

Discriminación por edad: Mayor de 50, ¿y qué?

Los Gobiernos procuran, cada vez más, reforzar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral, por ejemplo, mediante la revisión de las disposiciones sobre la edad de jubilación, según pone de manifiesto un nuevo informe de la OIT sobre la discriminación en el trabajo.

08/01/2011

coverstory_age

Los Gobiernos procuran, cada vez más, reforzar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral, por ejemplo, mediante la revisión de las disposiciones sobre la edad de jubilación, según pone de manifiesto un nuevo informe de la OIT sobre la discriminación en el trabajo. Por otra parte, a menudo, estos trabajadores han de superar la reticencia de los empleadores a contratarles y a mantenerles en su empleo. Andrew Bibby, periodista residente en Londres, informa desde el Reino Unido y otros países en los que las estadísticas indican un aumento de las quejas relacionadas con la edad, pero también una mayor concienciación respecto a la discriminación por edad y a los derechos de los trabajadores.

El fallecimiento de Buster Martin en abril del presente año llegó a la prensa del Reino Unido no sólo por la edad del fallecido (según declaraba, había nacido en septiembre de 1906, lo que colocaba su edad en unos alegres 104 años), sino también porque acudió a trabajar hasta el mismo día anterior a su muerte. En los cinco últimos años de su vida, estuvo empleado por una empresa londinense de fontaneros como limpiador de su flota de furgonetas. Al parecer, era un popular miembro de la plantilla que solía concluir su jornada laboral compartiendo una cerveza con sus compañeros.

Buster Martin fue afortunado, no sólo por encontrarse en forma para trabajar, sino también por hallar un empleador dispuesto a reclutar un nuevo empleado cuya edad, en el momento de la contratación, se acercaba al centenar de años. Las actitudes estereotipadas entre los directivos y en la sociedad respecto a los trabajadores de edad avanzada pueden repercutir directamente en las perspectivas laborales de las personas. De hecho, trabajadores con la mitad de edad que Buster Martin pueden encontrarse en situaciones en las que se les rechaza para acceder a un empleo u obtener un ascenso, sencillamente, porque se les considera demasiado “mayores”.

Es alentador que en el nuevo informe de la OIT se sugiera que crece la concienciación respecto a la discriminación por edad, y que se refuerzan las actividades para combatirla. La autora principal del informe, Lisa Wong, señala que los trabajadores de edad avanzada pueden verse particularmente afectados por la actual crisis económica, pero añade que al menos 29 países cuentan ya con leyes que prohíben explícitamente la discriminación directa o indirecta por razón de la edad. “La legislación, así como las políticas a escala nacional y empresarial, pueden desempeñar un importante papel para superar estereotipos respecto a los trabajadores de edad avanzada. Varios países han llevado a cabo campañas de información a gran escala patrocinadas por el gobierno, con el fin de superar la reticencia a mantener y contratar trabajadores de edad avanzada”, comenta.

Concienciación pública creciente

Paradójicamente, un aumento de las cifras de denuncias por discriminación basadas en la edad puede indicar una mayor concienciación pública respecto a la cuestión y a los derechos de las personas de edad avanzada. En 2009, HALDE (*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité*) de Francia, recibió 599 reclamaciones por discriminación por razón la edad, frente a las

78 que se registraron solamente en 2005. En el Reino Unido, las denuncias ante la magistratura de trabajo se elevaron de 972 en el período 2006-2007, a casi 4.000 en 2008-2009. La evolución es similar en Australia, Bélgica y Estados Unidos, entre otros países.

La OIT abordó de manera específica la situación particular de los trabajadores de edad avanzada (designación que suelen recibir los de 50 o más años de edad) en una fecha tan temprana como 1980, concretamente en la Recomendación sobre los trabajadores de edad (núm. 162). Este instrumento ofrece un marco constructivo para el establecimiento de condiciones de trabajo decente y productivo para los trabajadores de edad avanzada que eligen o necesitan un empleo remunerado. En la Recomendación se hace un llamamiento a favor de la igualdad de oportunidades y trato para estos trabajadores, en ámbitos como la formación profesional, la seguridad en el empleo y el desarrollo de la carrera profesional. En la Recomendación se aboga además por la adopción de medidas con miras a “garantizar que, en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente”.

La Recomendación se ha complementado más recientemente con una breve ficha de información ([Conditions of work and employment: Issues for older workers](#), Hoja informativa, Ginebra, OIT, 2008) elaborada por la OIT en la que se ofrece asesoramiento sobre el empleo de trabajadores de edad avanzada. En ella se refieren las ventajas que pueden obtener los empleadores al reclutar tanto trabajadores de edad avanzada y amplia experiencia, como otros más jóvenes. Se sugiere además que la flexibilidad en el tiempo de trabajo de estos trabajadores experimentados puede constituir una vía para su mantenimiento en el empleo: “al ofrecer a los trabajadores de edad avanzada diversas opciones respecto al modo de ordenar su tiempo de trabajo, los empleadores se benefician tanto de mantener la experiencia y las cualificaciones de estos empleados, como de la transmisión de su conocimiento de la organización a los trabajadores más jóvenes”, se argumenta.

Reconocer las necesidades de los trabajadores de edad avanzada

La ficha de información de la OIT añade que también es necesario reconocer que los propios trabajadores de edad avanzada tienen necesidades diferentes. Algunos deben seguir trabajando para ganarse la vida, otros sólo desean seguir en un empleo remunerado, mientras que otros posiblemente no se encuentren en condiciones de trabajar, o cuenten con la seguridad financiera que les permita jubilarse y disfrutar de su tiempo de ocio. Aunque es posible que la línea de separación entre la vida laboral y la jubilación, tradicionalmente abrupta, se vea cada vez más difuminada, la adopción de políticas progresistas para el empleo de trabajadores de edad avanzada ha de acompañarse aún de medidas adecuadas en materia de pensiones.

El llamamiento a favor de proporcionar un empleo apropiado a estos trabajadores ha sido escuchado al menos por algunos empleadores, según refiere AARP, organización sin ánimo de lucro que representa a ciudadanos de Estados Unidos de más de 50 años de edad. AARP desempeñó un papel esencial en la implementación de la *Alliance for an Experienced Workforce* (Alianza a favor de los trabajadores experimentados), iniciativa en la que también participan la Society for Human Resource Management de Estados Unidos, y más de 20 asociaciones sectoriales de este país. AARP ayuda a sus miembros, en su caso, a iniciar nuevas ocupaciones, y ha colaborado, entre otras actividades, con asociaciones de camioneros de Estados Unidos, con el fin de animar a las personas de edad avanzada a considerar la posibilidad de convertirse en conductores de camiones dedicados al transporte de mercancías.

AARP gestiona además un premio anual a la innovación, dirigido a empleadores de todo el mundo que, en opinión de la organización, apliquen buenas prácticas en materia de empleo. Entre los galardonados en 2010 figuró, por ejemplo, Sozial-Holding, empresa proveedora de servicios de asistencia en la localidad alemana de Mönchengladbach, en la que un 30% de la plantilla, compuesta por 800 miembros, son trabajadores mayores de 50 años. Sozial-Holding ofrece acceso a formación

especializada para este personal, bajo el lema de *Älter als 50, na und?* (Mayor de 50, ¿y qué?). El director gerente de Sozial-Holding alude a la importancia de aprovechar tanto la energía de los jóvenes, como la lealtad y la experiencia de los trabajadores de edad avanzada.

Otro de los premiados en 2010 fue la Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation, operadora de suministros de la ciudad austríaca de Salzburgo, a la que AARP alabó por su iniciativa *GENERA*, política formulada para acompañar a los empleados a lo largo de las diferentes fases de su vida en el lugar de trabajo. La importante empresa minorista alemana Galeria Kaufhof fue otra de las empresas elogiadas por la formación que imparte a los miembros más veteranos de su plantilla.

Empresas minoristas de otros lugares también han tomado medidas para atraer a trabajadores de edad avanzada. En el Reino Unido, la cadena de tiendas de bricolaje y equipamientos para el hogar B&Q cuenta con una plantilla de 30.000 empleados, integrada en más de un 25% por trabajadores de más de 50 años, incluido Syd Prior, un auxiliar de servicio al cliente de 96 años de edad. La cadena de establecimientos de alimentación J Sainsbury también ha adoptado medidas encaminadas a acoger favorablemente a trabajadores de más de 50 años en sus tiendas. Hay un buen sentido empresarial para hacer tal cosa: según un informe, en los supermercados del Reino Unido, un trabajador de 18 años de edad se mantiene, por término medio, seis meses en su empleo, mientras que otro de 60 años suele permanecer cinco años en el desempeño de su labor.

A escala internacional, varias empresas del sector minorista se sitúan a la vanguardia de los planteamientos respecto a los trabajadores más veteranos. De acuerdo con John Sendanyoye, de la unidad de Actividades Sectoriales de la OIT, el Foro de Diálogo Mundial de la Organización sobre los trabajadores de edad avanzada en el comercio minorista constituirá una valiosa oportunidad para debatir sobre buenas prácticas en esta materia. En el Foro se presentará un nuevo informe de la OIT, actualmente en fase de producción.