

TRABAJADORES MADUROS: LA ERA DIGITAL Y LA EDAD COMO MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN SOCIAL Y LABORAL

MATURE WORKERS: THE DIGITAL AGE AND AGE AS
REASONS FOR SOCIAL AND LABOR DISCRIMINATION

Juan María Roldán Conesa
Universidad de Cádiz
ORCID: 0000-0002-1582-5561
juanmaria.roldan@uca.es

RESUMEN: Es consabido que la desigualdad es un problema que se caracteriza por sus diferentes modos de expresión, pero de forma notoria, mediante la discriminación y la vulneración de derechos de un determinado grupo. En el orden laboral, podemos encontrar que la discriminación se visibiliza de manera fehaciente por diversas cuestiones, siendo la discriminación por edad, la más frecuente en las empresas y organizaciones por encima de la de género, cultura o raza. Pero desde hace pocas fechas, los avances en materia de las tecnologías de la información y la comunicación, se están manifestando como otro motivo de discriminación. Es por ello, que podemos encontrar este tipo de discriminaciones en cualquier país del mundo, al margen de su desarrollo social o económico, ya que las personas trabajadoras de edad avanzada conforman un elevado porcentaje del total de empleados mundiales. En el acercamiento a la discriminación por edad como objeto de estudio es imposible no hacerlo sin ponerla en relación con la evolución demográfica. Según un informe de Eurostat, en el año 2060 un tercio de la población europea la conformarán personas mayores de 65 años, de las cuales, un elevado porcentaje no tendrá formación alguna en nuevas tecnologías. De igual forma, la disminución de la población, el envejecimiento de la misma o el incremento de la esperanza de vida, son circunstancias que por separado, deberían llevar a una reflexión sobre la incidencia de la edad en el mercado laboral. Estas particularidades tendrán a corto y medio plazo, distintas consecuencias

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 5 (2022) 297-313
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.14>

tanto a nivel prestacional como asistencial, pero de igual forma, será apreciable de manera notable en cuanto al empleo. Es por ello, que surge la necesidad de superar los estereotipos que dan lugar a una concepción errónea de la edad como factor negativo laboral, la cual, se basa fundamentalmente en la reducción de las capacidades físicas y mentales de las personas trabajadoras, dando como resultado, una serie de restricciones que derivan en una clara discriminación de este grupo de trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Derechos; discriminación; edad; trabajadores; tecnología.

ABSTRACT: It is well known that inequality is a problem that is characterised by its different forms of expression, but in a notorious way, through discrimination and the violation of the rights of a certain group. In the workplace, we can find that discrimination is clearly visible for various reasons, with age discrimination being the most frequent in companies and organisations, above that of gender, culture or race. However, in recent years, advances in the field of information and communication technologies have become another reason for discrimination. This is why we can find this type of discrimination in any country in the world, regardless of its social or economic development, as older workers make up a high percentage of the total number of employees worldwide. In approaching age discrimination as an object of study, it is impossible not to do so without linking it to demographic developments. According to a Eurostat report, by the year 2060, one third of the European population will be made up of people over 65 years of age, a high percentage of whom will have no training in new technologies. Similarly, the decrease in the population, the ageing of the population and the increase in life expectancy are circumstances that should lead to a reflection on the impact of age on the labour market. These particularities will have different consequences in the short and medium term, both in terms of benefits and care, but will also have a significant impact on employment. This is why there is a need to overcome the stereotypes that give rise to an erroneous conception of age as a negative employment factor, which is fundamentally based on the reduction of the physical and mental capacities of workers, resulting in a series of restrictions that lead to clear discrimination against this group of workers.

KEYWORDS: Rights; discrimination; age; workers; technology.

SUMARIO: INTRODUCCIÓN. 2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN. 3. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO. 4. LA EDAD COMO CONSTRUCTO SOCIAL. 5. LA TECNOLOGÍA Y LA EDAD COMO ELEMENTOS DISCRIMINATORIOS LABORALES. 5.1. Estereotipos. 5.2. El edadismo laboral. 5.3. Consecuencias externas e internas. 6. LA TRIPLE DISCRIMINACIÓN: GÉNERO, EDAD Y TECNOLOGÍA. 7. CONCLUSIONES. 8. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

Todos tenemos una edad cronológica, que podemos definir como la cantidad de años que hemos vivido, la cual, tiene un carácter rígido e inamovible. Pero, también tenemos una edad subjetiva relacionada con nuestra edad cerebral, la cual, es la que nos hace sentirnos más jóvenes o más mayores que nuestra edad cronológica.

Pero, al margen de posibles consideraciones sobre la edad. El envejecimiento de una persona, es y seguirá siendo primordialmente una construcción social, por lo que, en función de la sociedad donde enmarquemos el término, tendrá un significado totalmente antagónico. Envejecer en una sociedad occidental es sinónimo de obsolescencia, de pérdida tanto de condiciones físicas como mentales, las cuales, limitan el aprendizaje de nuevos métodos tecnológicos para el desarrollo de la vida diaria. Si a estas premisas le damos traslado al ámbito laboral, nos encontramos ante las dificultades y limitaciones que encuentran las personas trabajadoras de edad avanzada para permanecer en su puesto de trabajo, así como, para su re inserción en el mercado laboral. Es por ello, que el envejecimiento de un trabajador le provoca una clara inquietud sobre la necesidad de formarse en nuevas tecnologías, y con ello, evitar una posible salida prematura del mercado de trabajo, lo cual supondrá una merma en sus expectativas de futuros derechos prestacionales.

Como consecuencia de estas limitaciones, se ha instaurado entre la clase empresarial un elemento disuasorio, a la par que discriminatorio, consistente en valorar positivamente el manejo de nuevas tecnologías a la hora de contratar a nuevo personal, por lo que, el colectivo de trabajadores maduros ve mermadas sus posibilidades de ser contratados al no disponer de dichas competencias.

Habitualmente, cuando utilizamos algún concepto que se refiera a la edad para identificar a cierto tipo de trabajadores, no estamos más que interpretando una valoración social que contiene distintos elementos multidimensionales, los cuales, pueden distorsionar la realidad sobre las capacidades y aptitudes de una persona trabajadora, y por ende, convertirse en un motivo de discriminación.

En relación con la valoración social de un trabajador de edad madura, actualmente, parece aceptarse que un trabajador a partir de cierta edad comience a estar más expuesto a una salida del mercado de trabajo, aunque sea de forma temporal, debido a la escasez de oferta y al aumento de una demanda cada vez más cualificada, incluso tecnológicamente hablando.

Ahora bien, esta aceptación de una salida temporal colisiona con la realidad, ya que estadísticamente se viene demostrando que los trabajadores maduros que de forma involuntaria salen del mercado laboral debido a múltiples vicisitudes, entre las que se encuentra la falta de adaptación a la era digital, engrosan las listas de desempleados de larga duración, con un horizonte laboral incierto.

Por esta cuestión, estos trabajadores se convierten en el eje típico de desigualdad personal y social, transformándose en firmes candidatos a engrosar la ratio de personas en exclusión social, con las consecuencias que ello conlleva. Según algunas fuentes estadísticas, en España el 30,5 % de la población cuya edad está comprendida entre 45 y 64 años, se encuentra en riesgo de exclusión social. Así pues, para algunos estudiosos este colectivo ha pasado a formar parte de la denominada generación obsoleta, por las casi inexistentes posibilidades de adaptación e inserción al mercado laboral.

Por otra parte, resulta evidente que estamos asistiendo a una rápida digitalización en el mundo laboral, la cual, al no estar produciéndose de forma escalonada, está suponiendo una barrera para los trabajadores de edad, ya que exige de nuevos conocimientos y destrezas que estos trabajadores no poseen.

Por ello, y debido a esta acelerada implantación de la tecnología, la cual, no solo se está produciendo en las grandes empresas, como en principio cabría esperar, sino que, por motivos competitivos también se ha establecido de forma generalizada en las pequeñas y medianas, es necesario, que las mismas desarrollen planes de formación para este colectivo de trabajadores basados en dos objetivos principales. Por una parte, para no alejarse de las necesidades del mercado laboral actual, y por otra, no verse obligadas a prescindir de los trabajadores maduros.

De igual forma, las Administraciones Públicas deben velar por favorecer este tipo de formación para este colectivo, para con ello, potenciar sus habilidades tecnológicas y mejorar la adaptabilidad a la era de la digitalización, lo cual, dará como resultado ampliar su grado de empleabilidad.

Ante esta perspectiva, es pertinente elaborar una estructura jurídica laboral sólida, la cual, identifique las desventajas y afectaciones a que están expuestos estos trabajadores, ya que, la normativa vigente que ha sido dictada con la finalidad de evitar la discriminación por razón de edad, está siendo identificada por los actores de las relaciones laborales como medidas anticipativas a la jubilación, en vez de disposiciones que favorezcan la incorporación y permanencia efectiva en el mercado laboral.

2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Probablemente, ningún derecho fundamental ha experimentado una transformación tan importante en su concepto material y en su vinculabilidad jurídica como el derecho a no ser discriminado¹.

Tomando como primera referencia lo dictado en el artículo 14 de la Constitución Española², donde se formula una proclamación general del principio de igualdad

1. Valdés Dal-Ré 2008, 8.

2. “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

ante la ley, así como, se detalla un listado de motivos de discriminación prohibidos, podemos observar que nos encontramos ante las dos caras de una misma moneda.

Como se ha indicado anteriormente, este principio presenta dos vertientes, una positiva que exige un tratamiento igual para todas las personas, y otra negativa, que prohíbe un trato desigual. No obstante, debemos hacer algunas puntualizaciones a esta interpretación. El hecho de que el principio de igualdad imponga una exigencia de trato igualitario, no significa que ésta deba ser incondicional o ilimitada, lo cual, puede ser interpretado como la posibilidad de otorgar un trato diferenciado entre quienes se encuentren en situaciones desiguales. De ahí, que no todos los tratamientos diferentes pueden ser considerados discriminatorios, ya que, es habitual encontrarnos con supuestos de discriminación positiva, lo cual, está permitido tanto de forma legal como social. Sirva para ejemplificar esta aseveración, la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo en el sector público a personas en riesgo de exclusión, entre los que se encuentran las personas desempleadas mayores de 45 años.

En consecuencia, se hace necesario hacer una delimitación conceptual de ambos principios para poder observar si un trato desigual se puede considerar discriminatorio, puesto que, habrá que atenderse a las diferentes circunstancias que concurren en el caso concreto para ser tenidas como relevantes o intrascendentes para poder aplicar el citado principio de igualdad.

En este punto, podemos traer a colación lo que indican Álvarez Alonso y Álvarez Cuvillo³ sobre la cuestión.

Para el acotamiento conceptual y jurídico de ambos principios - de igualdad y de prohibición de discriminación -, consiste en observar los posibles comportamientos o conductas discriminatorias desde una doble perspectiva: desde el punto de vista del principio de igualdad hay que “ver si la diferencia de trato es arbitraria” y, por otra parte, si se “mira desde el principio de prohibición de discriminación”, habrá que comprobar, respecto de las causas, que éstas “no tengan su origen en la adscripción un grupo o categoría social; y respecto de los resultados que éstos revistan un carácter desfavorable para la dignidad humana por ser susceptible de producir una desigualdad grupal sistemática.

Como podemos observar, no existe una uniformidad en la conceptualización de estos términos, es más, de forma habitual se utilizan vocablos como igualdad, trato discriminatorio o trato desigual como sinónimos. Estas manifestaciones dispares fundamentadas en muchos casos en concepciones ideológicas, contribuyen a la desvirtuación conceptual, y por ende, a su confusión terminológica⁴.

A modo de conclusión, entendemos que discriminación y desigualdad son acepciones que pueden guardar cierta similitud, pero que en puridad es posible su distinción,

3. Álvarez Alonso, Álvarez Cuvillo 2006 1008-1009.

4. Ruiz Perís 2004, 23 y ss.

puesto que el principio de igualdad impone un trato igual en situaciones similares y la prohibición por discriminación lo que opera es en la protección especial de los sujetos que por diversas circunstancias puedan sufrir algún tipo de discriminación.

3. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

Podemos considerar el Convenio número 111 de la OIT, como la piedra angular de la legislación en materia de discriminación. Con su entrada en vigor pretendía fomentar diversas medidas para mitigar los efectos perniciosos que la discriminación produce en las personas trabajadoras, y así lo expresaba en su artículo 2:

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.

Aunque en dicho convenio no se hace referencia explícita a la discriminación por razón de la edad, este tipo de discriminación sí puede considerarse implícita en el apartado b) del artículo 1 que define la discriminación en el trabajo:

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.

No obstante, fue la propia OIT, la que posteriormente publicó una ficha informativa donde trataba de forma específica la situación de los trabajadores de edad madura⁵.

Este mismo organismo, preocupado por la situación de los trabajadores de edad, publicó en 1980 su Recomendación número 162, donde instaba a los Estados miembros a la revisión de sus disposiciones legislativas, con el objetivo de elaborar medidas apropiadas para posibilitar a los trabajadores de edad encontrar empleo en condiciones adecuadas.

En relación con la normativa europea, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, prohíbe de forma estricta cualquier tipo de discriminación, y de forma particular, las derivadas por razón de edad. Asimismo, la Directiva 2000/78/CE decreta

5. Vid ficha informativa "Conditions of work and employment fuerer older workers in industrialized countries: Understanding the issues".

esta prohibición en el ámbito laboral, ordenando a los Estados miembros a aplicar el principio de igualdad de trato. Sin embargo, considera que no existe discriminación, cuando se establezcan políticas de empleo de acción positiva orientadas a los colectivos con mayor dificultad para el acceso o reingreso al mercado de trabajo, como es el caso de los trabajadores de edad avanzada.

El tratamiento normativo de la edad como causa de discriminación prohibida, es relativamente reciente en el Derecho Europeo si la comparamos con otras causas de discriminación también prohibidas, tales como la nacionalidad o el género. No obstante, en los últimos años la discriminación por razón de edad ha sido el motivo que ha suscitado mayor número de cuestiones prejudiciales elevadas por los órganos judiciales nacionales al TJUE, dando lugar a una profusa jurisprudencia en torno a dicha causa discriminatoria, tal como se configura en la Directiva 2000/78.

Debemos señalar que la edad como causa de discriminación, es para la normativa europea una de las más difíciles de delimitar ya que puede operar en dos situaciones diferentes. Por una parte, en cuanto a la edad máxima legal para trabajar, y por otra, sobre la edad mínima. Asimismo, la discriminación por razón de edad abarca múltiples estereotipos y generalizaciones acerca de las habilidades y capacidades personales que no están necesariamente ligadas a la edad cronológica, sino más bien a la biológica.

En cuanto a nuestro ordenamiento interno, tras ser aprobada la Constitución Española de 1978, nace un nuevo sistema político que llevaba de suyo establecer un nuevo marco de las relaciones laborales. Pero, en principio, la CE no hace referencia expresa a la discriminación laboral por razón de edad, sino que la considera incluida en la fórmula del artículo 14 al referirse “a cualquier otra condición o circunstancia personal”.

Posteriormente, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 se da paso a una evolución normativa, a la par que jurisprudencial, en cuanto al tratamiento que deben recibir las personas trabajadoras de edad madura, y así quedó reflejado en la Ley 51/1980, donde se disponía entre su articulado el fomento del empleo de los trabajadores con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, haciendo especial énfasis en los mayores de 45 años de edad.

Finalmente, el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, incluye a los trabajadores mayores de 45 años, como uno de los colectivos prioritarios a los que se les debe aplicar un tratamiento personalizado en cuanto a las políticas de empleo.

Aunque desde distintas instancias tanto públicas como privadas, se realizan declaraciones para concienciar a la sociedad de esta realidad, su observancia por parte las distintas Administraciones Públicas tanto internacionales como nacionales, se produce de forma irregular. En unos casos, debido a que solo se realizan recomendaciones – como sucede a nivel internacional -, y en otros, como ocurre en España, porque no se le ha conferido al colectivo de los trabajadores maduros la importancia que merece.

4. LA EDAD COMO CONSTRUCTO SOCIAL

Desde un punto de vista eminentemente social, la edad es un constructo objetivo, pero que presenta factores subjetivos, es decir, presenta una etapa bien definida y rígida de la persona, al mismo tiempo que, es un proceso flexible que permite determinar la edad efectiva.

Para determinar la edad laboral efectiva de una persona es necesario analizar algunos tipos de edad, entre las que se encuentran, la edad cronológica, la edad fisiológica y la edad social.

En relación con la edad cronológica, la cual se establece por la cantidad de años cumplidos, podemos afirmar que es una interpretación subjetiva, ya que, no facilita información alguna sobre la condición física ni mental de una persona, así como, de sus competencias profesionales.

Algo parecido ocurre con la edad fisiológica, la cual, se refiere a los cambios graduales que se producen en el organismo del individuo, pudiendo limitar el desarrollo de algunas las actividades diarias, pero que en modo alguno inhabilitan al trabajador para el desarrollo de su profesión.

Finalmente, la edad social es aquella que indica el papel que una persona puede desempeñar tanto de forma social como laboral. Esta edad deja al margen las aptitudes y competencias de las personas. Se basa en percepciones subjetivas, lo cual, conlleva a una generalización tendente a etiquetar y estereotipar a los individuos.

Tras exponer las diferentes edades que pueden inferirse desde un punto de vista social, podemos concluir que cualquiera de ellas puede llevar aparejada una posibilidad de discriminación por razón de edad.

5. LA TECNOLOGIA Y LA EDAD COMO ELEMENTOS DISCRIMINATORIOS LABORALES

Aunque existen multitud de definiciones sobre la discriminación laboral, resulta interesante traer a colación la ofrecida por Castro por la extensión de posibles causas que ofrece al respecto.

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁶.

6. Castro Castro 2010, 8.

Aunque en esta definición, Castro no especifica de forma directa la edad como un elemento discriminatorio, entendemos que la circunscribe a cualquier criterio que se considere injustificado.

Tras una primera aproximación al concepto de discriminación laboral, en este punto, consideramos oportuno establecer una relación conceptual de forma muy general entre edad y trabajador, con el objeto de comprender mejor los diferentes motivos discriminatorios que pueden sufrir. Entendemos por trabajadores maduros o de edad avanzada aquellos que puedan presentar algún déficit profesional, esencialmente formativo, lo cual no es óbice para disminuir sus aptitudes y competencias profesionales.

Dicho de otro modo, un trabajador maduro es toda persona que, por el significado del avance su edad, determinable en virtud de un trabajo específico y en cualquier fase del itercontractual laboral, está expuesta a sufrir, al menos, una desventaja o una afectación en sus derechos⁷.

Pero el hecho de una tener carencias formativas o ciertas limitaciones derivadas de la edad no es óbice para reducir el derecho al trabajo de estos trabajadores⁸, y así lo expresaba el Tribunal Constitucional en su sentencia 22/1981, de 2 de julio, donde precisaba que:

No cabe duda de que algunas actividades exigen unas condiciones físicas o intelectuales que el transcurso del tiempo puede menoscabar, por lo que en estos casos puede presumirse razonablemente que esa disminución de facultades resulta ya patente a una edad determinada y sobre esta base establecerse la extinción de la relación laboral. Pero, dadas las distintas aptitudes requeridas en las diversas actividades laborales, lo que ya no es razonable es presumir esa ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores cualquiera que sea el sector económico en que se hallen integrados y el tipo de actividad que dentro de él desarrollen. Y aún más difícil resulta alegar esa ineptitud para justificar una limitación al derecho al trabajo si se tiene en cuenta que se presume no de todos los ciudadanos que alcanzan una edad determinada⁹...

En esta sentencia del Tribunal Constitucional, se aprecia la temeridad de presumir la ineptitud de estos trabajadores con carácter general, por lo que, se hace necesario un estudio individualizado de cada caso.

Es por ello, que consideramos que la adaptación a este nuevo contexto tecnológico no debería resultar complicada en aquellos casos en los que trabajadores de edad dispongan - debido a sus carreras académicas y profesionales-, de especialización tecnológica en diferentes ámbitos laborales, tales como, las distintas ramas de la

7. Lama Gálvez 2020, 544.

8. González Ortega 2001, 95.

9. A mayor abundamiento, ver sentencia Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio.

ingeniería o las finanzas, por citar solo algunos sectores de perfil técnico. Además, el talento que evidencian estos trabajadores por norma general, lo cual, podemos considerar como una competencia transversal, se convierte en una ventaja a la hora de planificar cualquier actividad, al mismo tiempo, que les otorga una alta capacidad de reacción ante cualquier contratiempo, cosa que no sucede con los trabajadores más jóvenes, no por su falta de preparación, sino debido a su falta de experiencia.

Pero al margen de estas afirmaciones y pronunciamientos judiciales sobre este colectivo, lo que realmente les interesa a estos trabajadores, es que su trabajo y sus expectativas de promoción no sean postergados o valorados injustamente por motivo de su edad o su presumible falta de conocimientos tecnológicos, lo cual, es prácticamente imposible debido a varias circunstancias. Por una parte, porque la discriminación negativa derivada de estos factores no es un fenómeno coyuntural, sino estructural, lo cual, se debe a que estos trabajadores suponen un coste añadido para el empresario, tanto por sus condiciones salariales consolidadas, como por la inversión en formación que deben realizar para que le aporten valor a su negocio, y por otra, porque las medidas de fomento de empleo están enfocadas por norma general a la población juvenil y no a la promoción y formación de los trabajadores senior.

5.1. Estereotipos

Un estereotipo es una imagen mental que los individuos construimos acerca de los otros, representaciones esquemáticas y simplificadas de un grupo de personas a los que se define a partir de ciertas características representativas. De hecho, provienen de visiones sesgadas que se focalizan sobre un determinado grupo heterogéneo de difícil encasillamiento, el cual, recibe en la mayoría de los casos un tratamiento injusto.

En el orden laboral, indistintamente de la profesión en la que se desarrolle el trabajo, se ha evidenciado la existencia de prejuicios negativos hacia los trabajadores maduros, principalmente motivados por sus condiciones de salud, su falta de capacidad de adaptación y su hipotética menor integración tecnológica. Esta arbitrariedad discriminatoria no solo se evidencia en trabajadores en activo, sino también, cuando aspiran a ser contratados.

Es constatable la idea que para ocupar cualquier puesto de trabajo, ya sea de carácter técnico o de otra índole, algunos de los requisitos más apreciados por las empresas son la experiencia laboral y el manejo de las TIC. Pero debemos señalar, que estas mismas características pueden ser consideradas como un valor añadido o como una rémora en función del colectivo a que se aplique. Si se los asignamos a trabajadores jóvenes, serán estimados de forma positiva, pero en contraposición, cuando se trata de trabajadores maduros, tanto la experiencia como las nuevas tecnologías, se convierten en motivos discriminatorios por varias razones. En primer lugar, porque la empresa supone que el trabajador ya tiene unos hábitos adquiridos de trabajo, los

cuales, serán difícilmente corregibles. En segundo lugar, la supuesta falta de adaptación que evidenciarán a las nuevas formas de producción, y finalmente, las dificultades que tendrán para encajar en una plantilla joven. En consecuencia, el binomio edad-experiencia, en vez de considerarse un factor positivo, se convierte en una continua práctica discriminatoria hacia los trabajadores mayores.

5.2. El edadismo laboral

El término edadismo, se refiere a los estereotipos sistemáticos y discriminatorios contra las personas por el simple hecho de ser mayores y que se reflejan en conductas como el desdén, el desagrado, el insulto o, simplemente, evitando la cercanía y el contacto físico. Estas conductas se basan en un conjunto de tres elementos: las actitudes hacia las personas mayores, la edad avanzada y el proceso de envejecimiento¹⁰.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud define el edadismo como un estereotipo, prejuicio y discriminación hacia las personas de ciertas edades debido a la afectación o deterioro natural de su salud¹¹.

Es importante señalar, que son diferentes los ámbitos en los que se produce discriminación por edadismo, pero fundamentalmente donde se viabiliza con mayor notoriedad es en el ámbito laboral. Es por ello, que los sesgos edadistas favorecen una descripción de los trabajadores mayores basada fundamentalmente en rasgos negativos, lo que puede fomentar la realización de prácticas profesionales discriminatorias¹². Asimismo, y debido a la extendida creencia de que la persona mayor está limitada a causa de problemas físicos o mentales, una gran parte de la población concluye que las personas mayores no están en una disposición adecuada para trabajar, ni para adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos, y que aquellos que lo hacen, lo realizan de una forma poco productiva. Sin embargo, las personas mayores trabajadoras han demostrado que realizan su labor tan bien o mejor que otros grupos de edad en la mayoría de las tareas¹³.

Por esta razón, deberían incluirse políticas de formación y capacitación a determinados grupos de trabajadores, entre los que se encuentran los trabajadores de edades medias o avanzadas que carecen de conocimientos informáticos. De igual forma, se deberá actuar con los trabajadores de determinados sectores productivos donde la automatización es más intensiva, con el objetivo de mejorar sus competencias y habilidades tecnológicas.

10. Butler 1969, 243-6.

11. Para más información, ver Informe mundial sobre el edadismo de la Organización Mundial de la Salud.

12. Montoro Rodríguez 1998, 21-30.

13. Gómez Torres 2013, 34.

Pero, no solo el ámbito profesional minusvalora a las personas mayores, sino que, en una época de máximo encandilamiento hacia la juventud, ser mayor de 45 años supone con demasiada frecuencia, una condena. Sirva como ejemplo para visibilizar esta cuestión, la problemática existente entre las personas de cierta edad para poder realizar operaciones bancarias a través de dispositivos informáticos¹⁴. A esta situación alude el llamado edadismo, una forma de discriminación poco conocida, pero que afecta a millones de personas en sus vidas cotidianas. Según el Instituto Nacional de Estadística, aproximadamente un 30% de las personas de más de 45 años en nuestro país, afirman haber sufrido discriminación por su edad, un porcentaje comparable al sexismo o al racismo, las otras dos grandes discriminaciones de nuestro tiempo.

Como conclusión y ciéndonos estrictamente al edadismo laboral, debemos indicar que es una forma de discriminación negativa hacia un colectivo determinado de trabajadores, siendo practicado en dos vertientes por un elevado número de empresas. Por una parte, en la forma de gestionar su capital humano e intelectual¹⁵, dejando de invertir en la formación de los profesionales maduros, especialmente en cuestiones tecnológicas, porque deducen las empresas que esa inversión tendrá un retorno menor a largo plazo que si se invierte en los profesionales más jóvenes, y por otra, a la hora de la contratar mano de obra, implementando estas empresas estrategias de contratación que evitan contratar a trabajadores de más edad, aduciendo, entre otras causas, su presunta falta de habilidades tecnológicas, suponiendo que sus conocimientos laborales estarán obsoletos, su dificultad para encajar en una plantilla mayoritariamente más joven, o su absentismo, que entiendo será superior a causa de los problemas de salud que presentarán estos trabajadores.

5.3. Consecuencias externas e internas

Cuando hacemos referencia a las consecuencias externas que puede acarrear la discriminación por razón de edad y la falta de conocimientos tecnológicos, estamos haciendo mención a las desventajas tanto sociales como laborales que pueden sufrir estos trabajadores por dichos motivos. En el plano social, uno de los principales efectos es la probabilidad de exclusión social¹⁶, puesto que, en ocasiones son vistos tanto por su entorno familiar como social, como personas carentes de motivación para afrontar la situación que viven y buscar una solución.

De igual forma, en el ámbito laboral podemos enumerar un elenco de situaciones a las que debe hacer frente un trabajador cuando la edad es un inconveniente. Una coyuntura por la que se expone a una desventaja en comparación con otros

14. Robles Morales 2017, 9-16.

15. Para mayor información, ver Informe de transparencia y buen gobierno sobre la gestión del talento sénior en las empresas del IBEX 35, elaborado por la Fundación HAZ 2020.

16. Olarte Encabo 2017, 293.

trabajadores, en especial a los más jóvenes, puesto que, conforme a una visión laboral sumamente estereotipada, estos últimos gozan *a priori* de más aptitudes para desarrollar competencias tecnológicas. Otra posible consecuencia negativa, guarda relación con la remuneración, en la actualidad se está implantando nuevamente por cuestiones productivas el sistema taylorista, el cual, se basa en la rapidez con que se ejecutan ciertos trabajos que involucran tanto capacidad física como mental, lo que puede generar una desventaja a un trabajador de edad madura.

Pero estas situaciones que tienen como resultado negativo un presumible efecto discriminatorio, no son más que un punto y seguido en el *iter* de estos trabajadores. Por estas causas, también pueden verse afectados sus derechos prestacionales futuros, puesto que se ha instaurado con habitualidad entre la clase empresarial la jubilación forzosa de este colectivo de trabajadores, debido fundamentalmente a su edad e inadaptación a la era digital, lo cual, vulnera la voluntad del trabajador de continuar en activo, a la par, que merma la cuantía de su pensión de jubilación.

En cuanto a los efectos internos que puede producir la discriminación de estos trabajadores, podemos situar como uno de los más importantes el aislamiento que se autoimponen al sentirse inferiores al resto de su entorno. De igual forma, el trabajador de edad puede sentirse inhabilitado para desarrollar su cometido, lo que da lugar en ocasiones a que acepten tratos discriminatorios, sin que sean interpretados como tal. Asimismo, se ven incapaces de trabajar en grupo debido al temor que les infunde no estar a la altura de las circunstancias, y por ello, ser denostado.

6. LA TRIPLE DISCRIMINACIÓN: GÉNERO, EDAD Y TECNOLOGÍA

De entre las causas de discriminación laboral, la sufrida por las mujeres es la más antigua y persistente en el tiempo, además de la más extendida en el espacio. Pero también es la más versátil en sus manifestaciones, la más relevante desde una perspectiva cuantitativa y la más primaria, por cuanto tiene la capacidad de sumar otras causas de discriminación¹⁷. A tenor de esta afirmación que realiza Rey, a la mujer no solo se le discrimina por el mero hecho de serlo, sino que es habitual sumar otros estereotipos, como pueden ser el caso de la edad y las carencias en competencias tecnológicas para que esa discriminación sea aún más lesiva.

Poniendo de manifiesto lo que señala el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la igualdad de trato en el empleo:

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide

17. Rey Martínez 2000, p. 1.

el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

Podemos observar, que esta disposición tiene dos objetivos principales, por una parte, garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, haciendo especial énfasis a lo concierne al empleo, y por otra, posibilitar la discriminación positiva en favor de un determinado colectivo. El hecho de permitir este tipo de discriminación, no significa otorgarle un determinado privilegio al grupo menos favorecido, lo que trata es de corregir una situación de desigualdad existente y constatable. Sirva para ejemplificar esta afirmación, la que posiblemente sea la discriminación más cotidiana, la disparidad salarial, también denominada brecha salarial.

En relación con la brecha salarial, la cual, podemos definir como la diferencia entre lo que cobra una mujer y un hombre por realizar el mismo trabajo, encontramos varios motivos que la provocan y la convierten en una desigualdad.

Entre estos motivos, podemos destacar jornadas a tiempo parcial, a pesar de que la incorporación de las mujeres al mundo laboral es cada vez mayor, esto no ha supuesto un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, lo cual, hace que las mujeres trabajadoras dispongan de menos tiempo para llevar a cabo una formación continua, como puede ser el caso de la adquisición de competencias tecnológicas, las cuales, les permita ocupar puestos de responsabilidad. Asimismo, la diferencia salarial viene dada por una ideología patriarcal y machista por parte de algunas empresas, las cuales, consideran que los hombres son más competentes que las mujeres para desarrollar el trabajo, lo cual, se traduce en una discriminación directa.

Otra cuestión importante, es la idea generalizada que se da a la edad en el ámbito laboral, la cual, es diferente según se trate de mujeres o de hombres. Es por ello, que la perspectiva de género en su tratamiento laboral resulte tan importante, pues el enfoque predominante que ha favorecido al hombre sobre la mujer en el mundo profesional, se refleja en que la mayoría de las mujeres mayores que no se incorporaron al mercado laboral, por tener que atender obligaciones y responsabilidades de cuidado familiar en el hogar, hoy tienen una mayor dependencia y vulnerabilidad que los hombres en el plano económico, al carecer de pensiones en su vejez¹⁸.

Pero, cuando una trabajadora de edad sale del mercado laboral ya sea de forma voluntaria o involuntaria, se autoimpone en determinadas ocasiones, unas limitaciones basadas en las percepciones sociales impuestas en cuanto a su edad y su déficit en materia tecnológica, lo cual, le hace asumir que no va a volver a encontrar un empleo con las condiciones laborales y salariales como el que tenía. Podríamos decir, que sabotean su futuro profesional influidas por varios estereotipos como el género o la edad, impuestos a lo largo de la historia. Estos pensamientos negativos favorecen

18. Fernández López 2008.

la posibilidad de aceptar empleos por debajo de su nivel formativo o profesional, así como trabajos temporales, los cuales, en demasiadas ocasiones son empleos precarios.

7. CONCLUSIONES

Al margen de lo ya señalado en los apartados anteriores, cabe hacer unas reflexiones finales.

Entendemos por lo detallado anteriormente, que el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación no constituyen una única unidad conceptual, puesto que presentan rasgos que los caracterizan y diferencian de forma generalizada¹⁹, por lo que es importante, hacer una distinción por separado de cada uno para no incurrir en acepciones que desvirtúen su sentido.

Como hemos señalado, las personas mayores conforman un amplio sector de la población cada vez más representativo en nuestra sociedad. Este colectivo debido a los avances de la medicina, así como, a los cambios producidos en el estilo de vida, da lugar a que las personas de edad avanzada mantengan durante más tiempo su vitalidad y capacidad intelectual.

En este sentido, el incremento en las expectativas de vida, el continuo avance de la tecnología y la fuerte presión en gastos sociales están derivando hacia una nueva concepción de la vida laboral, por lo que, la posibilidad de prolongación de la vida laboral, se presenta como un nuevo enfoque a la hora de enfrentar los retos de la sociedad actual.

Pero la realidad es bien distinta, el incremento de la proporción de trabajadores mayores de 45 años, se está configurando como un problema que afecta en mayor o menor medida a todos los países. Esta situación está dando lugar en una aceptación tanto social como laboral basada en estereotipos erróneos, los cuales, presumen una disminución de las facultades y aptitudes de estos trabajadores para permanecer o reinsertarse en el mundo laboral.

De igual forma, estamos asistiendo a otra corriente social muy extendida, la cual, se basa en la creencia de que la prolongación de la vida laboral de las personas mayores, colisiona con los intentos de reducir las tasas de desempleo de los jóvenes, lo cual, nos parece desacertado, puesto que se pueden articular fórmulas para que la unión de la experiencia de un trabajador de edad y los conocimientos actualizados de un trabajador joven, se conviertan en una ventaja competitiva para cualquier empresa.

Como consecuencia de estas erróneas percepciones, se producen una serie de circunstancias desfavorables hacia el colectivo de trabajadores maduros cuya máxima manifestación es la discriminación que sufren tanto por su edad, como por sus carencias

19. Cerdá Martínez-Pujalte 2005, 215.

formativas en materia tecnológica, lo cual, motiva el aislamiento de estos trabajadores en sus puestos de trabajo, en ocasiones, impuesto por sus propios compañeros de edad más joven, y en otras ocasiones, autoimpuesto por el propio trabajador.

En este mismo sentido, cuando un trabajador de edad madura abandona el mercado laboral, ya sea de forma voluntaria o involuntaria, entendemos que se le abre otro frente discriminatorio como es la posibilidad de reinserción al mundo laboral. Como se ha detallado anteriormente, es necesario que las distintas Administraciones incluyan entre sus políticas de empleo, la formación en materia de las TIC para todos los colectivos, pero en especial, para los trabajadores de edad madura. Puesto que estos trabajadores pueden acabar en listas de desempleo de larga duración ante la dificultad de ser contratados pasados los 45 años, lo cual, provoca en el mejor de los casos aceptar trabajos precarios que les proporcionen una base mínima para una futura prestación de jubilación.

Por último, a todas estas vicisitudes negativas que originan la discriminación laboral de las personas trabajadoras maduras por las cuestiones aludidas, debemos añadir las que sufren las mujeres por el mero hecho de su género, lo cual, se convierte en una discriminación aún más agravante y dañina.

Por ello, es necesario derribar clichés injustos y obsoletos relacionados con la edad y la incompetencia en nuevas tecnologías de estos trabajadores y profesionales, por lo que, nuestras autoridades deberían tomar nota de las principales economías del mundo que ya están evolucionando sus legislaciones laborales en línea con estas nuevas tendencias transformadoras del entorno laboral.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Alonso, Diego; Álvarez Cuvillo, Antonio (2006) “Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela administrativa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 132, 2006, 997-1046.
- Butler, Robert, (1969), “Ageism: Another form of bigotry”. *The Gerontologist*, 9, 243-566.
- Castro Castro, José Francisco (2001), “Discriminación en las relaciones laborales: Algunos casos particulares”, *Boletín dirección del trabajo*, 146, 7-19.
- Cerdá Martínez-Pujalte, Carmen (2005), “Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación un intento de delimitación”, *Cuadernos constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, 50-51, 193-218.
- Fernández López, María Fernanda (2008), *La tutela Laboral frente a la discriminación por razón de género*, Madrid.
- Fundación HAZ (2020), *Informe de transparencia y buen gobierno sobre la gestión del talento sénior en las empresas del IBEX 35*, <https://www.hazfundacion.org/informe/carrera-y-talento-senior-2020-informe-transparencia-buen-gobierno-gestion-talento-senior-empresas-ibex-35>.

- Gómez Torres, María José (2013), *La atención a las personas mayores desde una experiencia multidisciplinar*, Barcelona.
- González Ortega, Santiago (2001), “La discriminación por razón de edad”, *Temas Laborales* 59, 93-124.
- Lama González, Tarik (2020), “Los trabajadores de edad y el envejecimiento activo laboral” *Revista Bolivariana de Derecho*, 30, 526-557.
- Montoro Rodríguez, Julián (1998), “Actitudes hacia las personas mayores y discriminación basada en la edad”, *Revista multidisciplinar de gerontología*, 8/1, 21-30.
- OIT (1958), *Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, <https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>
- Olarte Encabo, Sofía (2017), “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *Temas Laborales*, 136, 293.
- OMS (2021), Informe mundial sobre el edadismo, <https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>
- Rey Martínez, Fernando (2008), “La discriminación múltiple: una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista española de derecho constitucional*, 84, 251-283.
- Robles Morales, José Manuel (2017), “¿Por qué la brecha digital es un problema social?”, *Panorama Social*, 25, 9-16.
- Ruiz Peris, Juan Ignacio (2007), *Igualdad de trato en el Derecho de sociedades*, Valencia.
- Valdés Dal-Ré, Fernando (2008), “Igualdad y no discriminación por razón de género: una mirada laboral”, en Gómez Campelo, Esther; Valbuena González, Félix (Coords.), *Igualdad de género. Una visión jurídica plural*, Burgos, 8.