sociedad respecto a la percepción e imagen imperante acerca de los trabajadores de más edad. La protección jurídica de los derechos fundamentales de estos colectivos a través de las políticas de seguridad y salud, así

como la necesaria participación de los profesionales de la prevención a la hora de arbitrar medidas y programas de gestión de la edad, es una realidad que se ha de abrir camino.

Decía Antoine de Saint-Exupéry, en boca de su celeberrimo *Principito*, lo siguiente: *"A los mayores les gustan las cifras. Cuando se les habla de un nuevo amigo, jamás preguntan sobre lo esencial del mismo. Nunca se les ocurre preguntar: ¿Qué tono tiene su voz? ¿Qué juegos prefiere? ¿Le gusta coleccionar*

mariposas? En cambio preguntan: ¿Qué edad tiene? ¿Cuántos hermanos? (...)".

Sería bueno dejar de preguntar la edad para elevarla a categoría clasificadora de los trabajadores, atribuyéndole, sin más, la capacidad de definir sus competencias, su compromiso con la organización, su salud o su contribución a los logros empresariales, especialmente porque, de todos los factores, condiciones y recursos relacionados con los trabajadores, es el único en el que nadie puede intervenir. ●

■ Bibliografía ■

- [1] Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016) [en línea]. Disponible en <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p04/provi/10/&file=00000010.px&L=0>
- [2] Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016) [en línea]. Disponible en http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926378861&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
- [3] Consejo Europeo (2002) Barcelona [en línea]. Disponible en http://cordis.europa.eu/programmme/rcn/805_es.html
- [4] Consejo Europeo (2001) Estocolmo [en línea]. Disponible en http://www.consilium.europa.eu/es/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/acf429.html
- [5] Comisión Europea (2010). EUROPA 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador [en línea]. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>
- [6] EUROSTAT (2016) [en línea]. Disponible en http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=fsi_emp_a&lang=en
- [7] España. (2011) Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de martes 2 de agosto de 2011, núm. 184, p 87495. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>
- [8] España. (2011) Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más) [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de jueves 24 de noviembre de 2011, núm. 283, p 125319. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2011/11/24/pdfs/BOE-A-2011-18500.pdf>
- [9] España. (2013) Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de sábado 16 de marzo de 2013, núm. 65, p 21441. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdfs/BOE-A-2013-2874.pdf>
- [10] Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016) [en línea]. Disponible en <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/e308/e01/10/&file=02004.px&L=0>
- [11] France. (2009) Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés [en línea]. Disponible en <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2009/5/20/ECED0901854D/jo/texte>
- [12] Belgique. (2012) Conseil National du Travail. Convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012, Convention Collective de Travail concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise [en línea]. Disponible en <http://www.mediarte.be/sites/default/files/fileupload/cct104-fr.pdf>
- [13] Otero, M.J. (2015) Psicología y Envejecimiento: estrategias de intervención [en línea]. En: Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2015/84/sst_84_enlaces.pdf

■ Bibliografía ■

- [14] Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Sutinen, R. y Laine, M. (2005). Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees [en línea]. En: *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19:1, p84-92. Disponible en <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370500084623>
- [15] Elovainio, M., Van den Bosc, K., Linnad, A., Mika Kivima, M., Ala-Mursula, L., Penttinen, J. y Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees [en línea]. En: *Social Science & Medicine* 61, p 2501-2512. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953605002339>
- [16] Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänska, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. y Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians [en línea]. En: *Occupational Medicine*, 58, 6 p 406-412. Disponible en <http://occmed.oxfordjournals.org/content/58/6/406.full.pdf+html>
- [17] Comisión Europea (2012). Special Eurobarometer 393 Discrimination in the EU [en línea]. Disponible en http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf
- [18] Comisión Europea (2015). Special Eurobarometer 437 Discrimination in the EU [en línea]. Disponible en <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>
- [19] España. (1978) Constitución Española [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de 29 de diciembre de 1978, núm. 311, p 29313. Disponible en <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=2>
- [20] España. (2015) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de 24 de octubre de 2015, núm. 255, p 100224. Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>
- [21] OIT. (1958) Convenio Fundamental nº 111, de 25 de junio de 1958, sobre la Discriminación en el empleo y la ocupación [en línea]. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- [22] OIT. (1980) Recomendación nº 162, sobre los trabajadores de edad [en línea]. Disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:12100:0::NO>
- [23] OIT. (1982). Recomendación nº 166, sobre la terminación de la relación de trabajo [en línea]. Disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:12100:0::NO>
- [24] Consejo de la Unión Europea (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación [en línea]. En: Diario Oficial de 2 de diciembre de 2000, núm. L 303, p. 0016. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:es:HTML>
- [25] España. (2003). Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de 31 de diciembre de 2003, núm 313, p 46874. Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-23936
- [26] Menéndez, P. (2005). La edad máxima como límite de acceso a la función pública. En: *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, núm. 13, p 13-31.
- [27] Health and Safety Laboratory (2005). Facts and Misconceptions about age, health status and employability. Report Number HSL/2005/20 [en línea]. Disponible en http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2005/hsl0520.pdf
- [28] Luceño. L., Martín. J, Rubio. S y Díaz. E. (2004) Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad [en línea]. En: *EduPsykhé*, 2004, Vol. 3, 1, p 95-108. Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071126>
- [29] National Seniors Productive Ageing Centre (NSPAC) (2011). Stereotype threat and mature age workers [en línea]. Disponible en <http://library.bsl.org.au/jspui/bitstream/1/2950/1/Stereotype%20threat%20and%20mature%20age%20workers.pdf>
- [30] Henkes, K. (2005). Stereotyping older workers and retirement: the manager's point of view [en línea]. En: *Canadian Journal on Aging* núm. 24353-366 [en línea] Disponible en <https://www.cambridge.org/core/journals/canadian-journal-on-aging-la-revue-canadienne-du-vieillessement/article/stereotyping-older-workers-and-retirement-the-managers-point-of-view/36142DE5C92F3383180E614AE47D58D8#>
- [31] Henkes, K. (2000). Supervisors' attitudes about early retirement of subordinates [en línea]. En: *Journal of Applied Social Psychology*, núm. 30(4), p 833-852 Disponible en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02826.x/pdf>
- [32] Bedyńska, S., Żołnierczyk-Zreda. D. (2015) Stereotype threat as a determinant of burnout or work engagement. Mediating role of positive and negative emotions [en línea]. En: *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. Vol. 21, Issue 1, p 1-8. Disponible en <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10803548.2015.1017939?needAccess=true>
- [33] Salanova, M. (2003) Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés. El rol de las creencias de eficacia [en línea]. En: *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2003, Vol. 19, 3 p 225-246. Disponible en <http://www.copmadrid.org/webcopm/resource.do?recurso=3000/&numero=2003193>