

# Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO

*El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro*



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD

INSTITUTO  
DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Autoría: IMOP Insights. Investigadores principales: Concha Gabriel y Diego Herranz.

### **COORDINACIÓN**

Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad.  
Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.  
Alcalá, 37 Madrid 28014  
[sgigualdadtrato@igualdad.mpr.es](mailto:sgigualdadtrato@igualdad.mpr.es)

### **EDICIÓN**

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)  
Condesa de Venadito, 34. Madrid 28027  
[inmujer@inmujer.es](mailto:inmujer@inmujer.es)  
[www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)

NIPO: 047-19-008-1

Imagen de cubierta: Rawpixel / Freepik .Diseño de cubierta: Bárbara Butragueño  
Maquetación y composición: ESTUGRAF IMPRESORES S.L.  
Catálogo de Publicaciones de la Administración  
General del Estado  
<https://cpage.mpr.gob.es>



# ESTUDIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL EMPLEO



# Presentación

Las rápidas transformaciones tecnológicas y demográficas de los últimos años se pueden medir por las repercusiones que han tenido en un ámbito en continua transformación como es el del empleo, pieza clave en el desarrollo de las personas ya que es el empleo, de calidad, el que proporciona en la mayoría de los casos, los medios necesarios para procurarse una vida digna.

Es precisamente esa importancia en el desarrollo de las personas, lo que nos debe hacer estar especialmente diligentes para procurar la efectividad del principio de igualdad de trato en el ámbito del empleo y la ocupación, haciendo frente a cualquier tipo de discriminación que pueda producirse por cualquier motivo incluyendo la edad, ya que si bien, tanto la legislación nacional, como la europea prohíben de manera expresa la discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo, de acuerdo con los datos disponibles, es precisamente en este ámbito uno de los cuales se producen mayores discriminaciones.

Al mismo tiempo, es en el espacio laboral donde se han producido mayores experiencias de éxito en materia integración de la diversidad, procurando no solo un mayor bienestar para las personas, sino también unos mejores resultados para las empresas.

El presente estudio supone una importante aproximación a la edad como motivo de discriminación, profundizando en el análisis del discurso y las representaciones sociales de la misma hoy en día. Con objeto de conocer cómo es percibida la edad dentro del mercado de trabajo y comprender las vivencias que tienen los distintos grupos estudiados, se han realizado entrevistas y grupos de discusión con personas trabajadoras y con los agentes clave que actúan en este ámbito como son las organizaciones empresariales y sindicales. Esta información ha sido complementada con la aplicación de un cuestionario online.

La edad y la diversidad generacional se exploran en este estudio como una dimensión a tener en cuenta en una sociedad y un mercado laboral que envejecen. A través de la percepción manifestada y las vivencias personales de las personas trabajadoras, el estudio nos muestra cómo la discriminación puede instalarse y perjudicar a las personas de más edad o, por el contrario, es algo coyuntural que se transforma, como en el caso de las personas jóvenes.

Además de mostrarnos cómo dentro del mercado de trabajo se ha operado un cambio de valores que asigna nuevos significados a realidades y conceptos que se han puesto en cuestión, como por ejemplo la "experiencia", devaluada hoy en día frente a la capacidad de adaptación a lo nuevo y el desarrollo de competencias, este estudio nos invita a reflexionar sobre cuestiones como las actitudes estereotipadas hacia la edad asociadas a la búsqueda de empleo y los procesos de selección de las empresas, el protagonismo que adquiere la formación como herramienta para el cambio o el discurso sobre la edad de jubilación.

Igualmente hay que señalar la importante aportación que este estudio hace al abordar desde la perspectiva del género la percepción y vivencia de la discriminación por edad por parte de las trabajadoras.

Finalmente, se apuntan unas posibles líneas de actuación orientadas a evitar que se produzca discriminación por edad.

A partir de este trabajo, queremos reforzar la importancia de la diversidad como un valor positivo que permite a todas las personas desplegar todo su talento y potencialidades, independientemente de su nacionalidad, origen racial o étnico, características físicas, orientación sexual o, como en el caso del estudio que presentamos, su edad. En los últimos años se han diseñado y puesto en marcha por parte de algunas administraciones públicas, empresas y entidades sociales, planes y estrategias de atención a la diversidad que comportan un firme compromiso con las políticas de igualdad de trato y no discriminación.

Gestionar plantillas heterogéneas supone no solo comprometerse con la igualdad de trato y oportunidades sino también, con un nuevo modelo en las organizaciones que pasa por englobar e integrar de forma inclusiva a todas las personas, sus capacidades, competencias, experiencia y aspiraciones.

Las conclusiones de este estudio abren una puerta a futuras investigaciones que ahonden aún más en un tema que hasta ahora no había sido suficientemente explorado.

**Ignacio Sola Barleycorn**

*Director General para la Igualdad de Trato y Diversidad*

# Índice

1.	PRESENTACIÓN .....	8
2.	METODOLOGÍA .....	10
2.1.	Fase cualitativa .....	10
2.2.	Fase cuantitativa .....	11
3.	MARCO JURÍDICO .....	13
4.	DE ETAPAS VITALES "CRONOLÓGICAS" A UNA EDAD LÍQUIDA .....	15
5.	UN MERCADO LABORAL EN TRANSFORMACIÓN .....	27
6.	LA TRAYECTORIA LABORAL: EL REFLEJO DEL CAMBIO .....	37
7.	¿LA EDAD ES UN HÁNDICAP EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO? .....	40
8.	PERCEPCIÓN SOCIAL DE EXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL .....	44
9.	PERCEPCIÓN DE LA ATENCIÓN DE LOS MEDIOS A LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD .....	47
10.	LA VIVENCIA DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD .....	50
11.	¿QUIÉNES SON VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD? LA PERCEPCIÓN SOCIAL .....	61
11.1.	La doble discriminación: por género y edad .....	62
11.2.	La discriminación por edad en las cohortes de edad extremas .....	66
12.	LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD .....	69
12.1.	Situaciones de discriminación hacia los y las jóvenes .....	72
12.2.	La discriminación hacia las personas trabajadoras de más edad .....	76
12.2.1.	<i>El "mercado dual" de los/as trabajadores/as seniors</i> .....	83
13.	EL DISCURSO SOCIAL SOBRE EL PORQUÉ SE PRODUCE DISCRIMINACIÓN POR EDAD .....	86
13.1.	Por qué se discrimina a las personas jóvenes .....	87
13.2.	Por qué se discrimina a los sectores adultos .....	92
14.	LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DE LA EDAD EN EL NUEVO ÁMBITO LABORAL .....	101
14.1.	Representación social vs experiencia personal de la edad en el trabajo .....	113
15.	LA EDAD EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO .....	119
15.1.	La edad en el proceso de selección. La mirada de los empleadores .....	125
16.	LA FORMACIÓN COMO CAMINO A ENTORNOS MÁS INCLUSIVOS Y DIVERSOS .....	132
17.	LA POSIBILIDAD DE LA SALIDA ANTICIPADA DEL MERCADO LABORAL, ¿UN BENEFICIO PERVERSO? .....	135
18.	EL HORIZONTE DE LA JUBILACIÓN .....	141
19.	POSIBLES LÍNEAS DE ACTUACIÓN .....	149

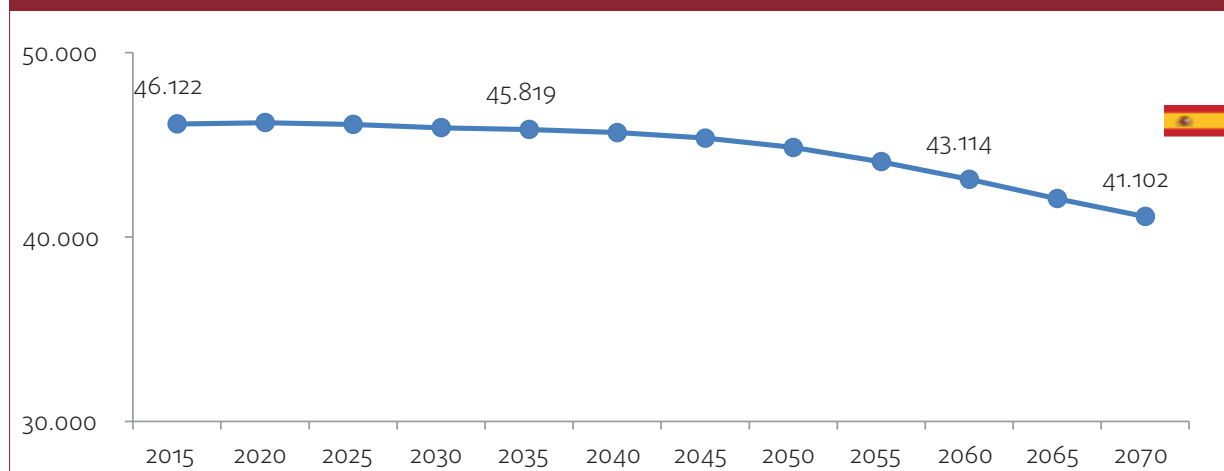
20. CONCLUSIONES. RESUMEN EJECUTIVO .....	150
20.1. De etapas vitales cronológicas a una edad líquida .....	150
20.2. Un mercado laboral en transformación .....	151
20.3. ¿La edad es un hándicap en el desempeño del trabajo? .....	152
20.4. Percepción social y vivencia personal de discriminación por edad .....	152
20.5. La percepción social sobre las situaciones de discriminación por edad .....	154
20.6. El discurso social sobre el porqué se produce discriminación por edad .....	155
20.7. La edad en el proceso de búsqueda .....	156
20.8. La formación como camino a entornos más inclusivos y diversos .....	157
21. BIBLIOGRAFÍA .....	158
ANEXO I: DOCUMENTO EJECUTIVO .....	160

# 1

## Introducción

España se enfrenta en las próximas décadas a un reto demográfico que sin duda tendrá consecuencias en el ámbito laboral. Según las proyecciones oficiales nos enfrentamos a un descenso de población en los próximos años.

**Proyección de población España (2015-2070) (miles de personas)**



Fuente: WEB INE. Datos Naciones Unidas, División de Población. Revisión de las Proyecciones de Población Mundial de 2015. <http://esa.un.org/unpd/ppp/>

La disminución de la población, el envejecimiento o el incremento de la esperanza de vida son ya por separado motivos que deberían llevar a la reflexión sobre la incidencia de la edad en el mercado laboral, y sobre la sostenibilidad del actual sistema de pensiones. La coexistencia de los tres factores convierte a la edad, en un factor central en nuestro mercado laboral y lo será aun más en los próximos años. Resulta difícil hablar de envejecimiento, y no hablar de edad de jubilación, o del reto demográfico (por no decir bomba) a la que nos enfrentamos y no hablar de la sostenibilidad del actual sistema de pensiones. La investigación realizada, no es un estudio o una reflexión sobre la jubilación, ni sobre la prolongación o no de la vida activa, ni se plantea como una reflexión sobre la sostenibilidad de nuestro actual sistema de pensiones, el objetivo del estudio, es menos ambicioso, es aproximarnos a la mirada que la población española dirige a las "edades" en el ámbito laboral, acercarnos a cómo se percibe, qué reflexiones surgen alrededor de la edad como factor de discriminación en el trabajo. Es en este contexto de relación entre generaciones en el que deben leerse e interpretarse las reflexiones que surgen en la investigación sobre la edad de jubilación.

La edad como factor de discriminación se muestra como un objeto de estudio especialmente complejo. Pocos fenómenos sociales, por no decir ninguno, se deben a una única causa, o pueden ser explicados como efecto o resultado de un hecho social concreto. El fenómeno social, en tanto que proceso, es el efecto de la interrelación, combinación, concatenación,... de distintas circunstancias. La discriminación por edad, se nos aparece como condensación del cambio social, económico, productivo, laboral, tecnológico... que han vivido las sociedades desarrolladas en general. En el acercamiento a la discriminación por edad como objeto de estudio es imposible no hacerlo sin ponerla en relación con la evolución demográfica y con el desarrollo económico y con



el desarrollo tecnológico y con los cambios en el modelo económico y con la crisis o dificultades de mantenimiento del Estado del bienestar y con el acceso a la educación y con el cambio en los estilos de vida y con el cambio de valores y ... una larga secuencia de "y" interrelacionadas entre sí que parecen haber dado lugar a un entorno/contexto social en el que la discriminación por edad cobra intensidad.

En un contexto en el que el significado de la edad parece que ya no es el mismo y en el que mercado de trabajo también se ha transformado, ¿qué implicaciones tiene hoy la edad en el mercado laboral? El desafío que nos ocupa, por lo tanto, es analizar el impacto de estos cambios en la realidad laboral y, en concreto, explorar qué lugar ocupa la discriminación por razón de edad en esta nueva forma de entender el desarrollo de la vida y la relación con el mercado de trabajo.

La investigación que ahora presentamos, no pretende, ni puede –por su envergadura–, analizar cada una de las esferas que creemos están asociadas con la discriminación por edad en el ámbito laboral. El planteamiento y el objetivo de este estudio es mucho más humilde: ser una aproximación que ayude a la reflexión sobre la discriminación por edad en el ámbito laboral en España, acercarnos a cómo se percibe en la sociedad la discriminación por edad, comprender que es lo que está operando en el ámbito laboral alrededor de la edad (las edades) y desde esta mayor comprensión ayudar a pensar en posibles líneas de actuación para evitar que se produzca discriminación por edad.



La investigación ha combinado el uso de técnicas cualitativas y cuantitativas. La fase cualitativa se ha desarrollado a partir del uso de minigrupos y de entrevistas en profundidad. La investigación se inició con la fase cualitativa, y ayudó a diseñar el cuestionario que se aplicó en la fase cuantitativa, que se desarrolló a través de una encuesta *on line*.

# 2

## Metodología

### 2.1. Fase cualitativa

Dentro de la fase cualitativa se realizaron cinco minigrupos (de 5 participantes) y once entrevistas en profundidad. A través de estas técnicas cualitativas se buscaba conocer la posición y percepción que existe sobre la edad como causa de discriminación en el trabajo tanto en el colectivo de trabajadores/as por cuenta ajena, como en el de los empleadores (responsables de recursos humanos, contratación de las empresas). El trabajo de campo se realizó entre el 10 de octubre y el 24 de Noviembre.

	Colectivo		Total
	Trabajadores/as	Empleadores	
<b>Minigrupos (5 participantes)</b>	4 minigrupos	--	4 minigrupos
<b>Entrevistas en profundidad</b>	5 entrevistas	6 entrevistas	11 entrevistas

El diseño final de los grupos fue el siguiente:

- Grupo 1. Trabajadores/as por cuenta ajena. Varones y mujeres. 20-25 años. No cualificados (no estudios universitarios, ni FP de grado superior), sector servicios, comercio... Trabajos temporales o en situación de desempleo. Lugar de realización: Sevilla.
- Grupo 2. Trabajadores/as por cuenta ajena. Varones y mujeres. 28-38 años. Cualificados (estudios universitarios).Trabajando. Al menos la mitad en grandes empresas. Lugar de realización: Madrid.
- Grupo 3. Trabajadores/as por cuenta ajena. Varones y mujeres. 40-50 años. Trabajadores/as en sector industrial (talleres, cadenas montaje, etc.). Lugar de realización: Barcelona.
- Grupo 4. Trabajadores/as por cuenta ajena. Varones y mujeres. 50 y más años. Trabajadores/as en sector servicios (banca, seguros, administrativos...). Mandos medios o sin responsabilidad. Lugar de realización: Madrid.

El diseño final de las entrevistas fue:

- A trabajadores y trabajadoras:
  - Entrevista 1. Mujer 55, parada larga duración. Madrid
  - Entrevista 2. Hombre 60, desempleado, sector construcción. Madrid
  - Entrevista 3. Hombre 57, prejubilado, sector banca. Madrid
  - Entrevista 4. Hombre 40, funcionario. Madrid
  - Entrevista 5. Mujer 62, funcionaria jubilada. Madrid

- A empleadores y empleadoras:
  - Entrevista 1. Mujer. Consultora de Recursos Humanos, Bilbao.
  - Entrevista 2. Mujer. Técnica de selección en ETT. Sevilla.
  - Entrevista 3. Hombre. Responsable departamento de Recursos humanos– Selección de personal. Consultora informática. Sevilla.
  - Entrevista 4. Mujer. Técnica de selección en ETT. Madrid.
  - Entrevista 5. Mujer. Responsable Selección personal. Residencias geriátricas. Madrid
  - Entrevista 6. Mujer. Responsable de programa de talento de empresa multinacional. Madrid

## 2.2. Fase cuantitativa

La realización de la fase cuantitativa se realizó a través de encuesta on line utilizando el panel *online* EMOP de IMOP Insights. La participación en este panel on line no es por adhesión voluntaria, sino por invitación a través de selección aleatoria vía telefónica. La realización de la encuesta a internautas conlleva, como todas las técnicas de recogida, un sesgo, ya que aunque el nivel de penetración de internautas es muy alto (74,4% entre individuos de 14 y más años, según EGM octubre 16-mayo 17), es cierto que es menor en los sectores de más edad (70% en franja de 55 a 64 años, y del 33,4% entre los individuos de 65 y más años, según datos de EGM). En este caso nos dirigimos básicamente a población en edad activa, (hasta 65 años), por lo que cabe suponer una infrarrepresentación entre los internautas respecto al conjunto de la población, de sectores adultos con menor nivel educativo, afectando especialmente a la franja de 55 a 64 años.

Las características básicas de la fase de encuesta han sido:

- Universo: internautas de 20 a 65 años, que se encuentren o no trabajando.
- Tamaño muestral: 1.200 entrevistas *online* a través del panel EMOP de IMOP Insights.
- Recogida de información: encuesta *online*. Envío link de encuesta por email. El trabajo de campo se realizó entre el 20 de noviembre y el 4 de diciembre de 2017.
- Duración: una duración aproximada de 10-12 minutos.
- Margen de error de muestro: para el supuesto de un muestreo aleatorio simple  $\pm 2,9$  puntos porcentuales para  $p=q=50\%$  y un nivel de significatividad de 95%.

Las características básicas de la muestra, su distribución por sexo y edad, quedaron de la siguiente forma:

SEXO	
<b>Hombres</b>	51,1%
<b>Mujeres</b>	48,9%

EDAD	
De 20 a 30 años	22%
De 31 a 40 años	22,9%
De 41 a 50 años	30,2%
De 51 a 65 años	26,9%

# 3

## Marco jurídico

A nivel internacional hay básicamente tres fuentes jurídicas principales que reconocen los derechos fundamentales y recogen la prohibición de discriminación por diferentes razones: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la política de empleo. Estos documentos, suscritos por España, son especialmente relevantes en el ámbito laboral. Aunque ninguno de ellos hace mención expresa a la edad como factor de discriminación, queda recogido implícitamente en todos ellos. En el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, no se menciona expresamente la edad, pero sí se reconoce que:

*“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.*

El artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aunque tampoco menciona expresamente la edad, reconoce en su punto 2.2. que:

*“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.*

Del mismo modo, el artículo 2.2. del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la política del empleo, 1964 (122), también aborda la cuestión sin mencionar expresamente la edad, proclamando que:

*“Habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social”.*

En el marco jurídico europeo si hace referencia explícita a la edad como factor de discriminación, en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de diciembre 2.000:

*“Se prohíbe toda discriminación, y en particular por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad y orientación sexual”.*

En el año 2000, el Consejo de Unión Europea aprobó dos directivas o leyes comunitarias en la lucha contra la discriminación:

- La Directiva 2000/43/CE, de 29 de Junio de 2.000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

- La Directiva Comunitaria 2000/78/CE, de 17 de noviembre de 2.000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación:

*“La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.*

Estas directivas son de aplicación tanto en el sector público como en el privado, y se refieren especialmente a las condiciones de acceso al empleo, a la formación profesional, las condiciones de empleo y trabajo y la participación sindical.

En la lógica del funcionamiento de la Unión Europea, esta Directiva deja un amplio espacio de autonomía de los Estados miembros. Así, la propia Directiva, deja abierta la puerta a la adaptación a cada una de las políticas nacionales, como se advierte en los artículos 4 y 6:

*“[...] no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado” (Artículo 4 DC2000/78/CE)”.*

*“... los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminaciones si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son acomodados y necesarios” (Artículo 6 DC2000/78/CE).*

Artículos que dan cobertura legal a la existencia de contratos bonificados en función de la edad de los trabajadores y trabajadoras contratados.

Estas dos directivas comunitarias sobre igualdad de trato y lucha contra la discriminación, fueron incorporadas al sistema legal español mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE. N°313 de 31 de diciembre 2003), una norma de acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado para 2004. Específicamente se recogen en el Capítulo III del Título II “Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato”.

Los conceptos de igualdad de trato y discriminación se encuentran definidos en el Art. 28 en su Punto 1 de la Ley:

- Principio de igualdad de trato: es la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.
- Discriminación directa: se produce cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- Acoso: es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

Además de la transposición de la normativa europea, a nivel nacional, se recoge el derecho a la igualdad de trato en el artículo 14 de la Constitución Española que, en su Capítulo Segundo sobre Derechos y Libertades reconoce que:

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

Por su parte, el artículo 4.c) del Estatuto de los Trabajadores aborda la no discriminación en las relaciones laborales, haciendo mención expresa a la prohibición de toda discriminación por diferentes motivos, entre ellos, esta vez sí, la edad.

*“1. Los trabajadores tienen como derechos básicos (...) c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.*

Del mismo modo, el artículo 14 del Estatuto del Empleado Público también admite que los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

*“A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

La prohibición de la discriminación por género, presente de forma general en distintas directivas y leyes, se completó, con una ley específica para ella, la Ley Orgánica 3/2007 para la “Igualdad de mujeres y Hombres”,(BOE nº 71, de 23 de marzo 2007). Hasta ahora no se ha desarrollado ninguna ley específica que luche contra la discriminación por edad.

# 4

## De etapas vitales “cronológicas” a una edad líquida

Sobre datos de 2016, España, con una media de 83,1 años, es el segundo país con mayor esperanza de vida al nacer entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo económicos (OCDE), solo es superado por Japón con 83,9 años, que dejan muy atrás la media de los 35 países miembros de la Organización, que se sitúa en 80,6 años. En las proyecciones realizadas por el INE los varones españoles superarán la barrera de los 85 años de esperanza de vida al nacer, en torno a 2040, mientras que las mujeres pueden alcanzar la barrera de los 90 años, alrededor de 2050. Si estas altas tasas de esperanza de vida las combinamos con las bajas tasas de fertilidad de España –1,3 hijos por mujer, una de las diez más bajas del mundo, según datos del Banco Mundial– aparecemos como uno de los países con peor proyección en cuanto a envejecimiento de la población.

**Tabla nº 1.** Esperanza de vida al nacer (1976-2016)

Año nacimiento	Total	Varones	Mujeres
1976	73,8	70,8	76,7
1986	76,7	73,4	79,8
1996	78,3	74,7	81,9
2006	80,9	77,7	84,2
2016	83,1	80,3	85,8

Fuente: INE 2017.

Además de la esperanza de vida al nacer resulta muy interesante fijarse en la esperanza de vida a los 65 años, un indicador en el que España también aparece en los primeros puestos dentro de la OCDE –3ª posición–. En 2016, los españoles tras alcanzar los 65 años, tienen una esperanza de vida de 21,2 años, y si se considera el indicador de esperanza de vida saludable a los 65 años, 9,2 años.

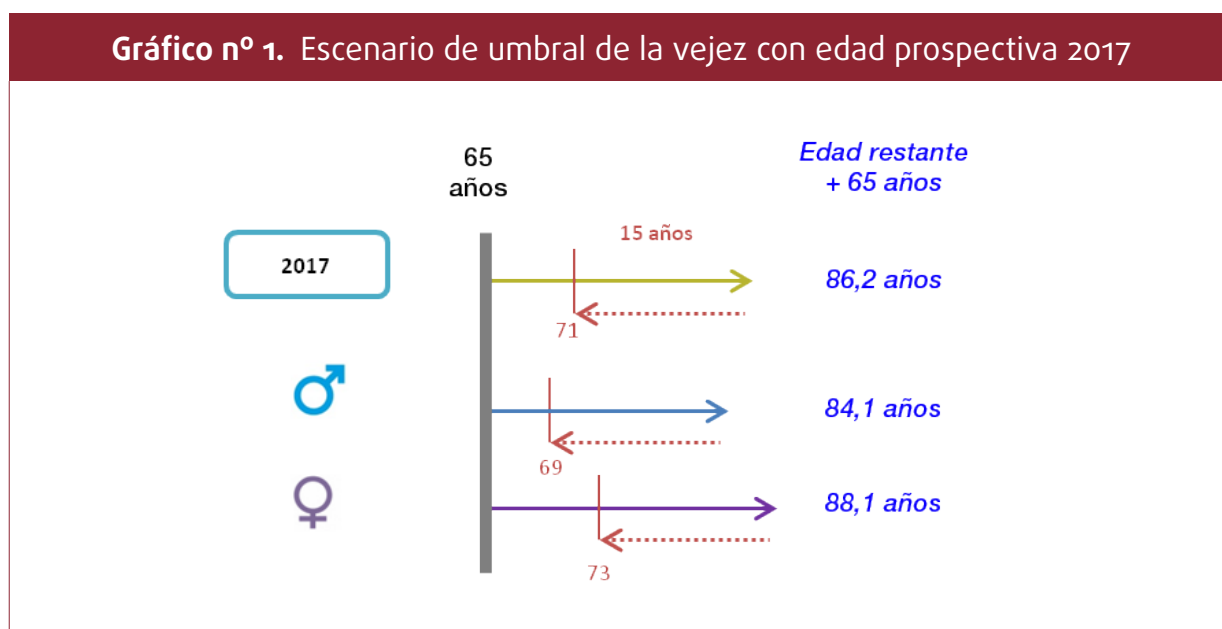
**Tabla nº2.** Esperanza de vida a los 65 años (1976-2016)

Año nacimiento	Total	Varones	Mujeres
1976	15,4	13,7	16,7
1986	17,1	15,2	18,6
1996	18,3	16,2	20,1
2006	19,8	17,7	21,7
2016	21,2	19,1	23,1

Fuente: INE.2017.

Hasta ahora la forma habitual de medición del envejecimiento ha sido la edad cronológica. De forma general se ha aceptado el umbral de los 65 años como la edad en la que una persona forma parte estadísticamente de “los mayores”, y empieza a sumar en las tasas de envejecimiento. Al considerarse este umbral de forma fija, no se tienen en consideración los cambios en esperanza de vida, en condiciones de salud, estilos de vida... no se incorporan por tanto los cambios que puede haber en la propia vivencia del envejecimiento, y en definitiva de la edad. Así, no es extraño que los expertos busquen nuevas fórmulas para situar/marcar el umbral del envejecimiento. Una de estas fórmulas es la edad prospectiva, que sí tiene en cuenta la esperanza de vida. Según este criterio, la vejez comienza cuando la persona tiene una edad en la que su esperanza de vida restante es de 15 ó menos años, es decir, se trata de un umbral móvil. Cada edad tiene una esperanza de vida que va cambiando con el tiempo en función de cómo evoluciona la mortalidad, de modo que al establecer el umbral de la vejez ligado a su esperanza de vida, la edad de entrada al estadio de vejez será móvil, pero en cambio la duración de la vejez será fijo, 15 años.

Si hiciéramos el ejercicio de calcular la edad prospectiva sobre los datos de 2017, con una esperanza de vida a los 65 años de 21,2 años, tendríamos en los 71 años el inicio de la vejez (69 años en el caso de los varones y 73 en el de las mujeres).



Fuente: Gráfico propio sobre datos de INE. 2017. Esperanza de vida al cumplir 65 años.

Más allá de la fórmula o los criterios para el cálculo del umbral del envejecimiento, el mero hecho de la existencia de esta discusión o reflexión entre los demógrafos, está comunicando la necesidad de repensar la edad –y el envejecimiento– de forma dinámica.

En las últimas décadas ha tenido lugar una enorme transformación en el estilo de vida de las personas, favoreciendo la resignificación de algunas de las imágenes y estereotipos relacionados con la edad. La experiencia de vida actual está asociada con un abanico de comportamientos diferentes a los tradicionalmente asociados con cada etapa de la vida. Así, palabras como *vejez*, *madurez*, o *juventud*, han visto “alteradas” sus significados, y parecen reasignarse a nuevos comportamientos, capacidades y expectativas vitales y profesionales. Hoy por hoy no solo vivimos más años, sino que el significado de esos años ha ido sufriendo transformaciones importantes. Estos cambios implican una modificación en la forma de relacionarnos con los demás en las diferentes etapas de la vida, y por lo tanto, dejan paso a una nueva representación social de la edad.

En los grupos se ha repetido la idea de cambio en la vivencia de las edades, los nuevos tópicos de “*los 30 de ahora son como los 20 de antes, los 50 los nuevos 40...*”. ...Y la vejez también se retrasa, se “amplia”. En cierta forma la vejez se “independiza” de la edad cronológica, para ser ante todo una cuestión de salud, y de actitud.



¿A QUE HORA COMIENZA LA VEJEZ?

M. Lo marca la salud.

H. A partir de los 80. Hace 20 años, con 60 eras mayor, pero ahora no, ni tampoco a los 70, con 80 ya sí.

M. El concepto se ha ampliado sí.

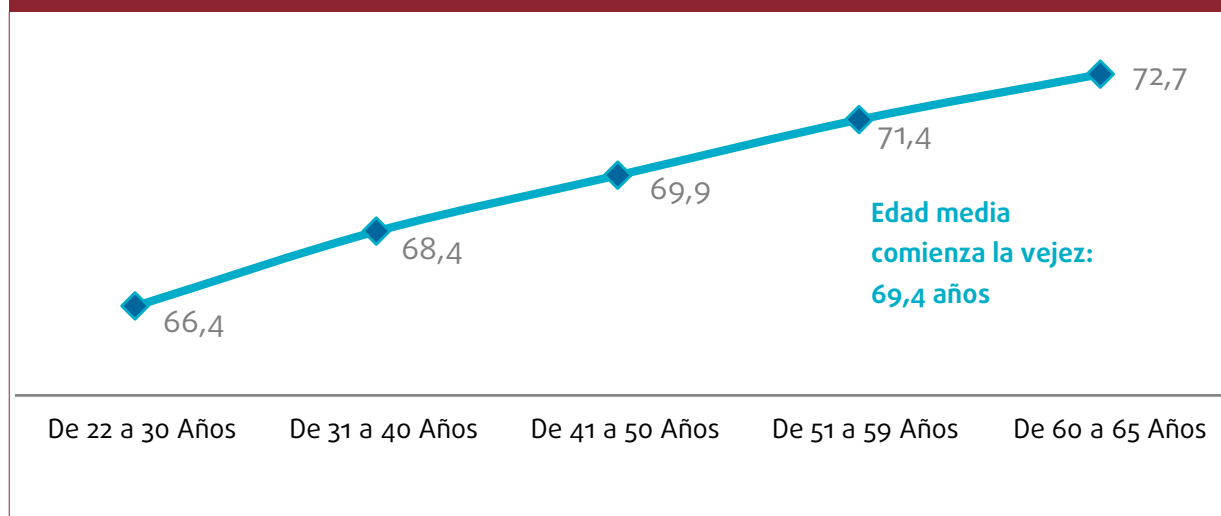
M. No sé si os pasa, que veo a mis padres mayor de cómo me veo yo con más edad.

M. No es lo mismo la vida. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)

Así, no sorprende que en la encuesta, la percepción subjetiva de cuando comienza la vejez devuelve una mirada más cercana a la edad prospectiva que al umbral de la edad cronológica, mostrando una concepción dinámica de la edad. Las personas encuestadas, sitúan en los 69,4 años el inicio de la vejez. Por lo tanto, sitúan el inicio de esta etapa 4 años más tarde de lo que comienzan a contabilizarse en las estadísticas sobre envejecimiento.

La mirada sobre el umbral de entrada a la vejez varía en función de cuál sea el punto desde el que se mira, desde la edad en la que se responde a la pregunta. Cuanto mayor es la edad de la persona encuestada, más lejos sitúa la edad de inicio de la vejez. Quienes tienen 60 o más años, llevan casi hasta los 73 años el comienzo de la vejez, mientras que los menores de 30 años, sitúan la puerta de entrada a la etapa de la vejez próxima a los 66 años.

Gráfico nº 2. ¿A que edad comienza la vejez? por edad

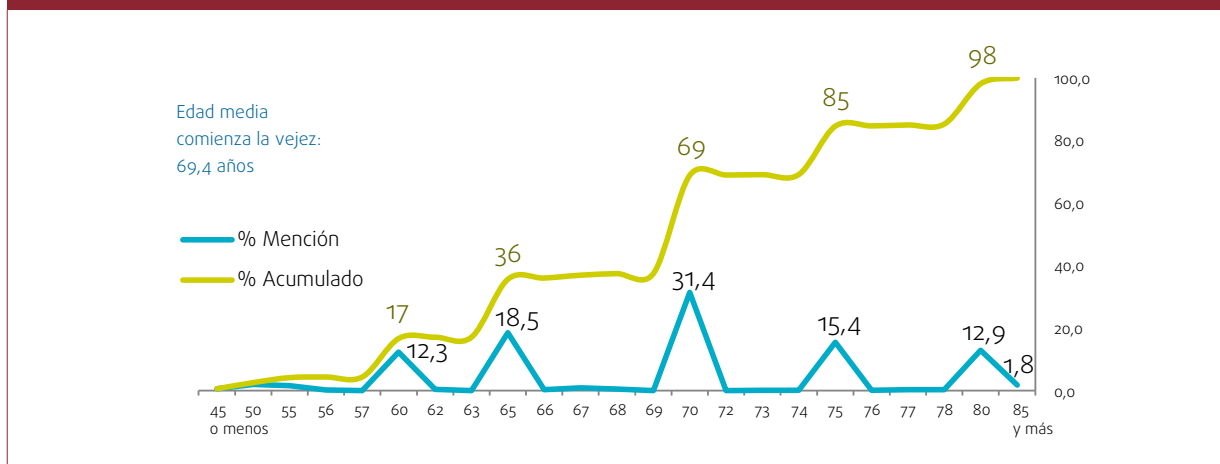


Base: Total encuestados, 1.237.

Además de la diferencia marcada por la edad, hay un acercamiento y vivencia diferente por género. Las mujeres, que disfrutan de una mayor esperanza de vida, retrasan la edad de inicio de la vejez a los 70,6 años, frente a los 68,2 de los varones.

Resulta curioso ver como se distribuyen las menciones de inicio de la vejez. En la distribución de las frecuencias aparecen con claridad varios picos, que "delimitan" la franja de edades en las que se tiende a situar la vejez: la amplia horquilla de 60 a 80 años. Las menciones se distribuyen de forma casi simétrica teniendo los 70 años como centro (es la mediana, además del valor modal), con la lógica concentración en las edades más "redondas" (60, 65, 70, 75 u 80). En la percepción sobre el inicio de la vejez, el salto se produce entre los 65 y 70 años. Mientras que el 36% de los/as encuestados/as dice que la vejez se inicia en los 65 años o antes, en los 70 años ya supone el 69% de la muestra. Los 70 tienden a aparecer y actuar como "frontera psicológica", tras la que se inicia una nueva etapa vital.

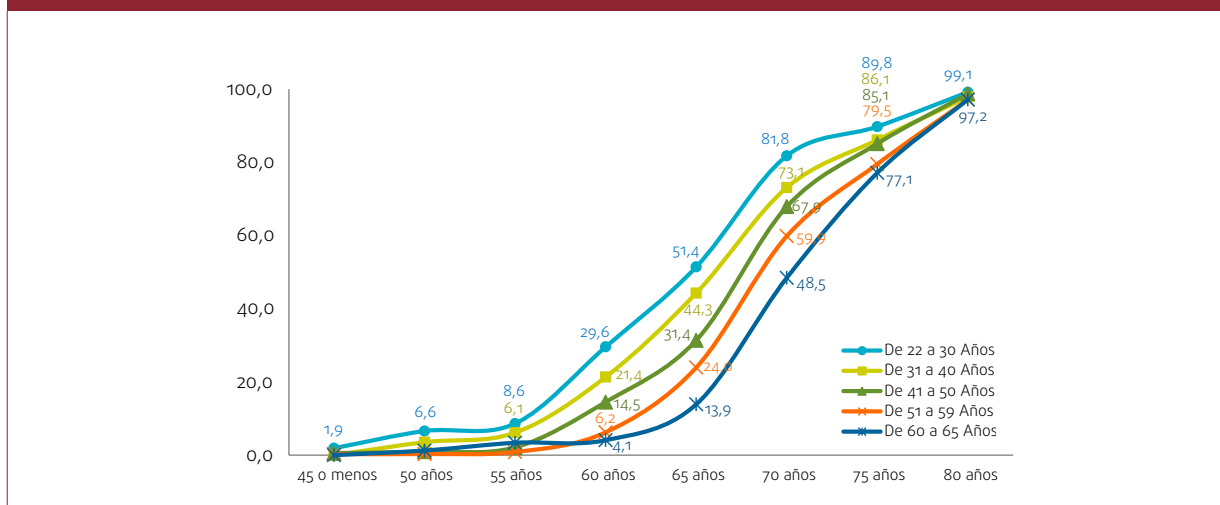
**Gráfico nº 3. Distribución menciones ¿A que edad comienza la vejez?**



Base: Total encuestados, 1.237.

Si nos fijamos en las respuestas en función de la edad, vemos que mientras el 29,6% de las personas encuestadas de 30 o menos años, sitúan el inicio de la vejez en los 60 años o menos, entre quienes tienen 60-65 años, solo lo hace un 4,1%, desplazando el inicio de la vejez a los 70 años o más años. Entre ambas miradas aparece la de las edades intermedias.

**Gráfico nº 4. Acumulado ¿A que edad comienza la vejez? por edad**



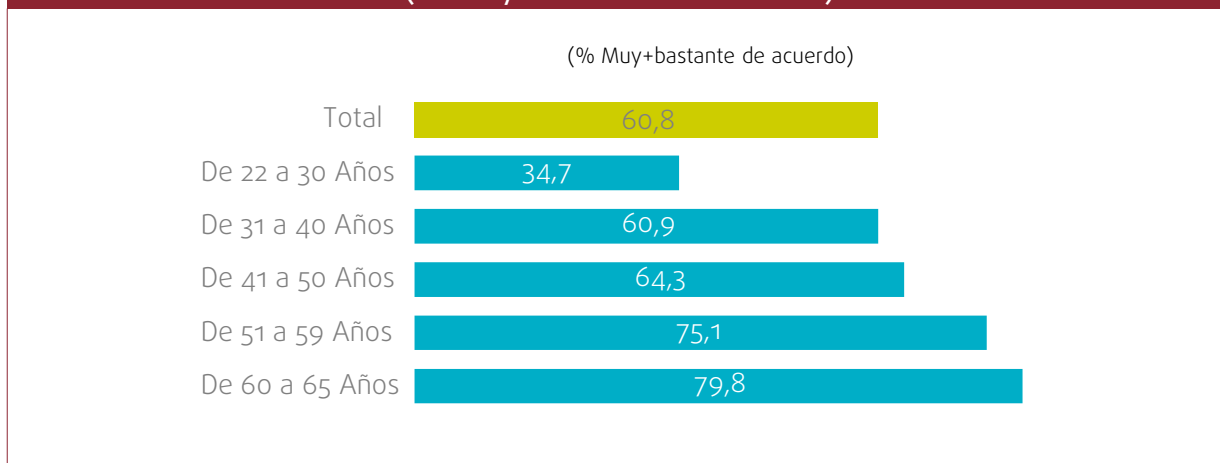
Base: Total encuestados, 1.237.

Dentro de la reflexión sobre la edad, y la necesidad de repensarla, es significativo que el 60,8% de los/as encuestados/as se muestre muy o bastante de acuerdo con la idea de que es "improcedente" llamar anciana a una persona de 70 años. Las personas mayores de 50 años se muestran especialmente lejos de considerar a una persona de 70 años como "anciana".

Cuando la esperanza de vida a partir de los 70 años, supera los 15 años, no es extraño que la consideración de "anciano/a" se reserve a edades superiores a los 70 años, marcándose una diferencia clara entre el inicio de la vejez, y de la ancianidad<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> En Japón, el país con mayor porcentaje de personas mayores y con mayor esperanza de vida, proponen hacer tres distinciones en función de la edad a partir de los 65 años: los denominados "preancianos", de entre 65 y 75 años; los "ancianos", mayores de 75 y los «superancianos», las personas de más de 90.

**Gráfico nº 5.** En la actualidad llamar anciana a una persona de 70 años es improcedente (% Muy+bastante de acuerdo)



Base: Total encuestados 1237. Dígame si está muy, bastante, poco o nada de acuerdo con la siguiente frase.

En la investigación, aparece como los sectores de menor estatus, con menor nivel de estudios son quienes tienden a mantenerse más próximos a la imagen tradicional de la "vejez", entendida como una etapa pasiva.

*H. A los 70, ya tu bastoncito, y tus deportes son las cartas y el dominó.(MG.1. Jóvenes precarios. Sevilla)*

En estos sectores de menor estatus, la imagen de los 65-70 años, parece no haberse actualizado a la misma velocidad, siguen próximos al modelo de edad de sus padres y/o abuelos. Desde su posición socioeconómica, el alcance del cambio percibido ha sido menor que en sectores socioeconómicos medios en los que la vivencia del cambio en el propio entorno ha sido más evidente. Así, las personas encuestadas con estudios básicos, sitúan el inicio de la vejez en 68,7 años, un año antes que quienes cuentan con estudios universitarios. También muestran un menor grado de acuerdo que la media con la idea de que resulta improcedente llamar "anciana" a una persona de 70 años.

Muy recientemente, los medios de comunicación recogían la noticia de que un alumno de 80 años participaba del programa de becas Erasmus. El simple hecho de hacerse eco de la noticia ya indica su carácter atípico, la "ruptura" que supone con las expectativas que tradicionalmente se tienen de un Erasmus, y de una persona de 80 años. Mientras que algunos medios se decantaron por hacer expresa la "aparente" contradicción de ser anciano y Erasmus, otros medios optaron por fórmulas descriptivas "Erasmus de 80 años", "Un estudiante de 80 años se va de Erasmus...", titulares que no adjetivan la edad, y que parecen más ajustados a la vivencia de la experiencia por parte del propio protagonista de la noticia, y que posiblemente recogen mejor la nueva concepción de vejez que se está configurando, y que parece "reservar" el calificativo de anciano a situaciones menos activas, y de mayor dependencia.

No solo se han producido cambios en las cohortes de más edad, también los sectores jóvenes se han visto transformados.

*Ahora todo se está retrasando. Antiguamente una mujer de veintitantos era madre, y ahora con 40 están siendo madres, va todo un poco retrasándose. Entonces la edad de jubilación quieras o no también se va retrasando.(EE.3. RRHH. Empresa tecnológica. Sevilla)*

Para contextualizar de forma muy sintética y superficial la transformación en el espacio joven, vamos a recuperar dos indicadores demográficos básicos: la edad de emancipación y la edad en la que las mujeres tienen su primer hijo/a.

En España, desde 2008 se ha venido reduciendo el porcentaje de jóvenes que se emancipan del hogar familiar. Mientras que en 2008, el 72% de los jóvenes de 15 a 29 años convivía con sus progenitores, en 2016 es el 81%. Una tasa muy superior a la media europea, y que refleja unos modelos juveniles/familiares muy diferentes a los de los países nórdicos, en los que solo se mantiene en el hogar familiar alrededor del 35-40% de los y las jóvenes.

**Tabla nº 3.** Porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años que vive en el hogar familiar (2008-2016)

Zona geográfica/Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Unión Europea (28 países)	65,3	66,0	65,9	65,8	66,1	66,0	65,7	65,3	66,0
Zona Euro (19 países)	64,8	65,4	65,0	65,9	66,9	67,3	68,1	67,8	67,7
Bélgica	60,9	61,2	60,0	60,6	64,7	65,1	64,5	65,4	70,4
Bulgaria	73,6	74,4	77,0	77,5	76,0	74,0	71,1	70,2	73,3
República Checa	73,5	75,0	73,2	72,9	72,9	72,9	73,1	72,0	69,8
Dinamarca	33,3	34,4	37,2	39,9	38,7	35,4	34,9	36,6	35,9
Alemania	63,5	62,9	61,9	65,1	66,1	65,7	66,2	64,7	62,6
Estonia	60,4	59,3	58,0	57,6	54,4	56,3	58,3	56,0	56,8
Irlanda	70,3	67,9	69,2	66,1	66,8	71,4	68,4	76,7	79,3
Grecia	73,1	73,0	74,0	75,8	78,2	77,5	79,2	79,0	81,1
<b>España</b>	<b>72,0</b>	<b>72,4</b>	<b>72,3</b>	<b>74,4</b>	<b>75,8</b>	<b>76,1</b>	<b>78,1</b>	<b>81,0</b>	<b>81,0</b>
Francia	48,6	51,5	50,9	50,3	51,3	52,2	55,2	52,9	55,7
Croacia	:	:	80,2	82,4	84,4	83,8	83,2	85,4	87,1
Italia	78,5	78,6	79,7	79,6	81,0	82,2	82,6	84,3	83,2
Chipre	70,1	74,8	71,6	74,0	72,0	75,2	72,5	70,9	74,6
Letonia	70,8	69,4	69,4	69,4	67,4	66,3	67,3	67,5	66,0
Lituania	67,8	70,7	69,9	70,2	73,1	68,1	67,9	68,9	67,1
Luxemburgo	67,8	67,2	70,0	72,0	72,3	69,5	71,9	72,5	75,4
Hungría	69,5	76,8	78,6	75,0	77,5	76,8	76,4	73,0	73,2
Malta	85,3	85,0	83,9	83,8	80,0	81,0	83,2	85,5	85,1
Holanda	52,8	52,3	52,9	52,8	53,5	53,4	54,2	54,2	54,3
Austria	64,2	65,3	62,7	63,1	63,1	65,4	63,4	61,8	61,4
Polonia	74,9	75,3	74,6	75,5	75,8	76,1	76,7	77,4	76,6
Portugal	80,0	79,2	79,0	77,6	77,9	77,8	80,1	80,4	80,7
Rumanía	72,1	75,5	75,2	75,6	75,7	75,6	75,5	75,6	75,9
Eslovenia	86,6	85,9	81,4	81,0	80,2	79,8	79,4	80,4	79,3
Finlandia	38,2	36,4	36,8	37,5	38,1	37,8	37,5	37	36,9
Suecia	40,5	39,4	40,4	40,6	41,4	39,6	36,8	41,2	41,1
Reino Unido	59,1	59,1	58,3	57,6	52,6	52,0	51,1	51,6	51,8

Fuente: Eurostat 2017.

Así nos encontramos con que en España, la edad de emancipación es más tardía que en la mayor parte de los países europeos, aumentado desde 2008, efecto directo de la crisis económica, por las mayores dificultades para la entrada al mercado laboral de las personas jóvenes y las condiciones de precariedad laboral.

Según datos de Eurostat referidos a 2016, la edad medida de emancipación de los y las jóvenes españoles era 29,4 años, 3 años por encima de la media de la zona euro, y muy lejos de los 21 años de los países nórdicos.

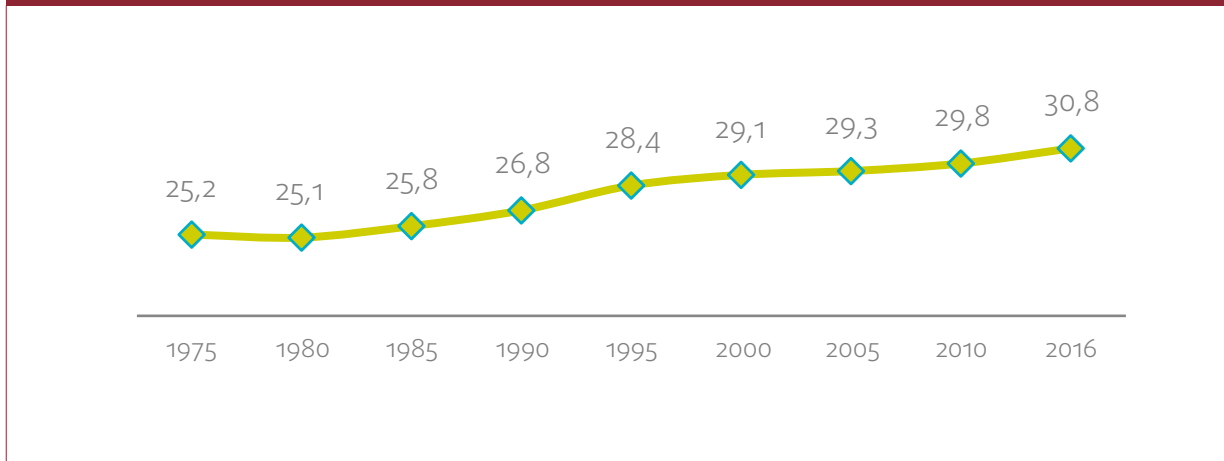
**Tabla nº 4. Evolución edad de emancipación (2008-2016)**

Zona geográfica/Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Unión Europea (28 países)	26,3	26,2	26,1	26,1	26,1	26,1	26,2	26,1	26,1
Zona Euro (19 países)	26,2	26,1	26,2	26,2	26,1	26,2	26,2	26,2	26,2
Malta	30,1	30,2	31	30,9	30,4	30,1	30,6	31,1	31,8
Croacia	30,7	30,8	31	31,1	31,6	31,9	31	31,4	31,5
Eslovaquia	30,4	30,6	30,6	30,8	30,9	30,7	30,8	30,9	31
Italia	29,7	29,7	29,7	29,7	29,8	29,9	30,1	30,1	30,1
Bulgaria	29,3	29,2	29,9	29,9	29,7	29,1	29,1	28,7	29,4
<b>España</b>	<b>28,4</b>	<b>28,3</b>	<b>28,4</b>	<b>28,5</b>	<b>28,7</b>	<b>28,9</b>	<b>29,1</b>	<b>29</b>	<b>29,4</b>
Grecia	28,5	28,2	28,3	28,7	29	29,3	29,3	29,4	29,1
Portugal	28,8	28,7	28,7	28,7	28,8	29	28,8	28,9	29,1
Eslovenia	30	29,9	29,5	29,2	29,1	28,8	28,6	28,2	28,2
Rumanía	28,4	28,5	28,2	28,4	28,5	28,5	28,5	27,9	28,1
Polonia	28,6	28,3	28,2	28,5	28,5	28,2	28,3	28,3	28
Letonia	27,1	27,8	28,1	27,7	27,9	27,8	28	27,5	27,7
Hungría	27,8	27,8	28	27,8	27,9	27,8	27,7	27,5	27,6
Chipre	26,4	26,2	25,8	26,4	26,9	27,8	28,4	28,4	27,1
Irlanda	25,4	24,9	25,1	25,5	25,4	25,6	25,8	26,3	26,4
República Checa	27,3	27,2	27	27,2	27	26,7	26,7	26,5	26,3
Lituania	26,8	26,7	26,8	26,5	26	25,9	26,1	25,6	25,4
Austria	25,5	25,3	25,5	25,4	25,4	25,4	25,4	25,5	25,3
Bélgica	25,5	25,4	25,4	25,4	24,9	24,9	25,1	25	25,2
Luxemburgo	26,3	25,9	26,2	25,9	26,2	26,4	26,7	23,1	24,4
Reino Unido	23,8	23,9	23,9	23,5	23,9	24,1	24,3	24,4	24,3
Francia	23,4	23,3	23,5	23,6	23,5	23,7	23,8	23,9	23,8
Alemania	23,9	24,1	24,1	24	23,8	23,9	23,8	23,8	23,7
Holanda	23,4	23,4	23,3	23,5	23,6	23,5	23,6	23,7	23,7
Estonia	24,8	24,6	24,4	24,6	24,6	24,3	24,2	23,6	23,6
Finlandia	22	22	21,9	21,9	21,9	21,9	21,9	21,9	21,9
Dinamarca	:	:	21,2	21	21,1	21	21,2	21,1	21
Suecia	:	20,4	20,3	20,3	19,9	19,6	20,8	19,7	20,7

Fuente: Eurostat 2017.

El otro dato que nos interesa destacar en este contexto básico, es el retraso en la edad de maternidad que se ha venido produciendo en España en los últimos 40 años. En 1975, la edad media en la que las españolas tenían su primer hijo era de 25,2 años, en 2016 era de 30,8 años, es decir 5 años y medio más –si solo se considera a las mujeres españolas serían algunos meses más–.

**Gráfico nº 6. Edad media de maternidad primer hijo/a en España (1975-2016)**



Fuente: INE. Indicadores de fecundidad. Datos nacionales. Edad media de la madre por orden del hijo.

Datos estadísticos de retraso en la edad de emancipación y en la edad de maternidad, de los que existe una experiencia muy directa, y que facilitan que exista una clara conciencia de cambio en el ciclo vital de los jóvenes actuales respecto a las generaciones anteriores.

*M. Yo si veo ahí un cambio importante, y es verdad que yo a los 30 me siento como si tuviera 20. Con más libertad, tienes las ideas más claras, sabes hacia donde quieres encaminarte, que a lo mejor a los 20 tienes dudas, ahora lo tienes más claro. También ha cambiado lo de formar nuestras familias, eso ha cambiado bastante respecto a nuestros padres, porque hoy en día la gente empieza a tener hijos muy mayor con 35, 36 y de ahí para arriba. Pocos ves con 30 años que tengan hijos, y antes casi todos los tenían, o un par de hijos, ahí si está cambiando bastante. (MG.2. Jóvenes profesionales. CMM-CMA.Madrid)*

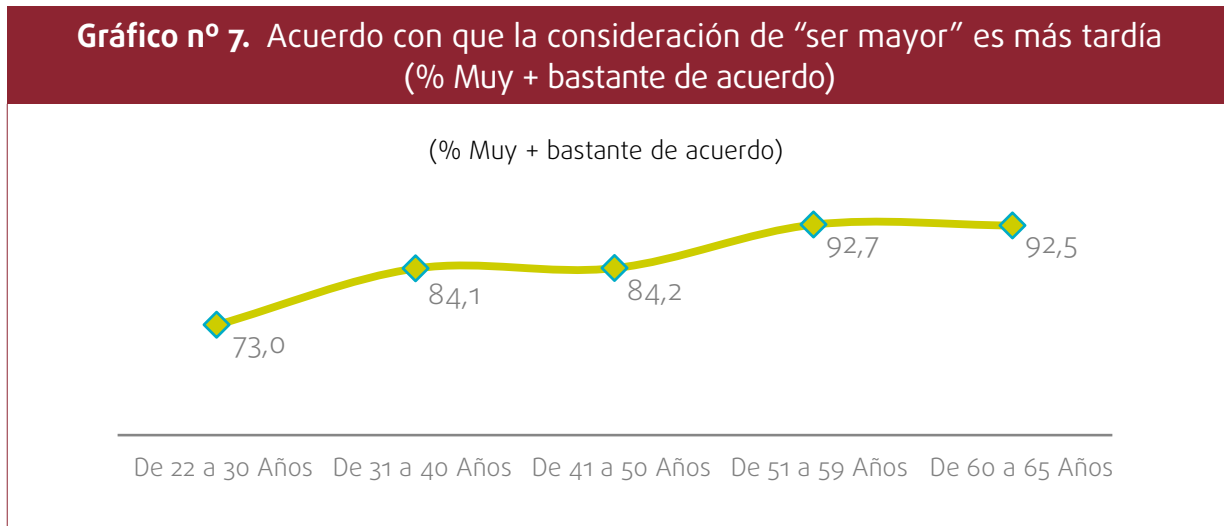
*Mis aitas, por ejemplo a los 27 que tengo yo, tenían 2 hijos, y llevaban 5 años en la misma empresa. Eso te estabiliza y te estanca. Ahora la gente es como más adaptable. (EE.1.Consultora RRHH.Bilbao)*

En la cita anterior recogida del grupo realizado con jóvenes profesionales se apunta a la situación ambivalente que se genera en el proceso de transición a la vida adulta. Mientras que se reconoce la mayor madurez de los 30 respecto a los 20, el que se trata de una persona más definida, con criterios de selección más claros, se apunta a que se "siente", se vive como si tuviera 20. Entre los jóvenes se ha retrasado la adopción de roles y responsabilidades tradicionalmente asociadas a la edad adulta, lo que lleva a prolongar la etapa joven.

*H. tengo 29 años, yo opinaba como vosotros, soy joven. Ahora nuestra generación tiene muchas más libertades que la de nuestros padres, podemos viajar, Erasmus. Hay una mayor diversidad, una mayor apertura. Yo cuando era más joven quería tener una familia, pero incluso más joven que mi madre, que la tuvo a los 32 años y me parecía super mayor, pero luego ves que quedan muchas cosas por hacer, y somos unos afortunados. Con Ryanair, con internet,... que lo ponen más fácil, hemos vivido una transición que no tiene que ver con la anterior, y no me imagino como antes que entre los 20 y 30 todos con un hijo, con dos, creo que me quedan muchas cosas por hacer, no me planteo tanto lo de ser joven o no, sino todo lo que me queda, no me pongo un tope en ese sentido y creo que es una suerte en ese sentido. (MG.2. Jóvenes profesionales. CMM-CMA.Madrid)*

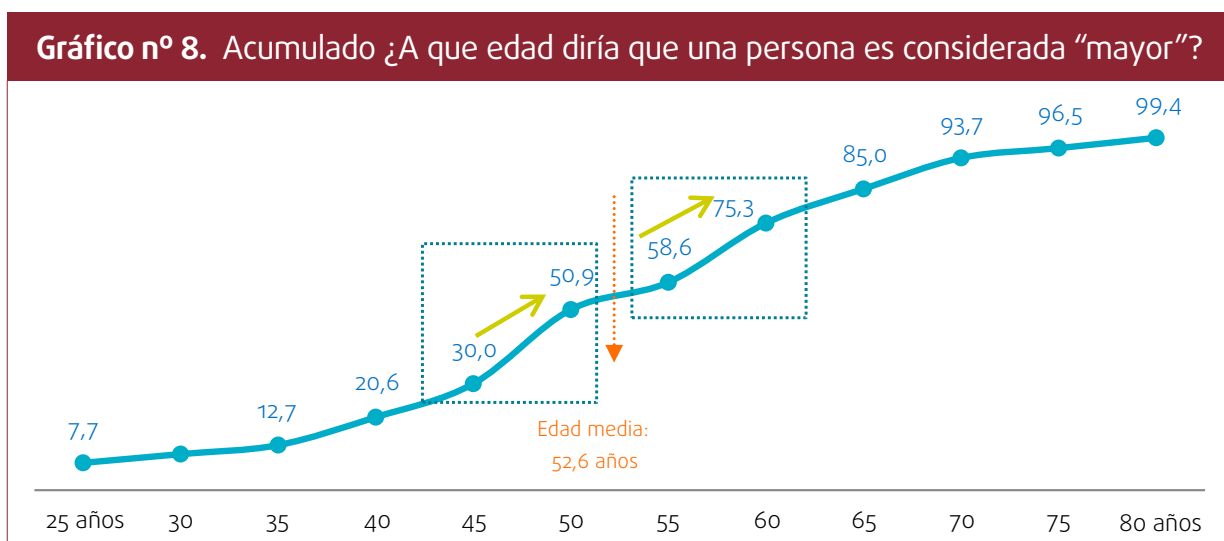
Es evidente que la percepción y vivencia personal del ciclo vital ha cambiado, se produce una entrada más tardía en la vida adulta y en paralelo se retrasa la entrada en la vejez. Sobre la base del incremento de la esperanza de vida, se ha producido un alargamiento de las distintas etapas vitales que supone un desplazamiento hacia edades más adultas. En lo cotidiano, a veces nos sorprendemos cuando un "otro" nos devuelve de nosotros mismos

la percepción de formar parte de "su categoría de ser mayor", ya sea porque nos llama la atención que alguien más joven nos trate de señor/a, que nos dirijan el tratamiento de usted cuando esperamos un trato más informal, e incluso se entiende el "enfado" de algunas personas cuando se les cede con la mejor de las intenciones el asiento en el autobús. En este contexto, el 84% de las personas encuestadas se muestra muy o bastante de acuerdo con la idea de que "Ahora se considera "mayor" a una persona más tarde -con más edad- que antes". Una idea que genera mayor acuerdo a medida que se incrementa la edad de la persona encuestada.



Base: Total encuestados, 1237.

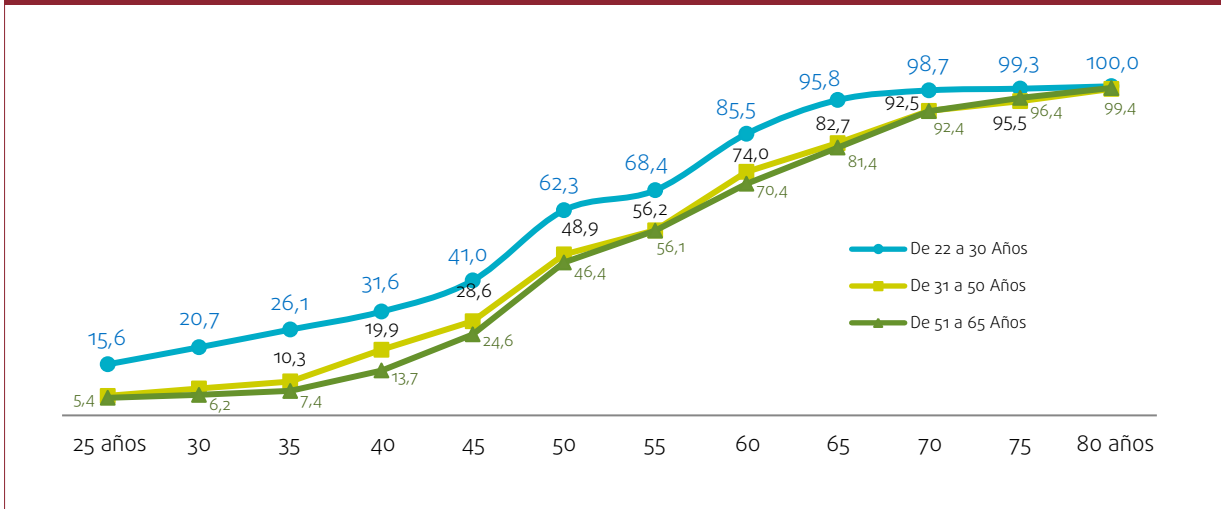
Coincidiendo en esta idea, el "ser mayor" tiende a aparecer como algo relativo, depende desde donde se mira, más que de la edad cronológica. En la encuesta, el 7,7% de las personas entrevistadas a la pregunta de ¿a qué edad diría que una persona es considerada "mayor"? ha respondido que con 25 años o menos, alcanzándose un acumulado de 12,7% referido a 35 años o menos, lo que parece apuntar la idea de que se interpreta "mayor" más desde lo actitudinal (maduro) antes que desde lo cronológico. En esta combinación de "mayor" desde lo actitudinal y lo cronológico, la edad media en la que las personas encuestadas creen que una persona comienza a ser mayor es de 52,6 años. En la consideración de a qué edad, una persona es considerada "mayor", tienden a aparecer dos "fronteras", dos boyas: los 50 y los 60 años.



Base: Total encuestados, 1237.

Mientras que entre los encuestados menores de 31 años el 31,6% considera que a los 40 años alguien ya es mayor, y parecen situar en los “50 años” la frontera superior. Por su parte, entre los mayores de 30 años, la consideración de “ser mayor” se inicia alrededor de los 50 años y se prolonga hasta los 60-65 años.

**Gráfico nº 9. Acumulado ¿A que edad diría que una persona es considerada “mayor”?**



Base: Total encuestados, 1237.

Para las personas más jóvenes, la edad media en la que alguien es considerada mayor es 47,2 años, mientras que para los/as encuestados/as de 60 o más años, es 10 años después, 57,2 años, y entorno a los 53-54 años para las amplias edades intermedias de 31 a 59 años.

Si en el pasado cada etapa vital parecía “conllevar” unas expectativas fijas, casi preestablecidas, ahora la representación social de cada etapa vital también parece haberse ampliado, difuminándose las diferencias en las vivencias o experiencias de unas edades y otras. Parece desvanecerse el “deber ser” de cada etapa vital, los “límites” asociados a las edades son cada vez más permeables.

*H. yo creo que se ha cambiado un poco el rol, antes era matemático: casarse, tener hijos, la mujer en casa, el hombre trabajando, y de repente nos han llegado los 90, los 80 y se ha roto esa rutina, y tenemos otras preferencias. Y de repente, tu dices que te habías puesto una fecha, pero los años pasan y tienes cosas que, que a lo mejor por preferencia, tienes cosas que te llenan, y que a lo mejor porque no has encontrado a la persona, o lo que sea pero tienes otras preferencias prefieres viajar, o dices mis amigos no tienen hijos y llevan una vida que me encanta, y a lo mejor lo vas retrasando...te encuentras con otros problemas más adelante, pero bueno es un poco lo que ha cambiado y que yo achaco a la tecnología. (MG.2. Jóvenes profesionales. CMM-CMA.Madrid)*

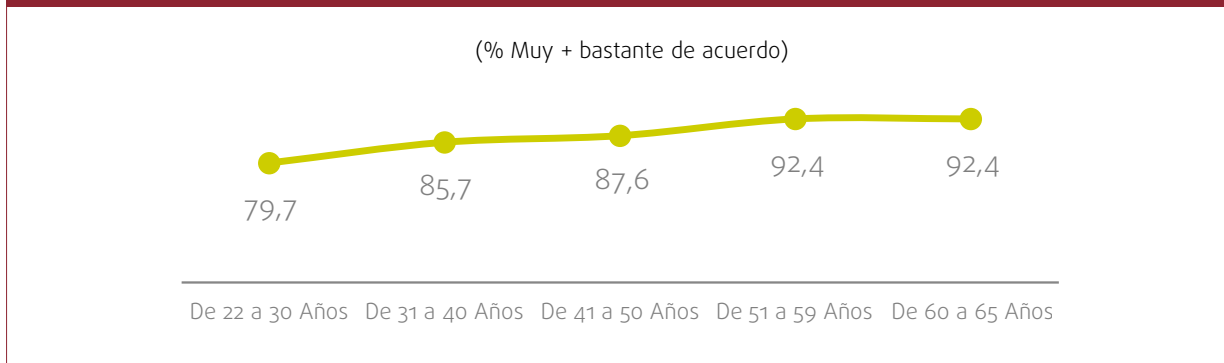
El 87% de las personas encuestadas se muestra muy o bastante de acuerdo con la frase “Antes parecía que cada etapa de la vida tenía como un estilo de vida, “le correspondían” unas cosas, ahora ya no está tan marcado”. Al igual que ocurría con el umbral de inicio de la vejez, los sectores socioeconómicos menos privilegiados, aunque muestran su acuerdo con esta idea, tienden a hacerlo en menor grado que la media.

Relajación en la vivencia de la edad de la que son especialmente conscientes los sectores más adultos, aquellos que posiblemente ven muy diferentes el cómo viven o lo que hacen a sus 40, 50, 60 años a como lo vivieron sus progenitores a las mismas edades.

En el grupo de discusión más adulto de los que hemos realizado, es desde la propia vivencia el que más hincapié en el mantenimiento de estilos de vida activos –que en el pasado se inscribirían en el espacio “juvenil”– más allá de la edad.



**Gráfico nº 10.** Acuerdo con "Antes parecía que cada etapa de la vida tenía un estilo de vida, le correspondían unas cosas, ahora no es tan marcado"  
(% Muy + bastante de acuerdo)



*H. A mí lo que más me molesta es mi mujer que me dice "ya no tienes 20 años. Me gusta hacer deporte, salir con los amigos.*

*M. Ahora si no desarrollo lo mismo, sobre todo lo físico, en casa. Hago cualquier cosa. Que me llaman carroza, pues sí con 59 años, los jóvenes nos llaman carroza. Me siento bien, hago cualquier cosa. Hago deporte, en el trabajo pienso que tengo la misma agilidad mental que una persona más joven. Lo único que en lo físico me siento más ralentizada.*

*M. En lo físico sí, cosas que antes hacías y que ahora te cuesta más hacerlo, en lo mental, incluso ahora mejor que hace años, salir a cenar con los amigos, ahora más, cosas más de joven, cuando no lo he hecho de joven, me siento bien. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

Actividad, salidas nocturnas, viajes, deporte, ... el límite lo pone la salud, no la edad cronológica, el "deber ser social". Ya no hay nada "matemático" en cuestión de edad, por la etapa vital que se atraviesa.

*H. la edad se está ampliando para dejar de hacer deporte, es también actitud, si has montado en bici toda la vida pues hasta que el médico diga. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

Un deber ser que parece mantenerse más presente en el ámbito laboral, como si fuese una "burbuja" dentro del espacio más amplio de lo social. En las entrevistas se ha recuperado la extrañeza con la que se reciben situaciones que reflejan la nueva vivencia de la edad que señalamos y que rompen con las expectativas existentes en el espacio laboral referidas a la edad. Así, un candidato a becario de 40 años sorprende.

*Me pasó que estábamos buscando un becario y se apuntó una persona que tenía cerca de cuarenta años, entonces bueno, la imagen que tú tienes de un becario no es la de una persona de 40 años, son 20-25 años como mucho o menos incluso. A modo de curiosidad sí comentamos entre los compañeros "se ha inscrito una persona de 40 años..." en este caso concreto se le seleccionó, un poco curioso pero si... también porque lo comentas y dices, ¿qué raro que esta persona se inscriba de becario?. Tenía experiencia, por la crisis se puso a estudiar, a reciclarse un poco, y tuvo esa oportunidad de estar en prácticas, se recicló, vimos que tenía experiencia, que le interesaba y a nosotros también, y se incorporó" (EE.3.RRHH Empresa tecnológica. Sevilla)*

En la esfera laboral existen umbrales de edad para participar o beneficiarse de algunos programas, como los de prácticas o formación en las empresas... pensados desde una vivencia cerrada de las etapas vitales –en muchos casos limitados a edades cronológicas<sup>2</sup>– y no en una vivencia más abierta de la edad como la actual.

<sup>2</sup> Para un contrato de formación y aprendizaje, los trabajadores deben tener una edad comprendida entre los 16 y los 25 años, aunque hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento pueden ser menores de 30 años.

Es por ello, que nos sorprende un estudiante Erasmus de 80 años, el becario de 40 años... no se piensa en los nuevos estilos de vida, en las nuevas expectativas, intereses... en que las vivencias o las experiencias ya no corresponden a una edad determinada. ¿Por qué poner límites, fijar umbrales máximos o mínimos en el trabajo cuando la experiencia de la “edad” es más relajada, más fluida? Así, no es extraño que en algunos sectores, especialmente sensibles o concienciados con la cuestión de la edad como factor de discriminación en el trabajo, se cuestione o reflexione sobre los límites de edad, que están operando, o con los que trabajan en la actualidad y su ajuste al cambio social experimentado.

*También aquí se ha criticado, porque para el programa graduate ha tenido que terminar antes de dos años, pero si tienes más de 30 años, no lo coges aunque cubra el requisito de los dos años, porque estás cogiendo a más jovencitos. También ahí estás haciendo discriminaciones, pero es más cómodo y menos curriculum que mirar.(EE.6.Responsable de talento. Multinacional. Madrid)*

En una sociedad cada vez más cambiante, los planteamientos basados en “etapas vitales cerradas”, delimitadas por lo cronológico, tienen el riesgo de aparecer como desajustadas, cuando no ineficaces al no adaptarse al cambio social que se está produciendo, al no cubrir las nuevas vivencias, cada vez más frecuentes, de la edad.

*H. con la crisis que hemos tenido, nos hemos adaptado a lo que ha pasado,. (20) Yo me he puesto a estudiar a los 26, antes era impensable que alguien que se pusiera a estudiar a los 26. Ante una situación como la crisis, toda tu vida se transforma y cambias las prioridades ves que si no tienes estudios te ves en un abismo. Yo había estado trabajando toda la vida en un sitio pero ves que se te echa el tiempo encima, ves que tienes casi 30 años y no voy a tener un trabajo, no tengo perspectiva de familia, y ves que todo se cierra.(MG.2. Jóvenes profesionales. CMM-CMA.Madrid)*

**Tabla nº5.** Tasa de actividad y paro por edad. 4ºtrimestre 2017 EPA

Edad	ACTIVOS		PARADOS	
	Valor absoluto (miles)	Tasa de actividad	Valor absoluto (miles)	Tasa de parados
Total	22.765,00	58,8	3.766,70	16,5
De 16 a 19 años	258,6	14,4	140,2	54,2
De 20 a 24 años	1.231,20	55,0	418	33,9
De 25 a 29 años	2.101,70	84,5	456,2	21,7
De 30 a 34 años	2.536,10	89,1	423,7	16,7
De 35 a 39 años	3.221,20	90,1	446,9	13,9
De 40 a 44 años	3.540,10	89,7	463,5	13,1
De 45 a 49 años	3.235,10	86,3	460,8	14,2
De 50 a 54 años	2.933,00	82,2	424,7	14,5
De 55 a 59 años	2.313,80	72,6	354	15,3
De 60 a 64 años	1.207,70	44,9	170,4	14,1
De 65 a 69 años	143,3	6,0	7,3	5,1
De 70 y más años	43,1	0,7	1	2,4

Fuente: EPA 4T2017.INE.

La fluidez que se percibe en las etapas vitales, casi podría decirse el carácter líquido de la edad, lleva a pensar en la “flexibilidad” como un nuevo valor. Si no hay umbrales fijos, es necesario ser suficientemente flexibles para enfrentarse al cambio, y más en situaciones negativas, la tan ahora presente resiliencia. Así no sorprende que en este nuevo contexto, dominado por la idea del cambio permanente, en los grupos y entrevistas haya sido recurrente, y de forma muy especial, entre los sectores de jóvenes profesionales, reivindicar la capacidad de adaptación al cambio, como un plus de empleabilidad de una persona trabajadora en el actual entorno laboral.

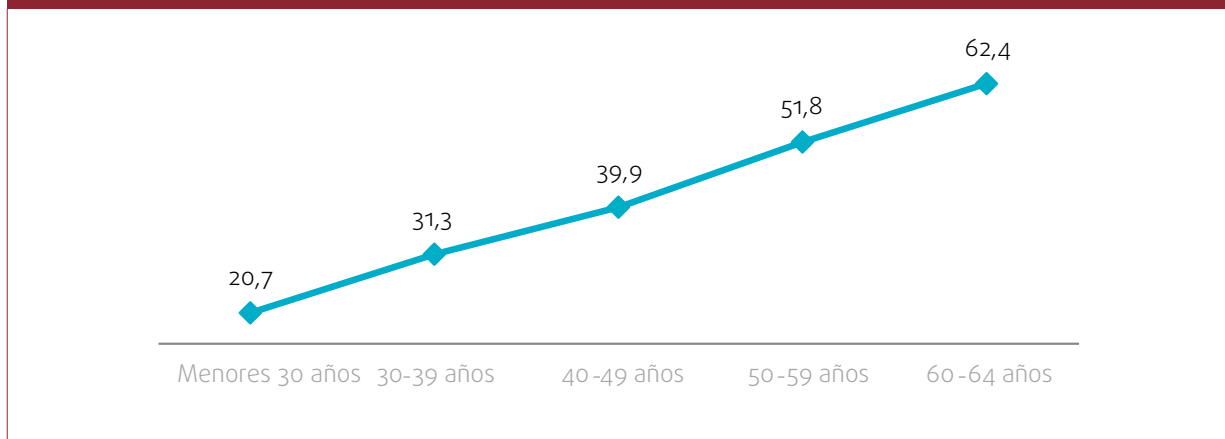
# 5

## Un mercado laboral en transformación

De la amplitud y diversidad de información que ofrece cada trimestre la Encuesta de Población Activa (EPA), recogemos algunos datos básicos, que aunque sea de forma sintética o reduccionista, ayudan a contextualizar claramente el punto de partida de como se refleja el efecto “edad” en el mercado laboral.

- La entrada/participación generalizada en el mercado laboral se produce alrededor de los 25 años (la tasa de actividad alcanza en la cohorte de 25 a 29 años, el 84,5% frente al 55% de la cohorte anterior), y a los 55 años hay una marcada salida del espacio laboral, que se acentúa en los 60 años. La tasa de actividad del grupo 60-64 años, es del 44,9%, por lo tanto buena parte de los mayores de 60 años ya no participan del mercado laboral.
- Tasa de desempleo por encima de la media entre los y las menores de 30 años. En la cohorte de 25 a 29 años, en la que la tasa de actividad es ya del 84,5%, el desempleo es del 21,7%, 5 puntos por encima del ya alto 16,5% del total de la población activa.
- Incidencia muy por encima de la media del paro de larga duración (más de dos años), en los sectores de 45 y más años. El 36,2% del total de parados, está en esa situación, altísimo porcentaje que supera el 40% entre las personas trabajadoras de 40 a 49 años, y supone porcentajes dramáticos a partir de los 50 años.

**Gráfico nº. 11. % de parados/as de larga duración por edad**



Fuente: Elaboración propia sobre datos EPA 4T2017.

Este es el marco en el que se produce y es preciso analizar el discurso sobre la edad como factor de discriminación en la esfera laboral. Discursos en los que aparecen con claridad distintos aspectos que actúan sobre el mercado laboral, y que hacen de la “edad” una variable con creciente importancia en el ámbito laboral.

El discurso de las personas participantes en la investigación devuelve la percepción y vivencia de un mercado de trabajo en plena transformación: cultura de empresa, relaciones laborales o cultura de trabajo

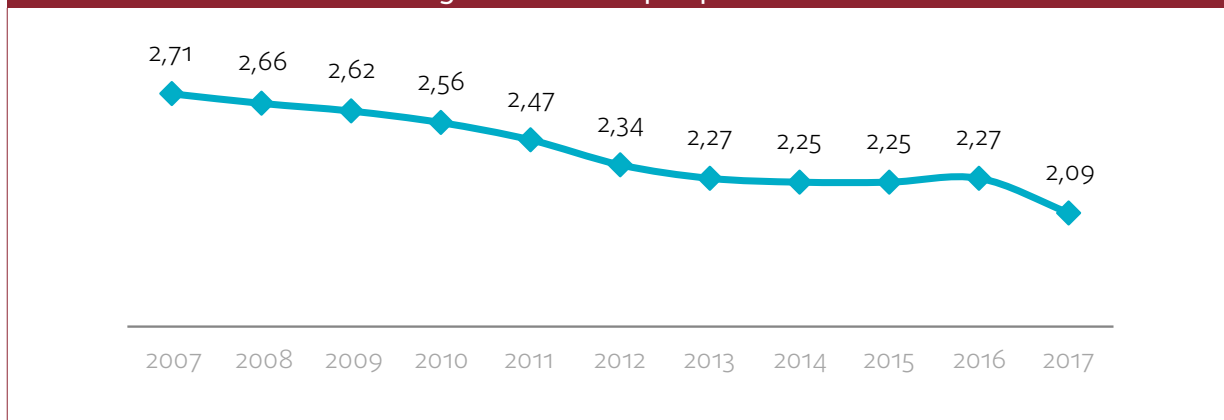
entre otras. Transformaciones a distinto nivel, pero que coinciden en que de una forma u otra, la variable "edad" está presente, el cambio incide en el lugar o las expectativas que existen de las distintas edades o etapas vitales en el ámbito laboral.

En la reflexión que surge entre los interlocutores de las entrevistas y minigrupos realizados aparecen 3 grandes "fuerzas" que están actuando de forma interrelacionada en nuestro mercado laboral.

- El reto o cuestión demográfica a la que se enfrenta la sociedad española: descenso y envejecimiento de la población española.
- La crisis como hito, que ha marcado un antes y un después en las condiciones de trabajo.
- La percepción de cambio acelerado que se está configurando alrededor de la innovación tecnológica.

Según el INE, si se mantuvieran las tendencias demográficas actuales, España perdería algo más de medio millón de habitantes en los 15 próximos años y 5,4 millones hasta 2066. Según el análisis de octubre 2016 que realizan los expertos del INE: "La reducción de la población residente se debería, principalmente, al progresivo aumento de las defunciones y a la disminución de los nacimientos, fenómeno que sería especialmente acusado a partir del año 2040. Se produciría así un saldo vegetativo negativo en todos los años de la proyección, lo que supondría una disminución total de casi ocho millones y medio de personas en los 50 años proyectados. Este saldo negativo no se vería compensado con el saldo migratorio, que sería positivo en el mismo periodo con algo más de tres millones de migraciones netas con el exterior"<sup>3</sup>. Esta situación demográfica supone un reto para la sostenibilidad del actual sistema de pensiones y más cuando se produce en un entorno con un alto nivel de desempleo, en un mercado laboral en el que el trabajo es un "bien limitado y escaso". Desciende el número de cotizantes, al mismo tiempo que descienden los salarios, lo que incide directamente en las aportaciones a la Seguridad Social. En los 10 últimos años, el número de cotizantes en la Seguridad Social por pensionista, se ha venido reduciendo de forma constante, hasta alcanzar a finales de 2017, el bajo ratio de 2,09. Según datos del INE publicados en noviembre 2017, el salario medio mensual bruto en 2016 fue 1.878€, un 0,8% inferior al de 2015.

**Gráfico nº.12. Evolución 2007-2017 Número de cotizantes a Seguridad Social por pensionista**



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La cuestión demográfica en el ámbito laboral tiende a analizarse por su efecto sobre el actual sistema de pensiones, y abriendo el debate sobre su sostenibilidad. El efecto sobre cómo afectará a la renovación de la mano de obra, sobre la capacidad de cubrir el empleo que se vaya generando,

<sup>3</sup> Nota de prensa INE. 20 octubre 2016. <http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>

está menos presente, parece que es algo que se percibe todavía muy lejano, que es algo que se producirá en todo caso a largo plazo. De ser así, sería una percepción equivocada. Desde la posición de “empleadores”, sí surge, aunque sea minoritariamente –entre los más concienciados y que más han reflexionado sobre el efecto demográfico en el mercado laboral–, la preocupación por el riesgo que existe de que en un futuro menos lejano del que nos suponemos, pueda producirse escasez de mano de obra cualificada.

*En España se sabe que va a haber escasez de gente, existe entre nosotros preocupación de quedarte sin gente, o poder elegir entre menos gente, y eso es una preocupación. (EE.6.Responsable talento. Multinacional.Madrid)*

Seguramente, la cuestión demográfica cobrará en los próximos años un mayor protagonismo –y atención– del que ha tenido hasta ahora, aun siendo una cuestión que viene “de lejos” en nuestro país y que no debiera sorprendernos.

A nivel discursivo, tanto entre los trabajadores/as como en las entrevistas realizadas a empleadores/as, la crisis, los efectos de la crisis en el mercado laboral, han tenido mucha mayor presencia que el “reto demográfico”. La percepción dominante es que la crisis ha supuesto un antes y un después en el mercado laboral. El ciudadano medio la ha sufrido en primera persona, ha visto muy de cerca como muchos trabajadores y trabajadoras han sido excluidos del mercado laboral, viendo interrumpida su proyección de futuro. La crisis ha dejado a su paso un efecto que sigue actuando más allá de la mejora de las cifras macroeconómicas: miedo a perder el empleo.

*H. “Luego estamos con el miedo, al menos en mi empresa lo hay, a los despidos, no hablas muy alto por si acaso...” (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Un temor a perder el empleo que “ejerce” una dura presión sobre las personas trabajadoras y que, en el decir de los grupos, se refleja en la “aceptación” de peores condiciones de trabajo, especialmente salariales y “evitar” posiciones reivindicativas que puedan atraer negativamente la atención sobre el trabajador.” Está presente la idea de que los/as trabajadores/as son ahora “más dóciles”.

Miedo a quedar en el paro, que parece estar todavía más presente entre sectores adultos y más si se sienten especialmente “vulnerables” al haber tenido ya la experiencia de quedarse en paro durante la crisis.

*H. Cuánto más dócil eres mejor... como la gente mayor que necesita mucho el trabajo.*

*M. Pero gente que han despedido con 56 años que se agarran ahí a cualquier cosa para completar los años que le quedan para jubilarse.*

*H. Eso es, esos tragan lo que les echen.*

*M. El de 56 tiene más miedo porque dice con esta edad dónde me van a coger ahora... Miedo, tienen mucho miedo. En el caso de mi empresa hay una persona que tiene esa característica, ¿vale? Pues incluso entra antes a trabajar porque parece que no da lo que le exigen y está muy estresado... Entra una hora antes a trabajar que yo creo que eso es ilegal, no sé hasta qué punto. Está muy estresada esta persona, porque quiere completar los años que le quedan ... (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

En la cita anterior, tomada del grupo de trabajadores/as del sector industrial, describen con crudeza la situación de estrés por la que pasan algunos compañeros de más de 55 años, que ante el temor a quedar en el paro en unas edades en las que saben es difícil ser contratado, llegan incluso a renunciar a sus condiciones de trabajo –entrar antes al trabajo sin cobrar horas extras–. Como dicen gráficamente, desde su percepción de “riesgo” de ser vulnerables: *tragan con lo que les echen*, hasta alcanzar la edad para jubilarse.

Por otra parte, la crisis parece haber evidenciado aun más, el proceso de dualización que se venía produciendo en el mercado laboral, entre los/as trabajadores/as fijos y los/as temporales. La crisis parece

haber añadido un elemento más a esta situación de dualización: las condiciones laborales-salariales de los “nuevos” –más allá del tipo de contrato, y de la edad–, son peores que los de los/as trabajadores/as que estaban.

*M. Yo trabajo en una fábrica de explosivos y curro igual que un tío y cobro igual que un tío o más, pero los que ahora entran fijos si cobran menos... los que entran detrás de mí van a cobrar menos que yo, sean mujer u hombre.*

*M. Si, por ejemplo en mi empresa toda la gente que ha entrado detrás, o sea que son gente más joven, el sueldo es lo que marca el convenio.*

*H. El sueldo más bajo, y no te vas a quejar, tu primer trabajo, estás contento, feliz, y abusan de tí...*

*M. Yo ya no digo jóvenes, digo los que entran ahora... me da igual que tenga treinta... porque en mi empresa están entrando tíos de 50 años y están cobrando lo mismo que el de 20 que está entrando (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Desde esta perspectiva de la crisis como hito que marca un cambio en las condiciones laborales se reconoce que la entrada de los y las jóvenes en el mercado laboral se está produciendo en peores condiciones económicas. Una bajada de los niveles salariales de las y los “nuevos trabajadores”, muy presente en los grupos que hemos realizado, un abaratamiento que se percibe como amenaza. Nuevas incorporaciones con menor salario que de forma recurrente aparece como una espada de Damocles para los/as trabajadores/as de más edad. Competencia no solo por un trabajo de calidad o estable sino, sobre todo, por los precarios, y que apunta al riesgo de vulnerabilidad que sufren los trabajadores y las trabajadoras de más edad, sin cualificación, trabajos en los que la capacidad física es un plus.

*H. “Si necesitas a uno que tenga más experiencia... uno de 20 o 30 tiene pajaritos en la cabeza, pero si en cambio estás buscando a uno que quieres que te mueva cajas de aquí a allí te vale cualquiera... bueno, te vale mejor el de 20 o 30, porque le vas a explotar al límite, no te va a dar problemas y te va a salir más barato. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

La presión salarial se entrecruza peligrosamente con la configuración de una situación de competencia entre edades por un bien escaso como es en la actualidad el empleo y que parece poner en riesgo el modelo tradicional de “transmisión” del saber. Esta situación de lucha intergeneracional por el empleo, se hace especialmente patente en el sector industrial, en los trabajos manuales, justamente en aquellos donde se “aprendía el oficio”, donde la autoridad era dada por el saber hacer, por la maestría, la *autoritas* del oficial sobre el aprendiz.

En el grupo de trabajadores/as industriales, surge con crudeza el entorno de competición que se dice se ha establecido y fomentado por parte de las empresas tras la crisis. En la siguiente cita, se aprecia con claridad, como “la competencia” entre compañeros acaba por expresarse finalmente como lucha entre generaciones:

*H. Ha desaparecido el compañerismo que había antes.*

*M. Hay más competencia....”*

*H. Eso es, han creado un ambiente de competencia, de que peleemos entre nosotros a ver si me quedo yo y te echan a ti... es una selva, una jungla es hoy día el mundo laboral.*

*ME HABÉIS DICHO LO DE “MIEDO A QUE TE HAGAN EL VACÍO”, ME HABÉIS DICHO LOS QUE LLEGAN, JÓVENES, ELLA HA MENCIONADO A LOS QUE SALEN CON 56... ¿CÓMO SE RELACIONA ESTO CON LA EDAD, LO DEL VACÍO...?*

*M. los de 20 o 30 años que no tienen contratos indefinidos entonces van a luchar por el puesto.*

*M. El de 56 que acaba de entrar tampoco tiene contrato y te hace lo mismo.*

*H. El de 56 le va a hacer el vacío al de 20,30... o sea por miedo a perder su puesto por el de 20 o 30.*

*M. El de 56 tiene más miedo porque dice con esta edad dónde me van a coger ahora..."*

*H. Sí, y le va a enseñar lo mínimo al de 20, lo menos posible y te va a hacer el trabajo sucio. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Frente al modelo del "oficio" que el maestro le enseñaba al aprendiz, ahora se proyecta un entorno de máxima competición, en el que se interrumpe o desaparece la transmisión del conocimiento. Percepción de que se ha roto el modelo de transmisión –y el valor– del "saber hacer" entre los/as trabajadores/as que también aparece en el discurso de las y los jóvenes de este sector "manual".

*H. Tengo muchos conocidos de temas de coches talleres, todos me han comentado como, tú entras en un taller, en un taller suele saber más el que tiene más experiencia y más edad, pero que es lo que pasa que tú por ejemplo hay algo que tú no sabes, y le preguntas oye que no sé cómo es esto, pero el tío no te lo va a explicar ¿por qué? Porque el tío a lo mejor ya tiene 52 años y no quiere enseñártelo a ti, porque si tu aprendes, para qué va a estar un tío de 50 años ahí. (MG.1. Jóvenes CMB.Sevilla)*

Ruptura del modelo de aprendizaje, de los "mayores" a los jóvenes, o de trayectoria lineal dentro de una organización que no se circunscribe al trabajo manual sino que está presente en el mercado en general. Se relativiza el valor de la experiencia desde el aprendizaje.

*Hoy día vas por una oficina y los responsables no tienen más de 30 años, cuando en mi época, para llegar a ser director de una oficina he pasado por diferentes departamentos, aprendías, tenían confianza en mí. Hoy día pasan por la calle y ya les dan un puesto de responsabilidad.(ET.3. Prejubilado de banca.60 años)*

Parece estar configurándose un discurso en el que trabajadores/as jóvenes y trabajadores/as adultos se perciben como competidores que han de "luchar" o *defender del otro* su empleo, y en el que la transmisión de la experiencia es la moneda, el "as" que se guarda el trabajador veterano ante un posible competidor que resulta más barato a la empresa y, desde esa perspectiva, más competitivo.

*M. en mi empresa, salió un puesto nuevo de trabajo, y trasladaron a un chaval de una máquina a una máquina nueva. Y las palabras del encargado a ese chaval fueron, "no enseñes todo lo que sabes para que no te quiten el puesto".*

*H. esos que dan esos consejos, suele ser gente ya mayorcita.*

*H. Los hay que se guardan un as en la manga, y dicen si este que acaba de llegar le enseño, sabe lo mismo que yo, y a lo mejor,.... (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

En el relato que construyen los/as trabajadores/as manuales, esta lucha se entrecruza con cambios en la cultura empresarial, en la que el ritmo individual, la consecución de objetivos individuales sustituyen a los objetivos de la empresa, a los objetivos del grupo.

*H. Desde que ha entrado este modelo productivo con la globalización y toda esta historia es así un poco, como no llegues, como no produzcas....*

*H. Es el trabajador el que se siente discriminado, porque ves que te están exigiendo y que no llegas a dónde te están exigiendo con las capacidades que....*

*M. Pero te sientes tu así... (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Tendencia a la individualización dentro del proceso de producción que introduce una autopresión por parte del trabajador/a para llegar o mantener el ritmo marcado por la empresa. Cuando la evaluación es individual se potencia la competición entre compañeros, mientras que si la evaluación es grupal, se



desarrollan dentro del equipo apoyos mutuos, es más fácil, la complementariedad de unos y otros. Cuando se trata de un trabajo físico y es posible que los compañeros de más edad no puedan seguir el mismo ritmo, el grupo alcanzar entre todos los objetivos marcados, desde la política de “hoy por mí, mañana por ti”, el grupo protege y ayuda.

*H. No es lo mismo tener un trabajo individual que pertenecer a una célula o un grupo, que a lo mejor te arropan, yo trabajo solo y veo lo que hacía y lo que puedo. Si te llevas bien en la célula, hoy te arropan a ti, mañana a mí. Como el examen es a la célula entera, puede haber problemas. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Una cultura de equipo, de apoyo o de cubrir las posibles debilidades del otro, incluido el posible declive físico que está también muy relacionado con la transmisión del saber del maestro al aprendiz, del oficial al peón. Ahora en la medida que se debilita o desaparece el modelo de aprendizaje clásico, la solidaridad intergeneracional se rompe, se debilita, reforzándose la mirada del uno hacia el otro como competidor antes que como compañero. El riesgo de que los percibidos como “menos capaces”, “menos aptos”, sean desplazados es mayor.

*(...) normalmente abajo para ir dándote el material se quedaban los que ya tenían más edad... yo tenía ahí 22-23 años, éramos los que nos subíamos al andamio.(ET.2. Desempleo construcción.60 años)*

En este contexto, donde domina la idea de que la prioridad de las empresas es el abaratamiento salarial, surge con fuerza la percepción de que la experiencia no se valora en la nueva cultura de empresa.

*H. Yo eso lo quiero asociar con la experiencia, en este país no se valora la experiencia. Se valora pagar lo que antes se pagaba a una persona con experiencia, pagar a tres jovencitos que van a trabajar 12 horas y se van a callar. La experiencia no vale en este país. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

Para los/as jóvenes profesionales, que se han incorporado al mercado laboral, o están a punto de hacerlo, y que ponen en valor su formación, también apuntan al desplazamiento que ha experimentado “la experiencia” en el mercado laboral, y desde su posición, a diferencia de la reivindicación o defensa que hacen de ella los/as trabajadores/as adultos, parecen apuntar la idea de que ahora con experiencia no es suficiente, al valorarse más la formación.

*Antes se priorizaba más la experiencia, se podía llegar alto sin estudios. Si llegas alto y te caes, si no tienes estudios tras la crisis no se valora. Ahora ya no solo se entra con la experiencia (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

El desarrollo tecnológico, y las nuevas culturas empresariales parecen haber modificado el perfil de muchos puestos de trabajo. En etapas anteriores la persona trabajadora, debía conocer la máquina con la que trabajaba, saber mantenerla a punto, conocer el proceso de trabajo, no se precisaba tanto un conocimiento teórico conseguido en el ciclo formativo como la experiencia del día a día, el contacto directo, manual con la máquina. Ahora, en un contexto cada vez más automatizado, en el que el operario es cada vez más un “observador”, se priorizan otros aspectos antes que el “saber hacer”. Y en esa priorización, la “transmisión” del conocimiento se relativiza, pierde valor.

*En este desplazamiento de la experiencia en beneficio de otras competencias, el papel jugado por la tecnología es central. La capacidad de adaptarse al cambio permanente impulsado por la innovación tecnológica tiende a aparecer hoy como un valor central en la nueva cultura de gestión empresarial.*

*¿CUÁL SERÍA ENTONCES LA MEJOR EDAD PARA BUSCAR TRABAJO?*

*“A lo mejor entre los 30 y los 40 años”*

*¿Y ESTO HACE DIEZ AÑOS ERA ASÍ?*



*“Pues más o menos, pero si es que verdad que yo lo atribuyo sobre todo al tema de las nuevas tecnologías y los idiomas y demás, la gente cada vez está más y más formada y entre la gente joven es más normal formarte mucho más y la gente mayor se va quedando atrás. Y con las tecnologías, que avanzan rápidamente, yo creo que les asusta mucho, siguen en lo tradicional. Suele ser gente que viene de trabajar en una determinada empresa desde hace mucho tiempo y entonces la adaptación a otra se complica, entonces yo creo que sí ha podido cambiar sobre todo por el tema de las tecnologías. Los clientes tienen mucho miedo a que no se adapten a las nuevas tecnologías, manejen programas... (EE.4.ETT.Madrid)*

La fetichización de la tecnología aparece como la principal palanca de cambio social, incorporando una presión increíble en el mercado laboral, teniendo a los sectores de trabajadores/as “analógicos” como principales receptores –en realidad perjudicados– de la presión.

*EN LA EMPRESA, ¿CONTINÚAN TRABAJANDO HASTA LOS 65, O SE VAN ANTES?*

*A los 65, largo me lo fías.... Me imagino que alguno si llega, ha habido muchas incentivos para contratar millennials, y no puedes alargar por los dos extremos, las habilidades digitales, aunque las quieras adquirir..., las competencias, las personas de cierta edad no es lo mismo que el que ha nacido en ese entorno, y lo que para él es normal al otro le cuesta aprender... el ser una tecnológica, acelera, que la edad útil se reduzca. Aunque tú quieras ya no eres tan capaz de aprender a la velocidad que necesitas. No puedes mantenerte al día, y los jóvenes... interesan más los millennials.*

*¿EDAD ÚTIL?*

*La tecnología la acorta, en las futuras generaciones hayan estudiado lo que hayan estudiado la tecnología es la base, como el inglés con nosotros. Es un ritmo tan acelerado, cada día... es un salto, una disrupción, imposible de seguir.(EE6. Responsable de talento. Multinacional.Madrid)*

La tecnología, el lugar social central que ocupa hoy, parece estar acortando de forma acelerada la percepción de “edad útil” en el espacio laboral de las cohortes de más edad de la población activa, al cuestionarse la capacidad de adaptación al cambio de sectores de trabajadores/as en función de su edad, a partir de la imagen que se está construyendo de la edad en relación con la tecnología.

La percepción de la alta velocidad en la que se desarrolla el cambio tecnológico –que actúa de forma independiente a la velocidad con la que la innovación se incorpora realmente o puede hacerlo en el trabajo específico de cada uno, o el alcance que puede tener en su día a día– sitúa hoy a la capacidad de adaptación, como el “gran valor” para la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras. Ser adaptables es un valor en un contexto en el que es central la lógica de la innovación, del cambio.

*M. Ahora no hay tantas oportunidades, ahora te tienes que especializar... mi padre ha estado toda la vida en el mismo trabajo, y yo ya he estado en 5 trabajos diferentes.*

*H. Y eso da mucha riqueza, yo entiendo que eso te adapta a nuevas situaciones y eso es muy de ahora, antes era estar siempre en uno, de funcionario. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

La fracción del grupo de jóvenes profesionales “más agresiva”, –más próxima a posiciones empresariales– realizado en Madrid, son quienes con más claridad expresan los nuevos valores que parecen ser dominantes en la actual gestión empresarial.

*H. ahora un factor de diferenciación ya no son los estudios, ya sabes que una carrera no es suficiente, o un grado.*

*M. Ya no sirve de nada. Ya puedes ser doctor y estar..., ahora es aportar experiencias internacionales, o experiencias de algún tipo o cosas que no pueden tener todos. En*

*España falta mucho emprendimiento, encontramos más excusas para no hacerlo que para hacerlo. Tienes un bagaje, una experiencia que a lo mejor no es lo tuyo, pero es demostrar que puedes hacer cosas diferentes, que sabes adaptarte ...*

*M. Nosotros tenemos la obligación de tener un plan B. No vale que todos los que estamos aquí dentro de 15 años, o 20 nos quedemos en el paro y digamos ¡Uy, ¿ahora qué voy a hacer?, yo creo que no. A lo mejor la generación de nuestros padres entiendo el descolocamiento pero nosotros y hacia abajo tenemos que estar preparados. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

En este grupo de profesionales treintañero, surge un interesante debate, entre la fracción de perfil más "marketiniano" o "empresarial" y la de jóvenes profesionales de otros sectores como la enseñanza o la ingeniería que parecen mostrar más confianza en la capacidad de adaptación de las generaciones anteriores, en tanto que protagonistas también de un profundo cambio social, en el que han mostrado capacidad de adaptación.

*M. es que yo creo que ellos estaban más preparados, me voy de mi pueblo a Madrid yo solo a una pensión y me busco un trabajo, yo creo que estaban más preparados que nosotros de nuestra comodidad que tenemos hoy en día. En general, estamos hablando que nosotros hemos estudiado, pero hay muchos jóvenes que o han estudiado y no tiene visos de encontrar algo razonable, Nosotros hemos vivido fácil, no me he encontrado muchas dificultades, antes tenían más capacidades de adaptarse.*

*H. Entiendo lo que dices, y creo que tienes mucha razón, pero creo también que la situación que había en España antes, ahora estamos en una época todo super rápida y ahora el que no corre vuela. Y antes es verdad que a lo mejor te podías adaptar, era un entorno muy similares, los 70, los 80, incluso los 90 eran muy parecidos. Pero si tú comparas los años 2000 con estos el cambio es brutal, ahora toda va mucho más rápido, adaptarse es mucho más difícil. A lo mejor antes era más sencillo, porque la sociedad era muy estática, realmente no había mucha diferencia. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

La velocidad del cambio impulsado por la tecnología es lo singular de la situación actual, de la transformación que estamos viviendo y que determina que se perciba que no todos los trabajadores y trabajadoras están preparados para seguir el tren del cambio. La tecnología aparece como disrupción del ritmo del cambio, configurando la idea de brecha entre el modelo del pasado, que aparece como obsoleto, y un nuevo modelo que alcanza también al entorno de trabajo.

Curiosa y sintomáticamente, en el relato que se hace de lo que ha supuesto el cambio tecnológico, de la transformación que ha supuesto y que supone en el mercado laboral, se obvia la capacidad de adaptación, la capacidad de aprendizaje que mostraron –y que muestran– los trabajadores y trabajadoras que tuvieron que incorporar a sus procesos de trabajo los avances, pasar de una forma de trabajo analógico a uno digital y que son justamente, por su edad, los que el mercado considera como difíciles de "adaptar", y desde una perspectiva "darwinista" no son "aptos" en su proceso evolutivo.

#### *¿CÓMO VIVISTE ESE CAMBIO DEL PAPEL A INTERNET?*

*Muy interesante, me adapté muy bien, me hice responsable del departamento de SEO, lo que hacíamos era elaborar el contenido para las páginas web de los clientes, como eran Pymes, fontaneros, electricistas que no sabían, nosotros le trabajamos toda la página, le hacíamos todos los textos y garantizábamos que el cliente estuviera posicionado en las dos primeras páginas de los buscadores en seis meses. (ET.1.Desempleada. 55 años)*

Presión de la tecnología que se proyecta como una constante a partir de ahora, y en la que lo importante es la velocidad que imprime al cambio.

*M. adaptarse cuesta, el cambio de las tecnologías costó mucho de 40 para arriba, lo de los ordenadores,... y no sabemos lo que nos va a tocar a nosotros.*

*H. vendrá de la mano de la tecnología.*

*M. Si, pero a lo mejor no sabemos dónde está el ratón porque está en el aire.*

*H. los robots van a suplir mucha mano de obra y ahí no puedes hacer nada. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

En la proyección del cambio vinculado a la tecnología, no solo se piensa en como incorporar y adaptarse a nuevos procesos de trabajo por cambios tecnológicos, sino como adaptarse a una sociedad en la que el trabajo humano se proyecta o imagina sustituido por robots. Se apunta así, un nuevo reto para el mercado laboral, una nueva transformación a la que será preciso adaptarse: menos empleos, nuevas ocupaciones ...

*H. los oficios van a ser con máquinas, solo hará falta dos personas... mensajería por drones. (MG.1. Jóvenes CMB.Sevilla)*

Además de la puesta en valor de la flexibilidad, otros aspectos que llevan a mejorar la empleabilidad, y que intervienen en el proceso de selección de una persona trabajadora, no solo es la "actitud", sus dotes de comunicación, ... sino que parece darse un paso más y se pide implicación con el trabajo, identificación con los intereses de la empresa.

*Para mí lo más importante, más que el conocimiento, es la actitud. Al final cuando ves currículums a veces dices, joder, qué pedazo de currículum, voy a llamarle para la entrevista porque encaja muy bien en el perfil... luego va a la entrevista y no veo una actitud proactiva, veo que tiene muy pocas habilidades sociales o personales y al final digo, pues es verdad que es un crack, pero a lo mejor este es menos crack pero le veo una actitud muy positiva de aprender, muy receptivo, muy buen trabajo en equipo, etc. y me gusta mucho más. Sobre todo es eso, las habilidades personales. Luego para otros puestos buscamos perfiles y conocimientos específicos pero en general lo más importante es esa actitud proactiva hacia el trabajo en general. Que en los candidatos más jóvenes nos cuesta mucho encontrarlo...*

*¿EN LA GENTE JOVEN?*

*Si, nos damos cuenta de que gente recién licenciada o con la formación que sea, exige mucho más, y es como que no les ves muy orientados hacia el trabajo en sí mismo o la aceptación de determinados roles o determinada autoridad. Les cuesta mucho comprometerse. A veces nos cuesta cuando buscamos un candidato junior... cuando buscamos a gente joven, porque normalmente... es gente joven... nos cuesta, nos cuesta que acepten esas bases que se establecen. (EE.4.ETT.Madrid)*

Una actitud, o compromiso, que de forma recurrente no solo no se asocia con las personas trabajadoras más jóvenes, sino que en un paso más, se está configurando la imagen de que no comparten esta relación o cultura de trabajo, lo que incide negativamente en su empleabilidad, actuando de barrera a su contratación, al no ajustarse supuestamente a las demandas actuales de "la empresa". Tendremos ocasión de volver sobre este punto más adelante.

*¿LAS EMPRESAS TAMBIÉN HAN CAMBIADO EN ESTE SENTIDO?, ¿LA CULTURA DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS"*

*Si, al final las empresas de ahora quieren a una persona que trabaje mucho, que esté muy comprometida y esté muy mimetizada con la política o cultura de esa empresa y al final viva para la empresa esté muy comprometido con la empresa y sea imagen de la empresa al fin y al cabo. (EE.4.ETT.Madrid)*

De esta forma, pareciera que en esta etapa postcrisis, en la que la lógica de la innovación ocupa un lugar central en la sociedad en general, y en el espacio laboral en particular, nos encontramos con la exacerbación de la cultura empresarial que ya describiera Boltanski hace más de una década:

*“En términos más generales, al hacer hincapié no solo en la flexibilidad del empleo y en la aptitud para aprender y adaptarse a nuevas funciones (en lugar de exaltar la posesión de una nueva profesión y las cualificaciones adquiridas), sino también en la capacidad de compromiso y de comunicación y en las cualidades relacionales, la nueva gestión empresarial se aproxima hacia los que se conoce cada vez más como “saber estar”, en oposición al “saber” y al “saber hacer”<sup>4</sup>.*

Al analizar la edad como factor de discriminación, el marco en el que debemos hacerlo sería el delimitado por un lado por el cambio que se ha producido en la vivencia de las edades, la “fluidez” de las etapas vitales que ha encontrado en la esfera de ocio su espacio de desarrollo y su máxima visibilidad. Y al mismo tiempo, no podemos perder de vista la transformación que está viviendo el mercado laboral, la confluencia de distintas fuerzas o tensiones, que empujan hacia el acortamiento de la “edad útil”, de la “vida útil” en la esfera laboral.

Nos enfrentamos a una situación paradójica, en una sociedad en la que nos mantenemos activos durante más tiempo, que no pone límite a la edad de las vivencias, en la que consideramos que se puede desempeñar el trabajo en condiciones hasta los 65 o más años, se está produciendo la exclusión del mercado laboral en edades cada vez más tempranas y se ponen barreras para entrar en él. Una ecuación, en la que su solución pasa por resolver una aparente contradicción: se retrasa la concepción de ser “mayor” en todos los ámbitos sociales, menos en el trabajo, en el que se acorta la vida útil de los trabajadores y trabajadoras.

*M. hoy en día en el mercado laboral, es que de 55 hacia arriba, es muy triste. Es que los 60 son los 50.*

*M. En tu ocio, con 65 no eres una persona mayor,*

*M. Para nada*

*M ... sigues haciendo las mismas cosas que puede hacer uno de 40, si quieres, y en cambio en el trabajo sí (eres mayor). (MGz.Jóvenes 28-35 años. CMM-CMA.Madrid)*

*Es una contradicción que la esperanza de vida cada vez es más larga, y una persona con 50 años, puede ser tan capaz y tan formada como la de 30 ¿Por qué eso en algunas empresas puede ser un hándicap? Son las empresas que más valoran la imagen. Sectores publicidad, marketing, comercio...que son unos modelitos. En esos sectores creerán que lo mejor es gente joven. (EE.5. RRHH. Residencias geriátricas. Madrid)*

En la esfera del trabajo pareciera estar produciéndose el camino contrario al seguido en el espacio social general. Mientras que en lo social, las etapas sociales parecen ver difuminarse sus límites, en el espacio laboral, parecen marcarse con mayor intensidad.

---

<sup>4</sup> El nuevo espíritu del capitalismo. Luc Boltanski y Ève Chiapello. Ed.Akal.2002.

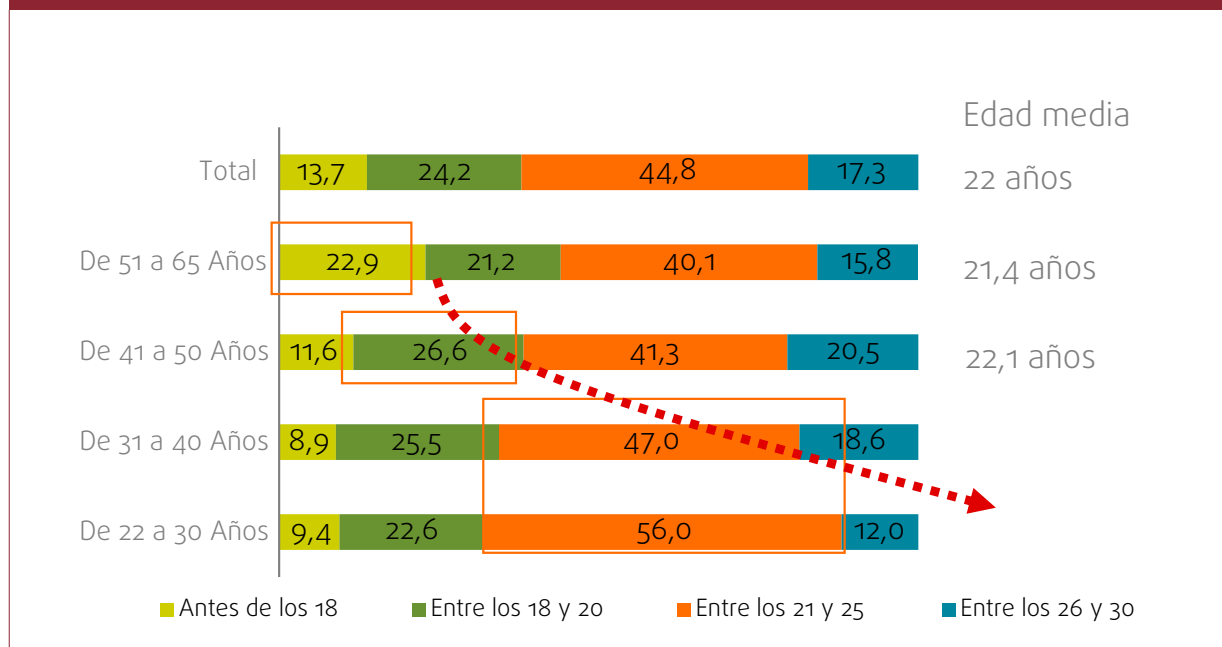
# 6

## La trayectoria laboral: el reflejo del cambio

En gran medida, en la trayectoria laboral se reflejan o se sintetiza la transformación en la vivencia de las etapas vitales y el propio cambio del mercado de trabajo.

En la encuesta, si nos fijamos en la edad media a la que comienza a trabajar según la franja de edad, vemos que las diferencias no son muy marcadas, las diferencias a nivel de edad media son muy sutiles, se mueve entre los 21 a 22 años. Pero si lo vemos de forma más detallada sí se aprecia como se ha ido produciendo un “desplazamiento” de la entrada en el mercado laboral hacia edades más adultas, por una parte reflejo de la prolongación de la etapa formativa, pero también de las dificultades para conseguir un empleo. Mientras que entre las personas encuestadas de más de 50 años, el 23% comenzó a trabajar antes de los 18 años, solo el 9% de los entrevistados menores de 30 años, han comenzado a trabajar en edades tan tempranas. Por su parte, el 56% de los trabajadores y trabajadoras de entre 22 a 30 años, declaran haber comenzado a trabajar entre los 21 y 25 años, muy por encima del porcentaje de mayores de 40 años que comenzaron a trabajar en esas edades (40%).

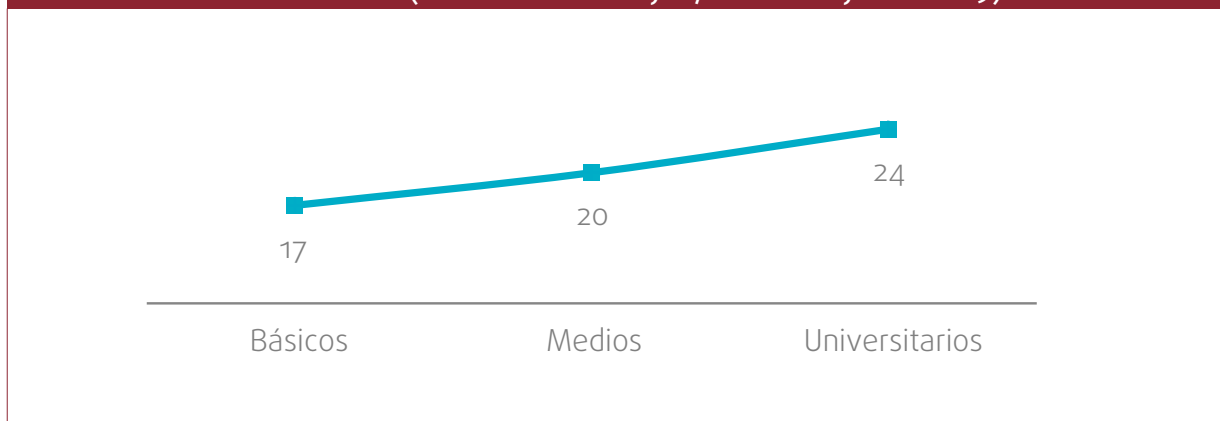
**Gráfico nº 13. Edad a la que comenzó a trabajar (Base: Total trabajan: 1069)**



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El nivel de estudios muestra lógicamente mayor capacidad discriminante que la franja de edad en la edad en la que se comienza a trabajar. Quienes no continúan su formación, entran a unos tempranos 17 años al mercado laboral, frente a los 24 años de quienes sí invierten tiempo en su formación universitaria.

**Gráfico nº 14.** Edad media (años) de entrada al mercado laboral por nivel de estudios (Base: total trabajan/han trabajado: 1069)

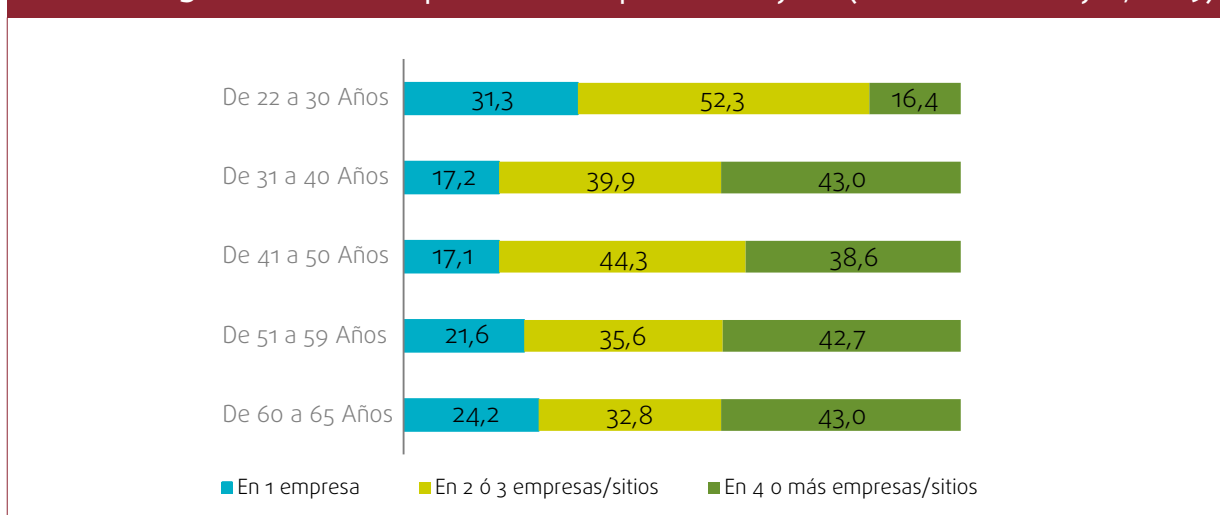


Base: Total trabajan/han trabajado, 1069.

Pero más allá de la edad de entrada en el mercado laboral, lo más diferencial es ver cómo se desarrolla la vida laboral en la actualidad. En los grupos surgen en espontáneo, el cambio en la conformación de la vida laboral. Si antes era relativamente habitual que se desempeñara un trabajo durante toda la vida, en una empresa, ahora es lo atípico. Una trayectoria que es habitual se construya a partir del paso por distintas empresas –lo que en algún caso ha aparecido como un plus de empleabilidad, al poder interpretarse como “flexibilidad”, capacidad de adaptación. La trayectoria laboral que están construyendo los y las jóvenes es muy diferente a la que han tenido sus progenitores.

*M. Mi padre ha estado toda la vida en el mismo trabajo, y yo he estado en 5 trabajos diferentes. (MG.2.Madrid.Jóvenes)*

**Gráfico nº 15.** Número de empresas en las que ha trabajado (Base: Total trabajan, 1069)



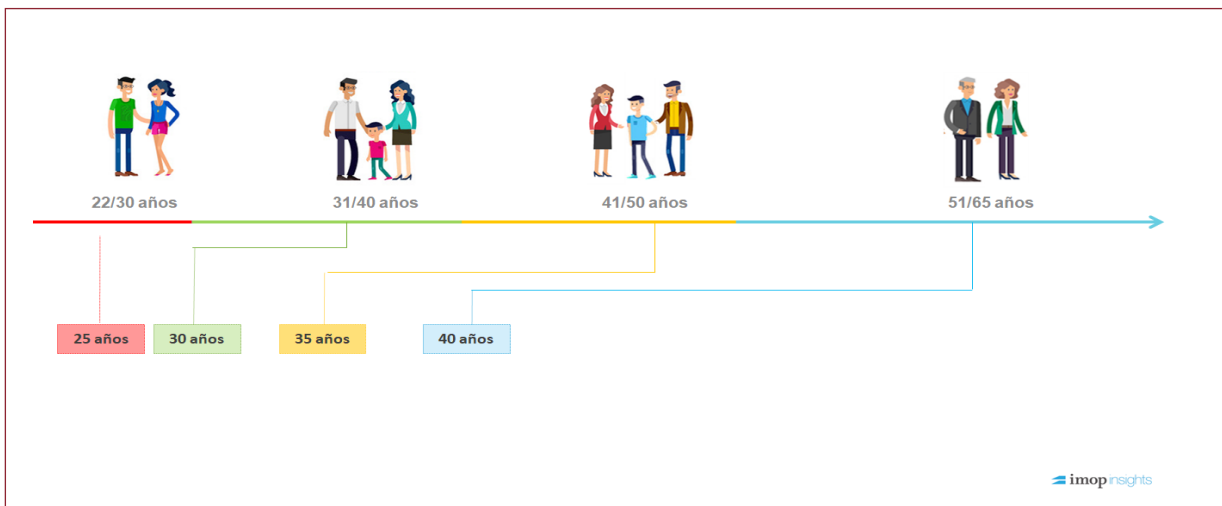
Base: Total trabajan, 1069.

De las personas encuestadas de 60 a 65 años, salvo las más jóvenes que acaban de iniciar su vida laboral, son los que menos han cambiado de empresa, casi 1 de cada 4 ha trabajado únicamente en una empresa, mientras que entre los y las menores de 50 años, ese porcentaje desciende hasta el 17%.

El 69% de los/as trabajadores/as más jóvenes ya han trabajado en 2 o más empresas, y quienes tienen entre 31 a 50 años, ya han cambiado de empresa más que los mayores de 50 años, con trayectorias labo-

rales más prolongadas. En la misma línea mientras que el 34% de las personas trabajadoras de 60 o más años afirman haber cambiado a lo largo de su vida laboral de actividad, de tipo de trabajo, entre quienes tienen entre 30-50 años supone el 41%.

Un cambio de actividad, que a medida que se incrementa la edad se ha producido en edades más lejanas a la edad actual, es decir, está más alejada la reinversión. En los segmentos de mayor edad, “la última reinversión” se produjo alrededor de los 40 años. En la propia encuesta, el “umbral” que se proyecta para empezar en una nueva actividad se sitúa alrededor de los 49 años.



Ante un horizonte laboral, en el que cada vez es más frecuente el desarrollo de trayectorias laborales no lineales, cobra sentido lo apuntado por la OIT en su documento “Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento” (2002):

*“La educación debería preparar a los jóvenes para seguir trayectorias profesionales no lineales y para la eventualidad probable de que tengan que reorientar sus carreras varias veces a lo largo de su vida laboral. Debería ofrecerse una imagen positiva de la empresa y del espíritu empresarial (...) Además, debería desarrollar la capacidad de improvisación y la creatividad de los jóvenes y, en general, equiparlos para que puedan hacer frente con éxito a la complejidad de un mundo en rápida evolución. Inculcar estas cualificaciones para promover la empleabilidad de cada persona constituye, hoy más que nunca, un cometido esencial de la educación básica”.*

Trayectoria no lineal que no hace sino reforzar la flexibilidad, la capacidad de adaptación aparecen como valores centrales en el actual mercado laboral.

En este nuevo contexto social configurado a partir de la interrelación de la nueva vivencia de las edades y una nueva cultura empresarial es en el que hay que analizar la edad como factor de discriminación en el ámbito laboral.



# 7

## ¿La edad es un hándicap en el desempeño del trabajo?

En los grupos, surge de forma espontánea la evolución en la relación con el trabajo en paralelo a la edad. El cambio se va a inscribir básicamente en dos planos:

- El actitudinal. El lugar que se le asigna al trabajo.
- El físico. Cómo los “años” se notan en la resistencia física.

En el plano actitudinal se señala como con el paso del tiempo se va produciendo una cierta sensación de “acomodación” en el empleo. Una sensación que no que vincula o asocia con una disminución en la capacidad para desempeñar el trabajo, sino que es un cambio de actitud personal hacia el trabajo, y de forma especial en la relación con el trabajo. En la entrada al mercado laboral se repita la idea de frescura, de ilusión...para poco a poco, a medida que transcurren los años, la propia acumulación de experiencia más allá del proceso de trabajo, sino del entorno laboral, el carácter se va atemperando, se pierde frescura, para comenzar a dejar paso al “cansancio” hacia el trabajo, en algún grupo se señala la idea de aburrimiento a partir de la rutina que se instaura en el trabajo. Idea de cansancio que no necesariamente debe interpretarse como insatisfacción, sino más bien como tedio por el trabajo. La vocación por el trabajo, el “enamoramiento”, el disfrute con el trabajo que se realiza aparece como un privilegio, que no todos los trabajadores disfrutan.

El “efecto físico” de la edad, es el que aparece más evidente, y el que en gran medida es el único que aparece como “objetivo”, como “evidente”. En los grupos, los participantes reconocen como a medida que han ido cumpliendo años, su capacidad física es menor, pero no tanto en el trabajo, como en la capacidad de mantener el mismo ritmo en su actividad cotidiana: trabajo, cuidado del hogar, cuidado familiar, actividades de ocio, ... poco a poco el cuerpo va dando señales. En este contexto de reconocimiento de que la edad sí conlleva desgaste físico, especialmente en aquellos trabajos en los que se supone que es preciso un esfuerzo físico mayor o unas buenas condiciones físicas es en los que surge de forma espontánea la idea de “dificultad” en el desempeño de las tareas en las franjas de edad más altas.

*En la construcción lo físico es muy importante... yo ya me noto que... antes de irme, ¿no? Yo ya tenía 59 años y eso, ya subirme a un andamio y eso... yo antes me subía como un gato ahora no, ahora me lo pienso, o sea subo pero... yo ya noto que no es lo mismo, te lo vas notando tu...(ET.2.Desempleado construcción. 60 años)*

El reconocimiento de la menor capacidad para el desempeño de un trabajo, no es algo generalizable, extensible a todos los trabajos, sino que de forma repetida e intensa es una idea que se asocia con el trabajo físico, al que se le otorga un lugar singular, de excepción

*M. en el trabajo también, llegas más agotada, a partir de los 55 –*

*H. Depende del trabajo.*

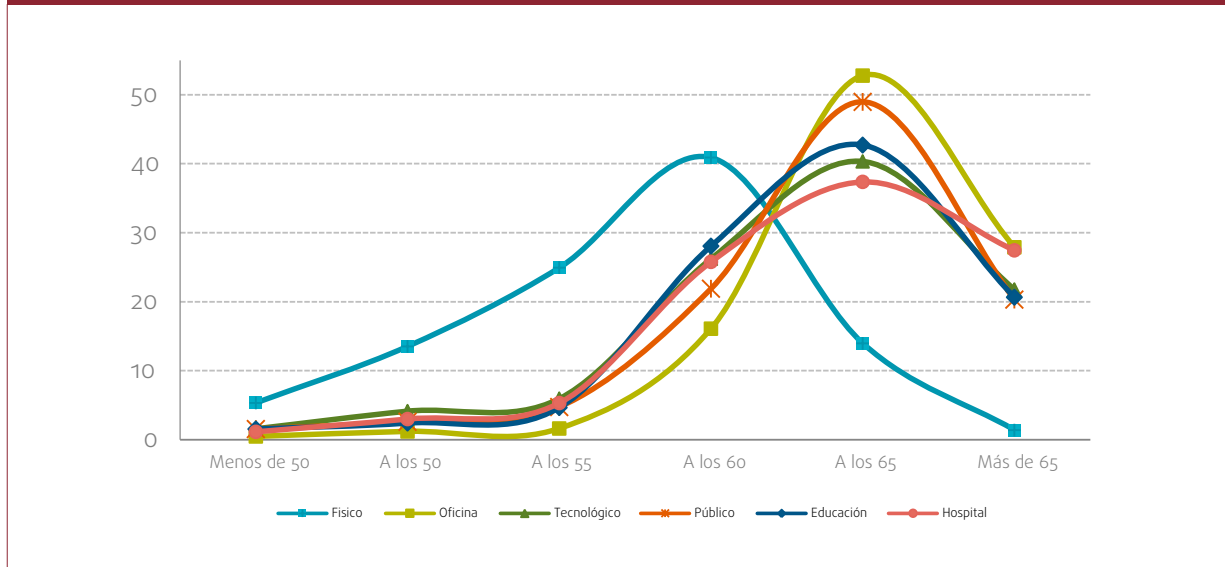
*M. hay trabajos físicos que se nota más, en oficina se nota mucho menos. En comercio, estar de pie, en peluquerías están más machacados que los que estamos en un trabajo más sedentario. En hostelería... (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

El acuerdo en señalar el plano “físico” –y entrarían además de los trabajos de esfuerzo físico, aquellos que requieren un alto grado de concentración y reflejos (controladores aéreos, transporte...)- como obs-



título para el desempeño del trabajo en las mismas condiciones que cualquiera, aparece también en la encuesta realizada:

**Gráfico nº 16.** En un trabajo... ¿a qué edad diría que una persona puede desempeñar su trabajo de forma tan eficiente y rentable como cualquiera?



Base: Total encuestados, 1.237.

Cuando la pregunta<sup>5</sup> se refiere a un trabajo físico, es el único caso en el que se considera que el desempeño del trabajo puede verse afectado negativamente por la edad. En el grupo de jóvenes de clases medias-bajas, cuyos padres desempeñan trabajos físicos, aparece con intensidad el efecto de la edad en el trabajo en edades tempranas como los 50 años.

*M. (Los 50) yo veo que es una época más relajada en todos los sentidos. Los niños cogen vuelo, te quedan los dos solos, un sueldo de 700-800€ para dos, más tranquilo.*

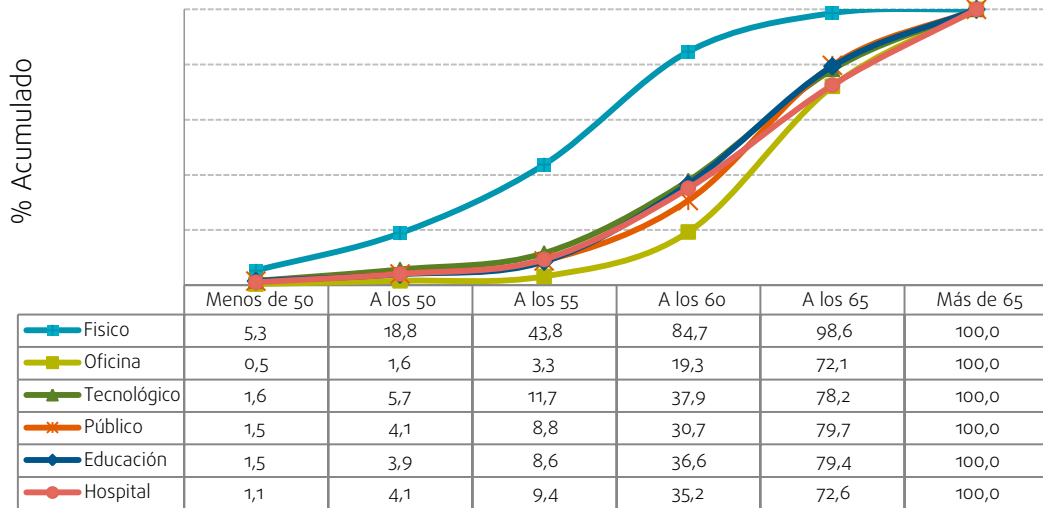
*H. en el trabajo estarás machacado, los trabajos pasan facturas (MG.1.Jóvenes CMB. Sevilla)*

O en el propio grupo de trabajadores industriales, que les cuesta proyectarse yendo a trabajar hasta la edad de jubilación, porque no creen que "su cuerpo aguante". En el caso de un trabajo físico, el 19% de las personas encuestadas considera que el desempeño del trabajo puede verse afectado negativamente a los 50 años o incluso antes. En el resto de trabajos el porcentaje de menciones para esa edad es casi anecdótico. Siguiendo con el trabajo físico, el 44% de las personas encuestadas ha situado el umbral a los 55 años, a los 60 años ya es el 85%. Por lo tanto, solo una minoría de las personas encuestadas considera que se puede desempeñar un trabajo físico en las mismas condiciones que cualquiera hasta la "edad de jubilación" situada en unos hipotéticos 65 años. Mientras que en el trabajo físico, los 60 años, aparecen como frontera superior, en el resto de perfiles de trabajos por los que se pregunta, la frontera es la propia edad de jubilación –pensando que fuesen los 65 años–.

Si nos fijamos en la evolución del acumulado de las menciones de edad para cada tipo de trabajo, se aprecia si cabe con mayor claridad que no existe la idea de que el desempeño del trabajo –salvo la excepción de los que tienen un componente físico notable– está determinado por la edad.

<sup>5</sup> El enunciado de la pregunta ha sido P.13. En otras encuestas nos han dicho que la relación de la edad y el trabajo depende del tipo de empleo o sector. Pensando en una persona con salud ¿hasta qué edad diría que esa persona puede desempeñar un trabajo de forma eficiente y rentable como cualquiera, en un trabajo...?

**Gráfico nº 17. Acumulado “En un trabajo... a qué edad diría que una persona puede desempeñar su trabajo de forma tan eficiente y rentable como cualquiera”**



Base: Total encuestados, 1.237.

Más allá del trabajo físico, en el que de forma compartida se cree que sí hay un efecto negativo, en el resto de los perfiles de trabajo por los que se pregunta, domina la idea de que se pueden desempeñar en igualdad de condiciones hasta alcanzar la supuesta edad de jubilación de los 65 años, o incluso más allá de esta edad. Incluso, en el supuesto de un trabajo muy tecnológico, domina la idea de que se puede desempeñar a cualquier edad.

#### CAMBIA LA RELACIÓN CON EL TRABAJO

*No, no, pero ya no soy capaz de hacer las cosas que hacía antes, yo vivía en Fuenlabrada, llevaba al hijo, luego la academia... y luego mi casa, te guste o no, no puedes hacer lo que hacías antes. Pero en el trabajo no creo que haya mermado, mi horario era de 9 a 14h, era muy buen horario, pero antes podías con todo. (ET.5. Funcionaria jubilada. 62 años)*

En el caso del trabajo físico, el 85% de los entrevistados considera que el umbral para su buen desempeño son los 60 o más años, en el resto de tipos de trabajos, no supera el 40%. El extremo al trabajo físico, lo ocupa el “trabajo más de oficina”, 20% a los 60 años. Y un 72% en los 65 años, igual que los médicos/as en un hospital, en ambos casos se proyecta pueden desempeñarse a cualquier edad.

En el caso del “trabajo de oficina” su menor demanda de trabajo físico, la proyección de que se trata de un trabajo “cómodo”, facilita que se considere que puede realizarse plenamente con independencia de la edad. En los grupos realizados, el trabajo de los profesionales médicos son mencionados como ejemplo de profesionales que prolongan su carrera profesional más allá de los 65 años, pero también de que desde la posición de paciente, la “confianza” es mayor hacia profesionales seniors que hacia otros más jóvenes. Así, vocación y experiencia aparecen como elementos que entran a considerarse en la consideración de la edad como “variable” que afecta al desempeño del trabajo. Alrededor de los profesionales médicos aparece un aspecto que cobra especial relevancia en la sociedad actual: la formación continua. En todos los trabajos, en mayor o menor medida, se va produciendo una actualización de los conocimientos, de los procesos de trabajo, etc, pero lo cierto es que “el estudio continuo”, la actualización en los avances, descubrimientos, nuevos tratamientos, etc, que el colectivo médico tiene incorporado a su quehacer cotidiano es reconocido por el resto de la sociedad, y facilita que unido a la “vocación” se considere que su

¿La edad es un hándicap en el desempeño del trabajo?

desempeño del trabajo no es una cuestión de edad. Idea de formación como parte integrante del trabajo, de la que es preciso aprender –y copiar– en un entorno laboral que se percibe cada vez más variable. En definitiva, únicamente en los trabajos físicos, las personas encuestadas reconocen que la edad puede suponer un hándicap en el normal desempeño de su trabajo.

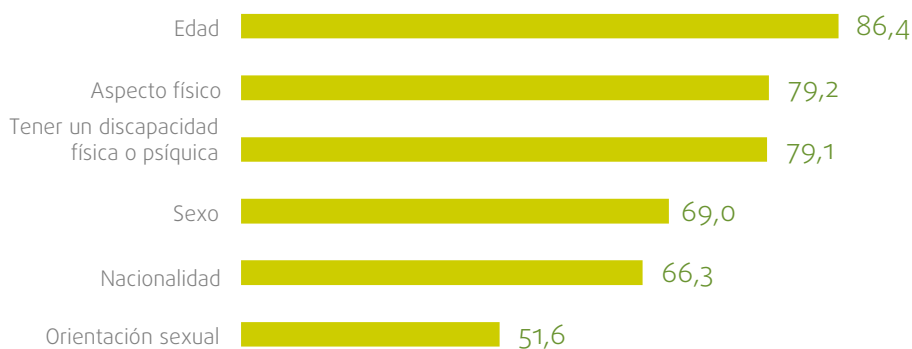
# 8

## Percepción social de existencia de discriminación en el ámbito laboral

A partir de la opinión expresada por las personas entrevistadas, parece claro que sí tiene sentido estudiar las situaciones de discriminación en el ámbito laboral: el 89% de las personas entrevistadas consideran que en nuestro país, a igualdad de formación y experiencia, no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Valoración que es compartida por todos los colectivos, con independencia de sexo, edad, estatus o lugar de residencia. Existe por tanto una clara conciencia y percepción del ámbito laboral como un espacio que genera, o en el que se desarrolla discriminación, se muestra por tanto como un entorno potencialmente hostil.

La encuesta se iniciaba preguntando por la incidencia de posibles factores de discriminación en el ámbito laboral, y entre ellos se planteaba la edad.

**Gráfico nº 18.** ¿Diría que hoy en día en el mundo del trabajo es muy frecuente, bastante, poco o nada frecuente el trato desfavorable o la discriminación por...?



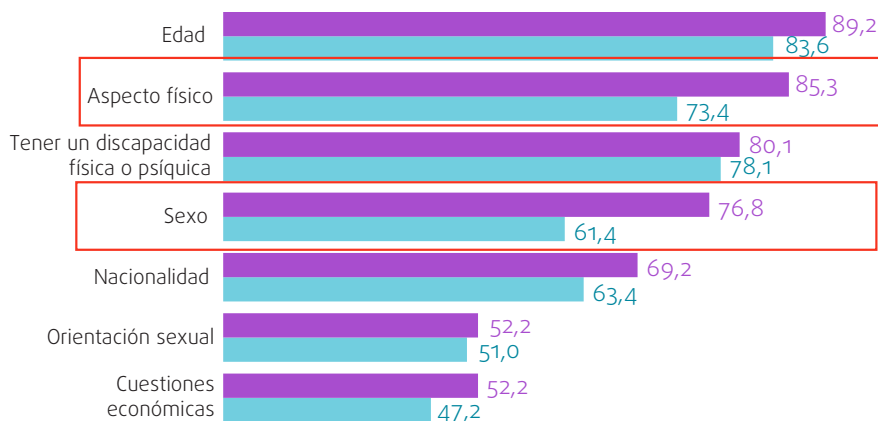
Base: Total muestra. 1200. Muy+bastante frecuente.

La edad, un factor de discriminación que potencialmente puede afectar a la totalidad de los/as trabajadores/as, se reconoce como el factor de discriminación más presente en nuestro mercado laboral. El 86,4% señala la edad como un factor de discriminación muy o bastante frecuente en el mundo del trabajo. La mayor incidencia de la edad como factor de discriminación es una percepción compartida por todos los colectivos, mujeres y varones, y en todas las cohortes de edad. Puede variar la intensidad en la respuesta, pero no el hecho de ser el factor de discriminación que se percibe más presente o habitual en el mercado laboral. La discriminación por orientación sexual, es la que se percibe como menos habitual en el entorno laboral. La discriminación por aspecto físico y hacia las personas con alguna discapacidad también se perciben muy presentes, más que la discriminación por razón de género o nacionalidad.

En la encuesta "Percepción de la discriminación en España: en 2016", realizada por el CIS, la edad también aparece como uno de los principales factores de discriminación, al señalar el 44% que el "ser mayor" puede perjudicar que una persona sea seleccionada para un empleo. Solo se dice que pueden verse más perjudicadas las personas de etnia gitana (51%), y las mujeres (46%).

Más allá de la coincidencia que muestran en la encuesta mujeres y varones al situar a la edad como factor de discriminación más frecuente en el ámbito laboral, resulta interesante fijarse en las distintas miradas o sensibilidades que parecen pervivir sobre la discriminación en el trabajo.

**Gráfico nº 19.** ¿Diría que hoy en día en el mundo del trabajo es muy frecuente, bastante, poco o nada frecuente el trato desfavorable o la discriminación por...?. Por género



Base: Total muestra, 1200. Muy+bastante frecuente.

Las mujeres entrevistadas se muestran significativamente más sensibles a la existencia de discriminación en el ámbito laboral por cualquiera de las razones que se les presentaba, pero destaca especialmente, la diferencia que muestran en su percepción –y vivencia– de la existencia de discriminación por aspecto físico y por género. Las mujeres señalan la edad, el aspecto físico y el género como los tres grandes factores de discriminación en el ámbito laboral, que en los tres casos, se perciben muy presentes. En cambio, los varones aun reconociendo su existencia, las consideran menos frecuentes que las mujeres. Únicamente coinciden en la valoración de la incidencia de la edad como factor de discriminación. Llama la atención como sectores importantes de varones, siguen mostrándose, tristemente, poco sensibles a la discriminación que siguen sufriendo las mujeres en el ámbito laboral por razón de género. Un factor de discriminación que no afecta a los varones: mientras que 1 de cada 4 mujeres encuestadas declara haberse sentido discriminada en alguna ocasión por razón de género, en los varones es un porcentaje anecdótico, el 2%. La no incidencia directa sobre los varones parece mantener a buena parte de ellos alejados, insensibles a la discriminación que siguen sufriendo muchas mujeres en el ámbito laboral.

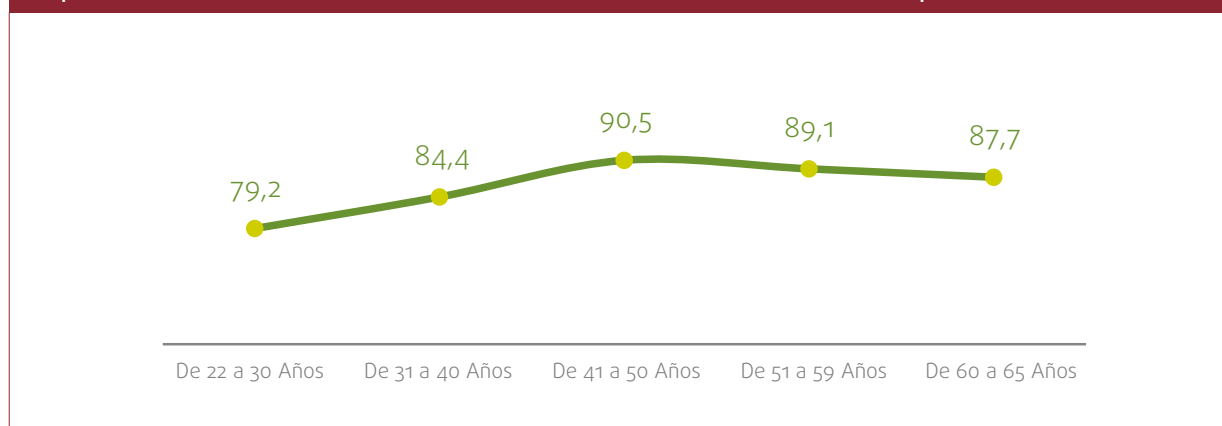
En la percepción de la presencia o actuación de los distintos factores de discriminación en el trabajo, los menores de 30 años, tienden a mostrar una menor percepción de incidencia de todos los factores de discriminación que se les presentan en la pregunta, excepto por nacionalidad, en el que sí se muestran especialmente sensibles

Centrándonos en la percepción de la incidencia de la edad como factor de discriminación, si bien es alta en todas las franjas en la tabla nº 6, se aprecia un incremento a medida que aumenta la edad, alcanzando su punto más alto en las cohortes centrales de 41 a 59 años. A partir de los 41, se incrementa la sensibilidad hacia la discriminación por edad. Una mayor sensibilidad que es coherente con la percepción que existe de que justamente los colectivos de más edad son los más afectados por la discriminación por edad.

**Tabla nº6.** Diría que en el mundo del trabajo es muy frecuente, bastante, poco o nada frecuente el trato desfavorable o la discriminación por...

% Total entrevistados.1200	Total	De 22 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 65 años
Edad	86,4	79,2	84,4	90,5	88,7
Aspecto físico	79,2	74,2	82,2	79,9	79,7
Discapacidad física o psíquica	79,1	75,1	80,6	77,4	82,5
Sexo	69	67,5	69,6	70,8	67,4
Nacionalidad	66,3	70,7	70,0	63,1	63,3
Orientación sexual	51,6	52,4	50,0	49,6	54,5

**Gráfico nº 20.** ¿Diría que hoy en día en nuestra sociedad es muy frecuente, bastante, poco o nada frecuente el trato desfavorable o la discriminación por edad? Por edad



Base: total trabajan, 1237. Muy+bastante frecuente.

La idea compartida de la alta incidencia de la edad como factor de discriminación choca con la percepción de que es un tema con una limitada presencia social.

# 9

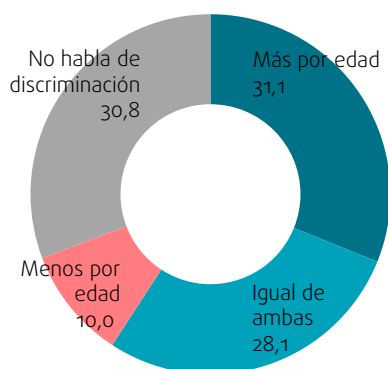
## Percepción de la atención de los medios a la discriminación por edad

Alrededor de la edad como factor de discriminación se dibuja una situación cuanto menos paradójica: aparece como el factor de discriminación más frecuente en el ámbito laboral, incluso entre las mujeres por encima que la discriminación por sexo, pero en cambio domina la percepción de que no se le presta la misma atención mediática que a otros factores de discriminación y desigualdad, como es el caso del género.

Lo primero que llama la atención es que prácticamente 1 de cada 3 internautas encuestados reconoce que no habla de discriminación en el trabajo. Un alto desinterés que señala el trabajo que todavía queda por hacer en cuanto a la concienciación sobre el ámbito laboral como un espacio de discriminación potencial.

En los grupos, al hablar de discriminación en el ámbito laboral, de situaciones de desigualdad, lo primero que aparece en el discurso es la discriminación hacia las mujeres. Una discriminación que, aunque está directamente relacionada con la edad, en la medida que “un posible” embarazo aparece como obstáculo para ser contratada o para la promoción, se expresa básicamente en términos de género, y solo desde la reflexión de la discriminación por edad, se acota o se acentúa la discriminación hacia la “mujer en edad fértil, en la que es más probable que quiera quedarse embarazada”.

Gráfico nº 21. Conversación sobre discriminación en el trabajo



Base: Total muestra, 1200.

*los 35, la verdad es que no me ha pasado que una empresa me diga, mira, no, mayores de 35 no. Pero mayores de 40 sí, incluso y ya mayores de 45 en muchísimas ocasiones. Y 55 por supuesto, ahí es como... olvídate, olvídate. Es una discriminación, para mí es una discriminación. Y ojo, también me ha pasado mujeres entre 30 y 40 no, preferimos chicos, porque se van a quedar embarazadas seguro.(EE.4. ETT.Madrid)*

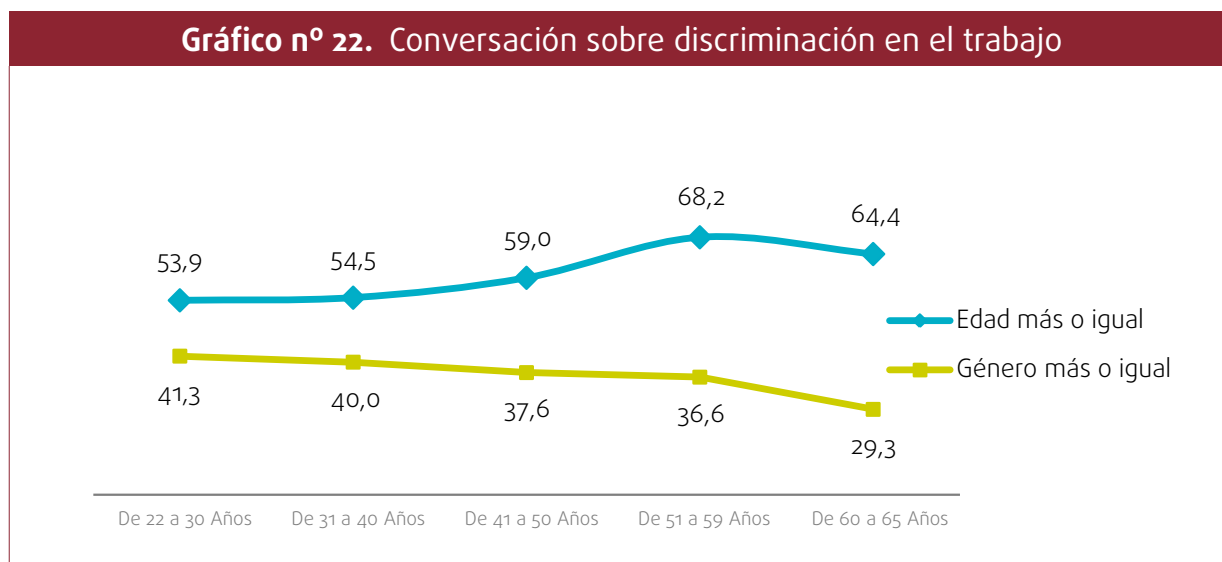
*M. y en el caso de las mujeres más, es discriminatorio en el época en la que estás...*

*M. en las mujeres, esta se va a quedar embarazada y nos va a dejar tirados, o se va a co-ger la jornada reducida y no le voy a poder echar hasta que el niño tenga 7 años. (MGz. Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

En la encuesta se preguntaba por la presencia en la conversación cotidiana con amigos o familiares, de comentarios sobre la discriminación en el ámbito laboral, si se hablaba de discriminación por edad más o menos que de discriminación por género.

Uno de cada tres personas entrevistadas declaran hablar más de la edad como factor de discriminación que del género, y un 28% dice hablar con la misma frecuencia de discriminación por edad y género.

Mientras que el desinterés por la discriminación en el ámbito laboral se mantiene próximo al 30% en todas las franjas de edad, la preocupación o presencia en la conversación de la discriminación por edad en el ámbito laboral sí muestra diferencias en función de la edad.



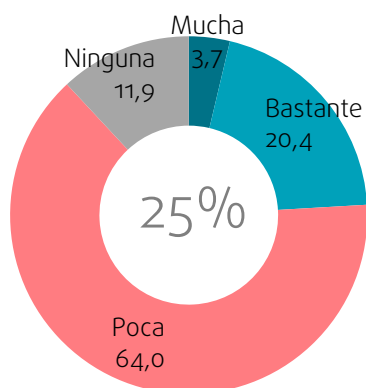
Base: Total muestra, 1200.

En todas las franjas de edad, se apunta que se habla más de discriminación por edad que de la discriminación por género. Destaca que el interés o preocupación por la edad como factor de discriminación es mayor a medida que se incrementa la edad, produciéndose un "salto" al traspasar los 50 años. Creciente preocupación por la edad como factor de discriminación, que no es casual que se produzca al superarse los 50 años, ya que la edad en la que se tiende a situar la "frontera" en la que resulta muy difícil encontrar trabajo son los 47 años.

Si bien, la preocupación por la edad como factor de discriminación/exclusión del mercado laboral parece estar presente en la conversación cotidiana de los ciudadanos, la sensación dominante es que es un tema con una limitada presencia en los medios. Únicamente el 25% de las personas encuestadas creen que los medios de comunicación prestan mucha o bastante atención a la discriminación por edad. Es dominante la idea de que es un tema con poca presencia en los medios. Tal vez, la escasa presencia en los medios de comunicación ayude a entender el porqué, si bien sí se habla de situaciones de discriminación por edad, no hay un discurso social articulado sobre las razones por las que se produce esta discriminación, en especial hacia las edades más adultas.



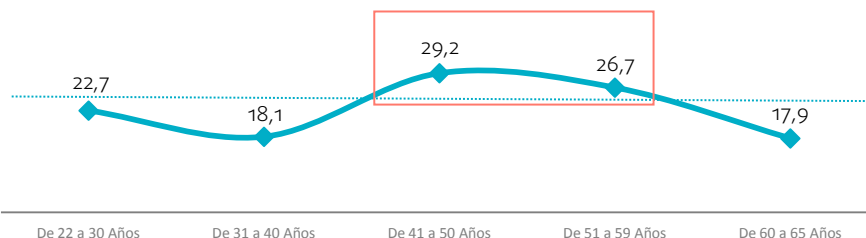
**Gráfico nº 23. Atención de los medios a la discriminación por edad**



Base: total muestra, 1200

Dentro de esta percepción de escasa o si se prefiere limitada atención de los medios de comunicación hacia la problemática de la discriminación por edad, sí es cierto que las edades más próximas a las edades intermedias maduras –quienes se sienten más expuestos a ser víctimas de esta discriminación–, quienes se sienten más amenazados, sí apuntan a una mayor presencia del tema en los medios que el resto. Por el contrario, los mayores de 60 años, son quienes creen que menos atención se presta al tema.

**Gráfico nº 24. Atención de los medios a la discriminación por edad**



De cara a la toma de conciencia de la incidencia de la discriminación por edad en el trabajo, parece necesario que los medios de comunicación le presten más atención. Es cierto que de forma recurrente aparecen artículos sobre el paro juvenil, o sobre la incidencia del paro de larga duración entre los sectores de más edad, pero parece positivo que den un paso más y ayuden a tomar conciencia de las razones que subyacen a la discriminación por edad, que el paro juvenil y el paro de larga duración no son dos situaciones independientes, sino que ambas tienen en común la edad como factor de discriminación.

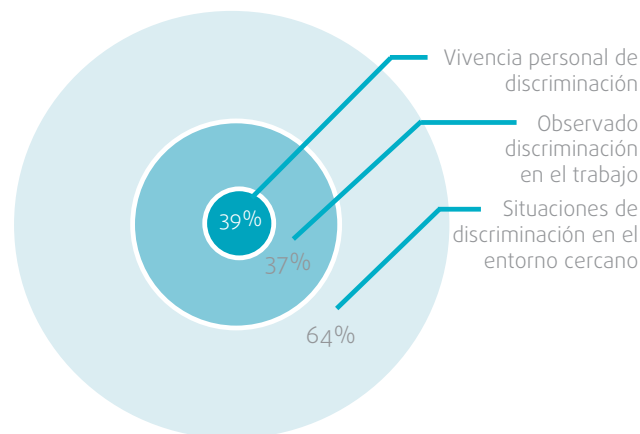
# 10

## La vivencia de discriminación por edad

La vivencia personal de discriminación en el ámbito laboral, el haber observado situaciones discriminatorias, o que las haya vivido alguien del entorno próximo es preocupantemente alta. El 39% de las personas encuestadas que trabajan o han trabajado declara que en algún momento de su vida laboral se han sentido discriminadas, un porcentaje muy similar al de quienes han visto en su entorno de trabajo situaciones de discriminación.

Si nos fijamos en el conocimiento de situaciones de discriminación en el entorno más cercano (familia o amigos), se alcanza el 64%. Es decir, 2 de cada 3 personas encuestadas ha conocido una situación de discriminación en el ámbito laboral.

**Gráfico nº 25.** El alcance de la discriminación en el trabajo, en alguna ocasión



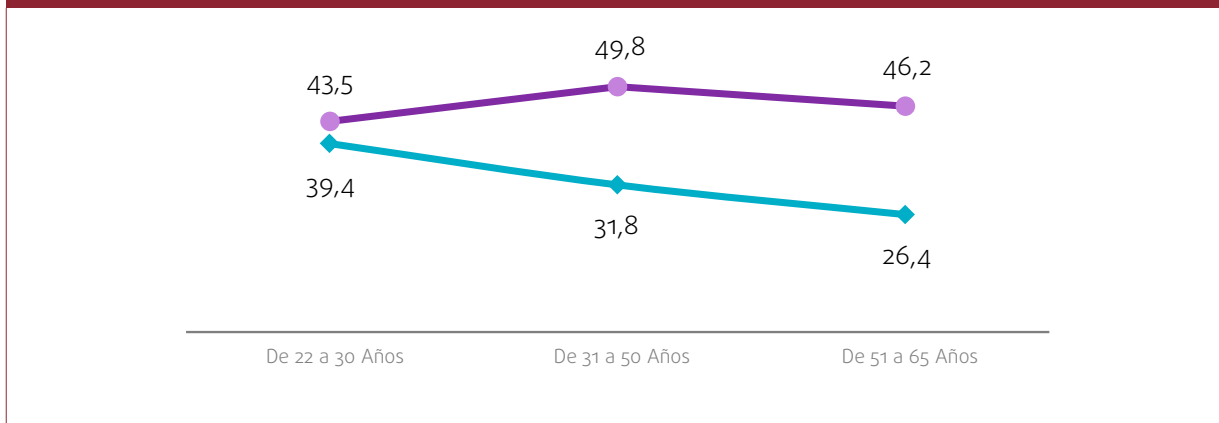
Base: Total trabajan o han trabajado. 1128/ Entorno: total muestra, 1237.

El entorno laboral aparece como un espacio hostil en demasiadas ocasiones.

La vivencia personal de discriminación es muy diferente por sexo y edad. El porcentaje de mujeres que declaran haber sido discriminadas en el ámbito laboral en alguna ocasión es muy superior al de los varones. Mientras que casi la mitad de las mujeres entrevistadas, el 48%, se ha sentido en alguna ocasión discriminada, entre los varones es el 31%.

En los primeros años en el mercado laboral, la vivencia de discriminación es muy similar entre varones y mujeres, reflejo de las dificultades comunes que tienen en la entrada al mercado laboral. A partir de los 30 años, las experiencias se alejan y siguen tendencias muy diferentes, el porcentaje de mujeres que declaran haberse sentido discriminadas en el trabajo aumenta, mientras que en el caso de los varones disminuye de forma muy marcada.

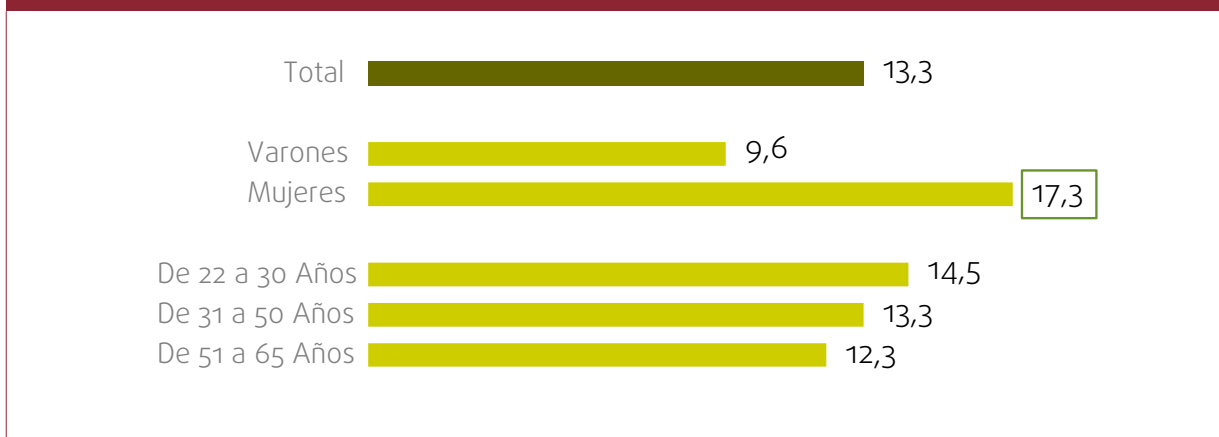
**Gráfico nº 26.** Vivencia personal de discriminación en el trabajo. En alguna ocasión



Base: Total trabajan o han trabajado, 1.128.

Como decíamos al inicio de este capítulo, es preocupante, la vivencia que existe de haberse sentido discriminación en el ámbito de trabajo en el alguna ocasión, y es más preocupante si cabe, pensar que no es una situación del pasado, que se haya superado. No, el entorno de trabajo se mantiene como un espacio de discriminación: el 13,3% declara haberse sentido discriminado en el trabajo en los últimos 12 meses. En los últimos 12 meses, el 17,3% de las trabajadoras dice haberse sentido discriminada, frente al 9,6% en el caso de los varones. Por edad, los más jóvenes son quienes más declaran haberse sentido discriminados en el último año.

**Gráfico nº 27.** % se ha sentido discriminado/a en el trabajo en los últimos 12 meses



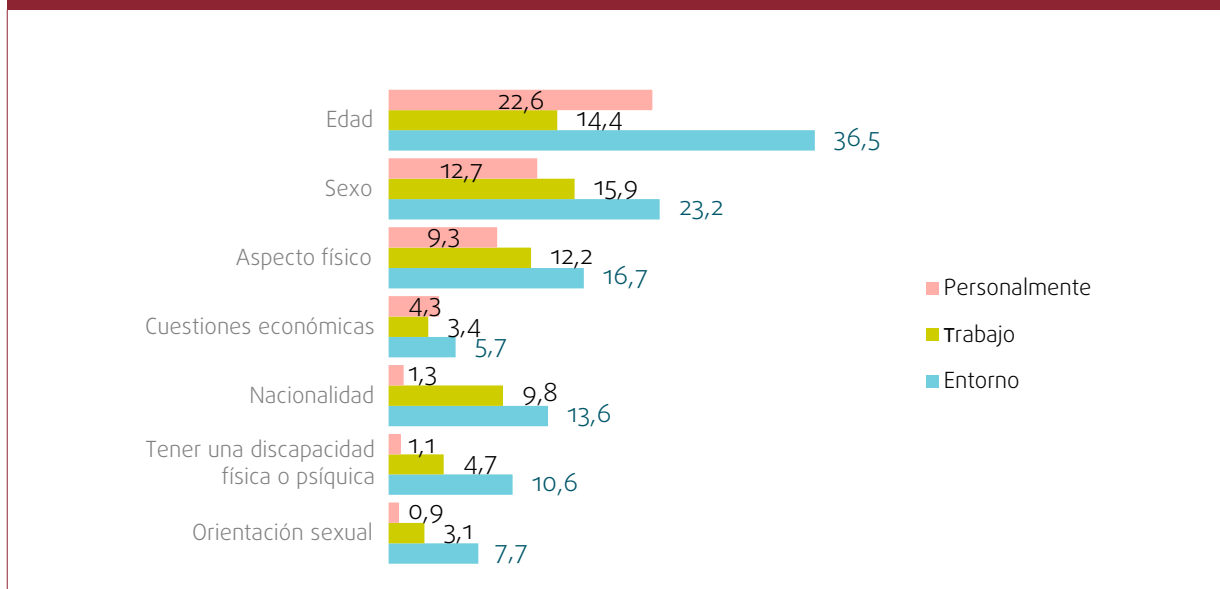
Base: Total trabajan o han trabajado, 1128.

La edad aparece con claridad como el factor discriminante que más afecta en el ámbito laboral: el 23% de quienes trabajan o han trabajado se ha sentido discriminado en alguna ocasión por razón de la edad, y un 8,4% declara haberlo sido en los últimos 12 meses.

En el caso de la discriminación por edad, llama la atención que la vivencia personal sea mayor que la que se ha observado hacia otras personas en el entorno laboral. A diferencia de lo que ocurre con otros factores potenciales de discriminación (género, etnia, aspecto físico, nacionalidad...), la edad es un factor de discriminación que en un momento u otro de nuestra vida laboral nos puede afectar a cualquiera, ya que todos somos en algún momento jóvenes o maduros. Por lo que todas las personas somos potencialmente discriminables por edad.

*La edad es la discriminación más transversal, todos pasamos por ello, Yo creo que hay que hacer que la edad sea una anécdota, que tu actitud, que tus conocimientos sean lo que se valore, no un hecho objetivo como la edad. (EE.6. Empresa multinacional)*

**Gráfico nº 28. Razón de discriminación en el trabajo. Alguna ocasión**



Base: Total trabajan o han trabajado, 1128/ Entorno: total muestra, 1237.

Estas cifras ya alarmantes, lo son aun más de hacer caso a la percepción que existe entre empleadores/as, y de forma especial entre los técnicos de selección de ETT's o consultoras de recursos humanos que a partir de su día a día tienen la sensación de que las exigencias de algunas empresas, cuando no vetos, por edad, van a más.

*Y luego también las propias empresas ponen limitaciones de edad. Hay candidatos muy buenos de cincuenta años que llevan en el paro no se cuánto y es verdad que soy muy buenos pero la empresa te ha dicho que hasta 45 años y no más"*

*Esto de "hasta los 45 años"... un poco es lo que te dicen las empresas... ¿Esto pasa mucho?, ¿lo piden mucho?*

*"Muchísimo, muchísimo, muchísimo. Si, si".*

*Y notas que va a más o va a menos o...*

*"Pasa cada vez más, cada vez quieren menos gente mayor, digámoslo así (EE.4. ETT.Madrid)*

Si nos parece preocupante el porcentaje de individuos que declaran ser conscientes de haber sido discriminados por edad, deberíamos preocuparnos aun más al saber que hay trabajadores y trabajadoras que han pasado por situaciones sin llegar a ser conscientes de que han sido víctimas de discriminación por edad. El no ser contratado tras una entrevista no se interpreta necesariamente, que sea por una cuestión de "edad", sino que se tiende a pensar que hay otros candidatos que se ajustan mejor al perfil, que no se ha estado bien en la entrevista...

**SE PREGUNTA LA EDAD EN LAS ENTREVISTAS.**

*M. mi hermana que trabaja en RRHH me dijo que nunca, que es ilegal, pero se hace.*

*No se,*

M. *tampoco es una pregunta que me molestaría.*

M. *si me molestaría cuando fuese un factor discriminante, imagínate que yo tuviera 24 y me dijeran “next”. ¿por qué si te he gustado en cuanto te he dicho la edad has dicho, la siguiente?*

M. *pero es que tu lo mejor no habrías sabido que es por la edad.*

M. *Nunca lo hubiera sabido*

M. *¿Tu lo achacarías a la edad?, yo pienso, creo que nunca hubiera pensado que es por la edad.*

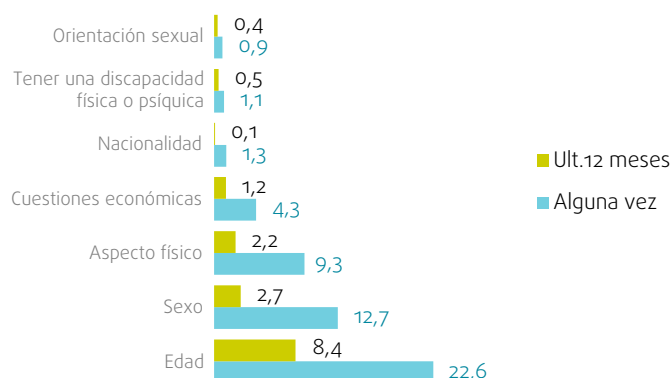
M. *No, dices pues habrán encontrado a alguien que les ha gustado más, no me ha salido bien.*

M. *No lo piensas.*

H. *a veces vas a una entrevista y dices lo he bordado, “Hemos cogido a otro”. tienes el feeling, uyy no sabes porque es por haber dicho una frase inapropiada. (MGz.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

No “consciencia” de poder haber sido víctima de discriminación que aparece como el “espejo” que refleja la estrategia que pueden desarrollar los empleadores/seleccionadores de personal, cuando “eligen” en función de la edad: no llamar al resto de candidatos no elegidos, o en el mejor de los casos argumentar la selección en que ha habido otros más capacitados.

**Gráfico nº 29. Razón por la que se ha sentido personalmente discriminado/a en el trabajo. Alguna ocasión/12 últimos meses**

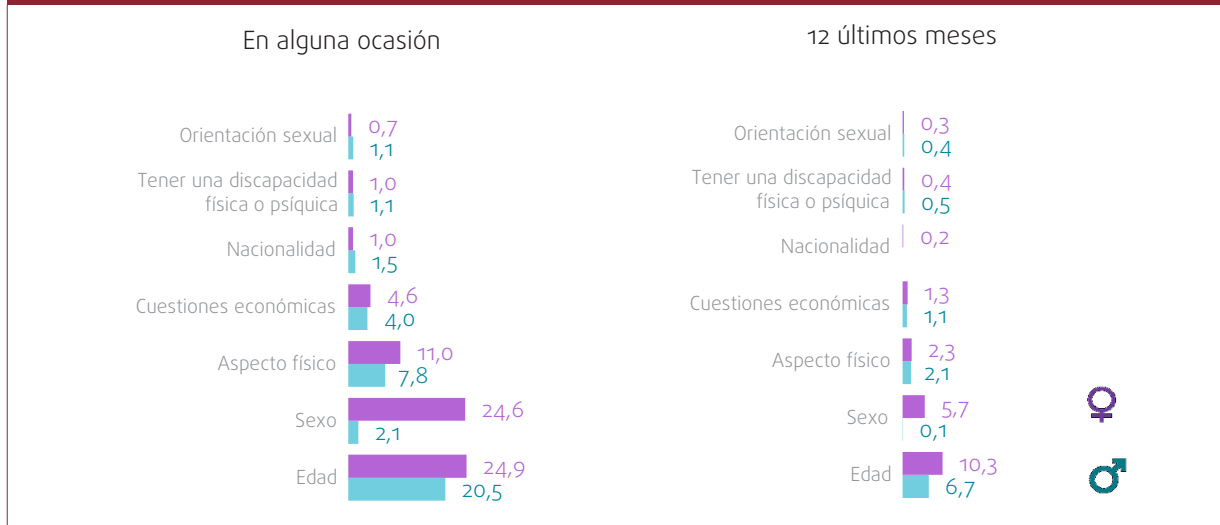


Base: Total trabajan o han trabajado, 1128.

El “liderazgo” de la edad en un triste ranking de factores de discriminación, no puede relativizar la incidencia del género como factor de discriminación. El factor de la edad es “unisex”, como se dice en una de las cita anteriores, “es transversal”, afecta a varones y mujeres. En cambio, el factor de “género” como discriminación se concentra mayoritariamente –casi exclusivamente– en las mujeres trabajadoras, por lo que tiene una menor presencia cuando nos fijamos en el total de quienes trabajan o han trabajado. Si miramos en la incidencia de los distintos factores de discriminación en función del sexo de la persona entrevistada, el “ranking” es bien diferente.

En el caso de las mujeres, edad y género tienen la misma presencia o incidencia como causa de la discriminación de la que son víctimas en la esfera laboral. El 25% de las mujeres se ha sentido discriminada en alguna ocasión por razón de género, el mismo porcentaje que declara haberlo sido por edad. Son dos factores de discriminación totalmente interrelacionados, y que en los grupos se condensa y asocia con la “edad fértil” de las mujeres.

**Gráfico nº 30. Razón por la que se ha sentido discriminado/a en el trabajo. Por sexo**



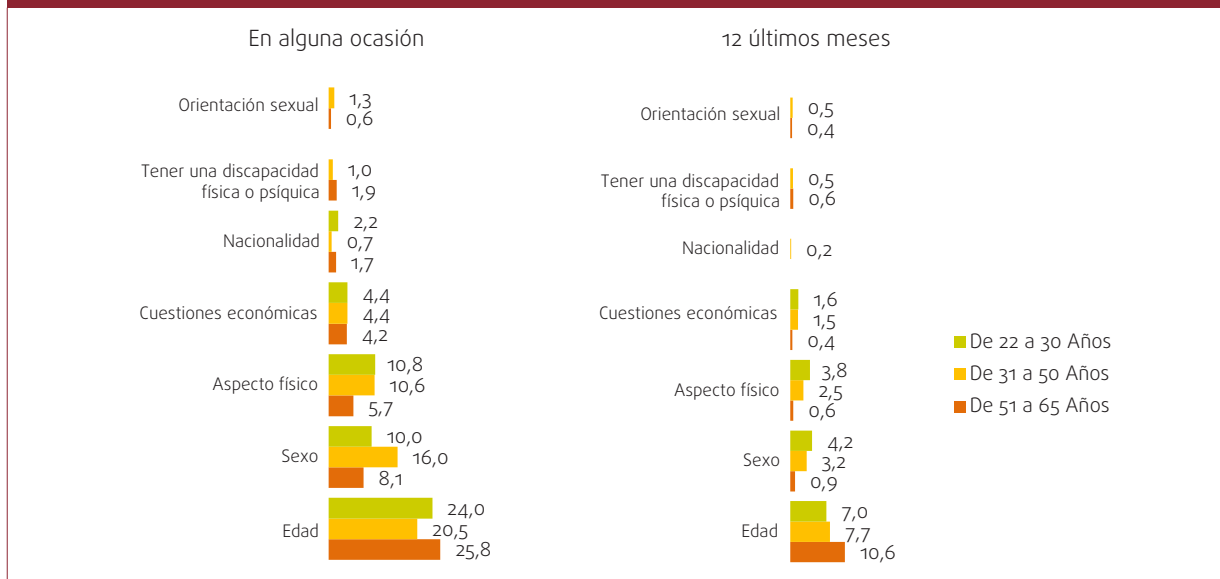
**DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL TRABAJO ¿CON QUÉ SE ASOCIA?, ¿CON QUÉ EDAD?**

*M. Suen a fuerte, pero con la edad fértil de la mujer. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

Entre los varones, la edad aparece como el principal factor de discriminación del que han sido víctimas en alguna ocasión, seguido del aspecto físico. El 20,5% de los varones se ha sentido discriminado por edad en alguna ocasión.

En los últimos 12 meses, la edad sí aparece tanto entre mujeres como varones como el factor de discriminación más frecuente, aunque con mayor intensidad entre las mujeres. Entre las mujeres que trabajan la incidencia de la discriminación es alta en los últimos 12 meses, ya que el 10% declara haberse sentido discriminada por edad al que habría que sumar un 5,7% por género. En el caso de los varones, la edad aparece casi como “el único” factor de discriminación que sufren, el 6,7% declara haber sido víctima de discriminación por edad en el último año.

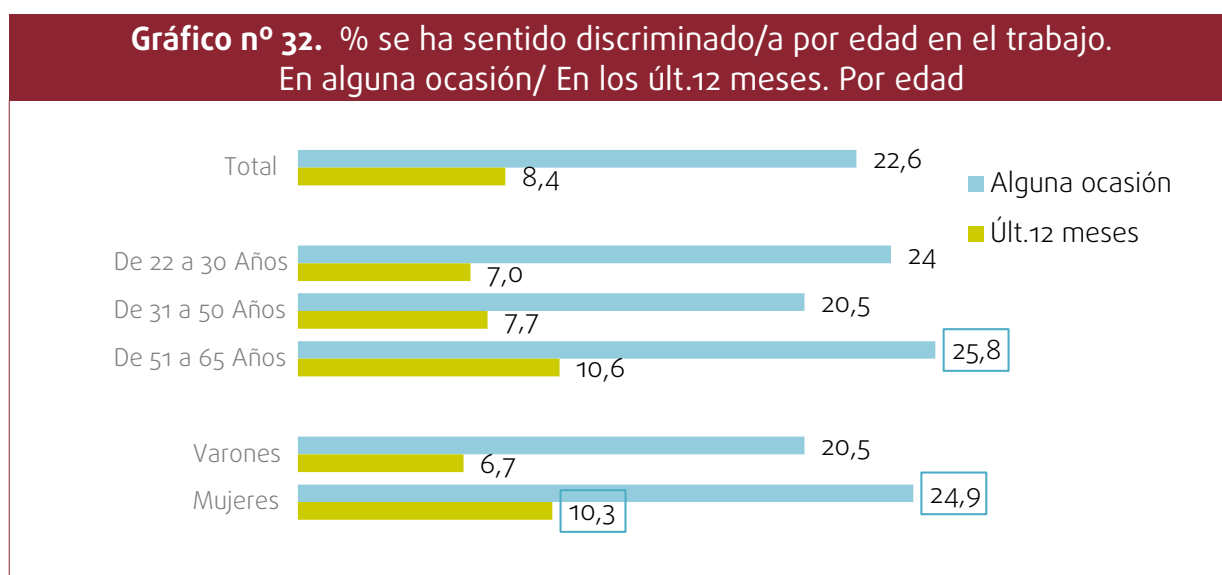
**Gráfico nº 31. La razón por la que se ha sentido discriminado/a en el trabajo. Por Edad**



Si nos fijamos en la vivencia de discriminación en el ámbito del trabajo según la edad de las personas encuestadas, la edad es el primer factor de discriminación en todas las cohortes. Directamente relacionado con lo que comentábamos de la doble discriminación que sufren las mujeres, (“edad fértil”), la incidencia de la discriminación por género es mayor justamente en las edades intermedias que corresponden a las edades que se asocian con el embarazo.

En cuanto a la discriminación por edad, quienes más declaran haber sido discriminados en alguna ocasión por edad son los más jóvenes y los mayores de 50 años. Pero si nos fijamos en los últimos 12 meses, la vivencia de discriminación por edad es mayor en la cohorte de edad más alta, y es mayor también entre las mujeres 10,3% se han sentido discriminadas en el último año, frente al 6,7% de los varones.

Aparece claramente el perfil de quienes lo sufren con mayor intensidad: las mujeres y los mayores de 50 años. Perfil de vivencia de discriminación por edad que va a coincidir con la percepción social que existe sobre qué colectivos son víctimas de un trato desigual por edad.



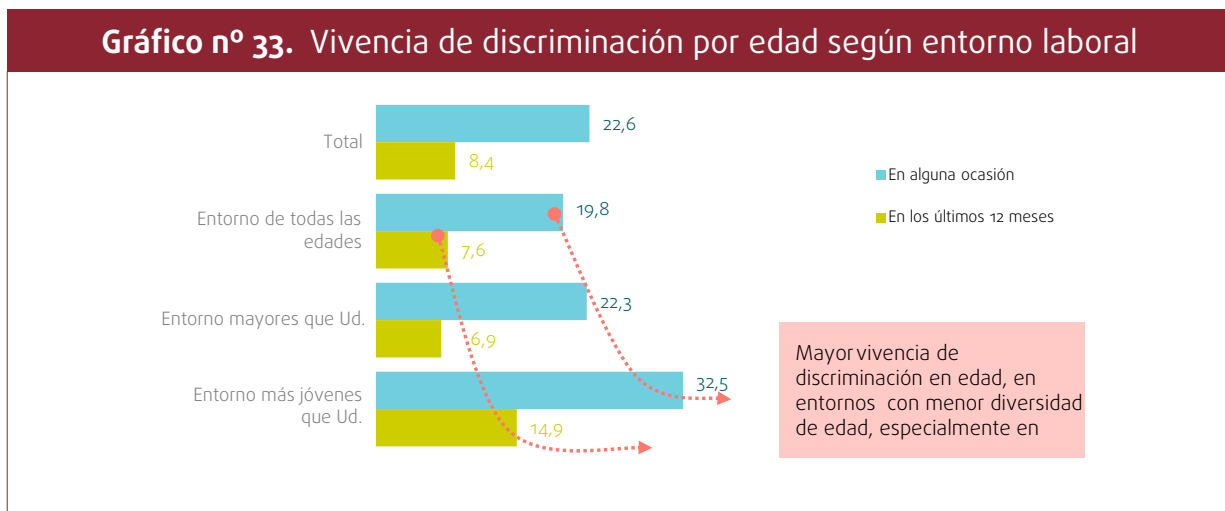
Base: Total trabajan o han trabajado, 1128.

**Tabla nº 7. Perfil de vivencia personal de discriminación por edad.**

	Total 1128	Alguna ocasión 246	12 ult.meses 92
<b>SEXO:</b>	%	%	%
Hombres	52,9	48,0	42,2
Mujeres	47,1	52,0	57,8
<b>EDAD:</b>			
De 22 a 30 Años	17,0	18,1	14,2
De 31 a 40 Años	23,8	19,7	13,7
De 41 a 50 Años	31,1	30,2	36,6
De 51 a 65 Años	28,0	32,1	35,4
<i>Edad Media (Años)</i>	43,3	43,9	45,1

Si nos detenemos en las características básicas del 22,4% de las personas trabajadoras que se han sentido discriminadas en alguna ocasión en el trabajo por cuestión de edad, se ve con mayor claridad que existe una “sobrerrepresentación” de mujeres y de las franjas de edad más adultas, que se acentúa cuando nos fijamos en los últimos 12 meses. De hecho, la edad media de quienes han sufrido discriminación por edad en los últimos 12 meses, es mayor que la edad media de quienes trabajan o han trabajado y han sentido en alguna ocasión discriminación, tal y como puede verse en la tabla anterior.

Por lo tanto, son los sectores de más edad los que tienen mayor vivencia de discriminación por edad en los últimos meses. En este contexto, resulta esclarecedor comprobar que la vivencia de discriminación se produce con mayor intensidad en entornos laborales donde hay una limitada diversidad por edad. Cuando se trabaja en un entorno diverso en edad, la vivencia personal de discriminación por edad es menor que la media, mientras que por el contrario, en entornos en los que domina la presencia de compañeros y compañeras más jóvenes, la experiencia de discriminación se incrementa de forma significativa. El 15% de quienes trabaja en entornos más jóvenes que la persona encuestada, declaran haber sufrido discriminación por edad en los últimos 12 meses, frente al 8,4% del total.



Base: Total trabajan o parados, 1052.

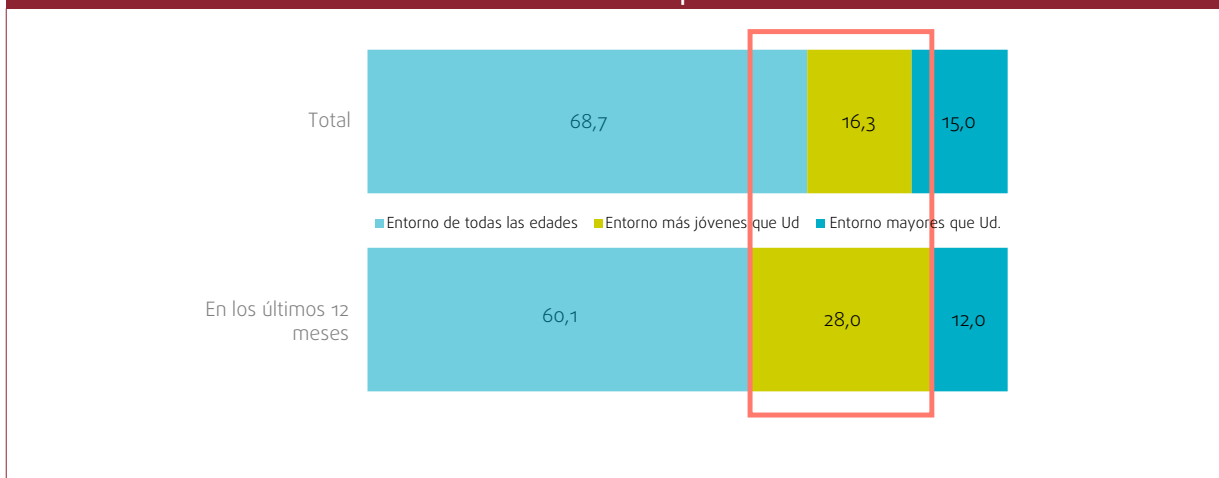
Tal vez, el efecto negativo de entornos no diversos en edad se aprecia con mayor claridad si nos fijamos en lo que aporta a la experiencia de discriminación por edad cada tipo de entorno. El 28% de quienes han sufrido discriminación en los últimos años declaran trabajar en un entorno mayoritariamente más joven, cuando sobre el total de la muestra supone el 16%. En cambio, entre quienes declaran haber sido discriminados en los últimos 12 meses, el peso de los entornos diversos es menor que en el total de la muestra, y también es menor la presencia de entornos con mayor presencia de sectores más adultos.

A partir de los resultados, el entorno laboral que tiende a aparecer potencialmente más discriminatorio es en el que individuos maduros o seniors, se encuentran en minoría en entornos mayoritariamente jóvenes. En esta línea, en las entrevistas en profundidad realizadas a empleadores/as o consultores de recursos humanos, se ha repetido la idea de que en ocasiones las empresas declaran que prefieren no contratar a empleados de más edad que quienes van a ser sus responsables por temor a que no se les reconozca la autoridad, o se les dirija el reconocimiento debido. Una situación que de una u otro forma apuntaría la idea de “choque” o competencia generacional.

*Otra cosa es que te digan no porque su gerente o su responsable va a tener 35 años y va a pensar... a ver este niño que me está contando, que igual no, que igual es una persona que tiene una capacidad o un don de gentes terrible, pero les echa para atrás.  
(EE.1.ETT. Bilbao)*



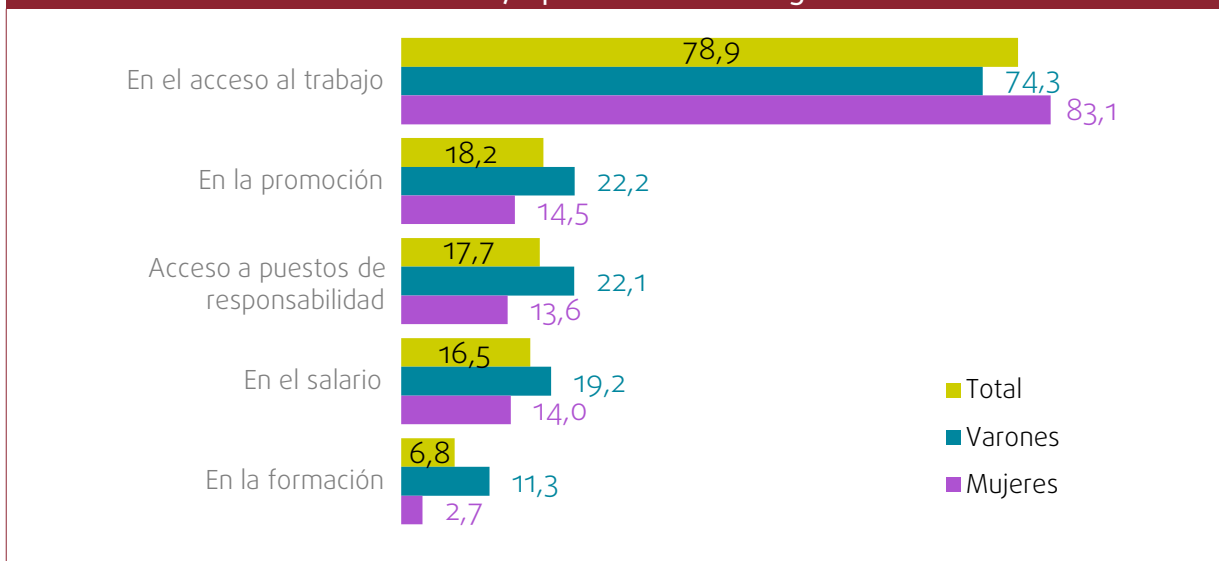
**Gráfico nº 34. Diversidad por edad en el entorno laboral, según vivencia personal de discriminación por edad.**



Base: Total trabajan o parados, 1052.

Entre quienes han sentido en algún momento discriminación por edad, la situación crítica ha sido el “acceso a un puesto de trabajo”, tanto entre los y las jóvenes como en las edades más adultas. Las diferencias por sexo y edad se encuentran en la distinta intensidad con la que están presentes otras situaciones de discriminación. Entre los varones, siendo dominante la discriminación en el acceso al trabajo, parecen diversificarse las situaciones discriminatorias, estando también presente la promoción, el acceso a puestos de responsabilidad o el salario, alrededor del 20% y el acceso a formación que aparece con un destacable 11,3%. Entre las mujeres, el acceso al puesto de trabajo es la principal discriminación, y en bastante menor medida se apunta discriminación en la promoción o en el salario. En las mujeres, a diferencia de los varones, la incidencia de la discriminación por edad no se refleja en el acceso a formación.

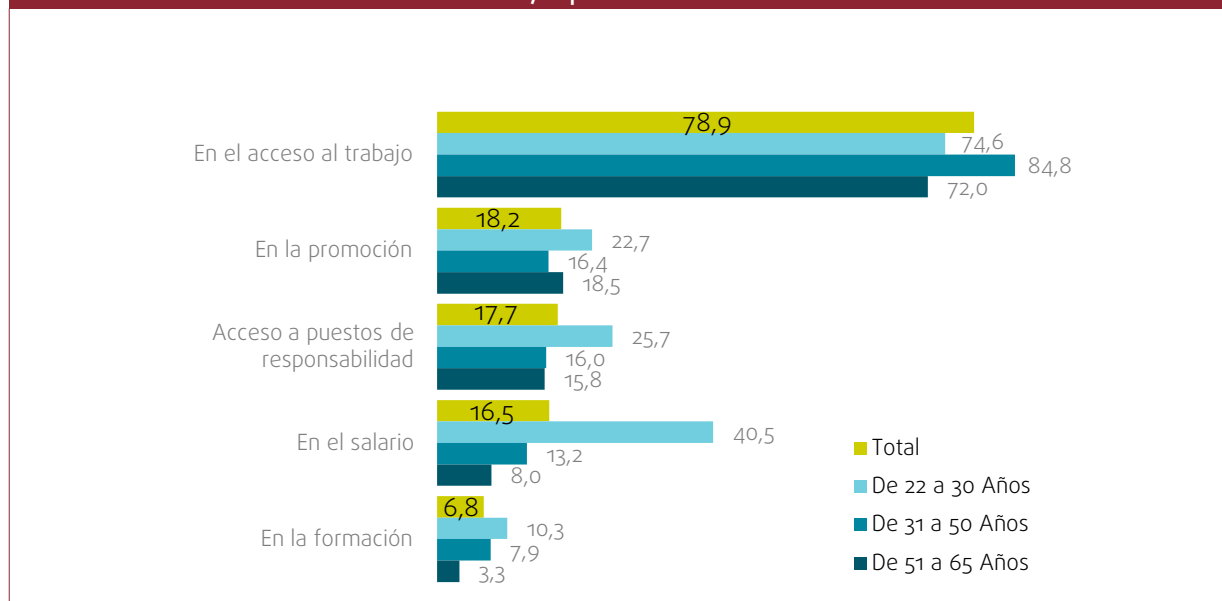
**Gráfico nº 35. ¿En qué situaciones se sintió discriminado/a o maltratado/a por su edad? Por género**



Base: Total se han sentido discriminados por edad en alguna ocasión, 241.

Por su parte, por edad, las diferencias son más marcadas. Entre los sectores jóvenes, la vivencia de discriminación se asocia de forma muy especial, además del acceso al trabajo, con las condiciones de trabajo, con especial relevancia del salario. En cambio, en los sectores más adultos, de más de 30 años, la discriminación se asocia de forma todavía más dominante con el acceso al trabajo, teniendo menor presencia otras situaciones, como la promoción.

**Gráfico nº 36. ¿En qué situaciones se sintió discriminado/a o maltratado/a por su edad?. Por edad**



Base: Total se han sentido discriminados por edad en alguna ocasión, 241.

El estudio no nos permite ser exhaustivos o muy contundentes en cuanto a las diferencias por sectores o perfiles de trabajo en la vivencia de discriminación, pero sí nos ofrece una primera aproximación, que podemos interpretar como tendencias. Comencemos por el tipo de ocupación. Vemos que sí aparecen algunas tendencias que parece sería preciso tener en cuenta en un acercamiento más exhaustivo y detallado a la vivencia de la discriminación por edad en distintos entornos laborales. Aparece la idea, de que ni siquiera en puestos de responsabilidad se “está libre” de sufrir discriminación por edad.

Si nos fijamos en la edad media de las distintas ocupaciones, vemos como la vivencia de discriminación por edad en los últimos 12 meses es mayor en aquellas ocupaciones que se sitúan en los extremos por edad: las edades más adultas –directivos– y en las ocupaciones de perfiles más jóvenes –trabajos no cualificados y de cara al público–. En las ocupaciones que coinciden con edades intermedias, es menor la vivencia de discriminación por edad. La segunda tendencia es que la vivencia de discriminación es mayor en aquellas ocupaciones con mayor presencia femenina.

En cuanto al sector de actividad, en la encuesta se ofrecía un amplio listado de sectores, en el que la persona encuestada señalaba en el que se inscribe su trabajo. A posteriori, estos sectores de actividad se han agrupado en 6 grandes perfiles:

- Sanidad
- Educación
- Tradicionales: industria, transporte, construcción, agricultura y limpieza.
- Modernos: Consultoras, Servicios, Medios de comunicación y publicidad.

- Tecnológicos: Ingenierías, Informáticas y telecomunicaciones.
- Establecimientos: Hostelería-Restauración y comercio.

**Tabla nº 8.** Vivencia de discriminación según perfil de ocupación por cuenta ajena

	Total (1002)	Directivos (60)	Mandos intermedios/ Técnicos (307)	Físico (159)	Oficina (242)	No cualificado (114)	Cara al público (120)
<i>Edad Media (años)</i>	43,3	50,5	44,2	43,7	43,1	40,4	40,0
<i>Masculino/femenino 60% o más</i>		♂		♂	♀		♀
	%	%	%	%	%	%	%
Vivencia discriminación Ult.12 meses	15,5	11,4	5,7	7,4	18,5	19,9	20,3
Vivencia discriminación por edad ult. 12 meses	8,4	8,3	2,7	5,6	11,4	12,4	13,6
Vivencia discriminación por género	2,7	0,0	2,2	1,7	4,7	0,7	4,7

Las personas trabajadoras que hemos agrupado bajo el paraguas de sector tecnológico, son quienes cuentan con una menor edad media (40 años), frente a quienes trabajan en el que hemos denominado sector moderno (44 años), situándose el resto alrededor de los 43 años, al igual que la media. Los sectores muestran una muy desigual presencia de varones y mujeres, el tecnológico, los “modernos”, y los “tradicionales” son sectores masculinizados (más del 60% de las personas encuestadas que trabajan en ellos son varones), frente a los más feminizados de sanidad, educación y comercio. Sanidad y Educación son los que las personas encuestadas declaran con mayor intensidad que su entorno de trabajo es diverso en cuanto a edad. El sector tecnológico, aparece en la encuesta como el menos diverso, teniendo una mayor presencia de jóvenes.

**Tabla nº 9.** Vivencia de discriminación según perfil del sector en el que trabaja

	Total (1128)	Tecnológico (114)	Comercio (122)	Tradicionales (241)	Modernos (165)	Sanidad (115)	Educación (155)
<i>Edad Media (años)</i>	43,3	40,5	42,7	43,2	44,3	43,3	43,7
<i>Masculino/femenino 60% o más</i>		♂	♀	♂	♂	♀	♀
<i>% Trabajan en entorno diverso por edad</i>	69	62	71	66	66	75	75
	%	%	%	%	%	%	%
Vivencia discriminación ult.12 meses	15,5	21,3	21,4	18,8	15,3	8,9	11,8
Vivencia discriminación por edad ult. 12 meses	8,4	8,5	15,0	10,3	11,3	5,4	4,3
Vivencia discriminación por género	2,7	6,0	3,9	2,0	1,2	1,9	2,7

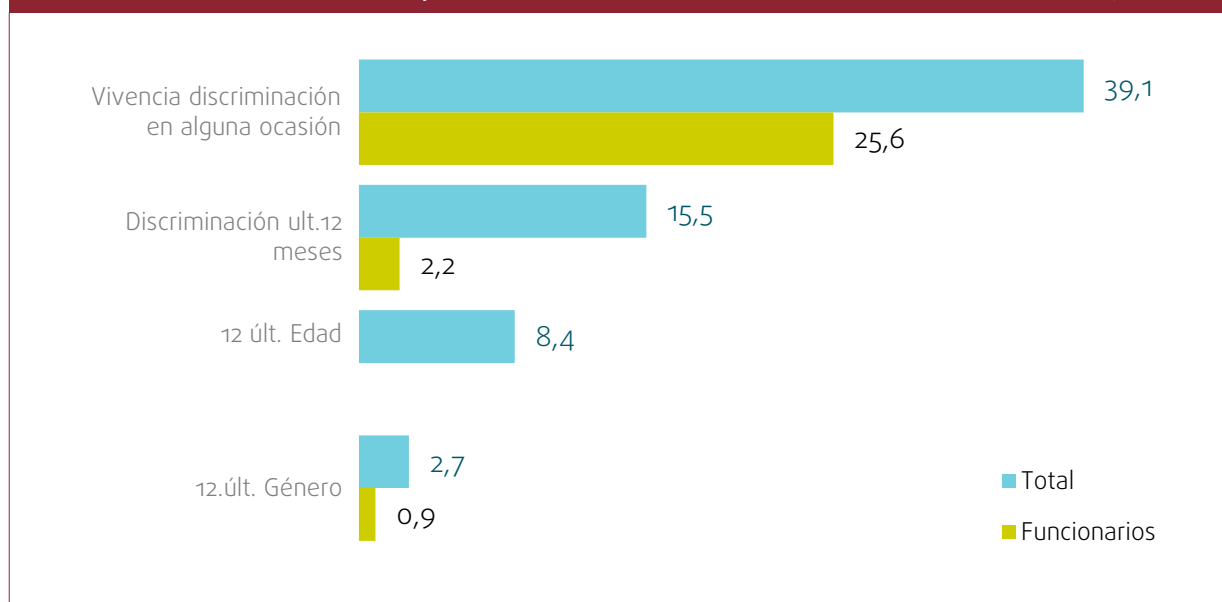
Al acercarnos a la vivencia de discriminación en los últimos 12 meses por sector de actividad (tabla nº 9), tendencialmente la mayor vivencia de discriminación parece corresponder a entornos poco diversos en edad.

En los 12 últimos meses la vivencia de discriminación en el ámbito laboral, es mayor en los sectores que hemos clasificado como tecnológico y en comercio. Mientras que en este último –con mayor presencia femenina–, la edad como factor de discriminación es muy relevante, en el caso del ámbito tecnológico –de mayor presencia masculina–, la discriminación por género tiende a aparecer con mayor intensidad que en el resto.

Las personas encuestadas que trabajan en sectores que hemos clasificado de “modernos”, se sitúan en la media en cuanto a la vivencia de discriminación en el ámbito laboral, aunque la vivencia de discriminación por edad en los últimos 12 meses es superior a la media, lo que no puede verse aislado del hecho de que las personas encuestadas que trabajan en este sector tienen una edad media por encima de la media y describen su entorno laboral menos diverso por edad que la media. En este sentido, destaca cómo las personas entrevistadas que declaran trabajar en Sanidad o Educación, sectores feminizados y los más diversos en edad, sean justamente los que han sufrido menor discriminación en general, y en particular por edad.

Las características singulares de la Administración pública como ámbito de trabajo bien merecen un estudio específico. En el presente estudio, el acercamiento que hemos hecho sobre la administración como ámbito laboral es muy tangencial, por lo que únicamente podemos señalar aspectos muy genéricos. Dentro de esta aproximación superficial, sí destaca que tanto en la fase de encuesta, como en las entrevistas en profundidad a funcionarios/as, se coincide en señalar la no vivencia de discriminación por edad. Sí parece, que en el ámbito laboral, los/as funcionarios/as son víctimas de discriminación en bastante menor medida que la media de los trabajadores y trabajadoras.

**Gráfico nº 37. Vivencia personal de discriminación entre los funcionarios/as**



Base: Total trabajan o han trabajado, 1128/ Funcionarios/as, 162.

# 11

## ¿Quiénes son víctimas de discriminación por edad? La percepción social

Parece evidente que en la sociedad española está muy presente y compartida la idea de que existen situaciones de discriminación por edad pero, ¿cuando se apunta a la edad como factor de discriminación en el ámbito laboral, en qué edades se está pensando?

*¿EN ESPAÑA CREES QUE HAY MUCHA, POCO DISCRIMINACIÓN POR EDAD?*

*Si te refieres a esto de que si dejas de trabajar a los 45 no encuentras trabajo hay muchísimo, eso es una realidad, y no te digo ya con 58, no va a encontrar trabajo nunca, ya te puedes esperar a dos años de paro y jubilarte con 60 con la pérdida que tenga, porque no te va a contratar nadie, o te haces autónoma, que es otra salida porque no hay más, montarte un negocio tú, porque una empresa no te va a contratar. (ET.4. Funcionario Administración central.40 años)*

En los grupos y entrevistas, la tendencia inicial es asociar la idea de discriminación por edad en el trabajo, con situaciones relacionadas con las personas trabajadoras de franjas adultas.

*Yo creo que es más difícil que tengan discriminación por jovencitos, como empresa lo que te interesa es cuanto más vida útil para amortizarle. Aunque a veces sí que he escuchado "es muy jovencito, ya tendrá ocasión el año que viene". (EE.6.Responsable de talento.Multinacional.Madrid)*

En la encuesta, el espacio con el que se asocia la discriminación por edad aparece claramente definida, se asocia con las edades extremas: aunque con distinta intensidad menores de 25 años y muy especialmente franjas adultas, a partir de los 45 años, intensificándose a partir de los mayores de 55 años. Las edades intermedias de 25 a 44 años, no aparecen como "receptoras" de la discriminación por edad. Percepción que es por tanto coincidente con el perfil de las víctimas que surge en la investigación.

Entre quienes señalan la existencia de discriminación por edad, casi el 25% apunta que afecta a las edades más jóvenes, a los menores de 25 años. El 64% de quienes apuntan la existencia de discriminación por razón de edad en el ámbito laboral, señalan que están pensando en la franja de 45 a 54 años, porcentaje que alcanza el 78,2% en la franja superior de 55 a 64 años.

A la asociación de la discriminación por edad con los colectivos más jóvenes y de más de edad de la población activa, se añade una importante "matización", está presente además la idea de que existe una situación específica de discriminación por edad hacia las mujeres, que se centraría en "la edad fértil", que tiende a asociarse con la treintena, cuando se piensa es más probable la decisión de tener hijos, además de las edades más adultas.

*DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL TRABAJO CON QUÉ SE ASOCIA, ¿CON QUÉ EDAD?*

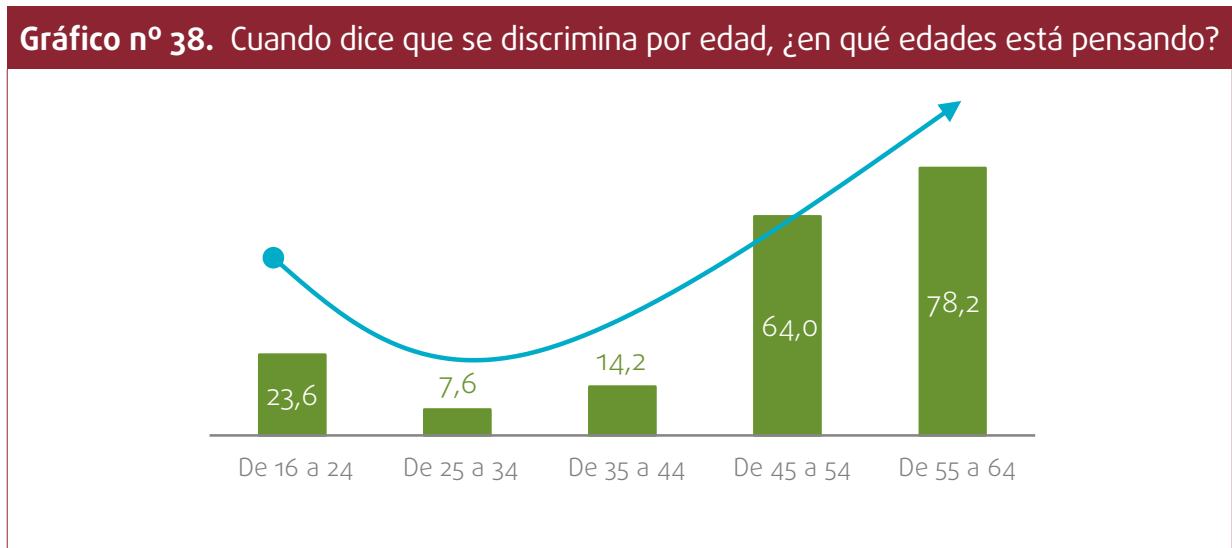
*M. Suena fuerte, pero con la edad fértil de la mujer.*

*M. y con 50 para arriba.*

*H. estamos hablando de la discriminación por sexo, pero hay más razones.*

*M. a una amiga que es comercial, que viaja mucho, mucho con el coche, le han dicho mira es que si tu quieres quedar embarazada no puedes. (MG2.Jóvenes 28-35 años. CMM-CMA.Madrid)*

Así, los jóvenes, los mayores de 45 años y las mujeres aparecen en el discurso social como los colectivos que son víctimas de discriminación por edad. Colectivos que no en vano, son justamente en los que es mayor la vivencia personal de sentirse discriminados por edad.



Base: Existe discriminación por edad 1.181, Respuesta múltiple.

## 11.1. La doble discriminación: por género y edad

De forma mayoritaria se tiene la sensación de que la importancia que se da a la edad en el ámbito laboral es diferente según se trate de mujeres o de varones. El 60% cree que sí existe diferencias por edad entre mujeres y varones. Dentro de la alta incidencia que se proyecta de la discriminación por edad, las mujeres tienden a aparecer como las más perjudicadas, tanto cuando se es "joven", 70%, y con más intensidad cuando se "es mayor", 76%.

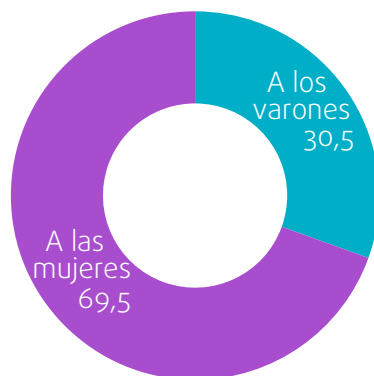
*Hice un curso de formación, y todas teníamos la misma edad... es que era deprimente, deprimente. Todo mujeres y todas de 52 o 53 años para arriba. Deprimente, yo salí deprimida de ver la cantidad de mujeres maduras que estábamos en la misma situación. Había gente que había sido la primera en su promoción en la Universidad, era alucinante, no es que hubiera falta de estudios. Gente súper culta y en esa situación.(ET.1.Desempleada.55 años)*

Entre las mujeres, su autopercepción de ser las más perjudicadas por la edad es todavía más rotunda. Respecto al total, es más intensa su idea de perjuicio cuando se es joven, 77,1%, porcentaje próximo al 79,4% que cree que las mujeres son las perjudicadas cuando se "es mayor".

Las jóvenes profesionales de 28-35 años son claramente quienes se sienten más sensibles a la doble discriminación por ser mujer y por edad, al coincidir en la idea de que se concentra con especial crudeza en su franja de edad. De forma repetida, tanto en los grupos de discusión, como en las entrevistas en profundidad a responsables de la selección de personal, aparece la doble discriminación que sufren

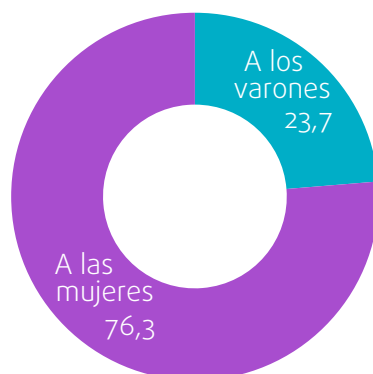
las mujeres en las edades que se asocian con el embarazo, reconociéndose que en ocasiones el temor a esta situación lleva a que no sean consideradas en procesos de selección.

**Gráfico nº 39.** ¿A quién perjudica más la edad: a los varones o a las mujeres... CUANDO SE ES JOVEN



Base: Diferente importancia por género, 728.

**Gráfico nº 40.** ¿A quién perjudica más la edad: a los varones o a las mujeres... CUANDO SE ES "MAYOR"?



Base: Diferente importancia por género, 728.

**¿CUÁL SERÍA LA MEJOR EDAD PARA ENCONTRAR TRABAJO?**

*¿Para un chico? los 30-35*

**MUY INTERESANTE ESO, ¿PARA UN CHICO?... ¿POR QUÉ EN ESTO, TAMBIÉN HAY DIFERENCIAS POR GÉNERO?**

*Si, mucha. Para un chico yo creo que sería los 30-35-40 y para una chica o antes o después, si ya tienes 26 o 28 que es cuando más o menos ya empiezas a poder tener un trabajo más o menos estable, muchos clientes te dicen... vale pero puede ser madre en cualquier momento. Y a partir de los 35 igual es que ya eres demasiado mayor... entonces sí que lo tenemos un poquito más complicado (EP.EE.1.Bilbao)*

La amplitud de la “edad fértil”, y la representación social de la edad diferente para mujeres y varones –adelanto de la idea de menor actividad, estilos más pasivos, menor cultura tecnológica... asociado a las mujeres–, juega en contra de las primeras, mostrando, como se recoge en la cita anterior, que las mujeres no parecen tener una “mejor edad para encontrar trabajo”, o esta queda reducida a los primeros años en el mercado laboral: cuando se tiene 28 años, los empresarios tienden a pensar que “puede ser madre en cualquier momento”, y a los 35 ya eres “mayor”. Difícil encaje de la edad de la mujer en el espacio laboral.

La mirada sobre el perjuicio o efecto de la discriminación de la edad por género, muestra algunas diferencias en función del sector en el que se trabaja, diferencias que también aparecen, tal y como hemos señalado anteriormente, en la vivencia personal de discriminación. Veamos cuales son las vivencias sobre el perjuicio de la edad, por género, en función del perfil del sector productivo en el que se trabaja:

- Los masculinizados sectores tradicionales y modernos tienden a acentuar el perjuicio hacia las mujeres en las edades jóvenes. Lo que se puede interpretar que lo asocian a las barreras que sufren las mujeres ante el “temor a que se queden embarazadas”.
- El “joven” y masculinizado sector tecnologizado, tiende a intensificar el perjuicio que sufren las mujeres en las edades más adultas. Lo que puede asociarse con el hecho de que todavía parece estar muy asentada la imagen de brecha tecnológica, las ingenierías etc, y en ese contexto puede pensarse en que se acelera la idea de dificultad de “adaptarse” al cambio, o de acortarse la “edad útil”, en el caso de las mujeres.
- Dentro de los sectores mas feminizados, educación es el que con menor intensidad percibe que la edad perjudica a la mujer ya sea en edades jóvenes o cuando se es mayor. Quienes trabajan en sanidad y comercio, consideran que la edad perjudica a las mujeres jóvenes en menor medida que la media, pero en cambio, no son tan positivas en las edades adultas.

**Tabla nº 10.** Vivencia de discriminación según perfil del sector en el que trabaja

	Total (1128)	Tecnológico (114)	Comercio (122)	Tradicionales (241)	Modernos (165)	Sanidad (115)	Educación (155)
Edad Media (años)	43,3	40,5	42,7	43,2	44,3	43,3	43,7
Masculino/femenino 60% o más		♂	♀	♂	♂	♀	♀
% Trabajan en entorno diverso por edad	69	62	71	66	66	75	75
	%	%	%	%	%	%	%
% Es diferente la importancia de la edad para mujeres y varones	59,9	59,8	60,5	59,8	55,3	65,7	59,8
% perjudica más a la mujer CUANDO SE ES JOVEN	69,5	69,2	70,3	74,4	77,4	65,3	63,9
% perjudica más a la mujer CUANDO SE ES “MAYOR”	76,3	80,2	79,7	69,2	78,2	77,7	69,1

La idea de que las mujeres son las más perjudicadas por edad, el que se vean discriminadas en su edad fértil, y en las edades más maduras, es coincidente con los datos ofrecidos por la EPA.



**Tabla nº 11.** Tasa de paro por sexo y grupo de edad. EPA 4ºT 2017

	Ambos sexos 2017T4	Varones 2017T4	Mujeres 2017T4
Total	16,55	14,97	18,35
De 16 a 19 años	54,20	53,79	54,74
De 20 a 24 años	33,95	34,14	33,74
De 25 a 29 años	21,71	20,88	22,57
De 30 a 34 años	16,71	15,32	18,22
De 35 a 39 años	13,87	11,35	16,67
De 40 a 44 años	13,09	10,51	16,03
De 45 a 49 años	14,24	12,39	16,39
De 50 a 54 años	14,48	12,64	16,66
De 55 a 59 años	15,30	15,00	15,67
De 60 a 64 años	14,11	13,45	14,94
De 65 a 69 años	5,10	5,25	4,89

Fuente: EPA 4ºT.2017.INE.

La tasa de paro entre las mujeres es mayor que entre los varones, destacando la diferencia que existe en las amplias edades centrales de 30 a 54 años, es decir, en la mayor parte de la vida laboral de las mujeres. E igualmente coincide con el hecho de que la incidencia del paro de larga duración es todavía mayor en el caso de las mujeres de 55 o más años.

**Tabla nº 12.** Porcentaje de parados/as por sexo y grupo de edad en busca de empleo 2 o más años

	Ambos sexos 2017T4 Ambos sexos	Varones 2017T4 Varones	Mujeres 2017T4 Mujeres
Total	36,3	36,2	36,3
De 16 a 19 años	4,2	5,0	3,1
De 20 a 24 años	20,3	19,7	21,1
De 25 a 29 años	26,0	27,4	24,7
De 30 a 34 años	30,5	32,4	28,8
De 35 a 39 años	32,1	32,6	31,8
De 40 a 44 años	37,5	36,9	37,9
De 45 a 49 años	42,4	41,2	43,4
De 50 a 54 años	50,1	50,3	49,8
De 55 a 59 años	53,9	52,1	56,1
De 60 a 64 años	62,4	61,5	63,5
De 65 a 69 años	53,4	52,3	55,2

Fuente: EPA. 4T 2017.INE

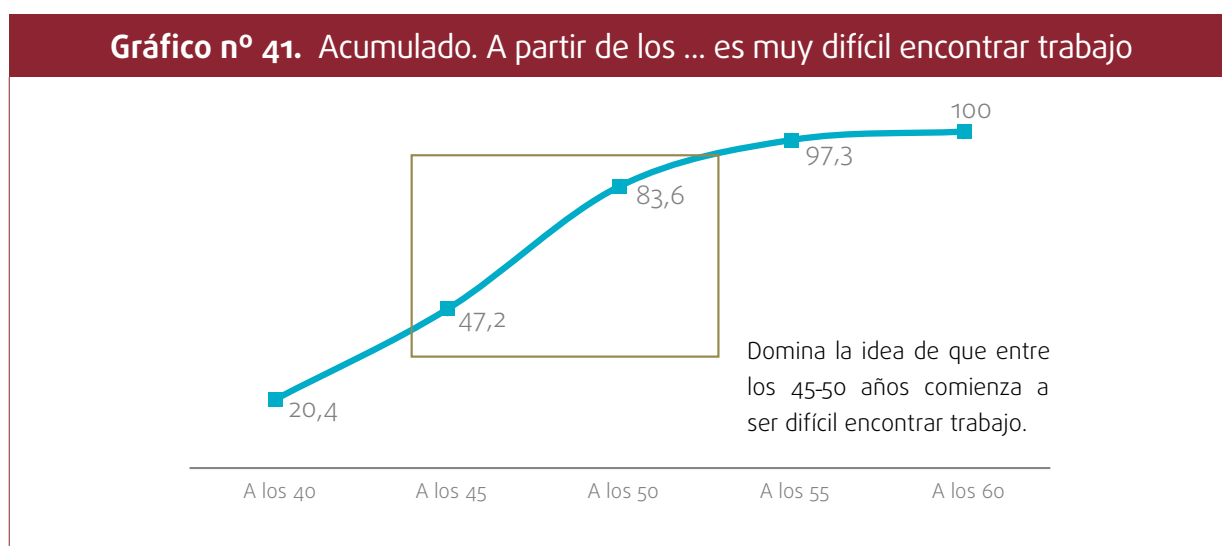
## 11.2. La discriminación por edad en las cohortes de edad extremas

El discurso de los grupos sobre la discriminación por edad se desarrolla básicamente alrededor de las situaciones de discriminación asociadas a los extremos de edad: jóvenes y colectivo más adulto de trabajadores/as.

El 86,4% de las personas encuestadas cree que la discriminación por edad es muy o bastante frecuente, y tal y como se ha señalado al inicio de este capítulo, al hablar de “discriminación por edad en el trabajo”, lo asocian de forma mayoritaria con situaciones vinculadas a personas de 45 o más años, (64% 45 a 54 años y un 78% con la franja de 55 a 64 años) apareciendo también la asociación con los sectores más jóvenes. Dentro de la coincidencia y acuerdo que existe al asociar “discriminación por edad” con menores de 25 años por un lado, y mayores de 44 por otro, si es cierto, que si comparamos las respuesta en función de distintas variables, aparecen diferencias en la intensidad con la que se asocia discriminación por edad con la cohorte de 45-54 años. Diferencias que pueden interpretarse como que no existe un inicio claro de donde se sitúa “el umbral” de la discriminación que se dirige a los sectores adultos. Existe coincidencia a la hora de asociar la discriminación por edad con “55 y más años”, es decir, “no se duda” que a los 55 años se “está en riesgo” de sufrir discriminación por edad. En la encuesta se ofrecía como opción de respuesta la cohorte de 45-54 al completo, sin posibilidad de marcar edades intermedias, cuando parece que es justamente en esa franja de edad donde se está produciendo un “desplazamiento”: la percepción es que se está adelantando la edad en la que se “entra” en el espacio de “vulnerabilidad”, de mayor riesgo de discriminación por edad.

*M. He dicho los 40 y a lo mejor no es tanto, pero a los 50 se te cierra el mercado, como hayas tenido la mala suerte de no seguir tu rumbo, lo tienes complicado. (MG.2. Jóvenes profesionales. CMM-CMA.Madrid)*

Como tendremos ocasión de ver, una de las situaciones que más se asocia con la discriminación por edad es el hecho de ser seleccionado para un empleo. En la encuesta, la edad media que ha resultado, *que completa*, la frase “A partir de los ... es muy difícil encontrar trabajo” han sido los 46,9 años. Resulta muy significativo que el 47% haya mencionado que las dificultades para “regresar” al mercado de trabajo comienzan a los 45 o incluso antes, produciéndose un salto importante en los 50 años, que tiende a aparecer como “frontera”. Y prácticamente todos los individuos coinciden ya en que a partir de los 55 años es muy difícil encontrar trabajo.

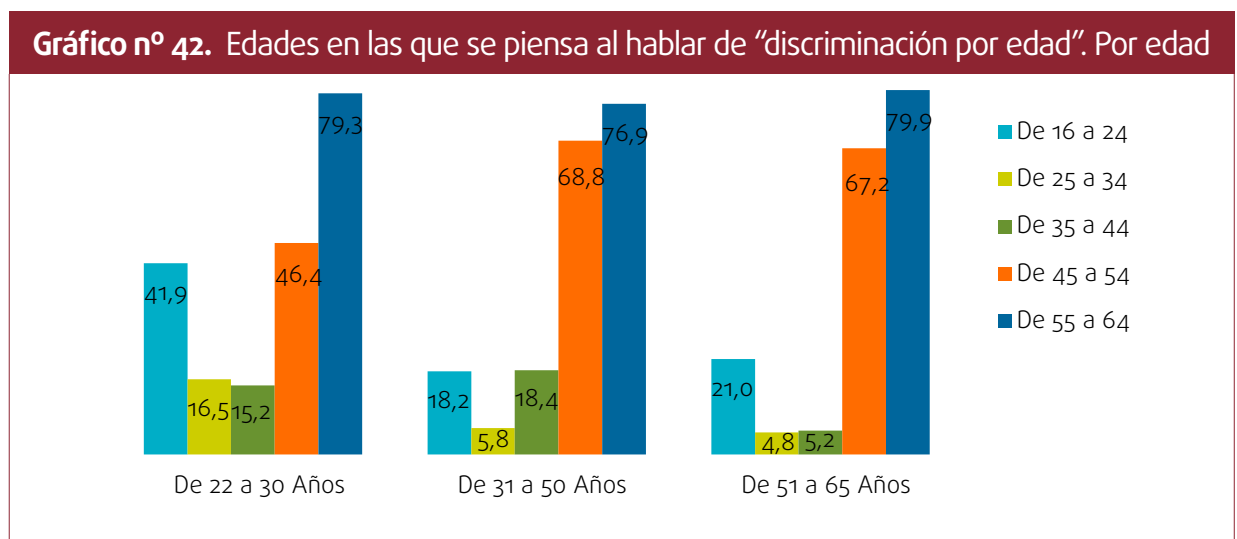


Base: Total encuestados, 1.237.

La idea de que la “frontera” de los 50 años como umbral de entrada al espacio de riesgo se está desplazando hacia los 45 años, es una idea totalmente coincidente con lo que surge en los grupos, en los que aparece con relativa intensidad la idea de “adelanto” de esta barrera a los 45 años. Percepción de movi-

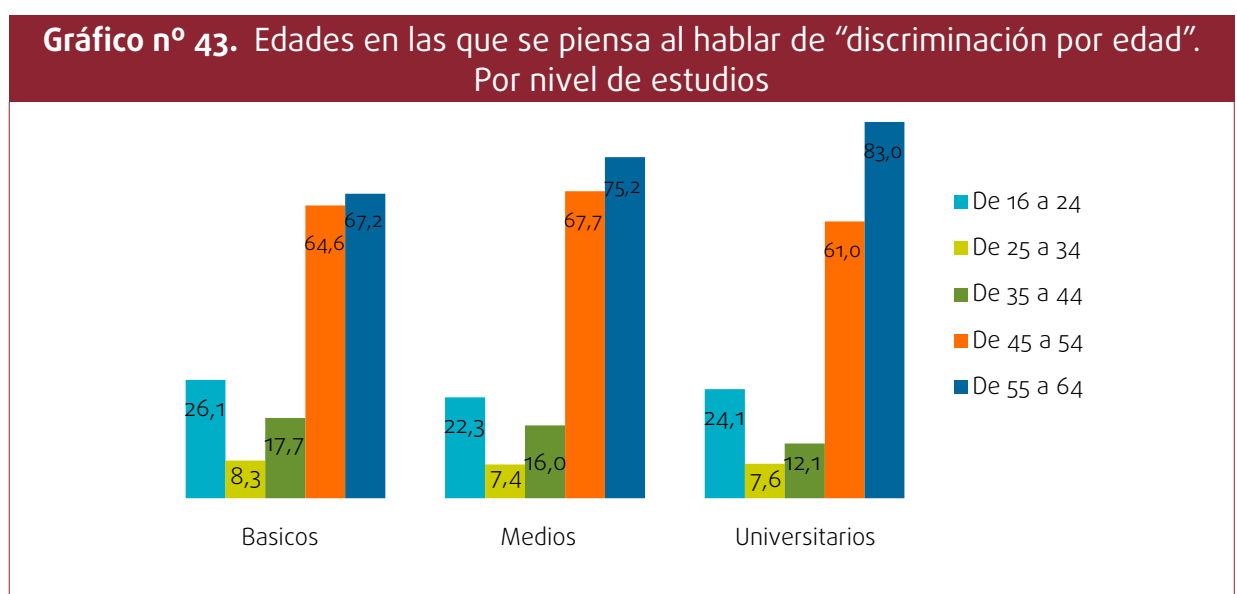
miento en el “inicio” de la discriminación, entre los 50 a 45 años, que parece reflejarse en los “cambios” en la intensidad con la que se asocia la discriminación por edad, con la cohorte más amplia de 45-54 años que se ofrece de forma cerrada como opción de respuesta en la encuesta.

Dentro de esta asociación de discriminación por edad con las cohortes de edad extremos, resulta interesante fijarse en la mirada que se devuelve sobre este punto en función de la edad que se tiene.



Total: Discriminación por edad tiene presencia, 1181.

En los 3 grupos de edad, la estructura es igual, al no asociarse la discriminación por edad con las edades intermedias –de 25 a 44 años–. Destaca que, con independencia de la edad del encuestado, la “discriminación por edad” se asocia sobre todo con 45 y más años, y de forma muy especial con 55 y más años. Los menores de 31 años son quienes parecen tener una imagen más extrema del alcance de la discriminación por edad: los menores de 25 años y los de 55 o más años. A partir de los 30 años, tiende a disminuir la asociación con las edades más jóvenes, pero en cambio, se intensifica, se adelanta, el alcance de la discriminación por edad a los 45 años.

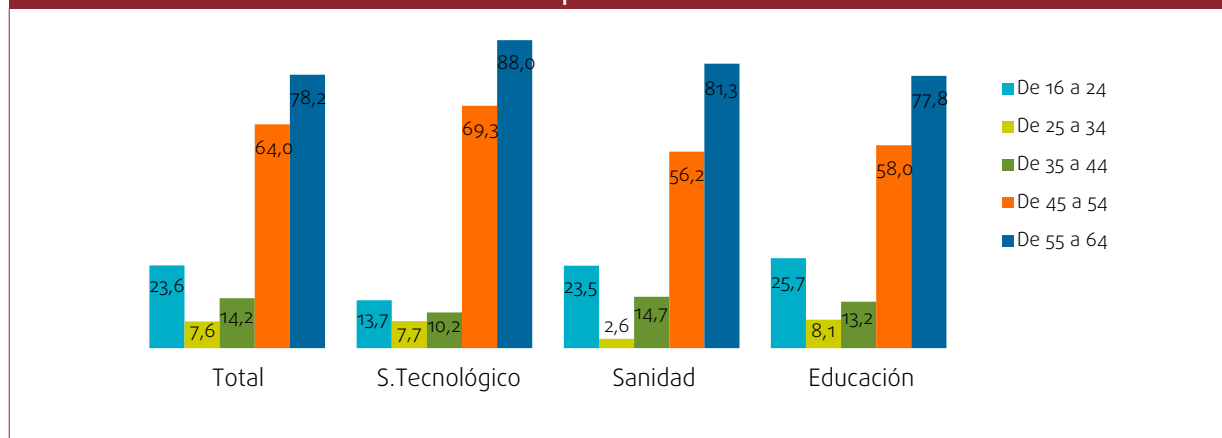


Total: Discriminación por edad tiene presencia, 1181.

Las edades con las que se asocia la discriminación por edad es similar con independencia del nivel de estudios que se tiene, aunque sí parece que quienes cuentan con estudios universitarios –y cabe pensar es más probable que con ocupaciones más cualificadas– asocian con mayor intensidad que el resto, la discriminación por edad con los mayores de 55 años, mientras que quienes tienen estudios básicos o medios, adelantan el alcance de la discriminación por edad a los 45 o más años.

Si nos fijamos en los 6 grandes grupos en los que hemos agrupado los sectores de actividad, destaca como el que hemos denominado “tecnológico” –el que se ha mostrado como menos diverso por edad–, es desde el que en menor medida se asocia “discriminación por edad” con las edades jóvenes, y en cambio es el que la asocia con mayor intensidad con los mayores de 44 años. Adelanto en este sector del alcance de la discriminación a edades más tempranas, que no es ajeno a la presión que ejerce sobre el mercado laboral la lógica de la innovación imperante en la actualidad y que acorta la vida útil de las personas trabajadoras. Por su parte, quienes trabajan en Sanidad y Educación– los sectores que se muestran como entornos más diversos– asocian por debajo de la media la discriminación por edad con la cohorte de 45 a 54 años, son los que más “retrasan” la edad de vulnerabilidad por discriminación por edad. El resto de los sectores (tradicionales, modernos y comercio) se sitúan muy próximos a la posición media.

**Gráfico nº 44.** Edades en las que se piensa al hablar de “discriminación por edad”. Sector actividad.



Total: Discriminación por edad tiene presencia, 1181.

# 12

## Las situaciones de discriminación por edad

Dentro de la idea compartida de que los/as trabajadores/as más jóvenes y los/as mayores de 45 años son quienes más sufren discriminación por edad, la imagen que existe de las posibles situaciones de discriminación en el ámbito laboral por razón de edad, son muy diferentes según cuál sea el colectivo víctima de ella. Las situaciones de discriminación se dicen distintas, y también los efectos sobre quien sufre la discriminación.

*M. En uno es "estás por hacer", y en la otra es en negativo es que "ya no interesas", y eso es una pena.*

*M. es que si tiene 55 le quedan muchos años de cotizar, y la esperanza de vida cada vez es mayor, se va a ir alargando, va a llegar un momento en que te vas a jubilar con sesenta y muchos años. Entonces que con 55 te veas así, es muy frustrante yo creo. Te queda mucho tiempo para poder trabajar.*

*M. es que la de 20 se resuelve, pero la otra no.*

*M. con 20 si no encuentras en una empresa, pues bueno, en otra, tienes para el fin de semana, sigues estudiando, y aspiras a esto, con lo cual no sientes que se te han cerrado puertas, sientes que todavía aspiras a esto y mientras te conformas con esto.*

*H. es una frustración pero es diferente. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

En el caso de los jóvenes pareciera que la discriminación que sufren tiende a pensarse como una "cuestión temporal", y que su propia participación en el mercado y el mero hecho de cumplir años, les lleva poco a poco a alejarse del espacio de discriminación. Se configura casi como una situación de "paso". En la medida que se piensa que la entrada al mercado de trabajo se produce desde la "precariedad", ésta tiende a aparecer como "temporal" para luego lograr la "estabilidad". En cambio, en el caso de los sectores adultos, los efectos de la discriminación tienden a proyectarse como "permanentes", al asociarse en gran medida con la idea de expulsión del mercado de trabajo. Es una situación que se agrava en paralelo a que se incrementa la edad. Entre los jóvenes, la discriminación se asocia ante todo con la idea de "abuso", proyectándose como una situación temporal hasta que se logra un lugar reconocido en el mercado laboral. En cambio, entre los más adultos la discriminación por edad, te acerca cada vez más fuera del mercado laboral, te expulsa de él, al asociarse con barreras a participar de él.

Distintas situaciones, incluso podría decirse, acepciones de "discriminación por edad" que se sintetizan en el siguiente esquema:



En la siguiente cita, que corresponde a una entrevista con una joven consultora de recursos humanos, se refleja el distinto lugar que parece asignarse a la situación o relación de los colectivos más jóvenes y los de más edad en el ámbito laboral, y cómo no está claro denominar "discriminación" a las dificultades que los jóvenes encuentran en el ámbito laboral.

*¿TÚ CREES PERSONALMENTE QUE HAY DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL TRABAJO?*

*Si*

*¿A QUIÉN AFECTA ESPECIALMENTE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD?*

*Según el género. A las mujeres probablemente a partir de los 45-48 ya empieza a ser un problema y los hombres un poco más adelante, igual 55-56.*

*¿Y EN LOS JÓVENES HAY DISCRIMINACIÓN?*

*No creo, entre los jóvenes no. Una persona de 18 años pues según para que puestos no... pero no, no creo que...*

*¿Y QUE LES CONTRATEN EN CONDICIONES PRECARIAS ESO LO CONSIDERARÍAS DISCRIMINACIÓN O NO?*

*Me parece muy injusto y se hace. Hay muchas trampas a la hora de contratar, yo misma he estado trabajando gratis, y no he sido una becaria al uso, yo hacía el mismo trabajo que mi compañera de al lado que tenía una nómina. Es verdad que se hacen trampas y hay algunas que son injustas, un poco injustas. Pero es que somos un poco tontos, somos como ovejas, si no pasas tú, va a pasar el de atrás.*

*¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE DISCRIMINACIÓN E INJUSTICIA?*

*Injusticia sería que no estuviera ajustado por ejemplo en salario o en tipo de contrato... eso es una injusticia, a otra persona igual le estás dando un contrato indefinido o un sa-*

*lario mayor. Discriminación es simplemente que por la edad o porque seas mujer no puedas optar a ese puesto, en las tomas de perfil pasa mucho, a ti te hablan de un tornero y tú dices él, no dices ella, y lo hacemos nosotros, no nos damos cuenta. (EE.1.Consultora RRHH.Bilbao)*

La situación que se asocia con los jóvenes aparece como “injusticia”, cómo abuso, mientras que la que se asocia con los/as trabajadores/as de más edad, es la que más claramente se inscribe en el espacio de la “discriminación”. En el acercamiento cualitativo, llama la atención como, si bien en los grupos surgen de forma rápida las dificultades que encuentran las personas jóvenes para encontrar trabajo, y el rechazo o veto al que se enfrentan en muchas ocasiones los/as desempleados/as de más edad a ser contratados, no se mencionan o describen –inicialmente– como discriminación. Tienen a aparecer como situaciones independientes en el mercado, no existe un discurso articulado sobre discriminación por edad, que sí existe en el caso de la desigualdad por género. Esto no significa que no exista, tal y como hemos visto, percepción clara de discriminación en los grupos y entrevistas cuando se plantea la idea de si existe discriminación, la respuesta es clara: es sí, y las situaciones que antes se habían descrito como situaciones de abuso o de injusticia son claramente consideradas como discriminación. Lo llamativo es como la discriminación por edad toma en el discurso social la forma de situaciones independientes, sin una articulación clara o expresa entre sí. No existe un discurso articulado sobre la discriminación por edad, sino la descripción de situaciones discriminatorias –independientes– que afectan a dos franjas de edad.

En el caso de la edad como factor de discriminación, se apuntan situaciones de desigualdad de trato pero sin ponerlas en relación entre sí, y sin que exista un eje que articule el porqué se produce esta discriminación, porque esos colectivos son las víctimas. Es posible pensar, que la escasa presencia que se percibe tiene la discriminación por edad en la agenda mediática, dificulte que se construya un discurso articulado sobre la edad como factor de discriminación, y que se produzca una mayor reflexión de fondo sobre el porqué se produce, que elementos son los que están actuando para que se asuman casi como normales estas situaciones de discriminación.

El “mercado” aparece en los discursos como la causa de la discriminación. En el discurso social, la idea de la rentabilidad es la que se proyecta como causa de fondo en la existencia de la discriminación por edad. Idea de rentabilidad, que como tendremos ocasión de ver, esconde una interpretación darwinista del mercado laboral, al considerar que no todas las personas trabajadoras son aptas en la evolución del mercado laboral, quedando excluidos/as los/as que se considera más débiles.

Veamos con mayor detalle el discurso y las opiniones sobre las situaciones de discriminación que sufren las personas jóvenes y los sectores más adultos.

Cada uno de los colectivos que se perciben como víctimas centrales de discriminación por edad se asocia de forma unánime con una situación discriminatoria singular, acompañadas después de otras situaciones discriminatorias con menor peso:

- El 94% considera que los menores de 25 años sufren discriminación al ser contratados en condiciones precarias.
- El 92% considera que los mayores de 50 años sufren discriminación al no ser contratados si se quedan en paro.

*El otro día me encontré con un vecino y le vi...Ángel qué haces por aquí, estás de vacaciones, enfermo....me han despedido me dijo...ufff...pensé joder qué encontrará este hombre con 50-52, y casos de otros vecinos, bien formados, ingenieros...que con el caso de la crisis se han ido abajo y les está costando mucho (ET.3. Prejubilado de banca.60 años)*

Ahora con 24 años, aspiras a ser becario. (MG. Jóvenes profesionales. Madrid)

De las siguientes situaciones, dígame cuales cree que son las formas más habituales de discriminación hacia los menores de 25 años

% Total entrevistados.1237	Total
Que les contraten en condiciones precarias (temporalidad, salario...).	93,8
Que les exijan tareas o responsabilidades por encima de lo que les correspondería por su contrato (tareas de mayor nivel, más horas)	54,0
Que no les contraten.	43,7
Que les asignen tareas o funciones por debajo de su categoría.	32,7
Que no les confíen nuevas responsabilidades.	17,6
Que les despidan.	15,4
Que no les asciendan/promocionen en su empresa.	10,4
Que no les ofrezcan formación.	8,4

A mí la empresa privada ya con 55 años no me quiere, por mucha experiencia que tenga (Desempleada.55 años)

De las siguientes situaciones, dígame cuales cree que son las formas más habituales de discriminación hacia personas de 50 o más años

% Total entrevistados.1237	Total
Que no les contraten si se han quedado en paro.	92,4
Que les despidan.	58,5
Que les prejubilén.	39,8
Que no les asciendan/promocionen en su empresa.	25,6
Que no les ofrezcan o faciliten formación.	23,7
Que no les hagan participar de los cambios, o de nuevos proyectos de la empresa.	23,6

## 12.1. Situaciones de discriminación hacia los y las jóvenes

El discurso sobre situaciones discriminatorias hacia los jóvenes, tiende a concentrarse en la “precariedad” de sus condiciones de trabajo, y de forma muy especial, a nivel salarial.

*Las personas más jóvenes se les pagan menos y las empresas se aprovechan de esa circunstancia. Mientras más joven es la persona menos le pago” Una persona que tenga más experiencia te va a pedir más dinero que a lo mejor una persona que tiene menos experiencia. (EE.3.RRHH. Empresa tecnológica. Sevilla)*

La mirada hacia la situación de discriminación hacia los menores de 25 años, muestra menos diferencias por franja de edad, el “diagnóstico” parece compartido por todos los segmentos de edad.

En la actualidad la relación con el trabajo y el acceso a la vida adulta de los jóvenes se percibe distinta a como fue en las generaciones anteriores. Transformación en la relación de los jóvenes actuales con el



trabajo que continúa o ahonda en el cambio ya iniciado en la década de los 80. Entonces el desempleo –a mediados de la década superaba el 21%–, afectó de forma muy especial a los jóvenes de clases bajas y medias bajas, que empezaron a ver como se incumplía el itinerario vital de entrada en el mercado laboral, construir una trayectoria de trabajo, acceder a una vivienda, formar una familia... La década de los 90<sup>6</sup> no solo no supone una mejora, sino que significa una vuelta de tuerca más en el cambio que se había iniciado en la relación de los jóvenes con el trabajo. La tasa de desempleo alcanzó en 1994 el 24,5%, –triste record que fue superado en la segunda mitad de 2012, y que fue ascendiendo hasta el 27,2% alcanzado en 2013, en el que fue el punto más alto de la última crisis–, se inicia la desregularización del mercado laboral, son los años en los que aparecen los “contratos basuras”, las ETT’s, y la temporalidad pasa a convertirse en una característica de nuestro mercado laboral. En el mercado laboral que se configura, se produce la bifurcación de los itinerarios que siguen los jóvenes. Mientras que los jóvenes de clases medias y altas siguen apostando y sobre todo confiando en la formación, en el acceso a estudios superiores, como vía de ascenso social o en su caso del mantenimiento de estatus, amplios sectores de jóvenes de clases medias bajas y bajas, pierden su confianza en la formación, en el proyecto meritocrático como vía de ascenso social puesto que “los estudios ya no son garantía de empleo”. En los 90, la trayectoria laboral de los jóvenes comienza a dejar de ser una trayectoria “coherente”, con un horizonte cercano de estabilidad, para convertirse en una secuencia de trabajos eventuales, sin relación muchas veces entre ellos, o que ayuden a la acumulación de saber profesional como había sido tradicional. En paralelo a la situación del mercado, la edad de emancipación comenzó a retrasarse, se prolongan comportamientos de la juventud y ante las dificultades de acceder a las responsabilidades adultas, el espacio de consumo, se convierte en el espacio de desarrollo joven por excelencia, en el principal elemento de identidad personal.

La reciente crisis no ha hecho sino actuar en un terreno ya abonado, profundizando aun más en la precariedad laboral en general y presionando con fuerza a la bajada de los salarios, y de forma muy especial en el caso de los jóvenes. En el decir de los grupos, la crisis ha exacerbado las demandas y exigencias de las empresas, pero “apretando” las condiciones salariales.

*Si, eso pasa mucho y eso también ha cambiado con esto de la crisis. Las empresas quieren un candidato junior... que me hace gracia cuando ponen la etiqueta de junior con todas las características de un senior de dos mil años.... Tiene que tener todo esto y además es un perfil junior y el salario es de junior... pues para mí no es junior” (EE.4. ETT.Madrid)*

*La crisis ha supuesto además la ruptura del modelo de ascenso social en las amplias clases medias, en las que los hijos mejoraban la situación de los padres. El mantenimiento intergeneracional del estatus alcanzado por las clases medias no está garantizado ni siquiera cuando los hijos han seguido estudios universitarios. El deterioro de las condiciones del mercado laboral ha alcanzado también a los hijos de las clases medias.*

*M. Ya pero es que la gente joven, se gradúa ahora, mi hija que se acaba de graduar, y como no se mueva ahora, y se prepare más, y el inglés, y ahora tiene que hacer un máster, tiene que competir. Y estamos hablando de una niña de 22 y si no se sigue preparando ahí se queda, es muy complicado. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

En los grupos ha sido recurrente la idea de que la entrada de los jóvenes en el mercado laboral se asocie con situaciones no solo de precariedad, sino de “abuso”. Salarios precarios que se apunta presión en el conjunto del mercado laboral, hacia la bajada de los sueldos, y que tendrá su incidencia en el actual modelos de pensiones, al reducirse la recaudación de la Seguridad Social. En un contexto laboral en el que el trabajo es un bien escaso, donde la demanda es mayor que la oferta, es dominante la idea de que las empresas “se aprovechan” ofreciendo salarios bajos. Así no es extraño que

---

<sup>6</sup> En el libro “Los hijos de la des-regulación. Jóvenes, usos y abusos en los consumos de drogas”. F.Conde CRE-FAT.1999 se analiza con detalle el cambio de los jóvenes en su relación con el trabajo, y como se refleja en el consumo en general y en consumo de drogas en particular.

en la encuesta de forma casi unánime, la situación que más se asocia con los jóvenes menores de 25 años como víctimas de discriminación por edad, sea que son contratados en condiciones precarias, 94%, que todavía es mayor en las franjas que bien pudieran coincidir con las edades de los progenitores de estos jóvenes. La trayectoria laboral de los jóvenes se construye desde la precariedad, con salarios bajos, que dificultan y ralentizan su entrada en el espacio adulto real (emancipación,...), y que por tanto determina su vivencia de las edades.

*H. En los burger no ves a gente mayor, porque con 54, 50 años, ¿le vas a dar 600 euros?, no.*

*M. y nosotros en el burger o en cualquier sitio por 600€ (MG.1. Jóvenes no cualificados. CMB)*

“Abuso” en las condiciones de trabajo, que se amplía al exigirles el desempeño de tareas o funciones por encima de su responsabilidad, o del salario que se les paga. Como dicen gráficamente en el grupo de jóvenes profesionales, “senior low cost”.

*M. Me han llamado a puestos junior de recién licenciados, cuando yo era senior, “no no que yo ya tengo una experiencia” “bueno no me importa”, bueno algo te importa: tu quieres mi experiencia y mis funciones, a low cost de responsabilidades, de dinero, de posibilidades de formación...Quieren lo que tú tienes pero por menos. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

La mirada coincidente que existe sobre las situaciones de discriminación de la que son víctimas los jóvenes, parece, si no romperse, sí matizarse en función de la edad. La mención de “no ser contratados” disminuye a medida que se incrementa la edad, es decir, se percibe menos como “discriminación” entre los sectores adultos. Los más jóvenes, los directamente afectados, sí perciben la “no contratación” como una forma de discriminación hacia ellos, 56% frente al 37% entre los mayores de 50 años-. Su vivencia cotidiana, las dificultades que posiblemente han encontrado en su inserción en el mercado laboral les lleva a reforzar su percepción de que su edad es una barrera para ser contratados.

*M. Si es sobrevivir, los primeros trabajos es que se aprovecha el empresario. Y luego ya cuando no convenía, adiós.*

*H. En la época en la que estamos piden mucha experiencia, y no la tenemos. Con 30 años es más fácil conseguir trabajo que ahora.*

*H. Depende del tipo de trabajo*

*H. En trabajos de carga, de fuerza, lo que piden es gente de 20 años. En otros lo que quieren es gente de confianza para los clientes. (MG.1. Jóvenes no cualificados. CMB)*

La “exigencia” de experiencia, cuando todavía no se ha tenido ocasión de adquirirla, inicia un círculo vicioso, que los jóvenes “rompen” entrando al mercado laboral por la puerta de empleos no cualificados o puestos que no corresponden con sus estudios o con las expectativas que podían haberse creado.

En el discurso que parece estar configurándose alrededor de las condiciones de entrada de los jóvenes al mercado laboral, pareciera que la discriminación aparece como parte de su trayectoria laboral, es como si se estuviera naturalizando, asumiendo como “lo normal”. Desde esta perspectiva, la situación de “abuso” y de precariedad en las condiciones de trabajo, que se vincula con los trabajadores y trabajadoras más jóvenes se proyecta como una estación de paso por la que hay que transcurrir hasta alcanzar una estabilidad –precaria-. Se percibe como una situación pasajera, que como se dice en el grupo de los jóvenes profesionales “frustra, pero se resuelve”. El propio tiempo, en el decir de los grupos, se proyecta como resolución, al pensarse que la experiencia, el itinerario profesional que se va construyendo desde la precariedad mejora la empleabilidad y facilita el acceder a un trabajo en mejores condiciones, aunque también ha desaparecido la “promesa” de estabilidad. Una entrada en el mercado laboral central que tiende a estar más próximo a los 30 años que a los 25.

M. A los 25 puedes aguantar en el puesto que te han dado que no es ni siquiera de becario, tomando experiencia, pasas a los 30 ya no tienes tanta ilusión y depende de cómo te trata la empresa si te trata bien o te siguen explotando como eres la becario.

H. Ahora con los 30 tampoco hay tantos estables. (MG4. Sector servicios. 50 o más años. CMM. Madrid)

**Tabla nº 13.** De las siguientes situaciones, dígame cuales cree que son las formas más habituales de discriminación hacia los/as menores de 25 años

% Total entrevistados.1237	Total 1200	De 22 a 30 Años 240	De 31 a 40 Años 275	De 41 a 50 Años 363	De 51 a 59 Años 239	De 60 a 65 Años 83
Que les contraten en condiciones precarias (temporalidad, salario...).	93,8	91,2	93,1	93,4	97,5	94,8
Que les exijan tareas o responsabilidades por encima de lo que les correspondería por su contrato (tareas de mayor nivel, más horas?)	54,0	52,9	52,7	53,9	55,2	57,7
Que no les contraten.	43,7	56,4	42,5	41,6	38,3	36,2
Que les asignen tareas o funciones por debajo de su categoría.	32,7	27,1	29,7	31,4	42,6	36,3
Que no les confíen nuevas responsabilidades.	17,6	18,1	21,6	20,5	10,2	11,7
Que les despidan.	15,4	11,8	12,8	18,0	16,2	20,7
Que no les asciendan/promocionen en su empresa.	10,4	13,2	11,0	9,9	9,3	4,8
Que no les ofrezcan formación.	8,4	7,3	9,1	7,5	8,6	12,6

Así, en el imaginario, frente a la proyección de la discriminación hacia los jóvenes como estación de paso, aparece la discriminación, como exclusión del mercado de trabajo que sufren los desempleados de más edad, barreras o dificultades que no se piensan como “pasajeras”, sino que tiende a aparecer como una expulsión permanente. Carácter permanente, que es lo que marca la “gravedad” de la discriminación que sufren los sectores más adultos, y sobre el que se construye el miedo a ser despedido cuando se alcanza una edad que se considera “de riesgo de discriminación”, puesto que surge el horizonte de la exclusión total del mercado laboral.

Los jóvenes no sienten tanto que se les excluye de participar en el mercado laboral, como que se les empuja a una participación en condiciones precarias.

En el caso de los jóvenes, la discriminación de la que son víctimas se asocia con 3 situaciones, o prácticas:

- Ser contratados en condiciones precarias, 94%
- Que les exijan el desempeño de tareas por encima de lo que les corresponde, 54%
- Que no les contraten, 44%

Estas son las 3 situaciones, con las que los propios jóvenes, asocian la posible discriminación de la que son víctimas en el ámbito laboral, la presencia de otras posibles situaciones discriminatorias es muy inferior, tanto para ellos, como para los sectores de más edad.

El que no se les confíe responsabilidades –la pregunta se refería a menores de 25 años–, o el que no se les promoció, no se perciben como discriminación, sino que se asume y se comparte la idea de que para

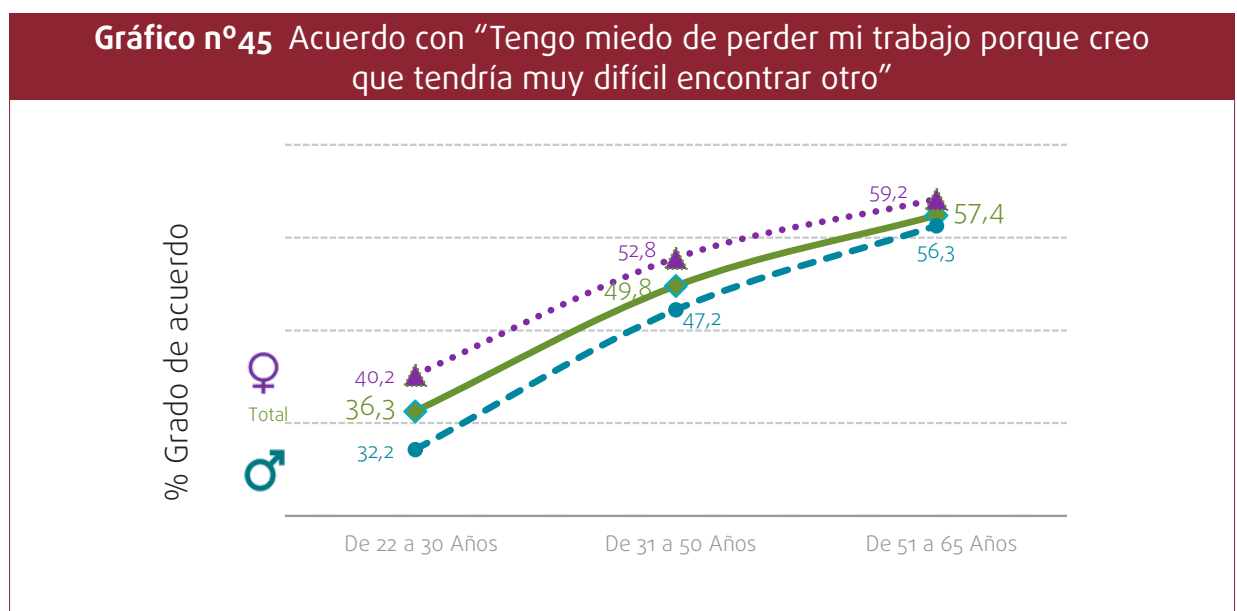
la toma de responsabilidades es preciso un proceso de “aprendizaje” de los procesos de trabajo, de la cultura de trabajo que te lo da la experiencia, que es difícil de tener cuando se es joven. La no promoción, o que se les confíe mayor responsabilidad, no se entiende como discriminación, sino que se entiende o interpreta que no hay una adecuación de la persona a las necesidades que requiere el puesto.

*Un jefe de cocina, las inspecciones de sanidad que tenemos, no es salir de una escuela de cocina y entrar, necesitas una experiencia previa. A un auxiliar de enfermería o administrativo no me importa que no tenga terminado los estudios, yo incluso he hecho contrato a gente que venía con el certificado de notas, porque todavía no tenía el título, porque hay gente que acaba sus estudios con una ilusión y unas ganas de trabajar que eso hay que valorarlos también... pero tienen unos jefes que le van a orientar, pero si es un puesto de responsabilidad y no tienes experiencia, tienes una responsabilidad ya importante que si no tienes experiencia pues no, no es lo mismo según qué puesto. Y si no contrato a un joven sin experiencia no es discriminación. Mira uno de los jefes de cocina, el que está por la mañana, tendrá ahora como unos 35 y lleva unos 10, empezó muy joven, pero ya tenía experiencia, y el otro tendrá como 40 pero ya había sido jefe de cocina en otro sitio. Lo que no puedes es contratar para un puesto así a una persona que no ha tenido ese grado de experiencia, si a eso le llamamos discriminación, pues no sé. (EE.5. RRHH.Residencias geriátricas.Madrid)*

La posible situación de que no se ofrezca formación a los jóvenes, no surge en los grupos, y en la fase de encuesta la mención a ella es mínima. Las barreras a la formación de los jóvenes tienen menos presencia que cuando el colectivo potencial de discriminación son los trabajadores de más edad.

## 12.2. La discriminación hacia los trabajadores y trabajadoras de más edad

Al hablar de la discriminación que pueden sufrir las personas de 50 o más años en el ámbito laboral, tanto en los grupos, como en la fase de encuesta aparece con una gran centralidad discursiva, la dificultad que tienen a volver a ser contratados si se quedan en el paro, y con menor intensidad, el que son despedidos. Existe práctica unanimidad en señalar que la dificultad que encuentran para conseguir un nuevo empleo si han quedado en desempleo es la forma más habitual de discriminación hacia las personas de 50 o más años (92,4%).



Base: Total trabajan, 903. Muy+bastante de acuerdo.

¿Y a qué edad comienzan las dificultades, la discriminación?. La edad media en la que las personas encuestadas creen que comienza a ser difícil encontrar trabajo es de 46,9 años. Existe pleno acuerdo en la percepción de que a los 55 existen grandes dificultades para encontrar un nuevo empleo. En la mirada hacia las dificultades para encontrar trabajo a partir de una edad, no hay diferencias por género, pero sí por edad. Los sectores más jóvenes y de edades intermedias, “adelantan” a los 45 la barrera en la que comienzan las dificultades para encontrar trabajo, para la reentrada en el mercado laboral. Más de la mitad de las personas encuestadas entre 31 y 50 años, consideran que las dificultades comienzan a los 45 años o antes. Adelanto del umbral de la discriminación en las edades intermedias que no hace sino reflejar su propio temor: el 55,2% de las personas encuestadas de 41 a 50 años se muestran muy o bastante de acuerdo con la frase “Tengo miedo de perder mi empleo porque creo que tendría muy difícil encontrar otro”. Un temor que se acrecienta a medida que aumenta la edad, y que es mayor en todas las franjas de edad entre las mujeres, reflejando así las mayores dificultades que las mujeres encuentran para participar en el mercado laboral.

Los datos de la EPA que venimos mencionando, referidos al porcentaje de parados de 50 y más años de larga duración reflejan mejor que ninguna encuesta, esta discriminación. Pero no solo los fríos datos estadísticos por contundentes que sean conforman el discurso sobre la discriminación que sufren los sectores de parados de más edad. En todos los grupos se ha repetido a la mención de casos más o menos cercanos de personas maduras que se han quedado en paro y que no han logrado volver a trabajar o han tenido muchas dificultades para hacerlo. Desde el conocimiento directo de casos es una situación de la que la sociedad española parece ser muy consciente. Por ello, es significativo, que en el discurso espontáneo, si bien surgen con intensidad las barreras que encuentran las personas desempleadas de 45 o más de 50 años para volver a trabajar, no se adjetiva de forma expresa como discriminación, aunque cuando se interpela sobre la ausencia de la palabra discriminación, existe pleno acuerdo en catalogarla como tal. Y de forma inmediata al plantear en la encuesta la edad como factor de discriminación en el ámbito laboral se asocia con la situación de exclusión, con las barreras que se encuentran las personas desempleadas de edades maduras.

En el caso de los mayores de 50 años, la discriminación de la que son víctimas se asocia, con muy distinto nivel de menciones, con 3 situaciones o prácticas:

- Que no les contraten si han quedado en paro, asociación central en este colectivo, 92%
- Que les despidan, 58%
- Que les prejubilen, 40%

Claramente, tanto en la encuesta como en la fase cualitativa, la discriminación se asocia con barreras para volver a entrar, no con posibles situaciones que puedan vivir las personas trabajadoras de 50 o más años dentro de las organizaciones.

*H. A la hora de entrar si, prefieren jóvenes, pero una vez que tú estás en tu trabajo yo no me siento discriminado.*

*H. Si te vas a la calle con esa edad... uff”. Yo tenía un primo que se fue a la calle con esa edad a la calle, ahora por suerte lleva ya dos o tres años trabajando en una cooperativa pero a través de otra empresa y las ha pasado canutas, estuvo dos o tres años sin trabajar. Y no estaba en casa esperando a que le llamasen, no, no, se movía. Y con bastante experiencia, y nada...*

*M. Yo creo que si estás en la empresa no (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

*M. Una vez que estás trabajando sí echan mano de gente con experiencia, pero otra cosa es que tú estás parada y vayas a un trabajo, te cortan. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

En el grupo con trabajadores/as seniors, también sitúan en la reentrada al mercado de trabajo las barreras a los trabajadores y trabajadoras más adultos.

**Tabla nº 14.** De las siguientes situaciones, dígame cuales cree que son las formas más habituales de discriminación hacia personas de 50 o más años.

% Total entrevistados/as 1237	Total 1200	De 22 a 30 Años 240	De 31 a 40 Años 275	De 41 a 50 Años 363	De 51 a 59 Años 239	De 60 a 65 Años 83
Que no les contraten si se han quedado en paro.	92,4	89,8	92,4	93,6	93,1	92,7
Que les despidan.	58,5	63,0	54,2	58,0	63,0	48,6
Que les prejubilén.	39,8	36,8	40,7	37,3	40,4	53,8
Que no les asciendan/promocionen en su empresa.	25,6	21,1	23,0	29,0	26,2	30,2
Que no les ofrezcan o faciliten formación.	23,7	23,7	22,9	23,3	26,3	20,9
Que no les hagan participar de los cambios, o de nuevos proyectos de la empresa.	23,6	20,8	27,4	24,3	19,8	27,1

No solo no se piensa en situaciones de discriminación dentro de la organización hacia las personas trabajadoras de más edad, sino que en algunos sectores está presente la idea de que ocupan un lugar reconocido, que se "les respeta".

*H. Yo también veo lo que ha dicho ella, no es lo mismo una persona que la contratan por necesidades, porque tiene que currar y tiene que buscarse la vida, que una persona que lleva currando toda la vida, 25 años en una empresa... tienes experiencia, los jefes te tienen medianamente un poquito de respeto, los compañeros.... Al final la experiencia y la antigüedad se valora, no de esta manera (gesto de dinero) sino con respeto. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Para el 58,5% de las personas encuestadas, ser despedidas, aparece como una práctica discriminatoria que sufren trabajadores/as adultos. En este punto, el grado de acuerdo es significativamente menor que sobre la existencia de barreras a la contratación cuando se quedan en paro. En los grupos y entrevistas aparecen dos posiciones, quienes perciben la edad –al interpretarse como "antigüedad"– como "protección", y quienes la perciben como un "riesgo". Distintas miradas que dependen desde donde se haga el cálculo del "coste económico para la empresa", si a corto o medio plazo.

*M. El de 55 años piensa, a la empresa no le interesa echarme con los años que llevo...*

*H. Depende de las dos cosas, como tú llegues a esa edad y a parte que la empresa va a decir... el de 20 o 30 me sale más barato...*

*H. Además han abaratado el despido de tal manera que les sale mucho más económico echarte"*

*M. En la empresa no te van a echar porque seas viejo (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

La supuesta protección que supone la edad no se sustenta en el valor que se pudiera dar a la experiencia, como en razones económicas. Al presuponerse que a más edad, más tiempo en la empresa, el derecho a una indemnización de mayor cuantía en caso de ser despedidos actúa para algunos sectores como "seguro" frente al despido, al salir en el corto plazo más caro despedir a un/a trabajador/a mayor que a

uno más joven. Esta lectura de la antigüedad como protección, parecería estar más presente justamente en la cohorte de más edad, los más cercanos a la edad de jubilación.

En cambio, otros sectores –tendencialmente de edades intermedias–, hacen la lectura contraria, y apuntan el riesgo que tienen los/as trabajadores/as más veteranos de ser despedidos, al suponerles por años de antigüedad, derechos adquiridos etc, como un/a trabajadora más caro, con un mayor coste salarial para la empresa...

*M. Y lo que decía él, las empresas no valoran la experiencia y si se tienen que plantear una reducción de personal tiran de la gente mayor que cobran más. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

... por lo que su despido puede suponer a medio plazo un abaratamiento al sustituirlos por trabajadores/as jóvenes con menor salario. Así, “despedir a un adulto”, se inscribe dentro de un mercado laboral en el que pareciera estar cristalizando la idea de competencia intergeneracional.

*M. A los 50 años quienes se han quedado sin trabajo. Y se quedan sin oportunidades, le ha pasado a mucha gente por la crisis.*

*M. Por el tema económico, porque van a cobrar más que un chavalito de 20 años, eso está claro.*

*M. Antes se valoraba más la experiencia (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

La precariedad laboral de los jóvenes que tiende a aparecer o parece haberse asumido peligrosamente como “normal”, perjudica a los trabajadores y trabajadoras seniors, al presionar negativamente en las condiciones salariales del mercado.

*H. Al padre de un amigo, le echaron, porque tenía como 60 años, y querían gente joven que aceptara menos dinero.*

*M. Uno mayor pide más.*

*H. En los burger no ves a gente mayor, porque con 54, 50 años, ¿le vas a dar 600 euros?, no.*

*M. Mi padre con 55 años tiene que hacer chapuzas, (MG.1. Jóvenes no cualificados. CMB)*

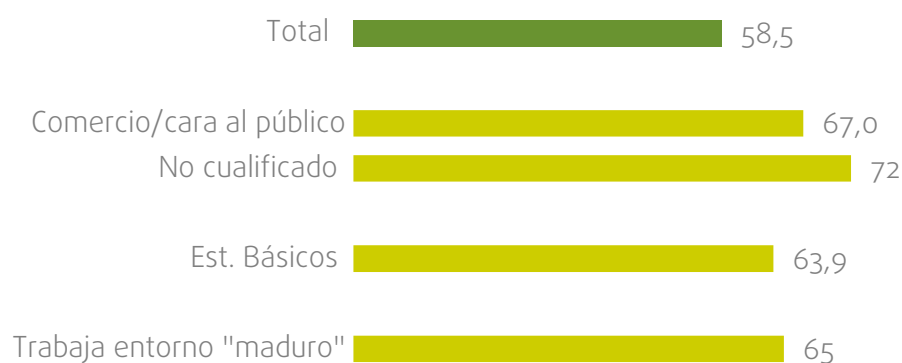
Presión sobre las condiciones o las reglas de juego del mercado laboral que nos recuerda a los argumentos populistas contra la inmigración, y que “acusan” a los inmigrantes de aceptar trabajos con bajos salarios y en peores condiciones que la población autóctona, perjudicando su contratación y afectando negativamente las condiciones de trabajo.

*Muy sencillo, hay mucha mano de obra extranjera, sobre todo sudamericanos, y esos trabajan por ese dinero, porque la mayoría... estos tu les das un curro y... les dan 800 o 900€. (EE.2.Desempleado construcción. 60 años)*

Idea de competencia intergeneracional “por la precariedad” que parecería reflejarse también en el hecho de que justamente sea entre las personas encuestadas con menor nivel de estudios, y de sectores u ocupaciones no cualificadas donde está más presente el riesgo que tienen los/as trabajadores/as de 50 años de ser despedidos. Mayor asociación con “ser despedidos/as” que podría pensarse se debe a que es una situación que les es cercana, o que es habitual en su entorno laboral, lo que les hace más sensibles o concienciados sobre esta práctica discriminatoria por edad.



**Gráfico nº46** % de menciones del despido como forma habitual de discriminación hacia las personas de 50 o más años



La percepción de la "antigüedad" como seguro que antes de la crisis podía pensarse dominante, aparece ahora relativizada, y lo es más cuando se recupera la idea de abaratamiento del despido, lo que incrementa la amenaza sobre el colectivo de personas trabajadoras de más edad. En la encuesta, los más jóvenes –hijos e hijas de trabajadores/as de más edad– y los interpelados directamente en la pregunta, quienes tienen de 51 a 59 años, son quienes más señalan el despido como una situación de riesgo para los trabajadores y trabajadoras de más de 50 años, 63%, frente al 58% de media, o el 49% que lo mencionan entre los mayores de 60 años.

La crisis aparece una vez más como un punto de inflexión. Domina la idea de que en el contexto de la crisis se han dado pasos hacia la expulsión de sectores de trabajadores/as de más edad del mercado de trabajo: la edad aparece como uno de los criterios que siguieron las empresas en algunos ERE puestos en marcha durante la crisis.

*Con la crisis hubo un ERE y por motivos digamos económicos y de subsistencia de la empresa se tuvo que prescindir de bastante gente. A la hora de seleccionarlos eran gente que llevaba muchos años por tema de antigüedad, personas que llevaban más tiempo y personas que eran prescindibles porque a lo mejor estaban desocupadas en aquel momento, sin proyectos asignados y demás. (EE.3. RRHH Empresa Tecnológica. Sevilla)*

La presencia en la fase cualitativa de situaciones de desempleo en el colectivo de más de 50 años, ha sido tangencial por lo que no podemos ser concluyentes, pero lo cierto es que quienes han sido interlocutores de la investigación, no asocian su despido directamente (únicamente) a su edad. Lo que sí vinculan claramente a su edad, es el cierre del mercado para su vuelta. Un cierre, que lleva a expresar, un contundente y dramático: "no me quiere".

*Yo estoy estudiando oposiciones porque sé que es lo único que me va a salvar ahora mismo laboralmente, a mí la empresa privada ya con 55 años no me quiere, por mucha experiencia que tenga, por mucho que yo baje mi nivel económico. No me quiere (ET.1. Desempleada.55 años)*

El colectivo de desempleados de 50 años sospechan o apuntan a razones económicas para que el mercado no los quiera: por una parte el pago de menores salarios a trabajadores/as jóvenes, pero también, la imagen que se puede tener de mayor absentismo o bajas entre los/as trabajadores/as más adultos... además de una recurrente sospecha a la menor capacidad de adaptación. Analizaremos cual es el discurso social sobre las razones que motivan la discriminación por edad en el siguiente capítulo.



*la empresa privada se ha deshecho de gente con experiencia, no le importa la experiencia. Imagino que el mercado laboral ahora es más económico, más barato. Me imagino también que piensan que ya entras en una edad en la que puede empezar a haber enfermedades si no te has cuidado físicamente... A lo mejor si tienes años te cuesta más adaptarte a nuevos criterios y nuevos cambios (ET.1.Desempleada.55 años)*

La tendencia que se aprecia al analizar las posibles situaciones de discriminación de las que pueden ser víctimas los trabajadores y trabajadoras seniors, es que los encuestados y encuestadas de más edad tienden a mostrar un imagen más matizada, o diversa de las barreras o situaciones a las que pueden enfrentarse las personas de 50 o más años en el trabajo.

La consideración de la prejubilación como una situación de discriminación también recoge un relativo apoyo en la encuesta, aunque con bastante menor intensidad que la idea de no contratación, o por debajo del despido. Destaca la intensidad con la que la prejubilación aparece en los sectores de 60 o más años, como una "práctica discriminatoria" muy por encima del resto de encuestados/as (54% frente al 40% en el que se sitúan el resto de edades). Percepción más intensa de que se trata de una práctica discriminatoria en las edades más altas, las más afectadas por las prejubilaciones, que puede deberse a un conocimiento directo de experiencias de prejubilación, de cómo se recibe, o a una mera reflexión personal desde una posición más cercana por edad, mientras que tal vez desde la distancia de edades más alejadas de la posibilidad de prejubilarse, es más fácil valorarla de forma más reduccionista. En línea con esta hipótesis, mientras que en el caso del despido son los sectores menos cualificados los que más sensibles parecen mostrarse, en el caso de las prejubilaciones, es en los colectivos de trabajadores/as más cualificados, o en sectores donde ha habido una política activa de prejubilaciones donde más se percibe la prejubilación como una práctica discriminatoria hacia trabajadores/as seniors. Así, las personas encuestadas con estudios universitarios o quienes trabajan en el sector tecnológico tienden a percibir las prejubilaciones como discriminación por encima de la media. En los grupos, la valoración negativa hacia las prejubilaciones ha sido anecdótica (testimonio de un individuo justamente en el grupo potencialmente más próximo, el de trabajadores y trabajadoras del sector servicios de más de 50 años).

En los grupos de discusión la práctica de la prejubilación no aparece en el discurso como una práctica discriminatoria hacia su "beneficiario", siempre y cuando "sea voluntario" acogerse o no a la posibilidad de la prejubilación. La imagen y el conocimiento indirecto que existe de las condiciones económicas asociadas a las prejubilaciones (las prejubilaciones en el sector de la banca o en Telefónica se repiten como referencia, o en la propia Administración), parecen haber conformado, a nivel social, una imagen positiva de las prejubilaciones. Así, aunque se reconoce que es una práctica empresarial que busca "rejuvenecer" –y abaratar– la plantilla, las "atractivas" condiciones económicas con las que se tienden a asociar las prejubilaciones, minimizan o incluso esconden la posible interpretación de que con ellas se está transmitiendo no solo la idea de "menor rentabilidad" de los/as trabajadores/as de más edad, sino cuestionando el desempeño de su trabajo. La reflexión, el debate que surge en los grupos sobre las prejubilaciones se inscribe en lo económico –compensa o no económicamente–, no en la lógica de fondo que lleva a las empresas –a grandes empresas sería más correcto– a desarrollar de forma activa una política de prejubilaciones. En el discurso de no afectados por prejubilaciones domina la idea de beneficio.

*¿ LA JUBILACIÓN ANTICIPADA LA VES COMO BENEFICIO O COMO ALGO DISCRIMINATORIO QUE SE INTERPRETA COMO QUE QUIEREN QUITAR DE EN MEDIO A LOS MAYORES, QUE YA NO SIRVEN...?*

*Discriminatorio no, no,no..., si quieres seguir sigues, es un beneficio al que te puedes acoger. Eso no lo he escuchado nunca. Ni me lo creo. Ese planteamiento no está, y si lo estuviese no importa. Es un beneficio tuyo, si yo voy a cobrar lo mismo y voy a estar 5 años en casa, no me puedo plantear porque no sirvo, bueno que mas da. Si pensara eso, te quedarías, nadie te obliga. Si dijeras yo valgo y quiero seguir, pues sigue. No es obligatorio, es una posibilidad, si quieres te vas. (ET.4. Funcionario. 40 años)*

La “ambivalencia” de las prejubilaciones queda reflejada en la propia encuesta. Si bien, un porcentaje destacable señala las prejubilaciones como una situación de discriminación hacia las personas trabajadoras de 50 o más años, cuando se plantea de forma dicotómica si las prejubilaciones son una “oportunidad” o una forma de decir a los trabajadores y trabajadoras que *ya no valen*, la respuesta es contundente: el 75% de las personas entrevistadas considera las prejubilaciones como una oportunidad, un regalo. Volvemos sobre el tema de las prejubilaciones más adelante, al dedicarles un apartado específico.

El posible “desplazamiento” dentro de la empresa, la no promoción, la no participación en la formación o en nuevos proyectos que pudieran desarrollarse en las empresas, aparecen como situaciones que solo una minoría asocia con la discriminación hacia los/as trabajadores/as de más edad. Lo que es consistente con el hecho de que quienes declaran haberse sentido discriminados en alguna ocasión por su edad, las mencionan también de forma minoritaria. En el discurso sobre la discriminación por edad, estas posibles circunstancias tienden a ocupar una posición tangencial, no son situaciones en las que se piensa inicialmente al hablar de discriminación por edad. Si en todos los grupos ha surgido el conocimiento directo de trabajadores/as adultos que han tenido o tienen dificultades para encontrar trabajo, la mención a situaciones en las que el/la trabajador/a haya podido ser desplazado, aislado dentro de la organización, es prácticamente nula. Ha aparecido una mención –y no al principio de plantearse o que surgiera la cuestión de la edad como factor de discriminación–.

*M. sí, la persona de 63 años de mi empresa se siente fuera de lugar, siente que no le integran que no cuentan con él que está como un mueble ahí, ya no se siente parte, ya ha salido. Le han sacado y el tampoco ha hecho nada por quedarse. La empresa tiene más culpa porque tiene que tratar de adaptar a tus empleados a todas las fases y proyectos, las dos partes tienen culpa, pero para mí tiene más culpa la empresa. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

En los grupos, o en las entrevistas en profundidad con personas trabajadoras seniors tampoco ha habido menciones en este sentido. Aunque sea puntual o anecdótico, sí destaca que en la única situación en la que se ha hablado en primera persona de haberse sentido desplazado, por la edad, es en el caso del prejubilado de banca, un sector que ha vivido en las últimas décadas un acusado cambio en su cultura de empresa –de vivirse como una “gran familia” a sentirse un número–, y que en paralelo –“en aras de su modernización y digitalización”– ha desarrollado una agresiva política de sustitución de sus empleados por empleados jóvenes. Cambio de cultura en el que los trabajadores y las trabajadoras tradicionales sí parecen haberse sentido discriminados, desplazados o ninguneados.

*Cuando eres dirigido por una persona joven, no te ve igual. He tenido jefes más jóvenes que yo y no te ven igual que si eres más joven que ellos o igual. Tu trabajo, tu carrera... como si sobras un poquito...este tiene su carrera hecho y no me va a dar de comer a mí, me van a dar de comer los que vienen detrás...los jóvenes que trabajen duro. Sí que he sido discriminado por la edad, pero cuando he sido dirigido por gente mucho más joven....no me ha afectado, lo he notado como que para ciertos puntos no eras igual” (ET.2. Prejubilado banca. 57 años)*

En el caso del ascenso, sí se piensa que hay un momento de lograr el ascenso, y que pasado ese momento, es más difícil que se produzca la promoción. Destaca que aunque esta idea parece estar bastante compartida, no se tiende a asociar con una práctica discriminatoria.

*H. Si no te han promocionado con 45 años ya es difícil.*

*M. si no has conseguido antes de los 45 ya ...*

*H. Puede haber jefes con 30 años, pero no es la tónica. Tienes que pasar por una serie de,...Si no llegas a esta edad ya lo tienes difícil. Y las mujeres lo tienen más complicado por el tema de los hijos.*

*H. depende del tipo de empresa en la que trabajes, si es grande con muchos sitios puedes tener más ocasiones de subir, pero si es una empresa pequeña de 45, llegarás hasta aquí. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

### 12.2.1. El “mercado dual” de los/as trabajadores/as seniors

Los discursos de los grupos no solo apuntan a la dificultad a la que se enfrentan los desempleados de 50 o más años para volver al mercado de trabajo, sino que aparece con claridad cómo el temor de estos sectores a quedar fuera de forma permanente del mercado laboral –con el riesgo que supone sobre el cobro de una pensión, o que penalice su cuantía– actúa de presión sobre estos trabajadores y trabajadoras, empujándoles a participar, en el mejor de los casos, de forma periférica en el mercado de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras mayores que se quedan en paro, parecen “asumir” que en el mejor de los casos no van a volver a encontrar un empleo con las condiciones laborales y salariales como el que tenían, salen del mercado primario para “no volver”. Aparece el horizonte de aceptar trabajos por debajo de nivel profesional, en otros sectores no cualificados (“bajar el nivel si, pues no se, cuidar ancianos, trabajar en un supermercado. Pero no, en eso no me he metido todavía”) o en situación de precariedad, trabajos temporales, en economía sumergida..., pasan a formar parte de los márgenes del mercado de trabajo. Un espacio outsiders que ha estado asociado especialmente con inmigrantes y jóvenes así como también con los parados por encima de los 50 años.

*M. “Bueno en mi trabajo están buscando a gente que trabaje los domingos y los festivos, por lo mínimo mínimo, creo que te sacas 60€ en seis horas y trabajas todos los domingos y todos los festivos, pues en este caso no quieren a gente joven, porque los domingos y los festivos la gente joven está de copas, entonces quieren a una persona mayor que necesite el dinero, que no cobre el RGI ni nada porque lo va a tener para ese puesto y si lo quiere entre semana también va a venir”*

Así, casi puede decirse que en el mejor de los casos proyectan su participación en el mercado secundario. Entre los desempleados de más edad se tiene la idea de que sus opciones para participar en el mercado laboral pasan por la precariedad, e incluso por unas condiciones que pueden perjudicarles económicamente al afectar negativamente para el cálculo de su pensión de jubilación. En el cálculo que realizan, en ocasiones aparece más rentable adelantar la edad de jubilación, aunque signifique una pérdida, que trabajar por un salario inferior a la cuantía de la pensión anticipada a la que tienen derecho. En este contexto, la posibilidad de acceder a trabajos precarios, con bajos salarios y malas condiciones de trabajo, cuando se tienen los años cotizados para poder acogerse a una jubilación, y cuando ésta ya está en el horizonte (2-3 años) parece no ser una opción que compense ni económica, ni tampoco psicológica o físicamente.

*Bueno, yo por lo que llevo yo tengo 44 años cotizados ... si me jubilara a los 61 me quedarán unos 1.200€ que currando no te los van a dar. Y mi mujer me lo dice muchas veces, que no seas tonto, que no busques trabajo, que no te van a dar más de 800€, vas a trabajar todos los días que te tienes que levantar temprano y venir tarde a casa, el transporte, la comida y todo, pues te quedas en casa, ¿cuánto te queda de 800€? Yo no voy a trabajar hasta los 65 por 800€, eso está claro. Fíjate que diferencia sin trabajar, 1.200€, a tener que trabajar cuatro años más por 800€. Yo ya me despreocupo, que he trabajado mucho. (ET.2.Desempleado.60 años. Construcción)*

En un entorno de precariedad, la economía sumergida aparece como una alternativa. En este contexto aparece la situación de cómo la burocracia, las cuestiones administrativas en ocasiones pueden jugar en su contra. Como se recoge en la siguiente cita, en ocasiones ante trabajos temporales de corta duración, se “opta” por cobrarlo “en negro”, y perder el beneficio que supone parar el cobro del subsidio de desempleo, ya que al volver a la situación de desempleo pueden transcurrir varios meses hasta volver a cobrar

el subsidio, con el inconveniente económico que eso puede suponer, pero que además lleva a renunciar a trabajos que si bien se presentan como temporales, pueden suponer en algún caso “el reenganche” en el mercado laboral.

*Hay mucha economía sumergida, y en esos años más, porque como no te cogen, es lo que hago yo con el portero. La primera vez, me dio de alta un mes, y bien porque se interrumpe, luego estuve 3 meses sin cobrar, que hacen, que la próxima vez que no me den de alta porque luego estoy tres meses sin cobrar. ¿de que como yo? Un mes vale, pero desde julio a octubre....(ET.2.Desempleado.60 años. Construcción)*

Resulta muy gráfico ver cómo se percibe desde posiciones centrales del mercado laboral el desplazamiento hacia posiciones periféricas al que parecen estar expuestos los desempleados de más edad.

*H. El de 56 años que entra, dice mira, necesito trabajar cuatro años o cinco años para jubilarme, me da igual, págame lo que quieras*

*H. Hombre si pactas con la empresa eso...*

*H. Pactar no, es el mercado laboral que existe hoy en día. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Hay una vivencia directa de lo que supone la existencia de un mercado dual, los propios compañeros de trabajadores/as seniors, que han pasado por una situación de desempleo, son muy conscientes de que su entrada no se produce en las mismas condiciones que las que ellos disfrutaban. Distintas condiciones no ya económicas, sino también en la actitud ante el trabajo. El miedo que sienten los nuevos compañeros a perder de nuevo el empleo, a ser expulsados de forma permanente de la esfera del trabajo, les conduce, en el decir de los grupos, a situaciones casi de “autoexplotación”, en un intento de no poner en riesgo su empleo, una situación en la que se dice “no me quiero ver”.

*M. Miedo, tienen mucho miedo. En el caso de mi empresa hay una persona que tiene esa característica. Pues incluso entra antes a trabajar porque parece que no da lo que le exigen y está muy estresado... entra una hora antes a trabajar que yo creo que eso es ilegal, no sé hasta qué punto. Está muy estresada esta persona, porque quiere completar los años que le quedan (...)*

*H. “El apurado”.*

*M. El apurado, el apurado, el que lo pasa mal, el que quiere mantener el trabajo a costa de lo que sea, el que le trae queso al jefe, el que le trae vamos... lo que haga falta por mantener el trabajo.*

*H. Es que ese siempre está a prueba. Es que el que está en esas circunstancias está a prueba siempre.*

*M. Es que yo no me quiero ver en esa situación.*

*(...)*

*H. una persona de 52 años que entra de nuevo y con 52 años eres el becario, que pareces el último mono...(MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Entre los trabajadores y trabajadoras de 50 o más años, está muy presente el conocimiento directo o indirecto de las dificultades que existen para los parados de más edad de conseguir un empleo. Existe miedo a convertirse en uno de esos/as trabajadores/as que para evitar salirse del mercado laboral, están dispuestos a aceptar peores condiciones laborales, en un intento de garantizar su empleo, y poder asegurar la pensión de jubilación.

*En el despacho de abogados tenían muchos casos iguales, gente ya de una edad, que les ofrecían la posibilidad de una reducción de salario considerable, que por miedo o*

*por responsabilidades familiares habían aceptado y a los seis meses estaban en la calle. (ET.1.Desempleada.55 años)*

El itinerario, o los caminos seguidos por jóvenes y trabajadores por encima de los 50 que han pasado por la situación de desempleo, se cruzan y comparten la misma situación de discriminación, al ocupar –y ahora parece que competir con más intensidad– ambos el mismo lugar periférico en el mercado laboral “con 52 años eres el becario, el último mono”.

En este contexto, la posibilidad de opositar aparece como una puerta, una opción para quienes sienten que se les ha cerrado el mercado de la empresa privada, y el horizonte de la jubilación todavía está muy lejano y la jubilación anticipada no es una opción.

*(...) tengo 55 años, soy mayor para la empresa privada o sea, nadie te va a engañar. En ese caso lo sé. Soy mayor para la empresa privada, la oferta pública es la única en la que son tus conocimientos y cómo has hecho un examen es lo primero que se valora. Antes que la edad. Tú puedes tener hasta 64 años y si has superado en un examen a una persona de 30, vas tú delante. Es lo único en que sé que te valoran por conocimiento, una prueba de examen, los 100 primeros son los mejores, independientemente de la edad que tengas. (ET.1.Desempleada.55 años)*

Opositar se vive en cierta forma como una reinención, buscando algo estable que les aleje de la incertidumbre.

*De hecho ahora estoy cambiando, yo he estado trabajando de editora, soy filóloga hispanica y ahora me estoy metiendo en unas oposiciones de justicia, me estoy metiendo en el área administrativo, estoy estudiando el área administrativa de derecho. Estoy cambiando, pero lo que no puedo ahora, lo que me cuesta es volcarme en una empresa que sé que en dos años voy a tener el mismo problema. Yo busco algo estable ya. Creo que me lo merezco ya... con la edad, una estabilidad. Necesito una estabilidad laboral y no vivir con el miedo de que me van a echar. No quiero más eso. Quiero una estabilidad laboral. Aunque gane menos dinero, pero saber que no me van a echar. Por la edad o por lo que sea. (ET.1.Desempleada.55 años)*

La alternativa de las oposiciones aparece como puerta a la estabilidad a la que parecen acercarse incluso trabajadores/as ocupados, y con empleo en el “mercado primario”, pero que ante el temor a perder el empleo han iniciado un “plan B”, para tratar de salvaguardar su vida activa hasta la jubilación. Aparece como una opción más “segura” que buscar un empleo en la empresa privada, es un intento de “reinventarse” con riesgo controlado.

*H. “Yo no me quiero ver pero me temo que me veo. No me parece una edad ya para andar probando cosas por ahí, dejando el trabajo e irte a buscarte la vida... es difícil hoy en día, es muy difícil”*

*M. “Yo estoy en la fábrica pero yo también oposito, con la esperanza... mi oficio es auxiliar de clínica y yo oposito a ver si por una vez quedo bien en las listas y me llaman igualmente y se va a la porra la fábrica y el sube y baja sube y baja”*

*H. “Yo también estoy haciendo oposiciones...”*

*¿ES COMO UN PLAN B?*

*H. “Si, por si suena la flauta y a ver...”*

*M. “Por salud. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

# 13

## El discurso social sobre el porqué se produce discriminación por edad

Analizar el discurso social que aparece en la explicación de porqué existe discriminación por edad, es en realidad, analizar las actitudes estereotipadas que existen sobre las distintas edades y su aporte o relación con el trabajo, como se proyecta “el valor” de los trabajadores y trabajadoras de cada “edad”.

Antes de detenernos en la “explicación” que subyace a la discriminación recordemos alguno de los aspectos sobre la edad que ya hemos comentado, y que son el marco en el que debe analizarse el acercamiento a las edades en el trabajo

- La vejez es más tardía.
- Se considera “mayor” a una persona a edades más tardías que en el pasado.
- La vivencia de la edad no responde como en el pasado a un determinado estilo de vida. Las experiencias vitales “no tienen edad”.
- El nivel de formación y cualificación de los jóvenes españoles es el más alto en la historia de nuestro país.
- Con la excepción de los trabajos físicos, domina la idea de que se puede desempeñar el trabajo de forma tan eficiente y rentable como cualquiera hasta la edad de jubilación.

Consideraciones que si bien dibujan un marco positivo sobre las edades no impiden que se produzca discriminación por edad en el ámbito laboral, es más, la edad aparece como hemos visto como el principal factor de discriminación en el trabajo, junto con el género entre las mujeres.

En los grupos de discusión desarrollados con trabajadores y trabajadoras de distintas franjas de edad, han aparecido dos planos o niveles de discurso, y que en la encuesta se ha reproducido, poniéndose en evidencia la existencia de dos niveles en la conformación de la imagen de las edades:

- Uno macro, que se construye desde una concepción dinámica de la edad, en la que se proyecta una vivencia activa de las edades, que refleja la distinta vivencia de la edad, la prolongación de los estilos de vida activos/jóvenes, y que se construye desde la difuminación del “deber ser” de las etapas vitales.

Cuando el acercamiento de la edad en el trabajo se realiza desde lo “global”, la “edad” no aparece como barrera para el buen desempeño de cualquier trabajo. Únicamente en los trabajos “físicos”, se apunta la edad como “limitación” para el buen desempeño de los trabajos que requieren un esfuerzo físico importante, por el deterioro del cuerpo, su menor capacidad física.

- Uno micro, la imagen se construye desde aspectos parciales asociados al ámbito laboral, y en esa fragmentación de la imagen de las edades, es donde surgen los estereotipos negativos asociados a cada edad, donde surge el cuestionamiento del valor como trabajadores de los/as más jóvenes y de los sectores de más edad.



### 13.1. Por qué se discrimina a las personas jóvenes

En el caso de las personas jóvenes, las situaciones con las que se tiende a asociar la discriminación que sufre el colectivo de jóvenes trabajadores son:

- Que les contraten en condiciones de precariedad.
- Que les exijan tareas o responsabilidades por encima de lo que les corresponde.
- Que no les contraten.

Tal y como ya hemos visto, en el discurso social está muy presente la participación de los y las jóvenes en los márgenes, en la periferia, del mercado laboral. Participación desde la precariedad, que parece haberse ya “asumido” que forma parte de la trayectoria laboral, lo atípico es no pasar por esa etapa. Directamente asociado con la precariedad, aparece la idea de “abuso”, de pedir, exigir de los/as trabajadores/as jóvenes tareas o responsabilidades por encima de lo que les corresponde por contrato, por salario. Situaciones que en uno y otro caso, responderían, según los grupos a razones económicas. A las condiciones del mercado laboral, y que tras la crisis se han hecho si cabe más agresivas, especialmente la bajada de los salarios –en la actualidad ser mileurista aparece casi como un logro–.

Los jóvenes menores de 30 años, no solo sufren la precariedad en las condiciones de trabajo, sino que también sufren una tasa de desempleo superior a la ya de por si alta tasa de paro que existe en España (16,5% a finales del 2017). 2017 acabó con una tasa de desempleo del 28,2% entre los/as menores de 30 años, 21,7% si consideramos únicamente a los jóvenes de 25 a 29 años, en los que la tasa de actividad ya supera el 85%. Los jóvenes se enfrentan por tanto a una doble discriminación: condiciones de precariedad/abuso y a barreras para su inserción o entrada en el mercado de trabajo. Si las razones económicas “explicarían” la primera situación, ¿qué sucede para que los/as jóvenes se vean “penalizados” en su entrada al mercado laboral? En la encuesta se planteaba directamente esta cuestión, ¿a qué cree que se debe que los menores de 30 años tengan más dificultades que otros colectivos para conseguir trabajo?, ofreciendo la posibilidad que se adhiresen a una o varias de las posibles razones que se ofrecían o bien que escribieran alguna otra que no se ofreciera de forma expresa.

**Tabla nº 15.** ¿A qué cree que se debe que los/as menores de 30 años tengan más dificultades que otros colectivos para encontrar trabajo?  
(respuesta múltiple)

% Total entrevistados/as	Total 1200	De 22 a 30 Años 240	De 31 a 40 Años 275	De 41 a 50 Años 363	De 51 a 59 Años 239	De 60 a 65 Años 83
	%	%	%	%	%	%
Aporte a la empresa	79	82,9	78,0	79,1	75,1	81,9
Las empresas prefieren gente con experiencia.	64,6	77,8	63,3	61,6	57,7	64,3
Generan menos confianza que trabajadores más adultos.	33,0	26,7	31,0	34,6	36,0	43,1
Pueden aportar menos que otros trabajadores más adultos.	13,0	11,2	9,9	12,2	17,2	20,4
Edad de jubilación tardía como tapón	42,3	52,6	34,6	42,2	44,4	33,0
Actitud hacia el trabajo	37,4	20,4	39,9	46,5	35,5	44,1
No se comprometen.	26,3	12,4	28,8	35,4	24,1	24,5

% Total entrevistados/as	Total 1200	De 22 a 30 Años 240	De 31 a 40 Años 275	De 41 a 50 Años 363	De 51 a 59 Años 239	De 60 a 65 Años 83
Están poco motivados.	14,9	5,7	16,4	16,7	17,8	20,7
Faltan más al trabajo.	6,1	3,8	5,7	8,4	5,1	6,3
No fomentan un buen ambiente.	1,0	1,1	1,9	0,5	0,7	0,6
Condiciones laborales: son más reivindicativos, no "tragan" con cualquier condición de trabajo.	15,4	14,4	13,8	17,2	14,6	18,3

Las razones que se han dado para tratar de explicar la discriminación que sufren las personas jóvenes, el porqué de sus dificultades para encontrar trabajo, las hemos agrupado en cuatro categorías, que reciben niveles de apoyo muy diferentes:

- Aporte a la empresa.
- La jubilación como "tapón"
- Actitud hacia el trabajo de los jóvenes
- Condiciones de trabajo.

Las razones que hemos ordenado bajo el paraguas de "aporte a la empresa", aparecen como la explicación más presente en el discurso social. El 65% de los entrevistados apunta a la falta de experiencia como el principal obstáculo que encuentran los jóvenes para entrar en el mercado de trabajo. Entre los propios jóvenes, las menciones a la barrera de la falta de experiencia alcanza el 79%. Se entra así en el círculo vicioso que no es extraño escuchar en las conversaciones cotidianas: ¿Cómo conseguir experiencia si no se les da la oportunidad para comenzar a tenerla? Así no sorprende que el umbral en el que se inicia "el mejor momento profesional" se sitúe en los 28 años, cercanos a los 30 años, en la medida que proyectan que a dicha edad sí se ha logrado ya experiencia, y por lo tanto desaparece la barrera que se tiene al inicio de la vida laboral.

Al esgrimir como barreras razones vinculadas de una u otra forma, al "aporte como trabajador/a a la empresa", se devuelve la imagen de las personas jóvenes como trabajadoras de "menor" valor, o sería más correcto decir, menos rentables, ya que es preciso invertir en ellos tiempo, formación para que sean "productivos". Lo que facilita que las empresas confíen más en trabajadores/as más adultos que creen pueden aportar más a la organización.

En cuanto a la idea de que las empresas prefieren trabajadores/as con experiencia, además de diferencias por edad, aparecen diferencias en función del nivel de estudios. La falta de experiencia como freno está más presente cuanto mayor es el nivel de estudios de la persona encuestada.

El 42,3% de las personas encuestadas apunta la idea de que la actual edad de jubilación actúa de tapón para los/as más jóvenes, al mantener trabajando a sectores adultos en un mercado laboral en el que el empleo es un bien escaso.

*M. Es el mercado laboral. Hay mucha gente joven, sin trabajo, muy formada, porque como no pueden trabajar se dedican a formarse, pero como la gente mayor no se jubila no deja paso. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

Destaca que entre las personas encuestadas más jóvenes más de la mitad –el 53%–, apuntan este supuesto "tapón" como barrera a su incorporación al mercado laboral. Entre estos jóvenes parece estar muy presente la idea de que se debería facilitar la salida de los/as trabajadores/as más adultos para así "dejar" paso, dar el relevo a los/as jóvenes (el 78% cree que los trabajadores deberían jubilarse antes para facilitar la entrada laboral de los/as jóvenes, en el resto de edades es el 70%). Llama la atención que el apoyo a la idea de que la "jubilación es muy tardía", no muestra una relación directa con la edad. Las personas encuestadas de 31-40 años comparten en menor medida que la media la idea del supuesto "tapón" de los trabajadores y trabajadoras de más edad, mostrándose más cercanos a la opinión de los/as



más seniors de 60 y más años, –que pueden sentirse apelados con la idea de “actuar de tapón”. Cabe pensar que las personas encuestadas de la franja de 31-40 años son “hijos/as” de trabajadores/as que están cerca de jubilarse y que desde la proximidad es más difícil que les perciban como “tapón”, como “parte” del problema (o según se mire, de la solución) del paro juvenil.

**Gráfico nº 47. % menciones “las empresas prefieren gente con experiencia”**



Desde la idea del “tapón”, las políticas para incentivar la salida de los/as trabajadores/as de más edad, y sustituirlos por jóvenes, genera en algunos sectores una valoración positiva si “su intención” es facilitar la entrada de los/as trabajadores/as jóvenes, es decir, se legitima la salida temprana de colectivos de trabajadores/as de más edad. Un argumento que tiene el riesgo de presionar acortando la “edad útil” de las personas trabajadoras, adelantando su “obsolescencia”.

En el mercado laboral que se está configurando tras las crisis, –precariedad acentuada, con menores salarios–, decíamos que parece estar conformándose un discurso de competencia entre generaciones que enfrenta a trabajadores/as jóvenes vs maduros. Parece estar configurándose un mercado laboral en el que los colectivos más vulnerables del mercado laboral, los/as jóvenes y los/as desempleados/as por encima de los 50 años, compiten cada vez más por el empleo precario, el único para el que el mercado parece dejarles la puerta abierta. Idea de competición que no hace sino reforzarse o ampliarse con la percepción de la “jubilación tardía” como tapón para la entrada de personas trabajadoras jóvenes. En efecto, este planteamiento tiene el riesgo de que puede facilitar que se piense que los/as trabajadores/as más adultos tienen alguna “responsabilidad”, como colectivo en la estructura del mercado laboral, potenciando el discurso de “competencia intergeneracional” y obviando u ocultando, los efectos de la dualización del mercado de trabajo que empuja a situaciones de vulnerabilidad a las personas trabajadoras de los extremos de edad de la población activa.

Por otra parte, más allá de las razones tradicionalmente asociadas a las dificultades para entrar en el mercado laboral de los jóvenes, aparece con fuerza y esto es fundamental, la imagen de “frenos actitudinales” asociados a los/as jóvenes. Destaca la intensidad con la que el ser trabajadores/as jóvenes se asocia a actitudes negativas hacia el trabajo. Tal y como se ve en la Tabla nº15, el 37,4% de las personas encuestadas apunta alguna actitud negativa de los/as jóvenes hacia el trabajo como barrera para ser contratados, es decir, una parte de la sociedad les hace en parte “responsables” de sus dificultades para participar del mercado laboral. Dentro de esta proyección de una actitud negativa hacia el trabajo, destaca que el 26%, 1 de cada 4 encuestados/as, comparte la idea de que las personas jóvenes no se comprometen con el trabajo.

#### ¿Y EL COMPROMISO?

*Sí que es verdad que el compromiso ahora, por el tipo de generación que somos, los millenials, igual si que es verdad que no es tan frecuente como antes... también puede pasar en gente adulta pero si es verdad que la tendencia es más hacia los jóvenes. Ima-*

*gino que esos jóvenes cuando sean mayores dejarán de hacerlo. Pero también es verdad que he conocido a gente muy joven una capacidad de compromiso terrible. Pero sí que está asociado el compromiso a gente más mayor. (EE.1. Consultora RRHH.Bilbao).*

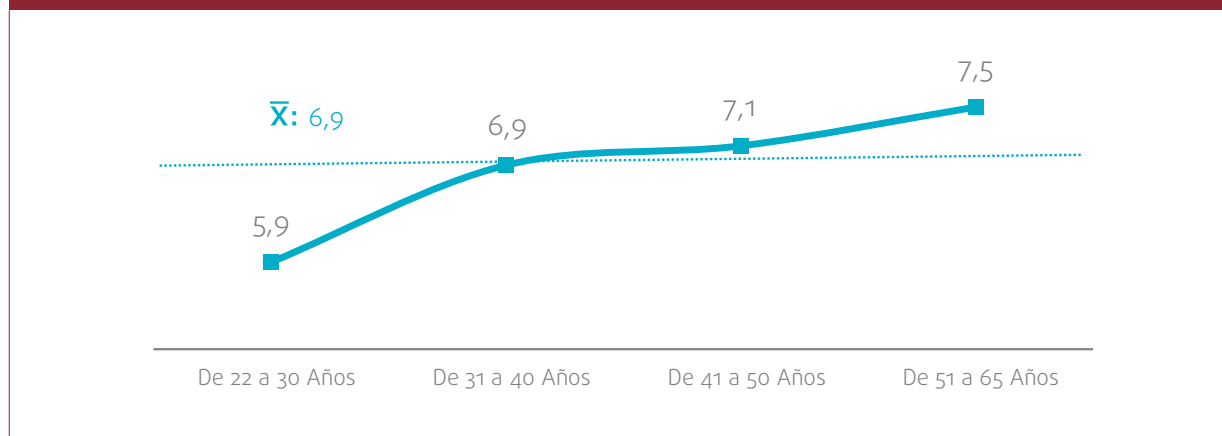
Los trabajadores y trabajadoras más jóvenes tienden a aparecer penalizados por la imagen que se está construyendo de ellos y ellas como trabajadores/as menos comprometidos, o que no se toman demasiado en serio el trabajo. Una idea que los propios jóvenes parecen compartir, o al menos no rechazan de plano.

*M. Yo ahora me lo tomo más en serio, estoy trabajando en una empresa, para mí dando lo mejor de mí. Cuando empecé, no es que vayas a fichar y ya, pero la responsabilidad que tienes con tus acciones y no solo con lo que hagas, sino con lo que sumas, ahora sí me siento parte de algo y antes no. (MG.1 Jóvenes profesionales. Madrid)*

La idea de menor compromiso, el cambio en la actitud y relación de los/as jóvenes en el trabajo parece sustentarse en la toma más tardía de responsabilidades "adultas", como el formar una familia, la emancipación del hogar familiar –la compra de una vivienda propia aparece como un paso posterior...-.

*La gente antes maduraba antes, ahora vives con tus padres, y eso se puede notar, en el tema de la responsabilidad. Menores de 27, a lo mejor se toman el trabajo para sus gastos y ya, no se lo toman como si tuvieras hijos, o pareja. (EE.3. RRHH Empresa tecnológica. Sevilla)*

**Gráfico nº48. "A partir de los 30 años, te tomas el trabajo más en serio, te comprometes más". Puntuación media (De 0 a 10)**



Base: Total encuestados, 1.200.

La existencia de estas responsabilidades "adultas" tiende a aparecer en los discursos como la palanca de cambio en la actitud hacia el trabajo. La estabilidad en el trabajo, la "apuesta" por el trabajo, aparece como prioridad cuando comienzan a tenerse más responsabilidades personales. Una apreciación que está en línea con el hecho de que en la encuesta –y en el discurso de los grupos– se sitúa en el entorno de los 29-30 años cuando se comienza a tomar en serio el trabajo. Esta creencia es mayor entre los sectores de más edad, pero llama la atención que los propios aludidos no la rechacen o nieguen.

Como decíamos, en el caso de los y las más jóvenes, la discriminación que sufren en el mercado laboral tiende a percibirse como "pasajera", y parece estar configurándose o asentándose la idea de la precariedad laboral como una etapa de paso– y siendo extremistas tal vez podría decirse que como "el deber ser del empleo joven". Precarización o condiciones abusivas que se relativizan si se comparte la idea de que para los/as más jóvenes el trabajo "no es importante", "que se lo toman para sus gastos", "que son irresponsables..." en definitiva, que el trabajo ocupa para ellos/ellas un "lugar secundario" –discurso cercano por otra parte, al que entiende el trabajo femenino como secundario, y que otorga prioridad al

trabajo de los varones-. En la medida que cristaliza la idea de que para ellos/as el trabajo es algo secundario, se está armando el discurso que justifica, cuando no legitima, la precarización del empleo de los/as jóvenes, y que actúa como barrera para su entrada en el mercado laboral, al devolver de ellos/as la imagen de trabajadores irresponsables.

*Yo cuando veo en la edad 20 años sé que esa persona no me va a venir. Por eso te decía yo que es la generación ésta que es más irresponsable...” (ET.2. ETT. Sevilla)*

Al situar en los 29 ó 30 años, la edad en la que el trabajo comienza a ser tomado en serio, se niega a los “veinteañeros” valor como trabajadores/as, facilitando que no participen del mercado laboral.

*M. A mi igual, no querían a alguien recién salido de la carrera, trabajo en una empresa del sector servicios. en la entrevista me echaron menos años de los que tengo, “Dije tengo 34, “ah menos mal porque pensábamos que tenías 24 y te íbamos a descartar. Me dijeron, ya sé que en la entrevistas no se puede hacer, pero te la voy hacer, porque hablas como mayor pero parece más pequeña, ¿cuántos años tienes? Cuando le dije la edad, ahora me cuadra. No buscaban gente joven, por la confianza que transmiten, por la seguridad, que no se implican, que no se puede generalizar pero... no buscaban alguien joven. Querían gente que ya estuviera rodada con lo que es la vida, el mundo laboral, porque les transmite más confianza. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

Una idea que no hace sino contraer por la franja inferior la “edad útil” de los/as trabajadores/as. Al pensar en los 30 como la edad en la que el trabajo comienza a ser una parte importante, se anula para las personas más jóvenes la posibilidad de que el trabajo forme parte de su identidad, de su desarrollo personal (desplazando aun más del mercado laboral el valor de la vocación).

*M. yo siempre me he sentido parte, porque siempre he trabajado en lo que me gustaba, en mi vocación. Entonces desde el principio me he sentido parte de lo que me gustaba. He tenido la suerte de trabajar en el ámbito de lo que estudié, y me salió redondo yo no he tenido que probar varias cosas para saber, yo he tenido desde el principio lo que tenía. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

A la supuesta falta de compromiso con el trabajo, se suma un 15% de individuos que apuntan a la falta de motivación en el trabajo por parte de los y las personas jóvenes, y un 6% que señala que su absentismo es mayor que el de otros colectivos.

En la mirada hacia la actitud de los jóvenes hacia el trabajo, aparecen dos perspectivas: la que se les dirige desde el entorno próximo, las propias personas jóvenes y “sus padres” los y las encuestados/as de la cohorte de 51 a 59 años –que son testigos directos de su esfuerzo, de su nivel de formación...–, y la mirada que se les dirige desde fuera. Desde la cercanía, aunque existe cierta autocritica al reconocer que la actitud de las personas jóvenes hacia el trabajo puede actuar de barrera a su contratación, el apoyo a esta idea es significativamente menor que el que encuentra en franjas de edad no relacionadas con los/as jóvenes.

En las entrevistas con empleadores/as se ha repetido, con intensidad, la escasa confianza que muestran hacia el compromiso de los/as jóvenes con el trabajo, y es significativo que apunten a su actitud como la principal barrera para su contratación. Dentro de la esfera actitudinal, en la mirada que los empleadores/as dirigen hacia los/as más jóvenes, e interrelacionado con la imagen que parece estar configurándose a su alrededor de falta de compromiso, aparece la idea de cierto envanecimiento o engreimiento por parte de algunos/as jóvenes que “piden sus derechos y olvidan sus obligaciones”.

*Luego para otros puestos buscamos perfiles y conocimientos específicos pero en general lo más importante es esa actitud proactiva hacia el trabajo en general. Que en los candidatos más jóvenes nos cuesta mucho encontrarlo...”*

¿EN LA GENTE JOVEN?

*Sí, nos damos cuenta de que gente recién licenciada o con la formación que sea, exige mucho más, y es como que no les ves muy orientados hacia el trabajo en sí mismo o la aceptación de determinados roles o determinada autoridad. Les cuesta mucho. A veces nos cuesta cuando buscamos un candidato junior... cuando buscamos a gente joven, porque normalmente... es gente joven... nos cuesta, nos cuesta que acepten esas bases que se establecen. (EE.ETT. Madrid)*

Una idea de exigencia de sus derechos que es la que parece apuntar un minoritario –aunque no desdeñable– 15,4% que apoya que los jóvenes son más reivindicativos, no tragan con cualquier condición. Carácter minoritario que no sorprende cuando la idea dominante es que las personas trabajadoras jóvenes se enfrentan a un mercado laboral que les ofrece precariedad.

En la imagen que se está construyendo de la actitud de las personas jóvenes hacia el trabajo parecen estar cristalizando, de forma preocupante, los prejuicios más negativos hacia este colectivo de trabajadores/as. Al generalizar a los/as jóvenes, lo que pueden haber sido malas experiencias con algunos/as jóvenes, que pueden haber mostrado una falta de compromiso, no estar motivados.... se configura la imagen de los/las más jóvenes como trabajadores/as poco atractivos, al no despertar suficiente confianza, se les resta valor como personas trabajadoras.

A partir de las entrevistas realizadas a empleadores/as, pareciera que la desconfianza que despiertan “los más jóvenes” en su compromiso con el trabajo (absentismo, responsabilidad, no reconocimiento de la jerarquía...) está actuando de forma creciente, convirtiéndose en el principal freno para su contratación, más que la idea tradicional de su falta de experiencia, que es lógico y esperable que no tengan. En alguna de las entrevistas realizadas a técnicos de selección de ETT’s, o responsables de recursos humanos, se reconoce que para puestos no muy cualificados, se prefiere trabajadores/as más adultos sobre trabajadores/as jóvenes por la imagen –y dicen que por experiencias pasadas– de mayor compromiso o profesionalidad.

*Yo la edad lo veo muy bien porque no es lo mismo una camarera de piso de veinte y algo años que es así despistada, a una de treinta y pico que es también joven y sin problema, o cuarenta, que ya somos profesionales. Una señora que ha trabajado toda la vida y va pim, pim, pim... no hay que ir detrás de ella. (...) De hecho en las profesiones antiguas de toda la vida ahí hay menos discriminación, obra, albañiles, carpinteros... ahí hay menos discriminación de edad porque sí miran más la experiencia. (EE.2. ETT.Sevilla).*

En este contexto, si la actitud siempre ha sido un elemento que se valoraba, ahora parece tener una mayor centralidad, constituyendo una parte esencial de la empleabilidad de las personas jóvenes.

## 13.2. Por qué se discrimina a los sectores adultos

En el caso del colectivo de trabajadores/as adultos, como hemos tenido ocasión de ver, la discriminación en el ámbito laboral hacia las personas de 50 o más años, de forma unánime se asocia con las barreras que encuentran para volver al mercado de trabajo si han quedado en situación de desempleo.

En la encuesta se hizo un foco especial en esta situación, preguntándose a las personas encuestadas a que creían que se debía que los/as mayores de 50 años, tengan más dificultades para encontrar trabajo que otros colectivos. Las razones que se han dado, las hemos clasificado en 4 grupos:

- Condiciones laborales.
- Aptitud.
- Aporte a la empresa.
- Actitud hacia el trabajo.

**Tabla nº 16.** ¿A qué cree que se debe que los/as mayores de 50 años tengan más dificultades que otros colectivos para encontrar trabajo? (respuesta múltiple)

% Total entrevistados	Total 1200	De 22 a 30 Años	De 31 a 40 Años	De 41 a 50 Años	De 51 a 59 Años	De 60 a 65 Años
	%	%	%	%	%	%
<b>Condiciones Laborales</b>	66,3	59,3	64,3	71,1	67,8	67,9
No se conforman con trabajos precarios.	40,4	37,3	36,6	43,8	43,4	39,0
Son más reivindicativos, no “tragan” con cualquier condición de trabajo.	38,6	29,1	41,1	41,6	41,1	38,1
Tienen mucha experiencia y pedirán salarios mayores.	33,0	32,2	27,8	36,0	33,9	36,6
<b>Aptitud</b>	55,0	63,2	54,2	51,8	49,6	63,3
Es más difícil que se adapten a un nuevo empleo.	28,8	38,8	30,3	26,2	21,5	27,9
Están superados por la tecnología, les cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías.	26,9	28,7	29,2	24,7	23,1	34,6
Están peor formados	18,4	14,3	15,1	20,3	22,2	22,1
<b>Aporte a la empresa</b>	34,6	34,6	33,6	34,5	37,6	29,2
No transmiten imagen de “modernidad”, de “empresa dinámica”.	25,7	21,3	21,7	27,6	32,7	23,3
Rinden menos que los jóvenes	6,7	8,9	9,8	4,7	4,6	4,2
Pueden aportar menos que otros trabajadores/as más jóvenes.	5,3	7,2	5,7	4,5	5,1	2,5
<b>Actitud hacia el trabajo</b>	9,6	11,1	7,4	9,3	9,1	16,0
Están poco motivados.	7,7	8,7	6,4	7,3	7,6	11,7
Faltan más al trabajo.	1,3	1,8	0,2	1,5	1,0	2,8
No fomentan un buen ambiente.	0,9	0,6	0,8	0,4	1,8	1,5

Las condiciones laborales son la categoría que tiene un mayor peso en las respuestas dadas, el 66,3% las apunta como “barrera” a su contratación. Es el discurso al que tradicionalmente se ha apelado. El 33% apunta la idea de que sus demandas salariales serán más altas al aportar más experiencia. Es decir, de alguna manera su propio valor como trabajador/a actúa de barrera a su contratación, juega en contra de su empleabilidad. En ese contexto no es extraño que a la hora de buscar un empleo, en ocasiones no se incorpore toda la experiencia que se ha acumulado, para no aparecer como “sobrecualificado” o proyectar la imagen de que va a pedir un sueldo alto.

Tanto en los grupos realizados como en las entrevistas, la proyección sobre las exigencias o expectativas sobre las condiciones laborales, especialmente salariales, aparecen al igual que en la fase de encuesta, como el aspecto que afecta más negativamente a la contratación de las personas mayores de 50 años.

Dentro del entorno de las condiciones laborales, el 40,4% de las personas encuestados/as considera que tienen dificultades para ser contratados porque no se conforman con trabajos precarios, y que es ampliada o matizada con la idea de que “son más reivindicativos” no tragan con cualquier condición de trabajo (39%), que aparece con más fuerza que en el caso de los/as jóvenes. Mirada sobre la actitud que mantendría el desempleado de más edad que choca con las experiencias que surgen en los grupos, en las que las personas desempleadas de 50 o más años aparecen justamente en los márgenes del mercado laboral, al ser la única oportunidad de trabajo que encuentran. De hecho, las “exigencias en condiciones laborales” alcanzan su menor apoyo en el colectivo de encuestados/as con ocupaciones no cualificadas, 58%, frente al 66% del total.

*H. todas las mañanas, a las 6 cuando voy a trabajar, veo a un señor de 58, 57 años, limpiando una escalera. Ese señor seguro que se ha quedado en paro, fijo y bueno es un trabajo y lo desempeña y vale. ¿Antes cuando veías a un señor limpiando escaleras? Este señor, ha encontrado esto, que le va a ayudar a ... y se ha agarrado a un clavo ardiendo. Eso es lo que hay, lo haces y punto. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

En las entrevistas realizadas a desempleados de más de 55 años, desde una posición pesimista tras años intentando volver a trabajar en su profesión –y no tanto en sus mismas condiciones–, el trabajo no cualificado o precario tiende a aparecer como el “único” en el que podrían volver a entrar, aunque es cierto que es un horizonte al que cuesta acercarse y que se plantea como última opción.

*Sigo buscando en el mismo sector. Es que, ¿dónde voy a buscar? Es que no se. No sé a qué otra cosa dedicarme con la edad que tengo y con los años de experiencia que tengo. Hombre... bajar el nivel sí, pues no sé, cuidar ancianos, trabajar en un supermercado. Pero no, en eso no me he metido todavía. Me imagino que cuando ya no ... mi objetivo ahora es estudiar, presentarme a unas oposiciones y conseguirlas (ET.1.Desempleada. 55 años. Madrid).*

La posibilidad de “bajar de nivel”, no es algo que se rechace de forma tajante, sino que se aparece como una última alternativa, a la que se desea no llegar, o que justamente para evitarla se intentan otras alternativas como opositar.

Junto al discurso más tradicional, que apunta al posible desajuste entre las expectativas/demandas salariales que se les supone a unos/as trabajadores/as con experiencia, y lo que les oferta el mercado, se está configurando, de forma intensa y preocupante, un discurso emergente que parece cuestionar sus aptitudes, no solo a nivel de formación “viene gente más formada” (el menor nivel formativo es mencionado por el 18,4%), como por su supuesta menor capacidad de adaptación al cambio.

*ESTO DE MOLDEABLE ME LO HAS DICHO ANTES TAMBIÉN..., ¿QUÉ QUIERE DECIR ESTO?*

*Pues que a la gente mayor se la ve mucho más rígida, con muchas manías o con muchos dejes de una empresa de venir de una empresa muy concreta donde se trabajaba de la manera A y seguro que no están preparados para trabajar de la manera B. Ni lo van a querer, ni lo van a entender, ni lo van a querer hacer ni nada... (EE.4.ETT. Madrid)*

El 55% de los/as encuestados/as apunta a razones relacionadas con la aptitud como barrera para conseguir un nuevo empleo por parte de los desempleados y desempleadas de más edad. Y dentro de este supuesto déficit, se cuestiona ante todo su menor capacidad de adaptación a un nuevo empleo, 28,8%, y directamente relacionado, se cuestiona a su flexibilidad, el 26,9% señala que les cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías. Una interpretación darwinista del mercado laboral –con la tecnología como la variable que presiona sobre el ecosistema y acelera la evolución–, que describe a los trabajadores y las trabajadoras de más edad como “menos aptos”, más débiles, y por tanto con mayor riesgo de exclusión o vulnerabilidad.

Para el trabajador o trabajadora de más edad se dibuja una situación paradójica: la experiencia que es su principal valor, aparece en el discurso emergente como un hándicap, al proyectarse como lastre en la flexibilidad que demanda el mercado. En la medida que la tecnología presiona en la idea de cambio constante y acelerado, el valor de la experiencia se relativiza, para priorizar la capacidad de adaptación. Así, el aporte que puede ofrecer a una organización la experiencia de un/a empleado/a senior pasa a ocupar un lugar secundario.

Acercamiento a las aptitudes como barrera, que parece seguir distintos caminos y distintas velocidades en función de la edad. Los sectores de 40 y más años, desde un posicionamiento que podríamos calificar de tradicional, apuntan a la menor formación de los trabajadores de más años como un posible hándicap y parecen dudar menos de su capacidad de adaptación que los sectores más jóvenes. En cambio, los/as menores de 40 años, parecen construir su discurso, su mirada hacia los/as trabajadores/as que les preceden, desde un mayor cuestionamiento de la capacidad de adaptación al cambio en general, y a las



nuevas tecnologías en particular. Es muy significativo que las personas encuestadas de 30 o menos años esgriman como principal dificultad de este colectivo, “el que es difícil que se adapten a un nuevo empleo” (39%), por encima de las condiciones laborales.

El protagonismo que nuestra sociedad otorga a la tecnología, el lugar simbólico central que está ocupando, ha configurado la idea de necesidad constante de tener que adaptarnos a los cambios que se suceden cada vez con mayor rapidez. Y esta idea de cambio acelerado, de “necesidad” de adaptarse continuamente, ha alcanzado al ámbito laboral como tuvimos ocasión de ver en uno de los capítulos iniciales. El mercado laboral aparece dominado por la lógica de la innovación, que presiona –agresivamente– sobre la concepción de la “edad útil” de los y las trabajadoras, configurándose la imagen de obsolescencia cada vez más temprana del trabajador/a.

*... efectivamente sí parece que llega un momento en el que tienes fecha de caducidad, y que llega antes*

**Y ENTONCES CUÁL ES LA FECHA DE CADUCIDAD DE UN TRABAJADOR**

*Para una mujer mucho antes, los 45-50, para un hombre un poquito más tarde, 55. (EE.1. Consultora RRHH. Bilbao)*

En la cita anterior, tomada de la entrevista a una joven consultora de recursos humanos, se señala como la “fecha de caducidad” –distinta para mujeres y varones–, se está adelantando. Esta es una idea que aparece de forma repetida en los grupos más jóvenes, y de forma especial, en la fracción de jóvenes profesionales más próximos a lo que podríamos decir “cultura empresarial”.

En algunas fracciones en los grupos, y en alguna entrevista en profundidad a consultores de recursos humanos, se apuntaban los 45 años, como “umbral” en el que comienza la *obsolescencia* de las personas trabajadoras. Cuando se plantea en el cuestionario, los 45 años resultan demasiado tempranos, parece ser demasiado radical. El posible “retraso tecnológico” tiende a situarse más alrededor de los 50 años.

La ruptura que ha supuesto en lo cotidiano la irrupción de internet, de la cultura digital, significa un antes y un después, que parece marcar y determinar la imagen que se está configurando de los trabajadores y las trabajadoras en función de su edad. Los nacidos analógicos vs los nacidos digitales (*millennials, centennials* ...). Y en gran medida este antes/después ha acortado, tiene la fuerza para acortar la vida útil de los/as trabajadores/as que son inscritos en la “etapa” analógica.

*(La vida útil del trabajador) con lo tecnológico se acorta, si hemos nacido en lo analógico sí. Si has nacido en lo digital su vida útil se podrá prolongar. (EE.6. Responsable de talento. Multinacional. Madrid)*

Los y las jóvenes de 30 años, se autoposicionan/autoperceben como “protagonistas” del cambio, del antes y el después,

*M. si es verdad que las tecnologías nos han cambiado y nosotros somos ese tránsito del antes y el después. Yo por ejemplo veo a los de 20 años, y les veo totalmente diferentes de cómo era yo a los 20 años, a nivel de responsabilidades y eso. (MG2. Jóvenes 28-35 años. CMM-CMA. Madrid)*

Ortega y Gasset hablaba del “adanismo” como una especie de enfermedad inmadura, por la que los individuos –recién llegados al poder–, intentan acabar con lo hecho por los anteriores, como si ellos fuesen los primeros en llegar. Pareciera que en la mirada de algunos sectores jóvenes de menos de 30 años, los “treintañeros” –y que no podemos obviar comienzan a ocupar ya puestos de responsabilidad, que son empleadores/as– la imagen que tienen o construyen de las franjas de edad que les preceden peca de cierto adanismo, no poniendo en valor suficientemente lo alcanzado en las últimas décadas, quienes lo han hecho posible, y quienes han implementado la revolución tecnológica que ha supuesto internet. La imagen que aparece entre sectores jóvenes de los/las trabajadores/as más adultos parece no haber evolucionado o haberse actualizado a la misma velocidad que el cambio social experimentado. Su imagen de

los sectores que les preceden, parece no haberse configurado de una forma “móvil”, sino que pareciera seguir arrastrándose la imagen preexistente de los sectores adultos e incluso ancianos, del pasado.

El acceso a estudios universitarios es uno de los ámbitos en los que se reflejado este cambio social. En 2017, el 25% de los españoles de 20 o más años tiene estudios universitarios. Resulta muy enriquecedor ver cómo ha evolucionado por franjas de edad el acceso a estudios universitarios en tan solo 20 años. Para ver la evolución hemos añadido además el año 2004, por ser el año en el que los y las nacidas en 1939 –fin de la Guerra Civil, y que se acerca o “coincide” con la juventud del “mayo del 68”–, cumplen los 65 años y que podemos tomar como “año” de referencia en cuanto a la vivencia generacional. En 1997, solo el 7% de los españoles y españolas de 55 a 64 años (nacidos/as por tanto entre 1942 y 1933) contaban con estudios universitarios, y el porcentaje era algo mayor en la franja de 45 a 54 años (nacidos/as entre 1943 y 1952), los baby boom ya acceden a la universidad.

Tabla nº 17. Evolución estudios por franja de edad 1997-2004-2017									
	Estudios Universitarios				Estudios medios				
	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 64 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 64 años	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1997	23,0	16,0	11,8	7,0	36,0	23,7	11,6	6,3	
2004	32,4	23,1	19,5	12,3	38,5	35,1	24,8	12,5	
2017	38,3	32,9	26,5	21,7	39,0	40,2	38,1	29,7	

Fuente: EGM. Oct/Noviembre. 1997,2004 y 2017. AIMC

En 2004, la paulatina entrada a la universidad que venía produciéndose en las décadas anteriores se deja ya ver en un mayor nivel de estudios entre los más adultos. En 2004, el 19,5% de los españoles de 45 a 54 años contaba ya con estudios universitarios y el 12,3% entre la franja siguiente. En 2017, España cuenta, dentro de las edades que conforman la población activa, con los jóvenes más formados de su historia, y también con los sectores adultos mejor formados. En la actualidad, el 38% de los españoles de 25 a 34 años tienen estudios universitarios, el 33% en las edades intermedias de 35 a 44 años o el 26% entre quienes tienen entre 45 a 54 años, alcanzándose casi el 22% en la franja más alta de las edades activas, al que se sumaría un 30% que cuentan con estudios medios.

En España todavía está muy presente o cercana la experiencia de tener “abuelos ancianos” que no tuvieron la oportunidad de estudiar, que vivieron su infancia y juventud en unas condiciones muy diferentes a las actuales –el “paso del campo a la ciudad” todavía pervive en el relato, en la historia familiar– Y entre las amplias clases medias, hoy todavía es algo atípico que los abuelos o incluso los padres de quienes superan los 30 años tengan estudios universitarios, o siquiera estudios medios.

*H. Mis abuelos eran agricultores, mi madre vino a Madrid y estudió, pero sus amigos estaban en el campo. España estaba muy condicionada a cierto tipo de trabajo, sector primario, ahora tenemos más formación. A lo mejor tenemos más problemas cuando tengamos 50 años, pero tenemos una formación y una actitud que no es como la de antes.*

*M. Nosotros a lo mejor no, porque ya tenemos una preparación, y a los 50 la tendremos igual. Pero esa generación intermedia que se ha quedado ahí que tenían buenos trabajos sin haber estudiado, que se han quedado en unos trabajos más por la experiencia que por haber estudiado, y, de repente se ha encontrado que la experiencia no vale, con que la gente que viene detrás tiene muchas cosas, que somos nosotros, y a los 50 tú vas a tener muchas cosas que la gente ahora con 50 años no tiene y tú si tienes. Fíjate tú y tu habéis cambiado 5 veces de empresa y en cambio gente de 50 años se tiran 10 años en el paro, y no puede elegir. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*



En cierta forma pareciera que la proximidad de esta “historia de la escasez” de generaciones anteriores, –material y educativa–, ha dificultado que se produjera entre los sectores jóvenes una actualización más rápida de la imagen que se tiene de los sectores de adultos que les preceden, que además se ha visto promovida por la irrupción de la tecnología como acelerador del cambio. Es como si se hubiera producido un salto de los “abuelos” a ellos, sin rellenar o actualizarse por los pasos intermedios. Pero resulta curioso comprobar que en su reflexión sobre el futuro, sí actualizan la imagen de la edad, construyendo una “imagen móvil” de su edad. Así, los jóvenes profesionales –la fracción que se muestra más próxima al discurso de la “adaptabilidad”– que han sido interlocutores de la investigación, y que están hoy en torno a los 30 años, se proyectan dentro de 20 años participando activamente del mercado laboral. Se imaginan como individuos aptos, adaptables, flexibles, competitivos en un mercado laboral cambiante permanentemente, al creer que se preparación, su sociabilidad con la tecnología, les facilita e incluso podría decirse, les “protege” y les prepara para el cambio. Esta reflexión que hacen para así, no la hacen de forma amplia para los actuales trabajadores y tabajadoras de 50 o más años –e incluso para las personas trabajadoras de 45 años–.

Volviendo a las razones que en opinión de los interlocutores de la investigación explican el porqué los desempleados y las desempleadas de 50 o más años tienen dificultades para encontrar un nuevo empleo, aparece el freno de la imagen. Los sectores adultos se enfrentan al valor que se otorga a lo “joven”, en una sociedad en la que “la juventud” actúa como canon de belleza, de modernidad, dinamismo,... El 26% de los/as encuestados/as comparte la idea de que los sectores de más edad se enfrentan a la barrera de su imagen, al creerse que no aportan a la empresa “imagen de modernidad”. Una idea que alcanza el apoyo del 33% de las personas encuestadas entre de 51 a 59 años.

A diferencia de lo que ocurre con los trabajadores y trabajadoras más jóvenes, las menciones a razones relacionadas con la actitud hacia el trabajo, o al rendimiento de estos/as trabajadores/as ocupan un lugar secundario. Su actitud no les resta valor como trabajador/a, al contrario, aparece como un punto fuerte, una ventaja competitiva frente a las personas más jóvenes. Un minoritario 7% apunta la idea de que rinden menos, o el 8% cuestiona su motivación. Curiosamente, los más cercanos a la edad de jubilación son quienes más apuntan la edad de que están “poco motivados”, lo que se puede entender como reflejo de su propia vivencia.

En el discurso de la ciudadanía no se cuestiona el desempeño del trabajo, el rendimiento o incluso la motivación hacia el trabajo, sino que se centran de forma muy clara en las condiciones del mercado laboral, así no es extraño que en los grupos se repita con fuerza la idea de que “el mercado es el que les expulsa”.

En la ciudadanía está muy extendida la idea de que el “mundo empresarial” ha puesto una “barrera” a los trabajadores y trabajadoras seniors así en la encuesta, la frase “*Muchas empresas privadas no quieren trabajadores de más de 50 años*”, genera un grado de acuerdo de 7,8 sobre 10.

**Tabla nº 18.** En una escala de 0 a 10, ¿Cuál es su posición respecto a...?

Total entrevistados/as (Puntuación media. De 0 a 10)	Total 1200	De 22 a 30 Años	De 31 a 40 Años	De 41 a 50 Años	De 51 a 59 Años	De 60 a 65 Años
Si una empresa se resiste a contratar a personas de 50 años o más, está desaprovechando a trabajadores/as que le pueden aportar mucho.	8,1	7,5	7,9	8,2	8,6	8,1
Muchas empresas privadas no quieren trabajadores/as de más de 50 años.	7,8	7,6	7,9	7,8	8,1	7,7
Nos guste o no, a partir de los 50-55 años, la capacidad de trabajo es menor.	4,5	5,1	4,7	4,4	3,9	3,9

*Lo que hablamos ente los compañeros, que a los 45 años ya no les vales. Te han explotado y te han sacado todo el jugo y a los 45 años empiezan a pensar que esa persona puede optar a un cambio... es lo que siempre hemos hablado, aunque hemos tirado más años.(ET.3. Prejubilado de banca.60 años)*

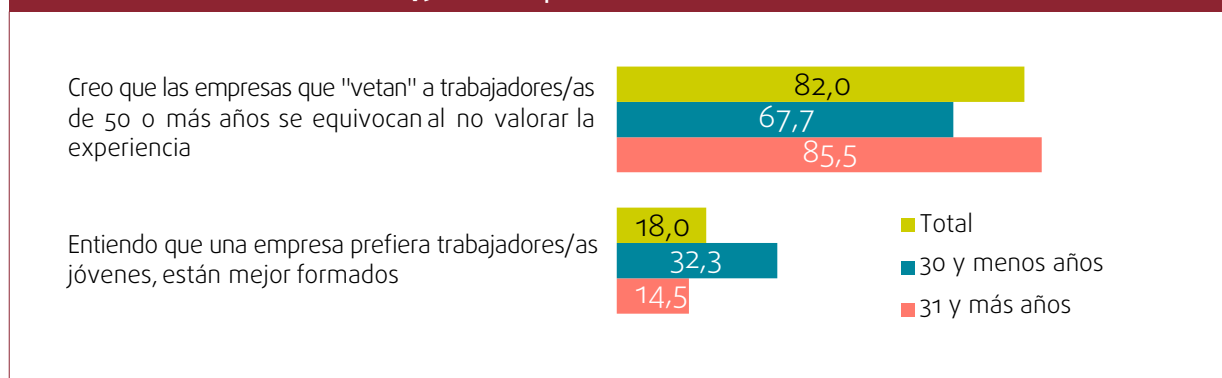
Una práctica de exclusión por parte de las empresas, que es considerada por parte de la mayoría de las personas encuestadas como un importante desaprovechamiento de capital humano, al perder, al no valorar lo que pueden aportar a las empresas el saber y el hacer de trabajadores/as experimentados.

En la encuesta se planteaba, en una forzada contraposición, como si se tratara de posiciones excluyentes, elegir entre: "entiendo que una empresa prefiera trabajadores jóvenes, están mejor formados" o "creo que las empresas que vetan a trabajadores de 50 o más años se equivocan al no valorar la experiencia", en este falso dilema, se reivindica el valor de la experiencia, y se rechaza con claridad la exclusión de este colectivo del mercado laboral.

En la "elección forzada" que se plantea en la encuesta, se apunta como el colectivo más joven, los menores de 30 años, reivindican con más intensidad su "mejor formación", aunque de forma mayoritaria siguen mostrando un acuerdo mayoritario con la equivocación de las empresas ante un posible "veto" a personas trabajadoras de 50 o más años.

La dificultad para volver a entrar en el mercado laboral no se piensa que se produce por la pérdida de capacidad de trabajo, no actúan razones "objetivas", sino actitudes estereotipadas, prejuicios. La idea de que a partir de los 50-55 la capacidad de trabajo es menor, despierta poco acuerdo. Entre los/as trabajadores que están en esta franja de edad, reivindican claramente su saber hacer, su experiencia que compensa su posible pérdida de capacidad física.

**Gráfico nº 49. Con que frase está más de acuerdo...**



Base: Total muestra, 1200.

*H. A los 50 lo que dejas de tener por implicación lo tienes por experiencia, bajas de una cosa y subes de la otra, yo localizo el problema mientras el de 30 está dando vueltas... si la empresa te mantiene es porque le compensa" No tienes la misma implicación, pero tienes la experiencia, ¿Dónde está el problema?, miras y dices ahí. Bajas en una cosa y subes en otra, si la empresa te mantiene es porque le compensa.*

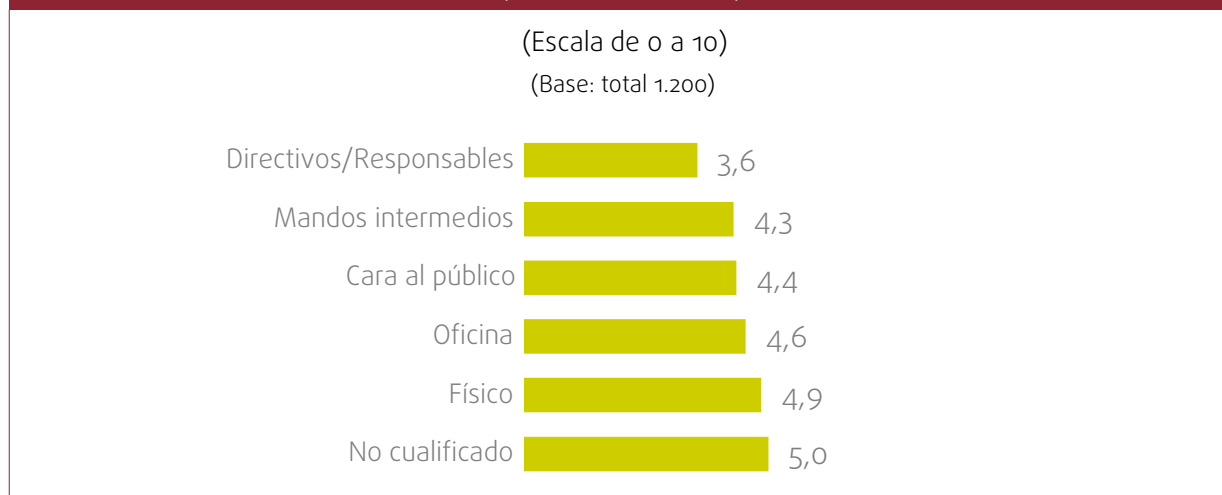
*M. Compensa más eso que uno que trabaja mucho.*

*H. en mi empresa ahora no (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

La posible percepción de declive físico y de menor capacidad de trabajo, no parece depender tanto de la edad, como del tipo de trabajo que se desempeña. Por edad, aparece que los sectores a los que se refiere la frase -los mayores de 50 años-, son justamente quienes menos acuerdo muestran con la frase, en una declaración que puede interpretarse como "autoreivindicación" como trabajadores. La tendencia es que esta idea esté más presente entre quienes desempeñan trabajos físicos, no en vano, únicamente es

en los trabajos físicos en los que se señala que resulta difícil llegar a la edad de jubilación con la “misma rentabilidad” que trabajadores/as trabajadores/as más jóvenes.

**Gráfico nº 50.** Grado de acuerdo con “Nos guste o no, a partir de los 50-55 años, la capacidad de trabajo es menor”. Según perfil de ocupación (Escala de 0 a 10)



Base: Total, 1.200.

Así, no es extraño que en el grupo de trabajadores/as del sector industrial el desgaste físico y la menor capacidad física sea una idea que está muy presente.

*H. Y que luego muchas veces, yo tengo 50, y es verdad que a partir de los 40 empiezas a tener cosas físicas... que si las cervicales, que si codo de tenista... son chorradas si, pero ya no puedes rendir como rendías con 30 años. Es ley de vida, y el que no lo vea es así. Toda la gente que ha pasado por allí, a partir de los 50 tiene taras físicas. Todo el mundo. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

En la medida de que son conscientes de que una menor capacidad física, puede suponer una barrera a ser contratados, se llega incluso a ocultar el “declive físico” para no poner en riesgo el empleo, aunque ello pueda suponer un riesgo para la salud.

*H. “Yo te digo tengo cuarenta años y llevo desde los 33 con una hernia en la lumbar y ha sido por el trabajo, y yo tengo que tener mucho cuidado en el trabajo, no puedo entrar en una empresa y decir, ay, ay... tengo que fingir... y si te ven con una faja van a decir, uy, a este qué le pasa, qué jovencito... vamos, fuera. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Entre los y las participantes en la investigación que desempeñan trabajos físicos, en algún caso se han recuperado experiencias en sus respectivas empresas de cambio de destino a partir de ciertas edades, a puestos o funciones que requieran un menor esfuerzo físico. Experiencias de rotación de destino, que han sido anecdóticas.

*M. Hay rotación también, ¿no? De departamentos. En mi empresa por ejemplo un señor mayor no puede tirar lo mismo que otro, entonces te cambian....*

*M. En mi empresa no hay departamentos, pieza más pequeña, pieza más grande pero no hay departamentos...*

*M. En mi empresa si hay gente de 60 pero están en montaje de herramientas, en cosas de no coger mucho peso... trabajo fino... trabajo fijo es no coger pesos. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Posibilidad de cambio de destino, de tipo de funciones dentro de la empresa, que se valora positivamente.

*Y ESO DE QUE A CIERTA EDAD PASAN A HACER OTRAS COSAS*

*M. Yo eso lo veo fenomenal.*

*H. yo el otro día, por un tema de oído, el otorrino me dijo, yo ya no puedo operar por un tema de edad. Hace dos años, paso consulta pero ya no tengo quirófano.*

*M. Claro por el pulso.*

*H. un conductor de autobús, un policía, un militar...*

*M. yo creo que lo de conducir se debería limitar a una edad. Yo siempre lo pienso, ves en la carretera a gente muy mayor, y los reflejos... porque implica peligro. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

En estos sectores más manuales, el desgaste físico se presenta como evidente, y a pesar de las mejores condiciones en las que se desarrolla el trabajo, hace difícil pensar en llegar a los 67 años.

*H. "En el ámbito de la industria se ha mejorado bastante en el sentido de que ya no se coge tanto peso, antes la gente llegaba machacadísima, pero aun así 67 años me parece brutal" (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

En el grupo de trabajadores/as industriales de Bilbao, que por su tipo de trabajo no se ven en condiciones de continuar en él hasta la jubilación proyectan "salidas" individuales (opositar...), o prefieren no preocuparse antes de tiempo ...

*H. Yo no tengo hijos, me siento un privilegiado, no tengo créditos, entonces bueno... vivo el día a día, no estoy pensando en qué vaya a hacer cuando tenga 56 años pero vivo el día a día mucho más tranquilo que los compañeros que tengo a mi alrededor que tienen hijos, que tienen créditos,(...)*

*H. Yo tampoco me veo, no tengo miedo al trabajo, pero llegará un momento en que mi cuerpo diga hasta aquí hemos llegado...*

*H. Nunca se sabe, han echado a gente que llevaba 25 años, así que no tengo... puede ser que si o puede ser que no. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

# 14

## La representación social de la edad en el nuevo ámbito laboral

Los estereotipos sobre las edades y su relación con el trabajo que están actuando negativamente en el mercado laboral, y sobre los que se “sustenta” la práctica de discriminación por edad, encuentran un gráfico resumen en los relatos que surgen en los grupos sobre la “trayectoria laboral”.

En el cuestionario se planteaban una serie de frases que las personas encuestadas debían completar escribiendo la edad que creían mejor la completaban. Se presentaba la edad de forma “fragmentada”, presentando frases que habían surgido en la fase cualitativa relativas a aspectos parciales de la relación con el trabajo en función con la edad, y que aparecían como elementos conformadores del discurso social sobre la discriminación de la edad en el trabajo. En concreto el enunciado de la pregunta era: “Algunos opinan que la edad más que una cuestión de años es una cuestión de actitud personal, pero en general, pensando en una conversación cotidiana, escriba para cada una de las siguientes la edad –aproximada– que crea que “mejor la completa”, y a continuación se presentaban distintas frases o ideas tomadas de los grupos de discusión y entrevistas asociadas a la edad.

La fase de encuesta ha permitido poner “la edad”, –podría decirse que los decimales– al relato que se ha repetido en los grupos.

*H. Es que a los 20 no aportas mucho más, frescura y poco más, no tienes conocimientos.*

*M. A los 30 nuevas ideas, una nueva formación que gente mayor no tiene, más ganas... porque te encuentras bien.*

*M. Con 30 tienes más ganas de trabajar que a los 20.*

*M. A los 40, la madurez, la experiencia, el haber vivido ya muchas cosas en el trabajo.*

*M. ya lleva trabajando tiempo, ya aporta estabilidad.*

*H. El problema en los 50, es que... a los 40 todavía te puedes adaptar a nuevas cosas que vengan, de la tecnología lo que sea, pero a los 50 veo más complicado que te adaptes a nuevos cambios que puedan venir, tienes el conocimiento pero no te vas a poder adaptar...*

*M. Hay una brecha, es grande.*

*M. yo lo alargaría un poco más de los 50, quedan muchos años hasta los 65, queda mucho de trabajo. Hoy una de 50 pueden ser como los de 40 hace unos años, hoy en día los de 40 son los de 30.*

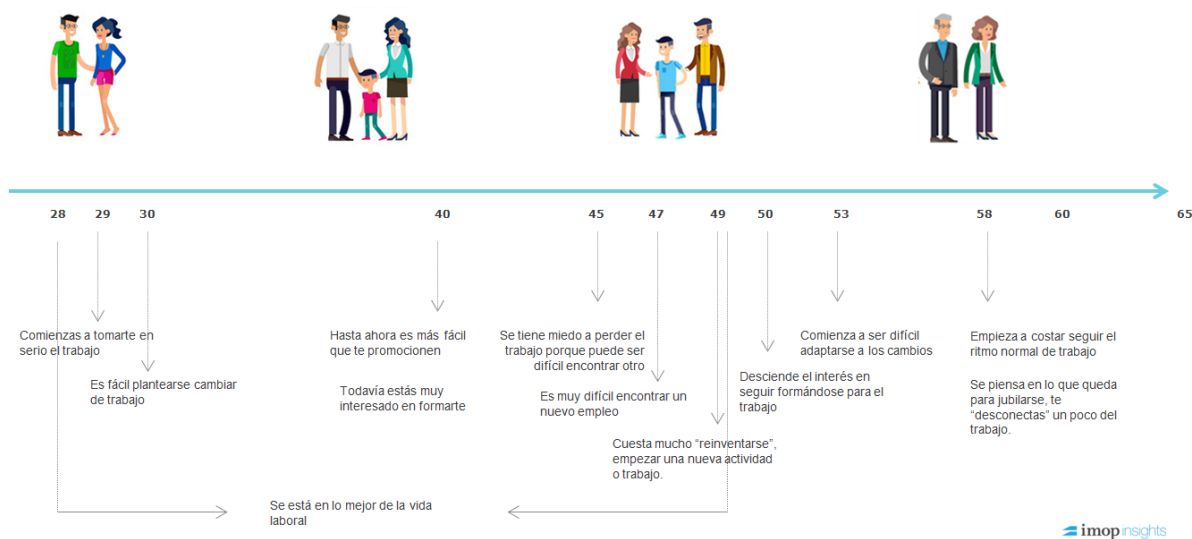
*M. De 50 a 65 estás ya acomodado, dices cuesta una pasta que me echen, aquí ya hasta que me echen, tienen que tragar. Conozco mucha gente así.*

*M. La gente tiene el miedo de perder, con tanto ERE.*

*H. yo estoy pensando en alguien de 50 y está acomodada. (MG2.Jóvenes 28-35 años. CMM-CMA.Madrid)*

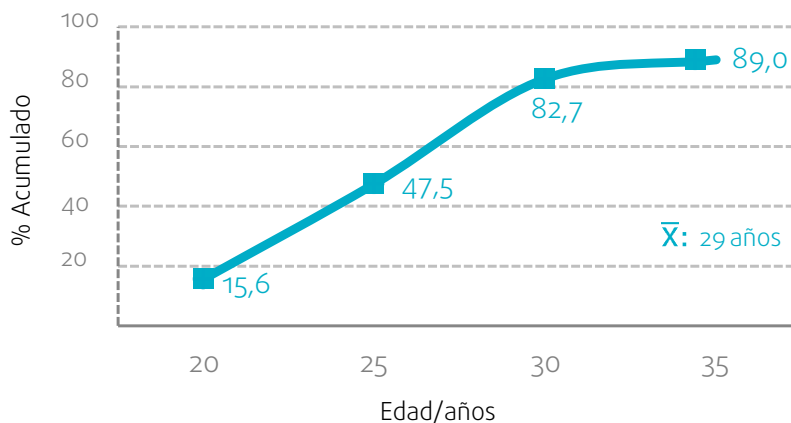
En el siguiente esquema recogemos la secuencia de edades medias que completan cada una de las frases que se proponían en la encuesta, y que organizan un “relato” que sintetiza de forma muy gráfica el discurso social que hemos visto se está configurando en nuestra sociedad sobre “las edades” y que es el que está en la base, el que actúa en la discriminación por edad.

### Imagen dominante de la “trayectoria de la edad” en la relación con el trabajo



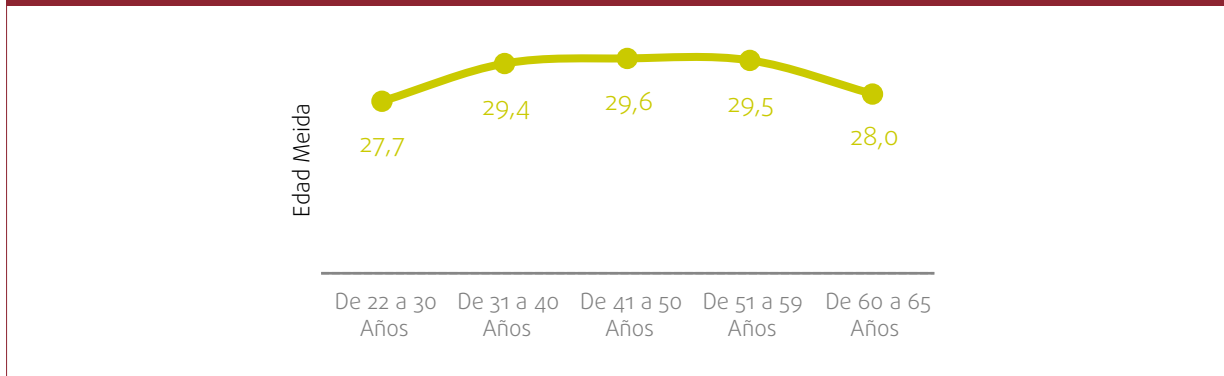
Tal y como hemos venido señalando, los/as jóvenes como trabajadores, se asocian en sus primeros años con la idea de “falta de compromiso”, lo que en cierta forma “reduce” su valor como trabajadores/as. Es en este contexto en el que los 29 años, aparecen como el umbral en el que los y las jóvenes como trabajadores comienzan a tener valor, al ser entonces cuando se piensa que comienzan a tomarse en serio el trabajo, al comenzar a ser para ellos/as una prioridad, los más jóvenes lo adelantan mínimamente, a los 28 años. Los 30 años aparecen como frontera, a esa edad un alto 83% cree que el trabajo ya es considerado en serio por los/as jóvenes.

**Gráfico nº 51. % Acumulado. Empiezas a tomarte en serio el trabajo**



Base: Total encuestados, 1.200

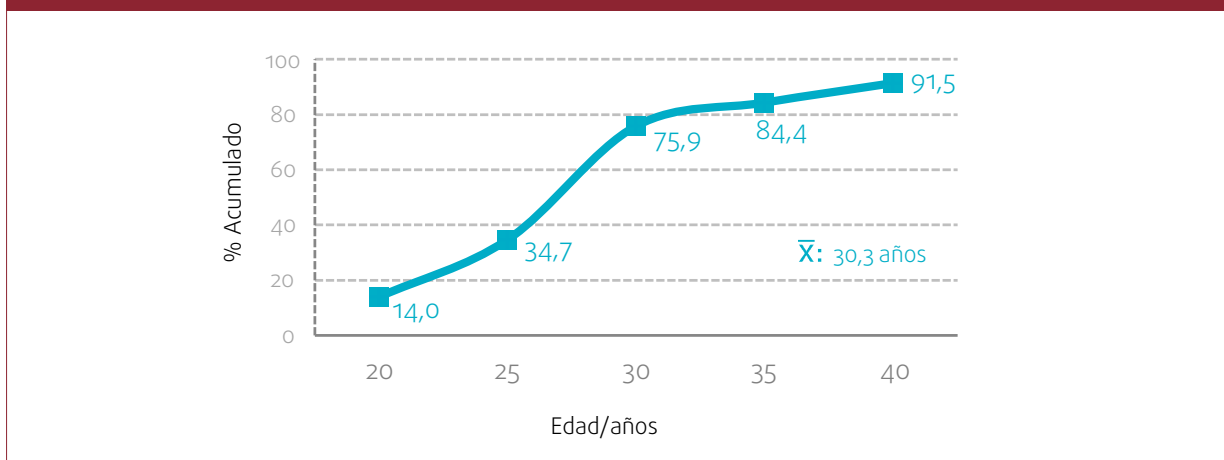
**Gráfico nº 52.** Empiezas a tomarte en serio el trabajo. Por edad



Base: Total encuestados, 1.200

Este entorno de los 30 años, aparece como un momento vital en el que es fácil plantearse cambiar de trabajo. Se piensa que se cuenta con alguna experiencia, por lo que se percibe superada la barrera inicial de los más jóvenes, y se proyecta además la imagen de un trabajador –ahora sí– se implica, se compromete con el trabajo, y es importante, no se piensa en la existencia de grandes barreras por edad en el mercado laboral –mayores en el caso de las mujeres–.

**Gráfico nº 53.** % Acumulado. Es fácil plantearse cambiar de trabajo



Base: Total encuestados, 1.200

Uno de las ideas en las que existe coincidencia, y que parece estar muy asentada, es que a medida que se incrementa la edad, es menor la iniciativa o proactividad para cambiar de empleo. Y en ese sentido los 30 años tienden a aparecer como una edad en la que no cuesta cambiar.

A. LOS 40 te Planteas cambiar

M. sí,

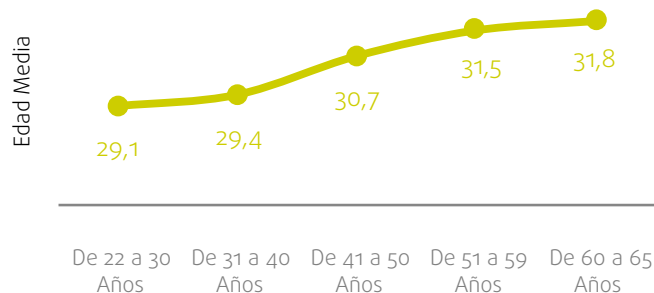
A. Los 45.

H. Si te llaman sí,

M. es distinto decir me marchó,

M. tendría que tener algo antes, sería impensable. Con 30 te arriesgas, es raro que no pueda encontrar nada. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)

**Gráfico nº 54. Es fácil plantearse cambiar de trabajo. Por edad**



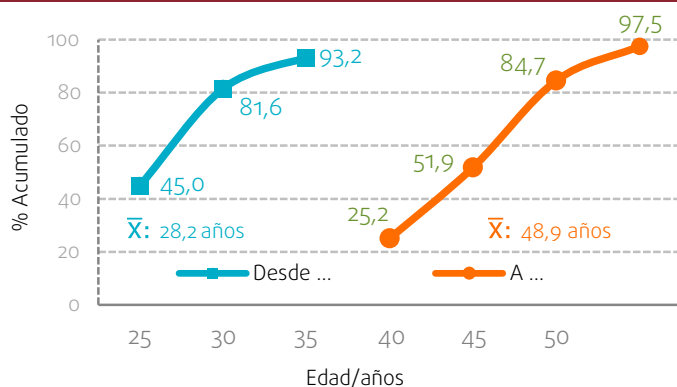
Base: Total encuestados, 1.200

Si bien la posibilidad de cambiar de trabajo se puede prolongar hasta los 45 años o más, en esas edades aparece desde la “seguridad” de tener otro empleo, casi como un “fichaje”, no de arriesgarse e irse sin otro empleo. Esa situación de “arriesgarse”, de tomar la iniciativa de dejar el empleo sí se asocia con edades muy jóvenes.

*Yo creo que lo de la edad mejorará, la gente cumple años, pero cada vez está más estupenda, en todos los niveles. En la universidad de mayores, para gente de más de 50 años, no hay sitio, la gente sigue formándose, sigue haciendo cosas te están discriminando a partir de los 30 en algunos sitios, pero es que hoy una persona de 40 o 50 es joven. Yo me siento superjoven, y tengo 54 yo no pienso, a mi me hablan de jubilación y me suena super lejano, yo tengo muchas ganas de hacer muchas cosas todavía así. Y entiendo que mucha gente se siente así, y el hecho de que te discriminen te duele, porque tú no te sientes así. Yo quiero ser optimista, y creo que la sociedad igual, que la sociedad tiene que conseguir la igualdad por género (EE.5. RRHH.Residencias geriátricas.Madrid)*

Así no es extraño, que al preguntar cuando se está en lo mejor de la vida laboral, el límite inferior se sitúe nuevamente en el entorno de los 30 años, en los 28 años, y el umbral superior aparezca en los 49 años. Los sectores más jóvenes adelantan a los 26 años el inicio de la vida laboral, pero en contrapartida avanzan también el “límite” superior a los 46 años. Límite superior que supera los 51 años entre las personas encuestadas de más de 50 años.

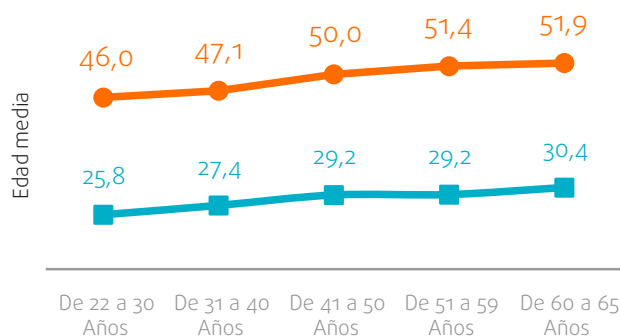
**Gráfico nº 55. % Acumulado. Se está en lo mejor de la vida laboral**



Base: Total encuestados, 1.200

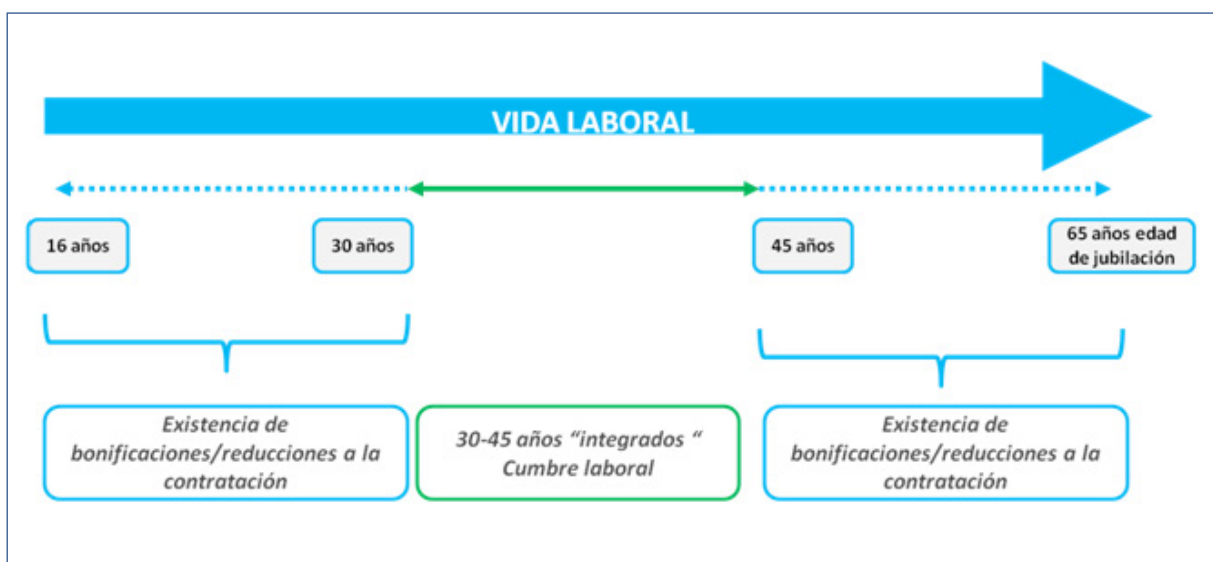


**Gráfico nº 56. Se está en lo mejor de la vida laboral. Por edad**



Base: Total encuestados, 1.200

Delimitación de lo mejor de la vida laboral, que es casi coincidente con la franja de edad para la que no existen bonificaciones a la contratación.

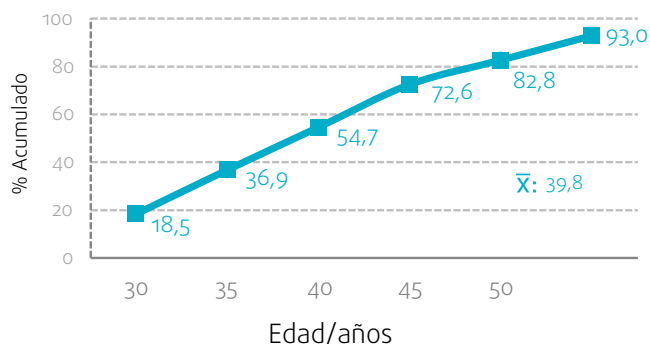


En el relato que surge, la década de los 30 o 40 aparece como la etapa en la que se hace básicamente la carrera profesional, apareciendo los 40 años como edad media, aunque a diferencia de otras situaciones vinculadas al trabajo, no aparece una frontera tan marcada, que podría estar alrededor de los 45 años.

En la etapa que se considera el mejor momento de la vida laboral, se asocia con la idea del interés por formarse. Interés que se supone que se mantiene alto a los 40 años, para tener ya la idea de que el interés desciende alcanzados los 50 años. Delimitación del interés por la formación, que no aparece tan determinada por la edad como otros aspectos, al dominar la idea, presente de forma repetida en los grupos y entrevistas, de que el interés hacia la formación es más una cuestión de actitud personal que de edad. Lo que se refleja en que a nivel acumulado, se alcancen porcentajes compartidos en edades muy superiores a la media, las horquillas de interés por la formación son por lo tanto muy amplias, cubren la práctica totalidad de la vida laboral.

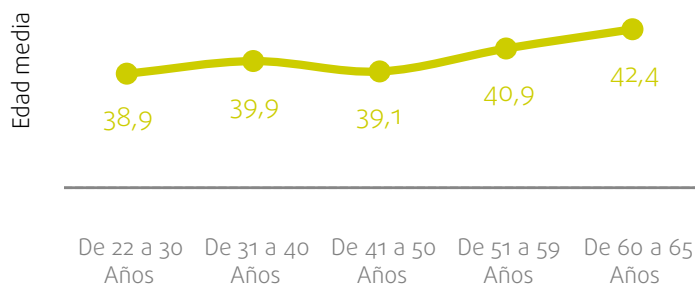
*Lo de formarte es algo personal, una compañera, jamás hizo un curso, jamás. No de joven ni de mayor. Nada.(ET.5.Funcionaria jubilada.62 años)*

**Gráfico nº 57. % Acumulado. Es más fácil que te hayan promocionado**



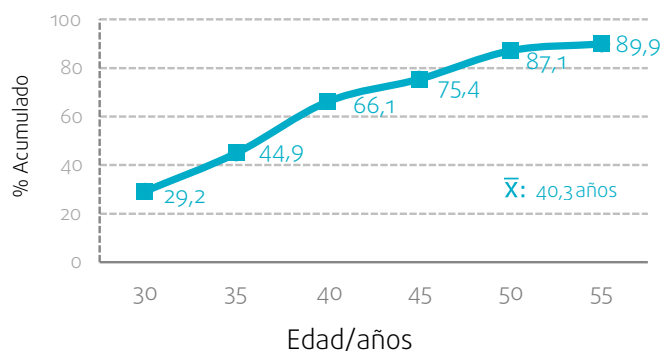
Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 58. Es más fácil que te hayan promocionado. Por edad**



Base: Total encuestados, 1.200

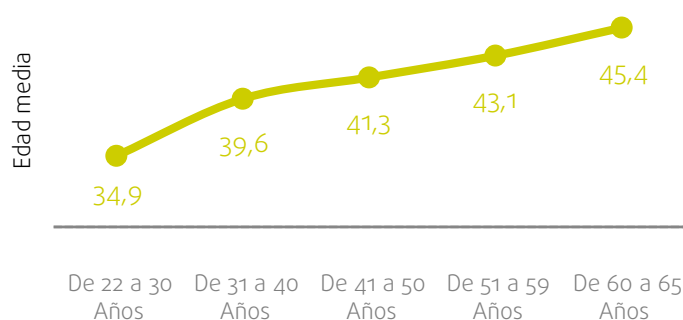
**Gráfico nº 59. % Acumulado. Se tiene mucho interés en seguir formándose**



Base: Total encuestados, 1.200

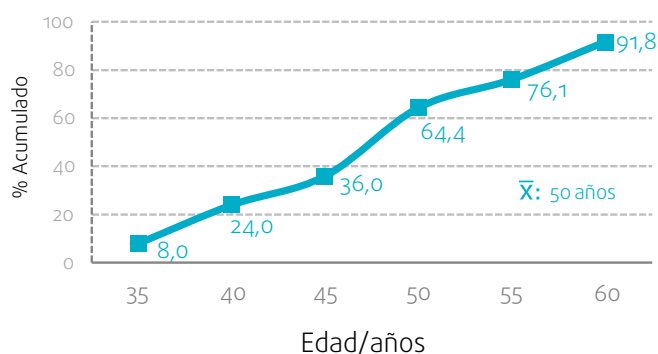
Los 45 años, cuando todavía se tiene la idea de que se está en lo mejor de la vida laboral, comienza el miedo a perder el trabajo porque se cree que será difícil encontrar otro. Sin duda la crisis ha intensificado y ha adelantado a edades más tempranas este temor. Destaca que el 94% considere que se tiene miedo a los 50 años o antes, es decir, existe acuerdo en la horquilla de los 45 a 50, como años en los que se tiene ya miedo a perder el empleo ante el temor de no encontrar por la dificultades que se perciben existe para los trabajadores/as de más edad. De hecho la edad en la que se cree que resulta difícil encontrar otra empleo, aparece muy cercana: la edad media son los 47 años, apareciendo los 50 años como frontera, y existiendo pleno acuerdo en que a los 55 años, el mercado "no te quiere". Destaca que tanto en la pregunta referida al miedo a quedar en paro, como la edad en la que se piensa que hay muchas barreras para encontrar trabajo, el acuerdo que muestran las personas encuestadas es muy alto, reflejándose en que las diferencias por edad son muy reducidas, menores que en otras preguntas.

**Gráfico nº 60.** Se tiene mucho interés en seguir formándose. Por edad



Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 61.** Acumulado. Desciende el interés por formarse

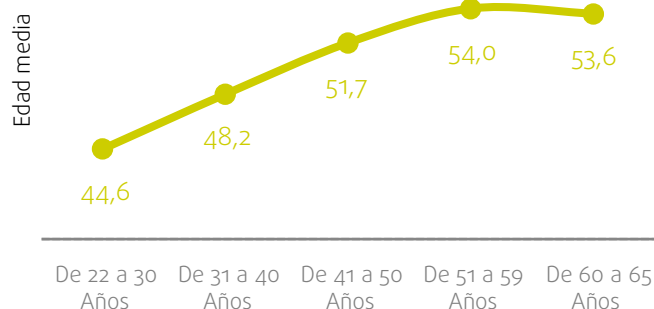


Base: Total encuestados, 1.200

En el discurso social, la edad en la que resulta difícil encontrar un empleo aparece muy próxima a las edades en las que se piensa que resulta difícil reinventarse, empezar en un nuevo trabajo, los 49 años o adaptarse a los cambios en el trabajo, algo más tarde, los 52 o 53 años. Cuestionamiento de la capacidad de "adaptación" que como hemos apuntado aparece como un elemento importante en la configuración de la imagen social del "valor" de los mayores de 50 años como trabajadores. En este punto la mirada de los sectores jóvenes y los adultos es muy diferente -lo que se refleja en la amplitud de las horquillas o

umbrales de edad-. Mientras que los sectores jóvenes, los menores de 40 años, sitúan en los 46 la idea de que resulta difícil “reinventarse” –en 49 años los/as encuestados/as de 31 a 40 años-, o en los 50-51 la idea de la dificultad de adaptarse a los cambios en el trabajo, los sectores de 41 años o más sitúan el umbral de la “reinención” en los 50-51 años y entorno a los 55 años la idea de la dificultad para adaptarse a los cambios, es decir, desplazan de forma significativa las dudas sobre su capacidad de adaptación, y que aparece en el discurso actual como un elemento que resta en su empleabilidad.

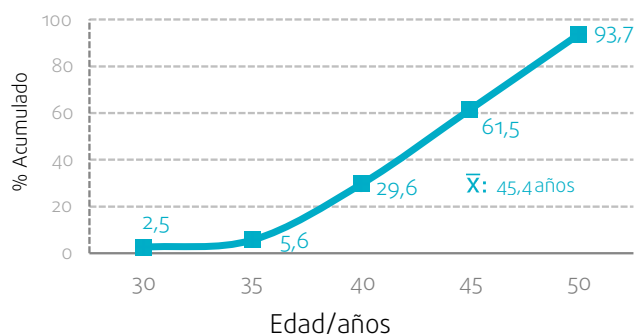
**Gráfico nº 62.** Desciende el interés por formarse. Por edad



Base: Total encuestados, 1.200

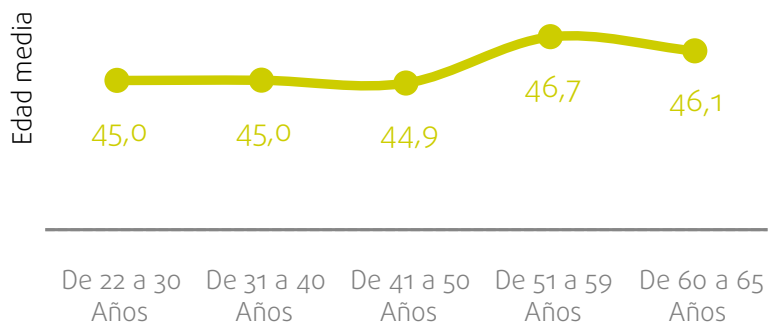
En los grupos se ha repetido la idea, que parece confirmarse en la encuesta, que a medida que se acerca el horizonte de la jubilación, es fácil desconectarse del “trabajo”, e ir descontando el tiempo que queda para la jubilación o en el caso de las empresas u organizaciones que como la Administración ofrecen la posibilidad de la jubilación anticipada, lo que queda para poder acogerse a ella. Los 58 años, con los 60 como frontera aparece como la edad en el que el horizonte de la jubilación se siente ya cercano. Mientras que los más jóvenes lo sitúan en los 55 años, entre los de más de 50 años, alcanza los 60 años. Destaca que es en los 65 años, cuando se alcanza el acuerdo total, es decir, que hay una parte importante de encuestados/as que no comparte la idea de que se “desconecta”, sino que piensa que se está implicado con el trabajo hasta alcanzar la jubilación.

**Gráfico nº 63.** % Acumulado. Se tiene miedo a perder el empleo porque se teme que será difícil encontrar otro



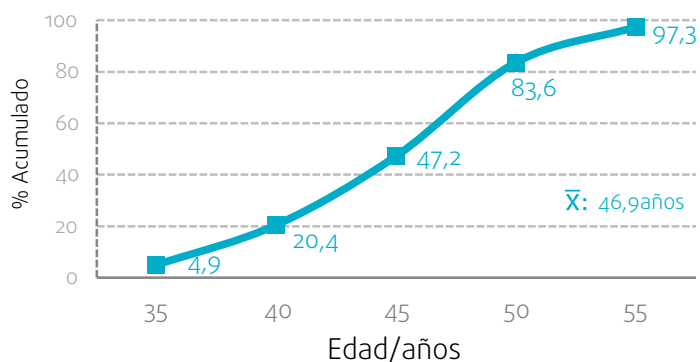
Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 64.** Se tiene miedo a perder el empleo porque será difícil encontrar otro. Por edad



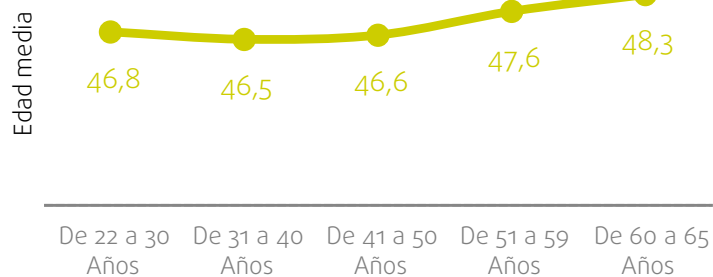
Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 65.** % Acumulado. Es muy difícil encontrar trabajo



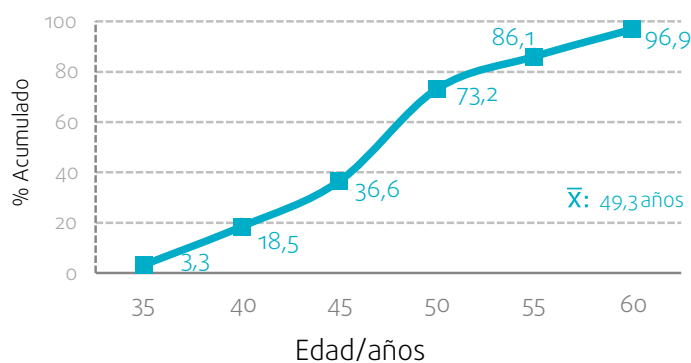
Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 66.** Es muy difícil encontrar trabajo. Por edad



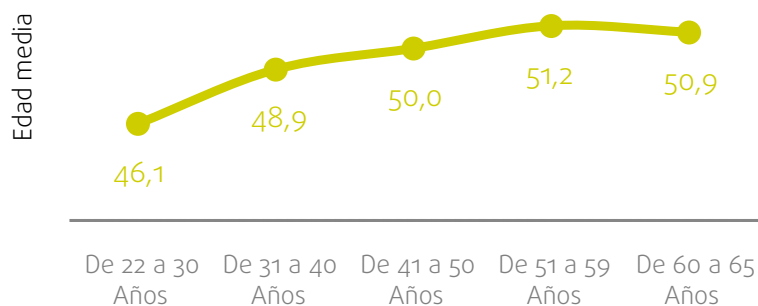
Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 67.** % Acumulado. Cuesta mucho reiventarse, empezar en un nuevo trabajo



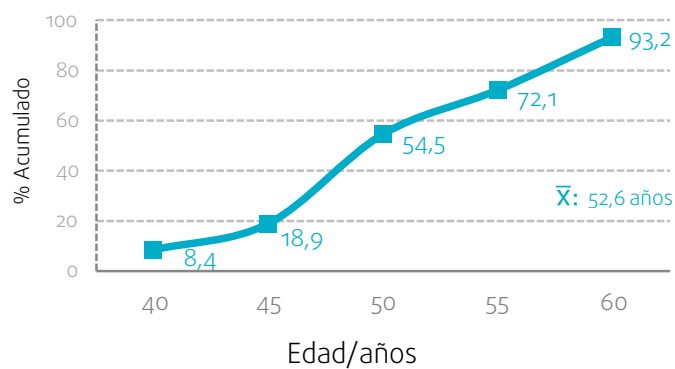
Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 68.** Cuesta mucho reiventarse, empezar en un nuevo trabajo. Por edad



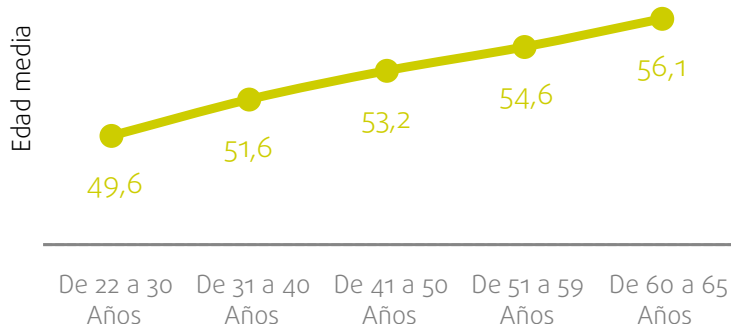
Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 69.** Acumulado. Resulta difícil adaptarse a los cambios en el trabajo



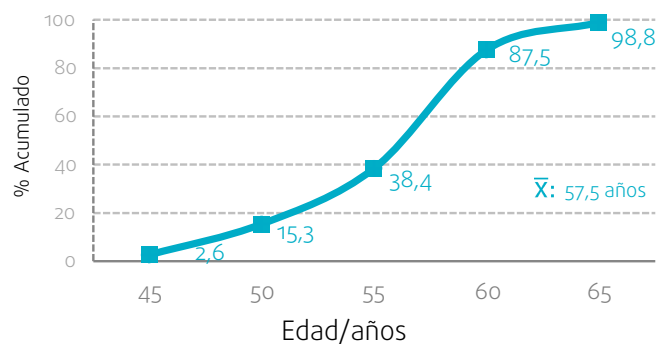
Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 70.** Resulta difícil adaptarse a los cambios en el trabajo. Por edad



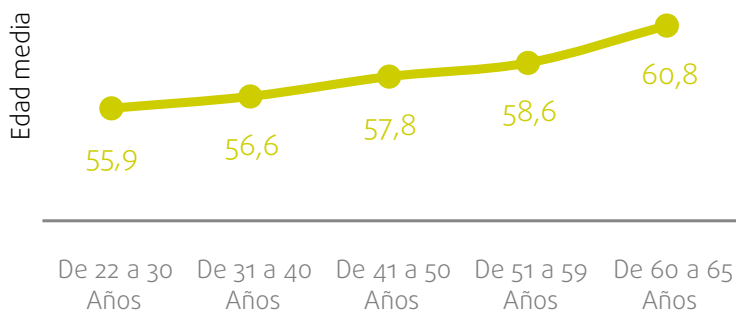
Base: Total encuestados, 1.200

**Gráfico nº 71.** Acumulado. Se piensa más en lo que queda para jubilarse, te "desconectas" un poco del trabajo



Base: Total encuestados, 1.200

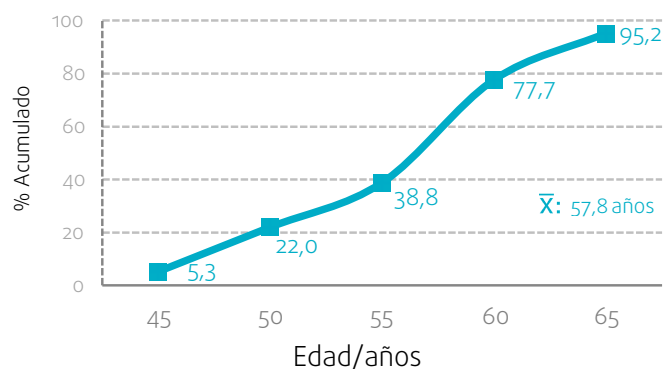
**Gráfico nº 72.** Se piensa más en lo que queda para jubilarse, te "desconectas" un poco del trabajo. Por edad



Base: Total encuestados, 1.200

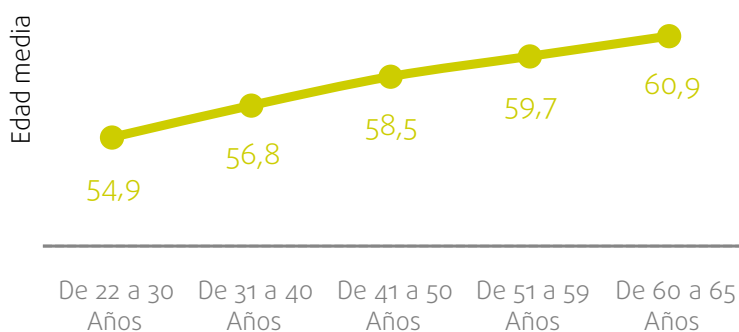
Lo mismo ocurre en lo referido “cuesta seguir el ritmo normal del trabajo”, la edad media se sitúa en los 58 años, apareciendo los 60 años como frontera psicológica, aunque una parte considerable de las personas encuestadas (aprox, el 20%) llega hasta los 65 años, es decir, se es capaz hasta el final de mantener el ritmo de trabajo. Solo en el caso de los trabajos físicos, se reconocía que costaba desempeñar el trabajo en las mismas condiciones que trabajadores/as más jóvenes. Los sectores más adultos, los mayores de 50 años alcanzan la edad media de los 61 años, es decir, en su autopercepción, son capaces de seguir el ritmo normal del trabajo.

**Gráfico nº 73.** % Acumulado. Cuesta seguir el ritmo normal del trabajo



Base: Total encuestados, 1.200

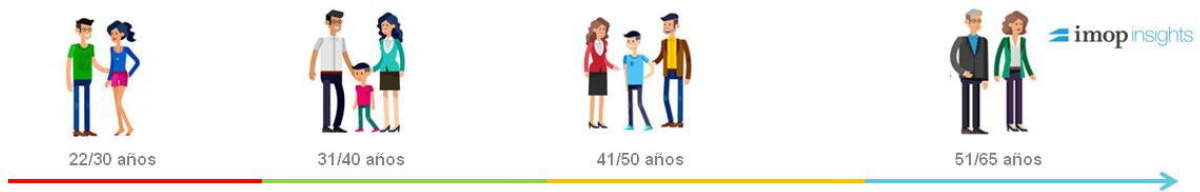
**Gráfico nº 74.** Cuesta seguir el ritmo normal del trabajo. Por edad



Base: Total encuestados, 1.200

A partir de los discursos surgidos en los grupos y entrevistas, y los resultados de la encuesta parece que en la sociedad se ha asentado una imagen estereotipada de las edades en su relación al trabajo que ayuda a reproducir y mantener las situaciones de discriminación en el mercado laboral.





Sin cargas personales. El ocio como prioridad	Existencia de cargas familiares/responsabilidades	Mantenimiento de las cargas familiares.	Volver a tener tiempo propio/pareja.
No se toman en serio el trabajo, no es su prioridad. No compromiso con el trabajo.	Interés en formarse. Construcción de la "carrera profesional". Es la mejor etapa para que un ascenso. Todavía es fácil cambiar de empleo.	Relajación en la relación con el trabajo. Seguridad en el desempeño del trabajo.	Acomodados en el trabajo. Menor capacidad de adaptación al cambio. Menor adaptación al cambio de las nuevas tecnologías. Cuesta seguir el ritmo normal de trabajo
Frescura Ganas Formación teórica, no experiencia.	Conocimiento y experiencia. Implicación con el trabajo.	Experiencia y Compromiso	Experiencia
Participación en los márgenes del mercado laboral. Precariedad. Bajos salarios	Proyección de entrada en el mercado primario. Estabilidad. Mejora en las condiciones salariales.	Estabilidad. Comienza el temor a perder el empleo	Tendencia creciente a la dualización de su participación en el mercado laboral. Exclusión si se quedan en paro

## 14.1. Representación social vs experiencia personal de la edad en el trabajo

Resulta interesante comparar la imagen que se devuelve de las distintas edades en relación con el trabajo, y cuál es la percepción personal sobre su propia relación con el trabajo, de forma especial, como es esta percepción personal en función de la edad, ¿coincide la imagen de las edades en el ámbito laboral con la experiencia cotidiana?, ¿aparecen los mismos umbrales de edad?.

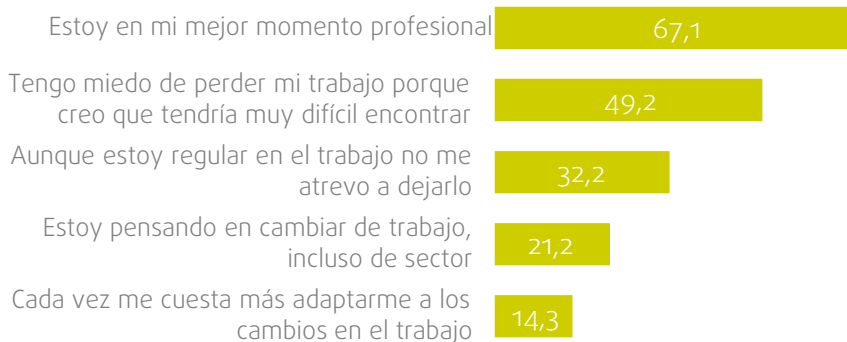
De las frases que se proponían a las personas que se mantienen en activo, la frase *"Estoy en mi mejor momento profesional"* es la que alcanza un mayor nivel de acuerdo, el 67,1% de las personas que trabajan creen que están atravesando su mejor momento profesional. Es decir, 2 de cada 3 trabajadores/as, se sienten en un buen momento a nivel laboral, en su desempeño del trabajo.

En el extremo contrario aparece la frase *"Cada vez me cuesta más adaptarme a los cambios en el trabajo"*, con la que solo está de acuerdo el 14% de las personas encuestadas que trabajan. Por lo tanto, parece que aunque nadie duda de la velocidad del cambio tecnológico que se está produciendo en nuestra sociedad, a nivel del trabajo cotidiano, no se tiene la sensación, de que cueste adaptarse a los posibles cambios que se producen o que afectan al quehacer diario en el trabajo. El "cambio", no aparece como una barrera, a nivel personal no se cuestiona su "capacidad de adaptación" al cambio en su trabajo.

Veamos de forma más detallada como es el acuerdo con cada una de las frases en función de la edad de la persona encuestada.

En la representación dominante que surge sobre las edades y el trabajo, aparecía que lo mejor de la vida laboral se sitúa entre los 28 y 49 años en la encuesta, en los grupos aparece "redondeada" a la franja de los 30-50 años. Entre algunos consultores en recursos humanos, se llega incluso a acortar esta franja hasta los 40 años.

**Gráfico nº 75. % Muy+bastante de acuerdo**



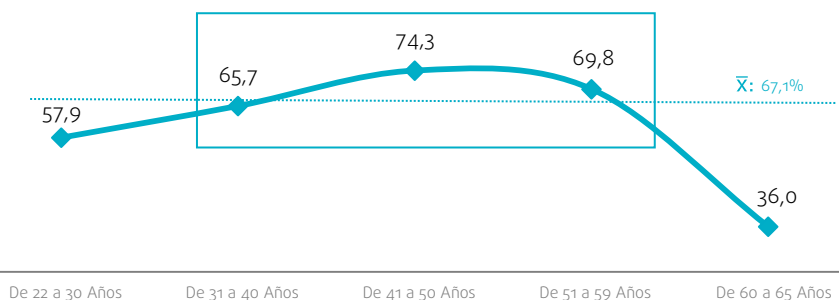
Base: Total trabajan, 923

*¿QUÉ HAY ENTRE LOS 30 Y 40 QUE PARECE UNA EDAD PERFECTA?*

*Pues la edad suficiente como para haber tenido un poco de experiencia después de salir de la carrera, de haber currado en algún sitio, y a la vez eres como moldeable mentalmente, digámoslo así, para una nueva empresa, y con una imagen que todavía digamos es respetable de cara a la sociedad...(EE.4. ETT.Madrid)*

El 67,1% de personas que están trabajando y que sienten que están atravesando el mejor momento profesional, no se concentra en una cohorte de edad concreta, sino que está presente en una franja amplia de edad, más amplia que la que parece apuntar el discurso dominante sobre este punto. Salvo los/as encuestados/as más jóvenes, y quienes tienen 60 o más años, en las amplias edades intermedias de 31 a 59 años, está muy presente la idea de que se está disfrutando del mejor momento profesional. Es cierto que se comienza a estar en lo mejor de la vida laboral alrededor de los 30 años, para lograr *el zenith* o sentirse con mayor intensidad entre los 41 y 50 años, para ir descendiendo lentamente en los 60 años. Si hacemos un zoom, se aprecia como realmente el descenso. La percepción de estar en un buen momento profesional no se agota a los 50 años, sino que claramente es una sensación compartida con intensidad por trabajadores/as hasta los 59 años, lejos por tanto del umbral de los 50 que aparece en el discurso social.

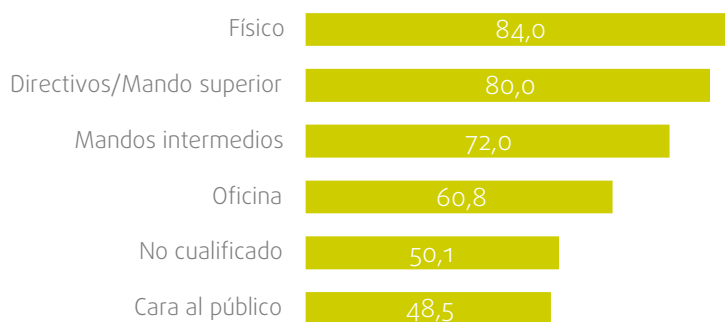
**Gráfico nº 76. % Muy + Bastante de acuerdo "Estoy en mi mejor momento profesional"**



Base: Total trabajan, 923

Satisfacción con el momento profesional por el que se atraviesa, que más con la edad, parece deberse al lugar que se ocupa en el mercado laboral, al perfil de la ocupación que se desempeña –a nivel de sector de actividad las diferencias no son significativas–.

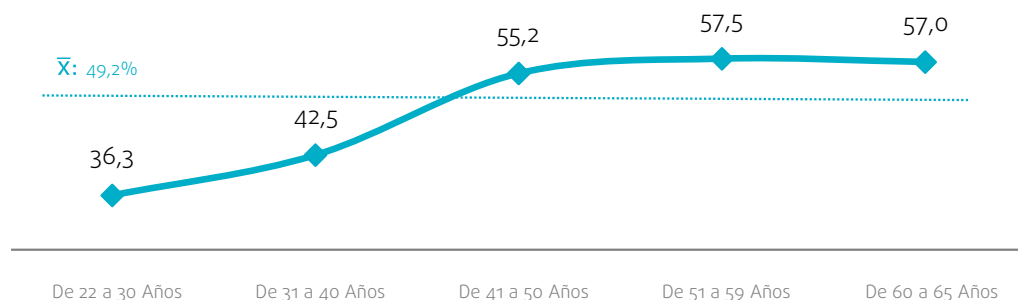
**Gráfico n° 77. % Muy+bastante de acuerdo "Estoy en mi mejor momento profesional"**



Base: Total trabajan, 903

Las ocupaciones en las que es menor el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que consideran que están en su mejor momento profesional, coincide con las de "menor cualificación", pero además son las que tienen una mayor presencia de jóvenes, alrededor del 25% son menores de 30 años. Así, es posible pensar que en parte son "trabajos iniciales", y que la expectativa a mejorar en su trayectoria laboral que todavía está dando sus primeros pasos.

**Gráfico n° 78. Muy + Bastante de acuerdo "Tengo miedo a perder mi trabajo porque creo que tendría muy difícil encontrar otro"**



Base: Total trabajan, 903

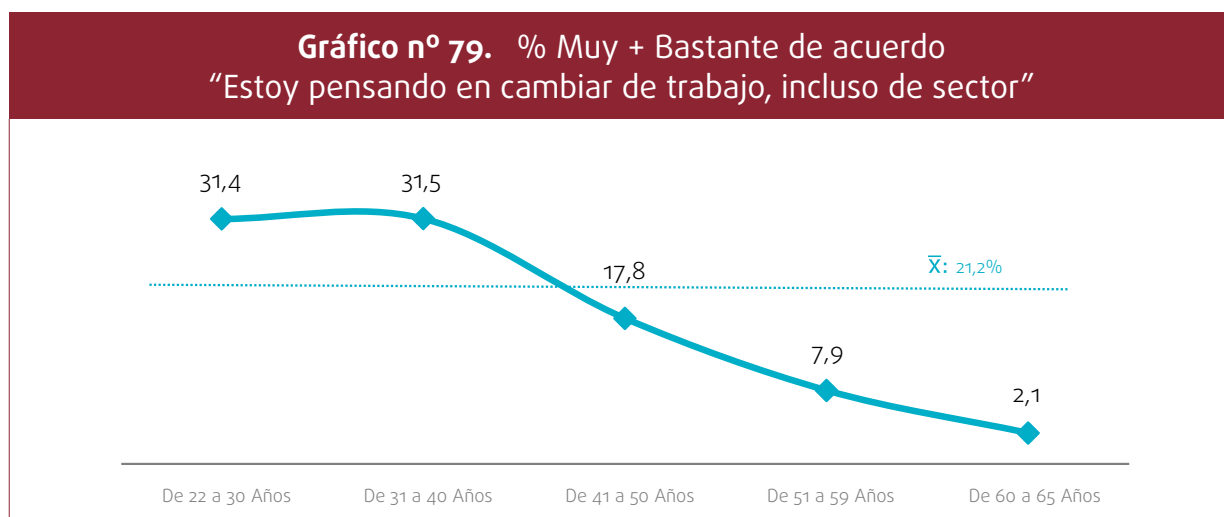
Si bien, en un contexto socioeconómico como el actual –con un nivel de desempleo más bajo que en años anteriores, pero todavía con efectos de la crisis sufrida– el temor a perder el empleo es alto a cualquier edad. La imagen social es que a los 45 años comienza el temor a perder el trabajo y no encontrar un nuevo empleo, y que resulta muy difícil encontrar trabajo a partir de los 47 años (en los grupos los 50 años aparecen como "frontera"). La experiencia personal, apunta a la misma idea, produciéndose un notable salto entre el "miedo a perder el empleo" mostrado por los/as encuestados/as

de 31 a 40 años, y quienes tienen más de 40 años, para mantenerse ya constante hasta el final de la vida activa.

*En el caso de los 45 años... no sé, yo creo que si me hubiera pasado esto a los 45 años hubiera tenido los mismos problemas, creo que para las empresas ya eres una persona mayor. (ET.1.Desempleada.55 años)*

La vivencia personal directa o indirecta sobre las dificultades que encuentran las personas desempleadas a partir de los 50 años o antes, parece facilitar que a nivel individual el temor a perder el empleo se haga "propio". Temor que es mayor entre los colectivos con menor nivel de estudios, y sectores de más edad en ocupaciones poco cualificadas.

Desde el dominio de planteamientos relativamente conservadores, en los que el 21% piensa en el cambio de trabajo, la edad, como momento vital, aparece como determinante al pensar en dar un giro a la vida laboral. Planteamiento de cambio que muestra una presencia relativamente alta –acuerdo del 31%– hasta los 40 años, para luego iniciar un marcado descenso, hasta prácticamente desaparecer la idea de cambio a partir de los 50 años.



Base: Total trabajan, 903

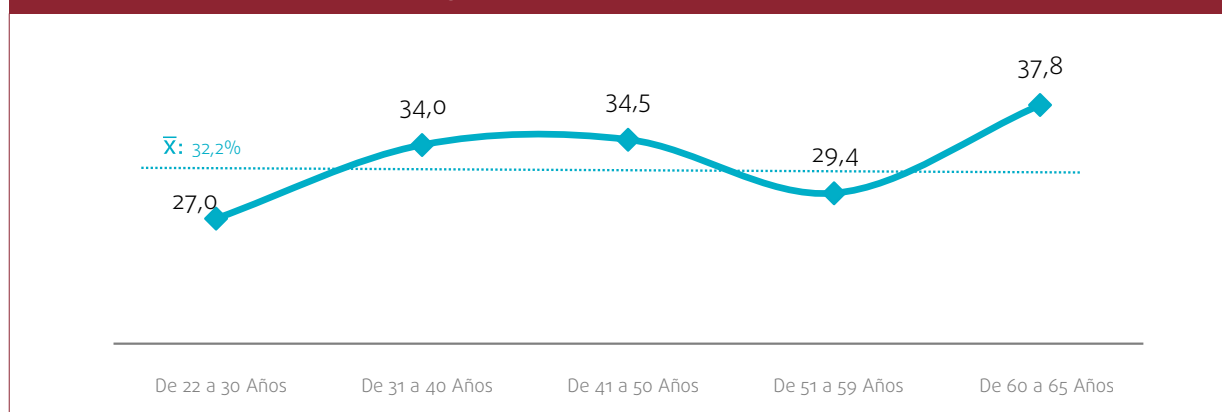
La imagen social que existe, es que a los 30 años es fácil plantearse cambiar de trabajo, en la experiencia vital, pareciera que el horizonte del cambio se prolonga o se mantiene hasta los 40 años. Las personas encuestadas que parecen pensar en mayor medida en cambiar de trabajo son quienes tienen trabajos poco cualificados (alrededor del 39%), coincidiendo por tanto con quienes menos sentía estar en su mejor momento profesional.

Si bien en el miedo a perder el empleo, o en plantearse cambiar de empleo, la variable edad sí parece incidir, y muestra un comportamiento lineal, en el "atreverse" a cambiar, el efecto de la edad aun existiendo –el atrevimiento es menor en las edades más próximas a la jubilación, y por el contrario mayor entre los más jóvenes–, parece ser menor, pudiéndose pensar que afectan o discriminan más la personalidad, el carácter, etc.

Solo el 14,3% de las personas encuestadas que trabajan declaran que les cuesta adaptarse, al mostrarse de acuerdo con la frase "Cada vez me cuesta más adaptarme a los cambios en el trabajo". Bajo grado de acuerdo con lo que cabe interpretar como que a nivel particular la sensación dominante es que se tiene la confianza o la experiencia de ser capaces de "adaptarse al cambio" en su trabajo. Dentro de que solo una minoría cuestiona su propia capacidad al cambio en su trabajo, sí es cierto, que la variable edad se muestra discriminante, al ser, con diferencia los/as trabajadores/as mayores

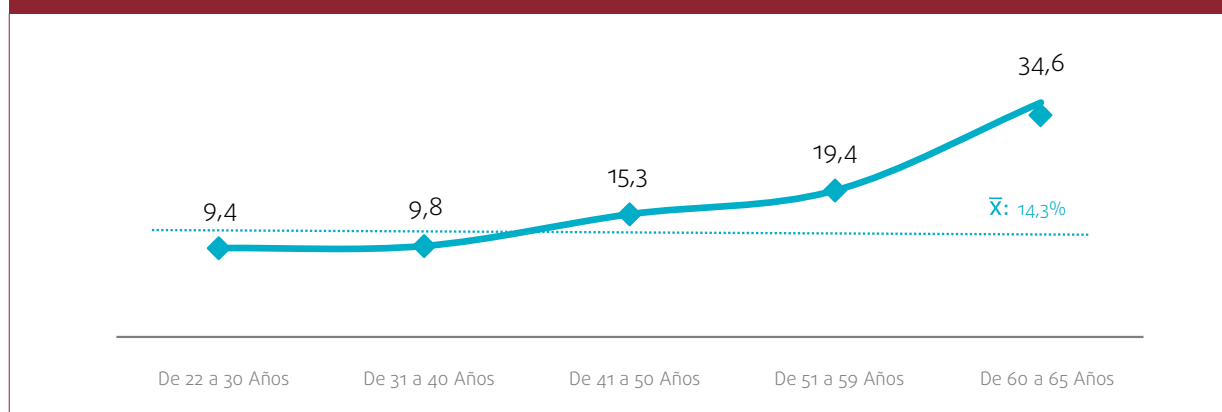
de 60 años quienes con más intensidad declaran la dificultad para adaptarse al cambio. Percepción de dificultad comienza a tener alguna en sectores de trabajadores/as de 41 a 50 años. Dificultad de adaptarse que no solo depende de la edad, sino que parece estar también relacionada con el perfil de la ocupación, así, quienes desempeñan trabajos físicos son quienes más cuestionan su “capacidad de adaptarse al cambio” –por el cambio en sus propias condiciones físicas-. Igualmente quienes tienen estudios básicos, muestran más incertidumbre sobre su capacidad de adaptación, el 24% se muestra muy o bastante de acuerdo frente al 12% entre las personas encuestadas con estudios universitarios. Idea o vivencia personal dominante de que no cuesta adaptarse a los cambios, que se enfrenta a la imagen social que apunta a una edad temprana, como los 53 años, como el umbral en el que cuesta adaptarse a los cambios en el empleo.

**Gráfico nº 80. Muy + Bastante de acuerdo**  
 “Aunque estoy regular en el trabajo no me atrevo a dejarlo”



Base: Total trabajan, 903

**Gráfico nº 81. % Muy + Bastante de acuerdo**  
 “Cada vez me cuesta más adaptarme a los cambios en el trabajo”



Base: Total trabajan, 903

Si se compara, la “imagen o representación social” dominante en la sociedad sobre la edad y el trabajo, con lo que surge referido a la experiencia o sensaciones personales, vemos, como hemos ido comentando, que no siempre coincide. La experiencia muestra una “prolongación” de las edades.

## La representación social de la edad en el nuevo ámbito laboral

Representación social (¿A qué edad .....?)			Vivencia personal (Muy + Bastante de acuerdo)		
		$\bar{x}$			%
Se tiene miedo a perder el trabajo porque puede ser difícil encontrar otro.	45 años	→	Tengo miedo de perder mi trabajo porque creo que tendría muy difícil encontrar otro.	55% <u>41/50 años</u> 57% <u>51 y más</u>	✓
Comienza a ser difícil adaptarse a los cambios.	53 años	→	Cada vez me cuesta más adaptarme a los cambios en el trabajo.	19% <u>51/59 años</u> 35% <u>60/65 años</u>	✗
Es fácil plantearse cambiar de trabajo.	30 años	→	Estoy pensando cambiar de trabajo, incluso de sector.	31% <u>22/30 años</u> 31% <u>31/ 40 años</u>	✗
Se está en lo mejor de la vida laboral.	De 28 a 49 años	→	Estoy en mi mejor momento profesional	66% <u>31/40 años</u> 74% <u>41/50 años</u> 70% <u>51/59 años</u>	✗

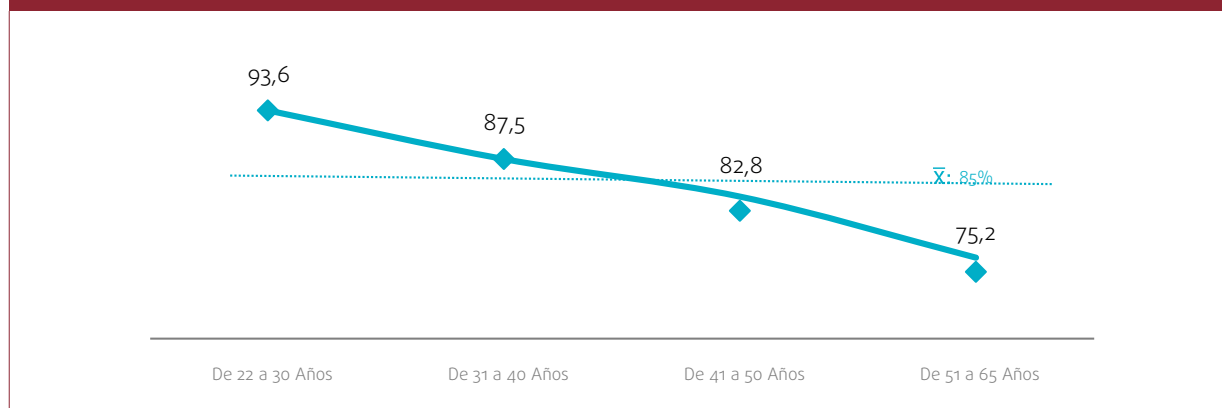
# 15

## La edad en el proceso de búsqueda de empleo

El proceso de búsqueda de empleo, o de selección de personal, aparece como el momento en el que se evidencia –y actúan como barrera– de forma más clara las actitudes estereotipadas por el lado de los empleadores/as, también las personas que trabajan ponen en juego estrategias para “evitar” los posibles filtros. Dentro del proceso de búsqueda en el estudio se ha prestado atención a la “presentación” del candidato o candidata, al curriculum.

En el proceso de búsqueda de empleo aparece una cuestión importante a la hora de confeccionar el curriculum: el dato de la edad “se evita” más a medida que aumenta la edad. El 85% de las y los encuestados que están en situación de desempleo dice incorporar su edad o fecha de nacimiento a su curriculum, pero entre los/as desempleados/as de más de 50 años, únicamente lo pone el 75%, es decir, obvia esta información 1 de cada 4 (el 42% de quienes no indican su edad en los curriculum tienen 51 o más años, cuando suponen el 26% del total de desempleados/as encuestados/as). Las mujeres también tienden en mayor medida que los varones a obviar este dato, dicen no ponerlo el 19% de las entrevistadas que están desempleadas, frente al 10% entre sus compañeros varones.

Gráfico nº 82. Pone edad en el Curriculum



Base: Total trabajan, 171

La menor presencia del dato de la edad en el curriculum de los desempleados y desempleadas de más edad, es coherente con la idea repetida en los grupos de que los/as trabajadores/as maduros en busca de empleo, no superan siquiera el primer filtro. No es extraño por tanto que el dato de la edad se perciba como un obstáculo, convirtiéndose tristemente en la única información relevante, a partir de la cual no se sigue leyendo.

*M. Yo tengo a una persona de 55 años, con dos carreras, máster y no hay forma, de los 52 para arriba....*

*M. yo creo que los curriculum ni los leen, directamente los descartan.*

*H. si si, ni los leen.*

*M. y no veo yo alternativa a esto, tal vez sea yo muy negativa, pero gente mayor que se quede en el paro no encuentra nada (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

En los sectores más adultos, sí parecen establecerse –con cierta timidez a tenor de las cifras– estrategias como evitar el dato de la edad, para tratar de saltarse los filtros o prejuicios que suponen existen para la contratación de trabajadores/as de más de 50 años,

*Pongo nombre, apellidos, email, teléfono y código postal, no pongo la edad porque sé que un primer filtro que van a ver es la edad, desde luego, si yo pongo que tengo 55 años ya me han cerrado la entrevista. Si no lo pongo tengo la posibilidad de que me llamen y por lo menos me conozcan. (ET.1. Desempleada.55 años)*

*Lo que no resalto es la edad... los que resalto son la experiencia profesional y la formación y lo que no resalto es la edad ni la dirección ni nada. Yo pongo nombre, apellidos, email, teléfono y código postal"*

**ESTO POR QUÉ LO HACES**

*"Porque sé que un primer filtro que van a ver es la edad, desde luego, si yo pongo que tengo 55 años ya me han cerrado la entrevista. Si no lo pongo tengo la posibilidad de que me llamen y por lo menos me conozcan. (ET.1. Desempleada. 55 años)*

Esta estrategia de ocultación, no parece ser, si tenemos en cuenta lo dicho por los empleadores/as que han sido interlocutores de la investigación (técnicos de selección y consultores en recursos humanos), una práctica eficaz para las personas trabajadoras, puesto que en un contexto laboral, en el que hay más demandantes que ofertas de empleo, se desechan desde el inicio, los curriculum "incompletos". Así, cuando se considera que la edad es un dato básico para valorar a un candidato/a, si no se aporta esta información el curriculum se descarta, ya sea porque en cierta forma para valorarlo es preciso dedicar más tiempo que para otros (analizar la trayectoria laboral), o bien, y esto es importante, porque su ausencia se interpreta en sí mismo como indicador de que el trabajador o trabajadora tiene "algo que ocultar".

**QUÉ PASARÍA EN EL CASO DE QUE UNA PERSONA DIGA MIRA, VOY A PONER MI CURRÍCULO CIEGO, SI TE LO CUENTRAS EN UN MONTÓN DE CURRÍCULUMS, ¿QUÉ PASARÍA CON ÉL?**

*Si alguien manda el curriculum ciego ya de por sí dices, ¡ostras!, pero yo si veo que su curriculum es la leche, yo personalmente sí que le citaría a entrevista. (EE.4.ETT. Madrid)*

**AL VER UN CURRÍCULO, ¿EN QUÉ ES LO PRIMERO EN LO QUE TE FIJAS?**

*Los datos personales... hombre, siempre miras la edad, la verdad, la edad la miras, no echaría de menos el DNI. (EE.1.Consultora RRHH.Bilbao)*

Se produce así la perversa situación de que la potencial víctima, atrae negativamente la atención al querer protegerse de la discriminación. Y atrae la atención en la medida que en la actualidad el no incorporar la edad en un curriculum es una práctica minoritaria, extraña. De hecho, el 65% de las personas encuestadas se muestra muy o bastante de acuerdo con la idea de que "en la actualidad presentar un curriculum ciego no me favorecería porque no es habitual".

**Y SI EN UNA LISTA DE CURRÍCULO TÚ VES UNO CIEGO, ¿TIENE LAS MISMAS POSIBILIDADES QUE LOS DEMÁS?**

*Pues seguramente no. Porque los demás dan mucha más información más rápida.(EE.1. Consultora RRHH.Bilbao)*

En España, el conocimiento del curriculum ciego es minoritario: el 35% de las personas entrevistadas han oído hablar de ellos –entre los empleadores/as entrevistados, dicen no recibirse-. En los grupos realizados con trabajadores/as, se han mencionado anecdóticamente como una práctica asociada a



Estados Unidos. En países del entorno europeo, en los últimos años se han desarrollado iniciativas para promover el curriculum anónimo (grandes compañías se han comprometido a utilizarlo en sus procesos de selección), pero sin llegar a la implantación y normalización de su uso que existe en Estados Unidos.

Y el curriculum ciego, ¿es la solución a la discriminación en el ámbito laboral? En las entrevistas y en los grupos realizados, la idea es coincidente, por sí solos la obligatoriedad del uso del curriculum ciego no solucionaría el problema de la discriminación, pero sí aparecen como un recurso positivo.

Los empleadores/as entrevistados, creen que con el curriculum ciego es más probable que una persona que hubiera sido descartada por cuestión de edad desde el inicio, sin darle la oportunidad de una entrevista para conocerle, supere el primer filtro y se le dé al menos una oportunidad. Es decir, es más fácil que el proceso de selección no se guíe únicamente por los estereotipos, los prejuicios por edad, género, etnia, procedencia social, etc. Tanto trabajadores/as como empleadores/as coinciden al señalar que el curriculum ciego tendría sentido si fuese una práctica generalizada, no que respondiera a una iniciativa particular del candidato/a a un puesto de trabajo.

*H. Es parecido al programa de la Voz, pero eso todo el mundo contratando así. Si 20 entregamos con foto y uno sin foto, no lo leen ¿Qué esconde?, llama la atención. Solo una minoría los leería. (MG.1.Jóvenes.CMB.Sevilla)*

*H. Una idea buenísima, si todo el mundo lo haría.*

*H. si todo el mundo lo haría sería diferente, si solo lo haces tú. Si 10.000 personas mandan su CV convencional, que haces, nada.*

*M. se piensan que no sabes hacer un curriculum. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Así, no resulta tan extraño que en los 4 grupos realizados, al hablar del curriculum ciego haya surgido la asociación con el proceso de selección del concurso de La Voz, donde "la voz" es el único criterio de selección para un jurado que elige de espaldas, sin que pueda actuar ningún tipo de prejuicio. De esta forma, parece que alrededor del curriculum ciego se tiene la idea de que puede ayudar a luchar contra los estereotipos. Más que una medida activa contra los estereotipos, el curriculum ciego se percibe como acompañamiento a otras medidas de lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.

*He dicho que es una tontería pero a lo mejor es una forma de concienciar a la gente "mira por mi experiencia y formación me habrías seleccionados y ahora que me ves no. Es como La Voz. (EE.1.Consultora RRHH.Bilbao)*

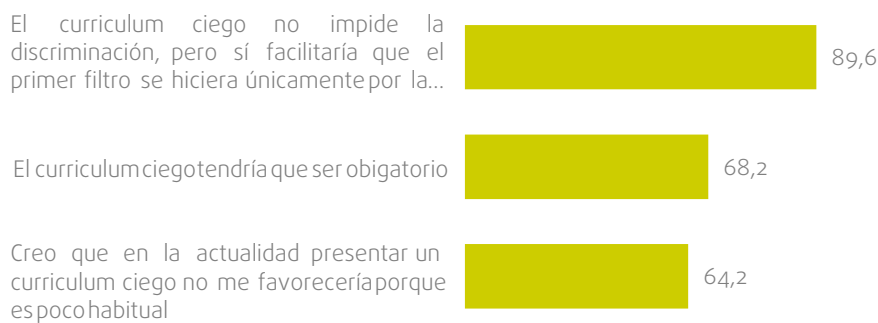
El 90% de las personas encuestadas se muestra muy o bastante de acuerdo con la idea "el curriculum ciegos no impiden la discriminación, pero sí facilitan que el primer filtro se haga únicamente sobre la adecuación al puesto de trabajo". La frustración de las personas desempleadas de más edad, es tal, que valoran positivamente el curriculum ciego no porque piensen que facilitaría que les convocasen a una entrevista, sino simplemente porque "al menos" se molestarían en leer un curriculum que de otra forma se aparta tras el dato de la edad.

M. La ventaja sería que te leyeran el curriculum.

H. hay filtros.

M. Por lo menos que me lean el curriculum (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)

**Gráfico nº 83. Sobre el curriculum ciego**



Base: Total entrevistados, 1.200

Pasar este primer filtro es algo importante, puesto que los empleadores/as reconocen que la entrevista es el verdadero escenario en el que se hacen idea del candidato o candidata, se confirman o no las expectativas creadas por el curriculum.

*Al final cuando ves currículum a veces dices, joder, qué pedazo de currículum, voy a llamarle para la entrevista porque encaja muy bien en el perfil... luego va a la entrevista y no veo una actitud proactiva, veo que tiene muy pocas habilidades sociales o personales y al final digo, pues es verdad que es un crack, pero a lo mejor este es menos crack el curriculum pero le veo una actitud muy positiva de aprender, muy receptivo, muy buen trabajo en equipo, etc. y me gusta mucho más. (EE.4. ETT.Madrid)*

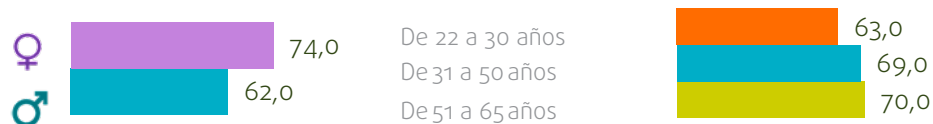
El 68% de las personas entrevistadas se muestra muy o bastante de acuerdo con la posibilidad de que fuese obligatorio la presentación del curriculum ciego.

En la valoración e imagen proyectada sobre el curriculum ciego, es interesante detenerse aunque sea brevemente, en las diferencias que hay por sexo y edad. Son los colectivos que sufren mayor discriminación en el ámbito laboral, quienes más parecen confiar en el curriculum ciego.

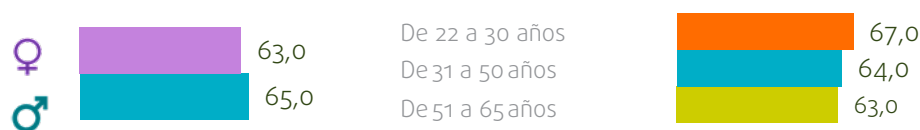
Dentro del proceso de búsqueda de empleo, no solo existen diferencias por edad en la información que se ofrece en el curriculum, sino también en cómo se busca empleo. Las oficinas de empleo aparecen como el canal preferente en la búsqueda de empleo, pero hay que tener en cuenta que es necesario inscribirse en ellas para el cobro del subsidio. Las nuevas tecnologías también han llegado al proceso de búsqueda de empleo, internet está cada vez más presente. El 67% de los/as encuestados/as en situación de desempleo afirma utilizar alguna web de empleo para encontrar trabajo, el 25% utiliza ya alguna de las apps y el 16% señala la red social LinkedIn como canal de búsqueda de empleo. En este nuevo entorno tecnológico, los anuncios de trabajo en prensa ocupan un lugar periférico, se mantienen únicamente como canal de búsqueda para una minoría.

**Gráfico nº 84. Sobre el curriculum ciego por sexo y edad (Muy+bastante de acuerdo)**

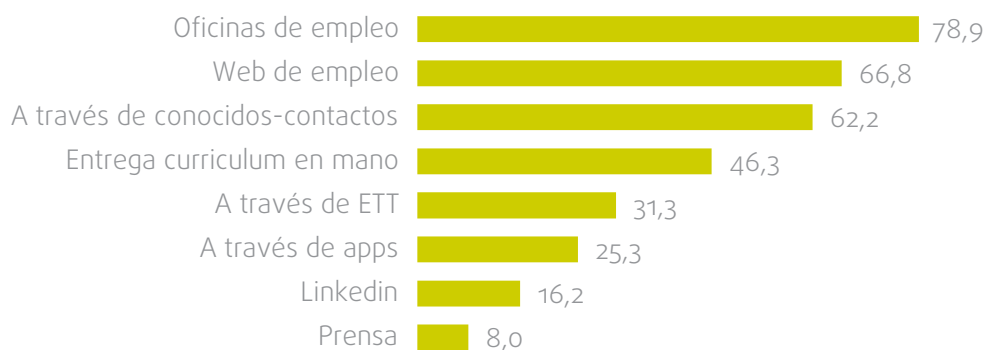
El curriculum ciego tendría que ser obligatorio



Creo que en la actualidad presentar un curriculum ciego no me favorecería porque es poco habitual



**Gráfico nº 85. ¿Cómo busca empleo?**



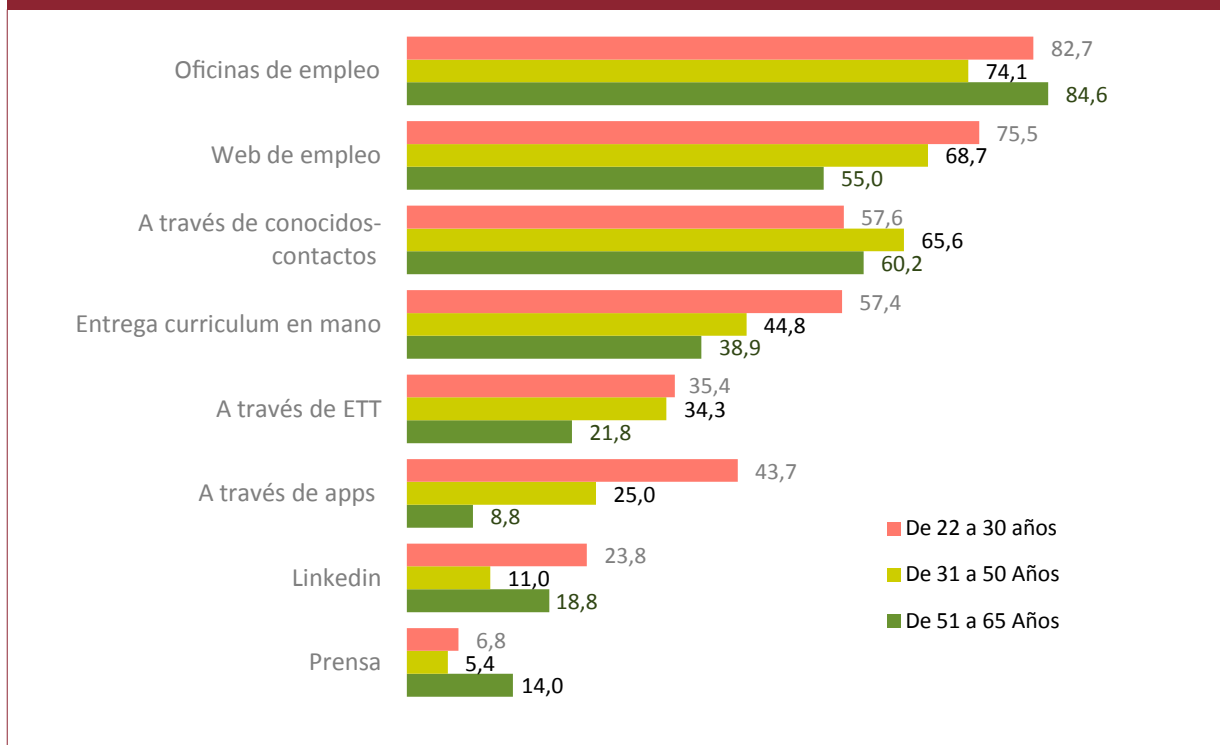
Base: Total están en paro, 171

Aunque las bases muestrales son pequeñas para hacer un análisis detallado de los canales de búsqueda de empleo por edad, si es posible ver algunas tendencias de fondo. Se aprecia como los sectores jóvenes tienden a utilizar más recursos o canales, en especial los digitales, para la búsqueda de empleo, mientras que los sectores de más edad, parecen tener menos recursos para la búsqueda de empleo, tendiendo a utilizar los tradicionales. Las edades intermedias se sitúan en un espacio de transición, y sí parecen estar incorporando a los procesos de búsqueda los medios digitales.

En el uso de LinkedIn para la búsqueda de empleo, el "nivel profesional" o de estudios es más discriminante que la edad. La red social LinkedIn aparece como canal de búsqueda para sectores profesionales cualificados, no para la búsqueda de cualquier trabajo, sino para puestos de trabajo de nivel medio-alto.

*Para perfiles más de manager y tal LinkedIn funciona perfectamente pero obviamente para buscar una señora de la limpieza no, incluso funciona mejor poner un anuncio en el periódico como se ha hecho toda la vida (EE.4. ETT.Madrid)*

**Gráfico nº 86. Cómo busca empleo, por edad**



Base: Total están en paro, 171

Los empleadores y empleadoras reconocen que sí miran los perfiles personales en redes sociales de los/as candidatos/as, convirtiéndose así, en un arma de doble filo, si bien puede ser un aspecto positivo si se aprecia –y valora– el ser activo en redes sociales, también puede tener un efecto negativo al exponerse demasiado, al mostrar posiciones, opiniones personales que puede llegar el caso de perjudicar en el proceso de selección.

*Las redes sociales lo que tienen es que te dejan verte, pero tienes que tener cuidado con lo que dejas ver también, porque muchos lo usan para sus opiniones personales, darte los buenos días... por ejemplo, LinkedIn cada vez parece más un Facebook. Si que es importante estar presente porque al final los recruiters estamos mirando siempre en LinkedIn, si lo tienes actualizado mucho mejor pero hay que tener cuidado con lo que pones.(EE.1.Bilbao)*

**Y EL QUE NO ESTÁ EN REDES, ¿EXISTE O NO EXISTE?**

*Existe... pero te mosqueas, ¿no? Este tiene Facebook y lo tiene oculto y si lo tiene oculto es por algo, cuando ves la edad, y dices, ¿32 años y no tiene Facebook? Tiene Facebook seguro. Lo está ocultando y si lo oculta es por algo. Entonces es como a ver que tiene o... al final te importa mucho que tenga esa red social porque quiere decir que es moderno, que está actualizado, que va en el día a día...(EE.4.ETT.Madrid)*

*H. Hay muchas páginas de estas de trabajo que te preguntan por tus cuentas en redes sociales, y si no las pones no te dejan poner el curriculum. (MG.4.Madrid.Adulto)*

Dentro de las redes sociales, sí se señala la diferencia entre las redes más personales y las de un carácter más profesional, aunque en algunos casos, los límites no están tan claros o marcados.

*Nosotros no lo hacemos, pero yo se que hay empresas que hasta se meten en tu Facebook y te miran. A mí me parece una falta de respeto. Nosotros siempre utilizamos las*

*que tienen que ver con el tema laboral. Que ya de por sí meten unas fotos que te ríes un montón de las fotos de infojob que te ponen... pero bueno, nosotros nunca utilizamos lo que eran antiguamente las redes sociales..."(EE.2.ETT.Sevilla)*

Con las redes sociales ocurre al final algo similar a como se recibe un curriculum ciego: si no se tiene presencia, se interpreta negativamente, y si estás se escruta lo que se dice, que puede llegar al caso de perjudicarte, lo mismo que si se pone la edad cuando se es mayor de 50 años.

## 15.1. La edad en el proceso de selección. La mirada de los empleadores/as

En el limitado número de entrevistas que hemos realizado a empleadores/as, parece apreciarse una diferencia en el discurso y experiencia de los responsables de recursos humanos de empresa y el discurso ofrecido por los técnicos de selección que trabajan en ETT's y consultoras. Los primeros han tendido a mostrar un discurso más positivo sobre la edad, con experiencias positivas de inclusión de trabajadores/as de diversas edades, un discurso que podíamos definir como más inclusivo, menos estereotipado. Por su parte, en las consultoras de recursos humanos y ETT's el discurso sobre las edades ha sido "más agresivo", mostrando más obstáculos a la participación de trabajadores y trabajadoras de más edad. Además de la distinta posición que ocupan en el mercado laboral, hay otro hecho que es necesario destacar, y que entendemos no es ajeno al discurso desplegado por cada agente. Los interlocutores por parte de consultoras de recursos humanos y de ETT's han sido técnicas jóvenes, alrededor de los 30 años, mientras que los responsables de recursos humanos de las empresas eran de edades más altas, en algún caso por encima de los 50 años. En la medida que, como hemos visto, la edad aparece como una variable discriminante en la construcción de la imagen de las distintas etapas vitales y su relación con el trabajo, "la edad" del empleador/a cobra importancia al actuar en la configuración de la imagen de los posibles trabajadores/as. Desde esta perspectiva, es posible pensar que a medida que lleguen a puestos de responsabilidad o con capacidad de decisión sobre la contratación de empleados, perfiles jóvenes cercanos a la idea de la "capacidad de adaptación al cambio", como valor central en la empleabilidad, más barreras encontrarán los trabajadores y trabajadoras de mayor edad. Obviamente, el alcance de la investigación no nos permite ser en este punto concluyentes, y únicamente nos queda apuntar las distintas posiciones que han mostrado nuestros interlocutores.

Así, en sectores muy diferentes como son el de residencias geriátricas y una consultora informática, los responsables de recursos humanos han coincidido en que en su práctica habitual la edad juega un papel muy secundario en los procesos de selección. Lógicamente está directamente asociado a los requerimientos de conocimientos y experiencia, pero declaran que la edad no es un hándicap cuando se cumplen los requisitos necesarios. Resulta significativo que en estas entrevistas en cierta forma "haya que provocar" hablar de edad, mientras que no ocurre lo mismo en las entrevistas con interlocutores de ETT's o consultoras. Los responsables de recursos humanos devuelven un discurso mucho más positivo y abierto sobre la edad, y el valor de la diversidad en edad en el trabajo.

*¿CUÁNDO SE EMPIEZA A CONSIDERAR A UNA PERSONA ALGUIEN "MAYOR" PARA UN TRABAJO"?*

*Hombre, mayor... cuando se jubila ya yo creo. Creo que todo el mundo te puede aportar algo con la edad que tenga. Una persona mayor es una persona ya que se va a jubilar, digamos que ya no está dentro del mercado laboral. Pero yo no considero que una persona con 60 años sea una persona mayor, y mucho menos hoy en día que la esperanza de vida es mucho mayor también. También depende del tipo de trabajo que vaya a desempeñar, no es lo mismo estar delante de un ordenador que estar en una obra, por ejemplo. De hecho nosotros tenemos gente que está trabajando y tiene esa edad. (EE.3. RRHH. Empresa tecnológica. Sevilla)*

Tendencialmente, el discurso desde RRHH, relativiza más la edad, y pone al acento en las actitudes personales, moviéndose menos por estereotipos.

*En vacaciones, que entra mucha gente para sustituciones, hay de todas las edades, y hay un sector de personas que hoy en día no valoran el tener un trabajo, no saben, no son responsables ... hay de todo, pero no es verdad que la gente más joven son más moldeables, o se adaptan más o rindan más... yo creo que eso no depende de la edad. (EE.5. RRHH Residencias geriátricas. Madrid)*

Discurso positivo y abierto sobre la edad, que contrasta con el más presente en los entornos de ETT's o consultoras, donde sí existe más vivencia de la edad como "barrera". La experiencia cotidiana que describen los técnicos de selección en ETT's o consultoras, es que sus clientes, sí priorizan la edad, que en sus solicitudes implícita o explícitamente se limitan las edades de los candidatos, es decir, que la edad si actúa de filtro inicial, por encima en muchas ocasiones de las capacidades mostradas por las personas trabajadoras.

Según el Informe Infoempleo Adecco sobre Empleabilidad y Trayectoria Profesional 2016 —publicado en 2017—, el requisito de edad está presente en el 26% de las ofertas de empleo que se generaron en 2016 en España (en 2015 era del 30,4%). Si nos fijamos en los siguientes cuadros, tomados directamente del "Informe Infoempleo Adecco. Oferta y demanda del empleo en España.2016", de las ofertas de empleo que ponen el foco en la edad, solo un 2% estaban dirigidas a mayores de 46 años y un 10% a menores de 25 años, respecto a lo que sucedía en 2015 empeora la situación de los mayores de 46 años— en las entrevistas los interlocutores de ETT's y consultoras apuntaban ya esta tendencia—, y aumentan las ofertas para los/as trabajadores/as más jóvenes. Cambios que se reflejan en el descenso de la edad promedio solicitada en las ofertas de empleo (1 año menos entre 2014 a 2016). Según este mismo informe, se está produciendo una bajada en la edad en todas las categorías profesionales, incluidas las de dirección. Datos que están en línea con los resultados de nuestra investigación.

<b>6.0.1 Perfil de edades solicitadas en la oferta de empleo</b>							
Años	- de 26 años	26 - 30 años	31 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	+ de 46 años	Edad promedio
2016	9,87%	31,77%	30,14%	17,87%	8,10%	2,25%	32,85
2015	8,11%	31,00%	30,19%	18,23%	8,42%	4,04%	32,75
2014	8,94%	25,62%	29,88%	21,46%	7,90%	6,20%	33,89

<b>6.0.2 Edad promedio solicitada en la oferta de empleo por categoría profesional</b>				
Categoría profesional	2016	2015	2014	2013
Dirección	36,31	34,78	37,86	37,85
Mandos	33,79	32,84	35,37	35,85
Técnicos	33,68	31,95	33,85	34,92
Empleados	31,74	31,44	32,96	33,96

Fuente: Informe Infoempleo Adecco. Oferta y demanda del empleo en España 2016.

Tanto unos como otros agentes, coinciden en señalar que la existencia de bonificaciones para la contratación de colectivos en dificultades en función de la edad, (menores de 30 años y mayores de 45) no es un aspecto que a priori determine la búsqueda o la selección del empleado/a, sino que en todo caso se benefician de la correspondiente bonificación si existe por la edad del candidato/a elegido, como dice una de las entrevistas "si cuadra".

*Y LAS BONIFICACIONES PARA CONTRATAR A MAYORES DE 55, JÓVENES, ETC. ¿LAS EMPRESAS SE ACOGEN A ESTO?*

*"Yo creo que no, o a lo mejor para cubrir una baja temporal o tal, a largo plazo yo creo que no se quiere gente mayor. (EE.4.ETT.Madrid)*

*Los contratos bonificados no es lo prioritario, no es criterio de búsqueda, se aprovecha si cuadra. (EE.5. RRHH Residencias geriátricas. Madrid)*

Las empresas más concienciadas con la idea de la diversidad como forma de retener y atraer el talento, son las que más han reflexionado sobre los retos demográficos a los que la sociedad española deberá enfrentarse en las próximas décadas, ante el menor peso poblacional de las cohortes jóvenes. Reto para el que deben construirse desde ya las bases para superarlo. Y, en gran medida pasa por un cambio de mentalidad, de representación de la "edad", "olvidarse" de umbrales o límites o edades cronológicas cerradas, y construir una imagen de las edades más actualizada, más ajustada a la nueva realidad.

*Si en los grupos de talento fue una pequeña batalla, los requisitos, con más de 40 ahora no entras en un grupo de talento, y eso sí son cosas que hay que revisarse porque sin los baby boom no puedes discriminar desde los 40, eso son pautas de cuando se jubilaban antes, y es algo que se han que poner en continua revisión para que no ocurra, porque pierdes mucho capital humano, que cada vez va a ser más limitado. Y también es muy motivador para los que están, para que sigan dando el máximo.(EE.6.Responsable talento.Multinacional.Madrid)*

La estrategia de "ocultamiento" de la edad por parte de algunos desempleados/as de más edad, no es algo que surja de la nada, es su propia experiencia en el proceso de búsqueda lo que les lleva a desarrollar estrategias que faciliten pasar los filtros que sienten existen. Ya hemos señalado como el intento de obviar el dato de la edad, genera ciertas sospechas o desconfianzas por parte de los empleadores/as o de las personas encargadas de hacer la selección.

*en la oferta de empleo queda muy encubierto porque tu no puedes decir en una oferta de empleo que quedan discriminadas las personas por encima de 45...(EE.1.Consultora RRHH.Bilbao)*

En las entrevistas realizadas a técnicos de selección de ETT's o consultoras de RRHH, se ha reconocido que la "edad" está muy presente en sus procesos de selección. No en vano, las empresas también desarrollan estrategias para evitar que se presenten candidatas de edad, sin tener que decir expresamente límites de edad.

*Pues ahí como claramente es una discriminación ponerlo incluso, pues pones, perfiles con una experiencia... a lo mejor no pones de veinte años sino que te centras entre cinco y diez años... es decir, pones una experiencia como menor que a lo mejor una persona muy mayor pues... ahí ajustas un poco el puesto. Entonces las personas muy mayores que llevan mucho tiempo en ese puesto suelen descartarse porque piensan que es un perfil muchos más junior, ellos creen que son mucho más senior, y entonces no se postulan a la empresa. (EE.4.ETT.Madrid)*

Y también, estrategias para, llegado el caso, comunicar a una persona candidata que ha sido descartada por edad, el que no se le considera para el puesto. Una estrategia, que pasa en gran medida por cuestionar su formación, sus capacidades de adaptación.

*(...), cuando te toca, estás ahí tú rezando por dentro... mejor que me diga ahora que no sabe utilizar no se qué porque tengo el argumento perfecto y se lo digo de esta manera... mucho mejor que por edad. Pero es verdad que a veces se les dice pues sí, estamos buscando una persona a lo mejor con menos experiencia que la tuya, realmente tu tienes una trayectoria mucho más larga, igual no encajas tanto y te vas a frustrar tú mismo si estás en este puesto... se le comunica un poco de esa manera. U otras veces te intentas ceñir a otro tipo de cosas que no tenga para decirle oye, igual es por esto, hay alguien con un nivel muy alto de idiomas y tu no tienes ese nivelazo de idiomas. (EE.4.ETT.Madrid)*

En su propio proceso de trabajo se enciende una "alerta" sobre la idoneidad o no de presentar un candidato o candidata a un cliente si es alguien con una edad alta, aparece de nuevo el umbral de los 50 años.



*ME HAS DICHO ANTES QUE INCLUSO CUANDO NO OS PIDEN LIMITACIÓN POR EDAD... COMO QUE OS SALTA UNA ALARMA Y AVISÁIS AL CLIENTE COMO DICRIENDO... "OYE, QUE TIENE 51"... ¿ESTO PASA MUCHO?, ¿POCO?*

*Si que pasa. No voy a decir que no pasa porque sí que pasa. Al final todos sabemos que la edad en un punto es un hándicap, cosa que no comparto, pero sí que es verdad que para muchos clientes es así. Igual es que ellos ya han descartado a gente con esa edad, y no te van a pagar a ti para que contrates a gente con esa edad... generalmente son edades que todo el mundo dice... mmm, mayor. (...) Generalmente sí, si vemos que es una edad... joder, va a sonar muy feo, pero si vemos que es una edad digamos avanzada, generalmente sí. (EE.1.Consultora RRHH.Bilbao)*

En las entrevistas realizadas a técnicos de ETT's y consultoras de RRHH, se apunta que no es extraño que las empresas que las contratan, marquen desde el inicio sus preferencias a nivel de edad, limitando –cuando no vetando– la contratación de personas de una determinada edad. En la experiencia cotidiana de las ETT y consultoras de RRHH, se tiene la sensación de que la edad incide de forma más expresa como factor de discriminación que el género.

*Por ejemplo, llega un cliente en concreto (...) que ya con 35 le parece muy mayor..., los empresarios te piden un límite de edad. Por eso te comento que más que el sexo, es más la edad, y me parece una aberración muy grande porque se pierde un montón de gente muy interesante con la cabeza más madura, más centrada, que uno de veinte años (EE.2.ETT.Sevilla)*

Limitación que argumentan no desde criterios objetivos, sino desde la existencia actitudes estereotipadas respecto a los trabajadores y trabajadoras de ciertas edades.

*SI TUVIERAS QUE HACER UNA LISTA DE ARGUMENTOS QUE DAN LAS EMPRESAS CUANDO TE DICEN QUE NO QUIEREN A GENTE MAYOR DE 45 AÑOS..., ¿EN QUÉ SE BASAN?, ¿CUÁL ES LA RAZÓN POR LA QUE NO QUIEREN A PERSONAS DE MÁS DE 45 AÑOS?*

*Pues tampoco te lo explican mucho, es un poco como discriminatorio digámoslo así en muchas ocasiones. Muchas veces te dicen que es por una cuestión de imagen claramente, te dicen no quiero a una persona mayor porque esto es una empresa joven y dinámica, no quiero que de esa imagen. Otras veces pues te dicen... esta persona se va a quedar muy atrás, muy anticuada con las tecnologías, va a venir con unos conocimientos muy rígidos, muy establecidos, y a lo mejor queremos gente para moldearla un poquito nosotros, entonces mejor un poco más joven.(EE.4. ETT.Madrid)*

*(...) si te dicen que no tampoco dan motivos muy muy muy concretos, te dicen mira no porque no me vale, o porque estamos buscando una edad más baja, o simplemente porque en el equipo no va a encajar porque la gente es más joven... o te pueden decir mira, esta persona tiene ya muchas tablas y yo quiero amoldarlo a lo mío, entonces una persona que tenga tanta experiencia y que tenga tanto mundo conocido igual no es tan fácil de encajar en su sistema...(EE.1.Consultora RRHH.Bilbao)*

Argumentos que no solo no ponen en valor la trayectoria profesional, la experiencia, lo que puede aportar una persona trabajadora con años de experiencia, sino que le penaliza, en tanto que domina la idea de que puede ser alguien difícil de "amoldar". Este freno, la idea de que los trabajadores y las trabajadoras mayores de 50 años se adaptan peor a un nuevo empleo, aparece con relativa fuerza a la hora de explicar el porqué creen que estos/as trabajadores/as tienen dificultades para encontrar un nuevo empleo (la mencionan el 29% de las personas encuestadas). Argumentos que apuntan a la existencia de estereotipos negativos sobre la capacidad de "adaptación", de los/as trabajadores/as. Pareciera, que la experiencia a partir de una cierta edad, resta en la empleabilidad de los y las trabajadores/as, al dominar la idea de que son "menos maleables", menos "adaptables", en definitiva menos flexibles. Así, ante el posible veto a estos trabajadores y trabajadoras, es preciso recordar los puntos fuertes como trabajador que supone el tener experiencia:



*Y CUANDO TE VES OBLIGADA A ARGUMENTARLES QUE SÍ, QUE A PESAR DE LA EDAD LA PERSONA SÍ QUE VALE, ¿QUÉ ARGUMENTOS DAS?*

*Pues las competencias que has visto dentro de la entrevista, por supuesto habrás preseleccionado a alguien que encaje con lo que estás buscando entonces insistes en los puntos fuertes que encajan con lo que ellos están buscando, soluciones a problemas que en ese puesto va a tener y que él ya las ha solventado antes. Al final son competencias. O mira, me ha encantado, porque creo que encaja con tu personalidad, por lo que he visto de la empresa puede encajar... (EE.1.Consultora RRHH. Bilbao)*

Entre los profesionales de ETT o consultoras de recursos humanos, está muy presente la idea de que hoy a nivel medio, se prioriza menos la experiencia que el ahorro salarial.

*La experiencia por lo visto últimamente no es que no se quiera, sino que hay empresas que prefieren formarlos y que ya se queden allí, no los valoran menos..., pero a lo mejor prefieren lo que te he comentado, a un chico más joven y formarlo, que me sigue pareciendo un retraso, pero bueno, también hay que darle la opción a este joven. Pero hay gente que ha trabajado toda la vida y que tiene mucha más experiencia y que a lo mejor le hace incluso más falta, que se está sustituyendo por gente más joven. Claro, no es lo mismo pagarle a un comercial que tiene veinte años de experiencia que pagarle a un crío que tiene cuatro.(EE.2.ETT.Sevilla)*

El valor de la experiencia en los seniors mayores de 55 años, parece limitarse a situaciones muy específicas, de alta cualificación y responsabilidad –en el informe Infoempleo 2016 de Adecco, la edad media para puestos de dirección apenas superaba los 36 años–. En esos puestos de responsabilidad, sí se confía en que puede aportar, y en su capacidad de adaptación, quedando por lo tanto, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de 50 o más años que puedan quedar en desempleo fuera de esa puesta en valor.

*¿QUIÉNES SON ESOS QUE A PESAR DE TENER 55 AÑOS SÍ QUE SE CONTRATAN?*

*Pues puede ser alguien que tenga un conocimiento brutal en ese sector, tienden a ser profesionales con una larga trayectoria en ese mismo puesto o una empresa similar, gente que haya gestionado equipos, tienden a ser más líder management o senior. Se adaptan enseguida, suelen estar haciendo lo mismo en una empresa de la competencia. Entonces su productividad es muy rápida, porque tienen que aprender 3 cositas del nuevo puesto. Al fin y al cabo tiene los contactos, el conocimiento sobre la materia de su puesto. El reciclaje no es un problema. (EE.1.Consultora RRHH. Bilbao)*

*¿A MAYOR RESPONSABILIDAD, MENOS DISCRIMINACIÓN POR EDAD, ESO ES LO QUE ME ESTÁS QUERIENDO DECIR?*

*Sí, te miran más la personalidad, si el chico tiene experiencia o no, meten experiencia... por ejemplo una empresa muy importante en España me pide más gente de cuarenta que de veinte cuando hace falta alguien para compra de materiales... alguien que haya estado en tiendas de hogar y tal.... porque no te va a comprar una cocina buena un crío de veinte años. (EE.2. ETT. Sevilla)*

En puestos muy cualificados, y difíciles de encontrar (como fresadores) –podría decirse que están en vías de extinción–, en los que la edad no es una barrera, porque justamente son trabajadores/as adultos quienes tienen la capacitación.

*H. "Es que con 56 años no contratan ni a dios ya. Es muy complicado que alguien te contrate con 56 años"*

*M "Depende, en mi gremio de mecanizados sí... porque esa gente tiene muchas más tablas ya" (fresadora) (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Pero incluso, cuando se cree a título personal en el valor de la experiencia, los propios empleadores/as no tienen claro que el mejor consejo sea poner toda la experiencia acumulada, puesto que entonces se puede transmitir la idea de expectativa de un salario alto, o transmitir la idea de sobrecualificado para el puesto y pueda pensarse que no va a estar motivado suficientemente si se trata de un empleo de "menor nivel". Posibles barreras que coinciden con el diagnóstico que hacen las personas encuestadas sobre las razones por las que los/as desempleados/as de más de 50 años tienen dificultades para ser contratados.

*¿QUÉ TIENE QUE DESTACAR Y OCULTAR UNA PERSONA EN SU CURRÍCULUM?*

*"Ocultar nada, poner en valor la experiencia, los conocimientos y si tiene formación pues la formación. Es verdad que hoy todo tiene que ver con los conocimientos informáticos entonces si que sería importante poner en valor esos conocimientos. En el caso de los menores de 25 años, la formación académica y la específica en aplicaciones, programas..."*

*¿Y UNA PERSONA DE 50 AÑOS...?*

*Tiene que destacar la experiencia, que de sobra se le presupone a esa edad, quizás ahí sí que habría que ocultar a lo mejor un poco de experiencia, que no tenga demasiada, y que no digan, esta persona tiene muchísima experiencia, va a querer cobrar demasiado....(EE.3. RRHH Empresa tecnológica. Sevilla)*

Para los trabajadores y trabajadoras de más edad, el curriculum aparece cargado de "trampas", y cualquiera de ellas puede actuar de barrera para su contratación. Es difícil saber qué estrategia seguir al presentar su candidatura.

Otro argumento que se dice ofrecen las empresas para justificar su preferencia por trabajadores/as más jóvenes, es el de tener entornos homogéneos a nivel de edad. No se pone por tanto en valor la existencia de entornos diversos en cuanto a edad, no se valora lo que puede aportar de "diferencial" cada cohorte de edad. En este sentido, no es extraño la que parece ser una práctica habitual por parte de las consultoras de recursos humanos, buscar perfiles similares a los que hay, antes que diversos por edad.

*(...) preguntamos un poco cuál es la media de edad de la empresa, o la media de edad de ese equipo, son preguntas igual esquivando el tema central, pero las haces para saber si la selección que tú estás haciendo realmente encaja con lo que ellos están buscando (EE.1.Consultora RRHH.Bilbao)*

Diversidad, entendida como riqueza, y valor para la empresa, que en cambio, y afortunadamente sí aparece en otras entrevistas.

*Nosotros buscamos tener grupos diversos, distintas generaciones en un grupo es fantástico. Hay generaciones que ayudan en la toma de decisiones otras aportan creatividad, es una riqueza mezclar equipos (EE.6.Multinacional)*

En la misma línea, de poner en cuestión la capacidad de adaptación, e incluso la profesionalidad de las personas trabajadoras de 50 años o más, se señala que algunas empresas justifican su "veto" hacia estos trabajadores/as por el temor a que no reconozcan la autoridad de responsables más jóvenes.

*Desde la consultora en la que yo trabajo jamás descartamos a un candidato por la edad, pero si que es verdad que a la hora de comentarlo al cliente, es cuando nos paran los pies, ¿por qué? Pues imagino que será por equidad interna o porque la per-*

*sona que lo va a gestionar es más joven que él y va a pensar a ver este niño que me está contando, (EE.1.Bilbao.Consultora RRHH)*

Aunque con menor intensidad, que en el caso de los/as trabajadores/as más adultos, aparece la idea de evitar “perfiles” jóvenes.

*En mi caso por ejemplo me ha pasado que la foto juega a... yo tengo 34 años y muchas veces han pensado que era mucho más junior porque parezco más joven... entonces, de cara al trabajo no es tan guay parecer más joven. En este caso es todo lo contrario, a veces poner la foto o la edad sí que te puede limitar. Yo la edad no la pondría.(EE.4. ETT.Madrid)*

En el caso de las personas jóvenes, los frenos a su selección pasan por la imagen que se ha construido de no compromiso con el trabajo, por lo que parecen preferir trabajadores/as más maduros.

# 16

## La formación como camino a entornos más inclusivos y diversos

La necesidad de la formación continua es un aspecto que sin duda despierta la unanimidad dentro del ámbito laboral, es algo que difícilmente puede ponerse en duda. Si bien a nivel macro, no se cuestiona el valor de la formación, al bajar a nivel más micro, en como se lleva a cabo esa formación es donde surge su cuestionamiento, o las valoraciones. En la investigación, la formación aparece en un lugar secundario en el discurso expreso de los grupos y entrevistas. En el entorno del objeto central del estudio, la edad como factor de discriminación, la posición dominante es que no existe discriminación en el acceso a la formación en el seno de las empresas. En la fase de encuesta, la posible situación discriminatoria de que no "se les ofrezca formación", apenas se asocia con las formas más habituales de discriminación hacia las personas jóvenes (8,4%), y sí se asocia con más intensidad con las dificultades que viven los trabajadores y trabajadoras de más de 50 años (23,7%), aunque sigue siendo de las situaciones que menos se asocian con discriminación por edad (muy lejos del 92,4% de dificultad de volver a ser contratados, o del 58,5% que apunta el despido como situación discriminatoria que sufren los trabajadores y trabajadoras de más edad). Además, tal y como hemos visto al analizar las representaciones sociales sobre las edades, al hablar del interés por la formación para el trabajo, las horquillas de edad se alargan, reflejando la idea asentada en sectores importantes de la población de que el interés en la formación es una cuestión de actitud y no de edad.

*H. Yo cuando me quedé la primera vez en paro, en artes gráficas, y cuando me dijeron que 42 años iba a ser bastante complicado, "yo te digo que te recicles". Yo me fui metiendo en páginas de internet gratuitas para parados y hasta que los terminé, en casa on line.*

*M. es cosa de actitud. Eres una forma de ser con 30, con 50 y con 60. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

Alrededor de la formación ha dominado la idea de que cuando la empresa u organización ofrece posibilidades de formación no existen diferencias por edad, que se accede a ella en las mismas condiciones con independencia de la edad. De forma minoritaria, casi anecdótica, han surgido situaciones en las que se dice que la formación se "reserva" para personas jóvenes, pero destaca que no se asocie, o despierte la sensación de ser discriminado ya que se interpreta como formación para los nuevos, y que los trabajadores y trabajadoras más veteranos/as no la precisan por conocer ya su trabajo.

*M. "Yo en mi caso, en mi empresa, la formación se la hacen a la gente joven... nosotros no damos ningún problema y nos vamos resolviendo en nuestro trabajo... a nosotros no nos dan formación, solo a los que vienen detrás.... (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Es más habitual que el acceso desigual a la formación se asocie más con la idea de favoritismos, mala gestión,...que a una discriminación por cuestión de edad. Además, alrededor de la formación no es extraño que surja el debate sobre el horario en el que se da la formación, si supone o no tiempo de trabajo.

*H. "Se lleva mucho eso eh... lo de hacer el cursillo después de salir de trabajar"*

*H. "En mi empresa toda la formación se hace fuera, salvo las cosas que son imprescindibles estar en el trabajo para hacerlas... para ellos muchos mejor, claro, te tienen dis-*

*ponible en tu horario de trabajo y después formándote...” (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Una discusión que refleja en sí mismo hasta qué punto la formación no está integrada en el proceso de trabajo, y está más cerca de percibirse como un coste que como una inversión.

Si bien la formación tiene una limitada presencia en los discursos –mayor en el grupo de trabajadores y trabajadoras de más edad–, la descripción que se hace del entorno, y de forma muy especial, la centralidad de la lógica de la innovación, le otorga un creciente protagonismo. Con la innovación tecnológica como acelerador del cambio en el mercado laboral, la formación aparece como más necesaria que nunca, siendo preciso que se considere realmente como una inversión y no como un coste.

*En este sector la formación es fundamental porque la tecnología va muy rápido y hay que irse reciclando, hay que estar constantemente formándose, digamos que aquí la edad no interviene, es el mercado el que va marcando las necesidades en cuanto a formación. Todos los años se hace un plan de formación y se va adaptando en función de las necesidades que el mercado va poniendo. Si surge la necesidad dentro de un proyecto todo el mundo tiene que hacer la formación, no importa la edad que tenga. Eso lo va marcando el mercado y la tecnología que va apareciendo. Todos los años surge algo nuevo en cuanto a tecnología, hay que ir adaptándose y reciclándose, y si queremos estar en la onda hay que moverse. (EE.3. RRHH. Empresa tecnológica. Sevilla)*

Lógicamente no todas las empresas cuentan con los mismos recursos materiales y humanos, pero sí parece necesario que empresas y trabajadores/as incorporen en su cultura empresarial la necesidad de la formación, que lo integren como un valor y no como una pérdida de tiempo, sino que se le considere y se aproveche realmente como tiempo productivo, una formación que aporte a la empresa y a las personas trabajadoras. En este contexto, la propia Administración parece tener espacio de mejora, apostar y creer seriamente en la formación como instrumento de mejora y optimización del servicio que ofrece a la ciudadanía.

*(En mi experiencia), los cursos te sirven para tener puntos para los concursos de traslados, no te sirven para tener formación. Llegas a un sitio nuevo, que tiene un programa distinto, que alguien te lo tiene que enseñar, lo normal es que te den el curso para que puedas llegar al sitio nuevo y empezar a trabajar, pues no tu llegas a ese sitio nuevo, empiezas a trabajar, a funcionar, te empiezan a enseñar los compañeros, aprendes a ver cómo funciona, y a lo mejor a los dos años te dan el curso. Si yo trabajo en un programa específico, esa formación o me la da la administración o no me la da nadie, no te lo dan cuando llegas, esa formación la tienes que pedir tú y te la dan a posteriori. (ET.4. Funcionario Administración central.40 años)*

Las empresas tecnológicas son muy conscientes de la importancia de la formación continua, de la necesaria puesta al día en los avances y cambios que se van produciendo, por lo que la formación se incorpora como valor a la cultura de la empresa. La empresa se compromete y también debe hacerlo el/la trabajador/a.

*Desde la empresa se obliga, hay unas horas mínimas al año que tienes que hacer de formación, y luego en cada área te mandan link de mira que interesante, hay una plataforma cognitiva según tus preferencias te va proponiendo cosas, para mí es una de las principales ventajas de trabajar aquí, la formación, se te facilita mucho, lo puedes hacer cuando quieras. Yo tengo ahí pendiente, te interesa todo y no das abasto. Para el año que viene también te tienes que poner objetivos en la formación. Son valores de la empresa la diversidad y la formación. (EE.6.Responsable de talento. Multinacional. Madrid)*

La presión que supone la innovación tecnológica, desplaza, más que nunca al trabajador la presión de “mantenerse actualizado”, para no quedar obsoleto en un mercado que cada vez cambia más rápidamente.

te. Parece “responsabilidad” del trabajador/a mantenerse al día, adelantarse y evitar la posible obsolescencia de su conocimiento, mantener por tanto su valor como trabajador/a.

*En las empresas tecnológicas, es un sector que evoluciona rápidamente, hay a veces que las personas tienen conocimiento de herramientas que se han quedado ya obsoletas, y si la gente no ha sabido reciclarse y demás, les cuesta más trabajo. Y puede que las empresas opten por dejar fuera de los procesos de selección a esas personas. Viene marcado por el mercado.(EE.3. RRHH Empresa tecnológica.Sevilla)*

*(...) entonces no es gente tan motivada como la gente joven que ahora coge y hace doscientos cursos en un año y la gente mayor le cuesta mucho más. Entonces en cuanto al reciclaje pues... te dicen oye que este programa yo lo manejo fenomenal, y dices ya, pero es que no te has planteado que después de ese han venido otros doscientos programas informáticos detrás y no has estudiado ningún curso (EE.4.ETT.Madrid)*

En este entorno cambiante, la actualización del conocimiento aparece como un básico, con independencia de la edad. La actualización del conocimiento mejora la empleabilidad incluidos de quienes se sitúan en un espacio de riesgo, como los/as desempleados/as de más edad.

*El jefe de mantenimiento que he tenido, que se acaba de jubilar, trabajaba en una empresa grande, y ha funcionado muy bien, tenía que hacer trabajo cotidiano y también gestionar. El se había quedado en el paro después de estar toda la vida trabajando, le quedaban ya pocos años para jubilarse, presentó un curriculum, tenía una experiencia que vamos... y le contratamos. Además ha sido un hombre que ha estado siempre poniéndose al día.(EE.5.RRHH.Residencias geriátricas.Madrid)*

Es el “mercado” el que marca el ritmo de la renovación, de lo que es rentable y no, y si el trabajador/a “no ha sabido”, o no se ha preocupado por mantenerse al día de la innovación, corre el riesgo de ser excluido/a, de quedarse fuera de “un mercado” que cambia a gran velocidad.

*“Es frecuente y muy grave, que una persona a esa edad que ya está cansada y ha currado un montón etcétera se tenga que poner ahora a hacer una oposición y sí que pasa. O personas mayores que llevan cuatro años en paro y los cuatro años han estado estudiando porque efectivamente ellos piensan que la edad no es el hándicap, que es que no se han reciclado suficiente, han hecho no se cuántos cursos, llegan a hablar en inglés y te hacen la entrevista en inglés, pero te están diciendo que no y no es no” (EE.4.ETT.Madrid)*

En un entorno que cambia de forma continua, la necesidad de formarse se convierte en un básico, como dice una de las interlocutoras de la investigación: “no va a haber trabajos para toda la vida, ni conocimientos para toda la vida”

*Yo creo que en las nuevas generaciones van a tener que estar continuamente formándose, no solo los médicos. Yo creo que no va a ver trabajos para toda la vida, ni conocimientos para toda la vida. (EE.6. Responsable talento. Multinacional.Madrid)*

Tal y como hemos señalado, la capacidad de adaptación al cambio cobra una importancia creciente en el actual discurso sobre la empleabilidad, desplazando el valor de la experiencia, incluso apuntando a ésta como un lastre para la adaptación, al proyectar la imagen de trabajadores/as más rígidos, menos flexibles y por tanto menos aptos en la evolución del mercado. Cuanto más se asiente o cristalice este discurso, mayor importancia cobra la formación dirigida al cambio –a la actualización de los procesos de trabajo y del propio entorno social–, como herramienta para evitar la obsolescencia temprana de los trabajadores y las trabajadoras, y evitar así la exclusión de colectivos importantes de trabajadores/as. Desde esta perspectiva la formación es un instrumento básico para disfrutar de entornos laborales inclusivos y diversos.

# 17

## La posibilidad de la salida anticipada del mercado laboral, ¿un beneficio perverso?

En los grupos y entrevistas, al hablar de las dificultades que encuentran las personas desempleadas de más edad para volver a trabajar, la mirada se fija de forma muy especial en el riesgo que significa de vulnerabilidad económica, al afectar no solo a la situación económica presente, sino que compromete el poder acceder a una pensión contributiva en el futuro. Es decir, la lectura inicial se hace desde la inseguridad económica que conlleva una situación de desempleo en las edades adultas. En este contexto, las prejubilaciones tienden a aparecer como el otro lado de la moneda, percibiéndose como una opción que ofrece seguridad económica, en el presente, y para el cobro de una pensión de jubilación en el futuro. El coste psicológico que puede conllevar el no participar en el mercado laboral, ya sea porque te expulsan de él, o porque te ponen muchas facilidades para salir, no surge de forma espontánea en los grupos. Es posible pensar que en una investigación más centrada en la salida, temprana del mercado del trabajo, en la que se hiciera foco en como se percibe o vive dicha salida sí sería más fácil que se reflexionara, y se valorara más desde lo psicológico. Dentro del planteamiento de la investigación que nos ocupa, el acercamiento que se ha hecho sobre la salida anticipada, ha sido necesariamente más general, prestando especial atención hasta que punto, o en qué condiciones esta salida se percibía como discriminación o no. Como hemos tenido ocasión de señalar de forma unánime, la situación que se percibe como discriminación es la “exclusión o expulsión” del mercado laboral que sufren los/as desempleados/as de más edad, una salida claramente no voluntaria. En cambio alrededor de la prejubilación, existe una relativa ambivalencia, aunque domina la lectura positiva.

En la fase de encuesta, el 40% de las personas entrevistadas (alcanza el 55% entre los/as encuestados/as de 60 y más años) sí señalan entre las opciones que se ofrecen, las prejubilaciones como una situación discriminatoria hacia los/as trabajadores/as de más edad, porcentaje que apunta a la existencia de un cuestionamiento crítico de esta práctica. Cuestionamiento crítico, que aparece en alguna de las entrevistas realizadas al señalar la “agresividad” con la que se ha desarrollado en algunos sectores u organizaciones.

*En otros sectores, en banca y entes públicos se han hecho planes de incentivación mucho más que aquí, exageradamente. Si que veo que realmente de tradicionales no hay ninguna empresa en España de baby boom. Muchos han adelantado su jubilación, en bancos, en RTVE, aquí proporcionalmente no tanto, solo la gente que pueda beneficiarse de esos planes específicos. En esos entes se las ha dado un incentivo para que se vayan, aquí no. Mas en otros sectores no siendo tecnológicos que aquí. En otros sitios se han hecho ERES por la edad.(EE.6.Responsable de talento.Multinacional.Madrid)*

Un aspecto que se ha repetido en los grupos y entrevistas, ha sido la presión de la tecnología en el acortamiento de la “vida útil”, de la vida activa de las personas trabajadoras. Pero resulta un tanto paradójico que la práctica de las prejubilaciones, se asocie con gran fuerza en el discurso social, con sectores tradicionales como la banca. Es cierto que este sector, ha vivido una transformación digital que ha incidido en los procesos de trabajo, en la necesidad de nuevas aptitudes por parte de los trabajadores y trabajadoras, pero pareciera que su política de prejubilaciones, bajas incentivadas, etc. se debe más a un cambio de su cultura corporativa empresarial, que a una “necesidad” de contar con profesionales más formados en las nuevas tecnologías. En este sentido resulta significativo, que en la entrevista a un prejubilado de banca, la prejubilación se viviera como “un alivio” ante las condiciones de trabajo, de presión que se había instaurado en la organización.



*Empecé a trabajar a los 16 años de botones en el banco XXX y desarrollé toda mi carrera, con 34 años me hicieron director de una agencia, pasando por diferentes agencias, hasta el 2011 con mi edad me ofrecieron cambios como subdirector y lo acepté ya que era más tranquilo y menos agobiante, hasta el año 2014 que me ofrecieron la prejubilación, con condiciones interesantes y lo acepté.*

#### ¿CÓMO FUE EL PROCESO DE PREJUBILACIÓN?

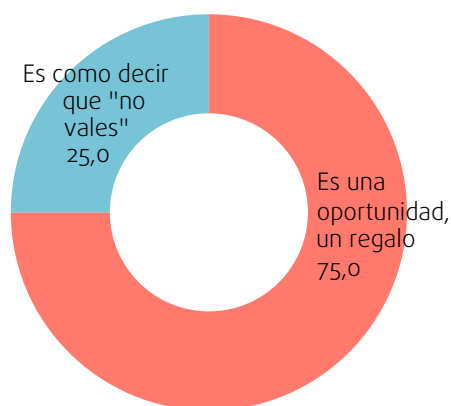
*De alivio. El 99% de los empleados de banca se quiere pre jubilar aunque tenga 30 años. Todo el mundo lo está deseando por la presión es muy amplia. Hay que saber llevarla. Pero para mí decirme quieres firma la prejubilación, te doy esto, pues no me importa... voy a echar mis números y voy a perder un 20%, como es mi caso y en la mayoría de los que conozco, y sí, lo firmo. Porque te voy a decir que después de prejubilarme pienso muy poco en el banco. Hay gente que todavía lo llevan y lo llevan mal, para mí no, fue un alivio. Yo lo pedía, lo pedí. Lo pedimos casi todos, luego que te lo den o te lo ofrezcan....pero la palabra es firmas la prejubilación y es ALIVIO.(ET.3. Prejubilado de banca. 60 años)*

El deseo de la prejubilación se construye desde la vivencia en negativo del trabajo, no desde un proyecto en positivo del futuro. La posibilidad de la prejubilación se vive como una liberación. Para trabajadores que en el día a día, se encuentran con climas laborales negativos, opresivos, ... no es extraño que se viva casi como "que ha tocado la lotería". Si hacemos la lectura contraria tendríamos que si el entorno laboral es sano, agradable, motivador... es posible que el cálculo de si salir o no de forma anticipada del mercado laboral no solo se hiciera en términos económicos, sino que también entrara en la balanza el aporte social del trabajo, su lugar en el espacio de desarrollo personal.

*Yo no pensé nunca jubilarme a los 60 años, pero a medida que vas cumpliendo años, (...), te dan la posibilidad, como cumplía los dos requisitos, son las dos condiciones,... y me he ido casi con 61, 10 meses más que los 60. La diferencia económica era muy pequeña, voy a dedicarme a mí. (ET.5.Funcionaria jubilada. 62 años)*

La mirada crítica hacia las prejubilaciones ha sido minoritaria. En la encuesta, ante la pregunta dicotómica de si la prejubilación a los 60 años es una oportunidad, un regalo, o una forma de "decir que no vales como trabajador", el 75% se posiciona en la idea de que es un regalo.

**Gráfico nº 87. ¿ Que es la prejubilación a los 60 años o antes...?**



Base: Total muestra, 1.200

Esta posición es la que surge en los grupos y en entrevistas realizadas, en el discurso generado no surge la asociación de las prejubilaciones con la idea de discriminación por edad, y no lo hace básicamente al considerar como voluntaria la decisión de acogerse o no a la prejubilación.



*LA JUBILACIÓN ANTICIPADA LA VES COMO BENEFICIO O COMO ALGO DISCRIMINATORIO*

*Discriminatorio no, no,no..., si quieres seguir sigues, es un beneficio al que te puedes acoger. Es un beneficio tuyo, si yo voy a cobrar lo mismo y voy a estar 5 años en casa, no me puedo plantear porque no sirvo, bueno que mas da. Si pensara eso, te quedaría, nadie te obliga. Si dijeras yo valgo y quiero seguir, pues sigue. No es obligatorio, es una posibilidad, si quieres te vas. (Ent.4.Funcionario Administración central. 40 años)*

En la medida que las prejubilaciones se interpretan como un beneficio al que se pueden acoger o no, se anula lógicamente la percepción de que es una práctica discriminatoria. Y es que, siguiendo el razonamiento que se refleja en la cita anterior, en el caso en el que sea un “beneficio envenenado” con el que se dice al trabajador/a “ya no vales, vete”, no importaría puesto que las condiciones económicas que se le ofrecen –o con las que se asocian las prejubilaciones–, compensan. Ante la posibilidad de poder acogerse a una prejubilación, el análisis que se hace, según se dice, es básicamente económico. En el discurso dominante sobre las jubilaciones no se plantean esta práctica desde la posibilidad de que puede ser algo traumático para el/la trabajador/a –un discurso que sí tenía mayor presencia en los 80, primeros años 90, en los años de la reconversión industrial–. Las prejubilaciones se plantean casi únicamente en términos económicos, en hacer un balance económico de las condiciones que se ofrecen.

*M. “En mi caso había gente mayor y les dicen oye te quieres prejubilarse antes, te damos un dinero y te prejubilas con el 75% o lo que sea... te interesa o no te interesa, ay sin más, sin echar.”*

*¿A VOSOTROS OS INTERESARÍA ESO?*

*M. “A mí sí... buff, ya mismo. No tengo hipoteca... sí que me jubilo”*

*H. “Cuidado, cuidado, cuidado que la vida sube, que si luego no te llega ni para la luz cuidado” (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

¿Cuánto dejo de ganar cada mes?, es la pregunta que se hace llegado el momento, y sobre la que se toma la decisión. El único freno que surge a no disfrutar de las prejubilaciones es el económico.

*Si te puedes ir cuatro años antes, y cobrando prácticamente lo mismo, ¿para que quedarte? Tengo una amiga que dice, jo me fastidia que me den productividad porque si no me la hubieran dado me hubiera ido ya, eso lo dice porque económicamente pierde más si se jubilara, porque pierde la productividad, porque 500€ te lo piensas. Yo no conozco a nadie que continúe, salvo las que tienen que continuar porque no cumplen las condiciones, para quedarse. Las laborales, que entran sin oposición, que las obligan a quedarse hasta los 65, o hasta los 70 si quieren. El resto, no conozco a nadie, a compañeras mías de promoción que no se hayan ido. (ET.6 Funcionaria Jubilada.62 años)*

Cálculo económico que también se produce en la situación de jubilación anticipada, y que como se recoge en la cita anterior, “no conozco a nadie que se haya reenganchado”.

*Con 60 años, y 35 años de servicio se jubila, aunque curiosamente no es un trabajo tan agobiante o estresante que no puedes seguir, pero es que se va todo el mundo. Me imagino que si cobras lo mismo están mejor en casa que trabajando, o pierden poco. Hay gente que se ha jubilado y han perdido 100€, que eso es lo que cuesta el abono y el café del desayuno, es que vas trabajar y pierdes dinero. Yo no conozco a nadie que se haya reenganchado, a no ser ya puestos, muy, muy altos con un nivel muy alto que tienen sueldos muy altos, que han llegado a los 65, pero ahí si que pierden dinero si se van antes. El raro es el que se queda. (ET.4.Funcionario Administración central. 40 años)*

Así, la imagen dominante sobre las prejubilaciones (y en su caso la jubilación anticipada) es la de ofrecimiento de buenas condiciones económicas –una pérdida reducida respecto a cuando se está en activo–, que facilitan que a una edad temprana, y con muy buena salud de mucho tiempo se disfrute del tiempo libre. Cuando la prejubilación es “voluntaria” no se percibe como discriminación sino como una oportunidad de disfrutar.

*Las compañeras que tengo sí se jubilan antes, tengo una que jubilaron a su marido en la banca con 52, y ella se pidió con 52 la excedencia, y cuando llegue a los 60 se jubilará. está todo el tiempo viajando, tu puedes viajar ahora, quien me dice a mí que dentro de 10-15 años pueda viajar., la que se queda es bien porque tienen otra pensión y perdería, por regla general se va a los 65 por obligación de la seguridad social, porque no pueden antes.(ET.5. Funcionaria Jubilada. 62 años)*

La posibilidad de viajar es la situación en la que se condensa, o se sintetiza la imagen positiva que se ha construido de la prejubilación: seguridad económica, tiempo libre en una edad en la que la salud posibilita disfrutar. Una idea de disfrute, del aprovechamiento del tiempo de ocio, que enlaza con el cambio en la vivencia de las edades que señalábamos en el primer capítulo. Desde esta perspectiva no es extraño que la prejubilación despierte envidia sana entre quienes no pueden acogerse a ella.

*Mis vecinos me preguntaban qué te pasa que estás por aquí, “pues que me han prejubilado...joder que bien... no sé si a mí me llegará” “que envidia sana”, “ahora a disfrutar a olvidarte de estos temas”...a otros también les ha pasado...y preguntas qué tal...pues esto está muy bien, esto es una maravilla. (ET.3.Prejubilado de banca.57 años)*

En un mercado laboral, en el que el empleo es un bien escaso, y en el que algunos sectores perciben o consideran, que la presencia en la actividad de los trabajadores y las trabajadoras de más edad, actúa de tapón a la entrada de los trabajadores/as jóvenes, la política de incentivar la salida de los/as trabajadores/as más adultos para sustituirlos por trabajadores jóvenes, aparece sobre el papel como positiva.

*M. es el mercado laboral. Hay mucha gente joven, sin trabajo, muy formada, porque como no pueden trabajar se dedican a formar, pero como la gente mayor no se jubila no deja paso. Y lo que decía el, las empresas no valoran la experiencia y si se tienen que plantear una reducción de personal tiran de la gente mayor que cobran más.*

*H. Incentivar para irte a tu casa, es lo que se está haciendo, y en teoría para dejar paso a la gente joven, pero eso no se está cumpliendo.*

*M. eso no se cumple.*

*H. si te vas a ciertos sectores, banca, a los periódicos, les están incentivando con dinero, por la edad les están retirando.*

*M. siempre y cuando ocupen esa plaza con alguien que esté en paro me parece bien,*

*H. En banca lo que eliminan es el puesto de trabajo, no contratan a gente nueva. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

Interpretación positiva de los efectos de las prejubilaciones sobre el mercado laboral –incluso podría decirse que solidaria– que en cambio se dice no responde a la realidad. La idea dominante es que con las prejubilaciones se amortizan puestos de trabajo. La salida de trabajadores/as de más edad, no supone en la misma medida la entrada de trabajadores/as jóvenes, invalidándose por tanto su posible efecto positivo sobre el empleo joven.

En el discurso alrededor de las prejubilaciones, y en el hecho de que se perciban como un beneficio, ha tenido mucho que ver las condiciones económicas que llevan aparejadas. La imagen actual sobre las prejubilaciones se ha construido básicamente sobre la política de prejubilaciones llevada a cabo por grandes compañías, y de forma muy especial en el sector de la banca, en las últimas décadas. El discurso sobre las prejubilaciones se asocia con los trabajadores y trabajadoras fijos, con los sectores más estables, de grandes empresas o de la Administración, no es una práctica generalizada en el mercado laboral, tendiendo a aparecer como una práctica alejada de la pequeña empresa.

*H. Los que tienen suerte de estar fijos en las empresas grandes... Los que trabajan en las empresas grandes, cuando llegan a los 60-61, como un amigo mío que trabaja en Iberia, ese se ha ido con 59 años con los planes esos de empresa que los paga el Estado, les*

*llegan y les dicen, mira te vas a ir dos años al paro, la diferencia de tu sueldo te la abono yo... después de los dos años de paro, en vez de jubilarse con 61... no, hasta los 65 Iberia le va a pagar su sueldo, o sea que le da lo mismo"*

*¿Y ESO EN LA CONSTRUCCIÓN PASA?*

*"No, eso solo pasa en las empresas grandes, en Agroman, Dragados, ACS y tal... obreros que llevan 30 o 40 años en la empresa cuando llegan a los 60 les hacen esta movida. Pero así en la pequeña empresa no... Hay diferencias entre empresas, no es lo mismo trabajar en una empresa pequeña como la mía que en una empresa grande..." (ET.2. Des-empleado construcción. 60 años)*

Así, en la medida que se percibe como un beneficio –por las condiciones económicas que se ofrecen–, y que solo se ofrece en algunas organizaciones, aparece la idea del prejubilado/a como privilegiado/a frente a otros trabajadores y trabajadoras que no tienen la misma oportunidad. Distinta posibilidad de acceso a la prejubilación que es lo que podría verse como "discriminatorio", no la prejubilación en sí misma. Como dice una de las entrevistadas, "la discriminación solo la notas con la comparación, cuando no has tenido el beneficio".

*Un policía es normal, no puedes tener a un policía con 65 años, o un bombero, o jubilas o reubicar. La administración en lugar de reubicar, jubila. Yo podría hasta los 65, es algo que tiene la administración en general, es una norma que tiene. Podría ser discriminatoria frente al de la empresa privada, pero para nosotros no. (ET.4. Funcionario Administración central. 40 años)*

En el seno de las empresas u organizaciones que ofrecen la posibilidad de prejubilarse, a medida que se acerca la edad cronológica que está marcada, el trabajador o trabajadora se plantea qué hacer, si continuar o acogerse a la prejubilación o jubilación anticipada. El horizonte del fin de la vida activa se adelanta. La posibilidad de acogerse a la prejubilación cuando se cumplen las condiciones marcadas por las empresas que las ofrecen, puede actuar en sí misma como presión, y lo que es más negativo, como "desenganche" del trabajo.

*(En la empresa) La edad en la que puedes prejubilarte, si cumples unas condiciones, está en 55 años. Te ponen tal camelito, te dices, para que voy a seguir trabajando si es igual... eso te desmotiva. Eso hace que al final te lo piensas, es un poco del género tonto, para que voy a trabajar si me dan igual si no voy. Te estás viendo como invitado, estás en la lista de invitados a salir.*

*LAS PREJUBILACIONES, ¿COMO CREES QUE SE VEN ENTONCES COMO UNA DISCRIMINACIÓN, DECIR "YA NO VALES" O COMO UN BENEFICIO?*

*Se ve como un beneficio. Pero actúan de desenganche, ya empiezas a hacer las cuentas, y ya es... pasas de hacer carrera profesional a hacer cuentas de si sales, y si te salen medio bien... ya lo piensas. (EE.6. Responsable talento multinacional. Madrid)*

Así, la práctica de las prejubilaciones puede tener un efecto perverso. Para la propia organización el hecho de que exista un umbral, una edad cronológica que actúa de frontera, puede llevar a no incorporar a los trabajadores y trabajadoras que se aproximan a la edad de prejubilación a nuevos proyectos ante la posibilidad de que su vida laboral sea corta.

*Una persona de 60 años sabe que le quedan tres o cinco años como mucho, se tiene en cuenta en función de las circunstancias, si es un proyecto para dos años por ejemplo, eso es algo que no nos importa, pero si es más largo, lógicamente si afecta. (EE.3. RRHH. Empresa tecnológica. Sevilla)*

Y lo mismo ocurre con el propio trabajador/a, que a medida que se acerca la “edad” en la que puede acogerse al beneficio, debe decidir si continuar o no trabajando, pudiendo no participar en nuevos proyectos o simplemente mostrando cierto “desapego” con el entorno laboral cotidiano.

*Al final mucha gente hace que la gente te vea como que ya puede acogerse, ¿y si le cojo en mi equipo y luego me deja en la estacada? Si no existiese no lo pensarían, no habría miedo a que les dejes en mitad del proyecto. Y tú mismo, porque te ponen en la disquisición de me jubilo antes o después y desconectas, y ya no pones tanto interés en ponerte al día, y aquí es algo que se necesita, estar al día de todo. (EE.6.Responsable talento multinacional.Madrid)*

Una posible actitud de desconexión a partir de la posibilidad de la salida anticipada, que conlleva el riesgo de aparecer como un trabajador/a “menos rentable”, ayudando así a configurar o retroalimentar una imagen negativa de los trabajadores y trabajadoras de más edad, generándose la imagen estereotipada de que “piensan más en la jubilación que en el trabajo” (una situación que se tiende a situar alrededor de los 58 años). Ante esta paradoja, se apunta la posibilidad de desvincular la posibilidad de prejubilarse de una edad cronológica fija, y vincularla al cumplimiento de unas condiciones preestablecidas, de tal forma que no exista un horizonte cronológico tan marcado –y compartido–, una edad que actúe de boya, de “hoja roja” que indique el “fin prematuro de la vida profesional” o que incluso lo adelante.

*Quitar el beneficio, tampoco, pero sí a lo mejor no tener unos criterios tan claros de la edad, podría ser, en función de los años que llevas trabajado, también está asociado a la edad, pero de una forma que tampoco se supiera con tanta claridad cuando puedes acogerte, que no sea algo tan marcado, a partir de “tantos años”, no depende de cada uno....(EE.6.Responsable talento multinacional. Madrid)*

Otra idea que surge alrededor de la prejubilación, es la presión que parece ejercer el propio entorno. Si se está en un entorno en el que los compañeros se acogen a la prejubilación (“lo extraño es quedarse”), o si el entorno de trabajo es “más joven”, existe el riesgo de que el/la trabajador/a acuse una “autopresión”.

*Como muchos se han acogido, te puedes sentir, la edad también se ve, es algo que se nota, quieras que no a lo mejor sentirte el mayor siempre en una reunión, puedes sentirte un poco, pero no porque te hagan, sino tu mismo el que te autocríticas. (EE.6.Responsable talento multinacional.Madrid)*

Se reconoce que el ver que los compañeros y compañeras se van prejubilando, o la mera existencia de la posibilidad de jubilarse de forma anticipada existe, actúa de “presión”, para dejar la vida laboral activa, con independencia del tipo de trabajo que sea, y de las condiciones físicas y cognitivas en las que se está.

A la presión del entorno laboral, se suma la incertidumbre que la crisis ha introducido sobre las condiciones laborales, y en particular alrededor del mantenimiento del actual sistema de pensiones, y de la amenaza al cambio en las condiciones para poder cobrar (retraso de edad de jubilación, incremento en los años de cotización...), temor social que también parece empujar o precipitar la decisión de acogerse a los planes de prejubilación o en su caso a la jubilación anticipada.

*Con los recortes, la gente tenía miedo de perder su jubilación y a lo mejor los que no estaban muy convencidos se convencieron, no vaya a ser que si me espero a la edad de la jubilación forzosa me la puedan recortar o incluso la pueda perder, como nos pusieron todo tan feo y tan negro. (EE.5.RRHH Residencias geriátricas. Madrid)*

El discurso social dominante no “penaliza” o cuestiona la salida anticipada del mercado laboral, las prejubilaciones o la jubilación anticipada tienden a percibirse como “beneficios” a los que acogerse. En nuestra sociedad parece haberse asentado la imagen del “prejubilado” como un privilegiado, proyectándose casi como un estado ideal, que despierta envidia. Un planteamiento que claramente apunta a un desplazamiento del lugar que ocupa el trabajo en el desarrollo e identidad personal, pero también al lugar que ocupa “el trabajo en nuestra sociedad”.

# 18

## El horizonte de la jubilación

Comenzábamos hablando del cambio en la vivencia de las edades y tal vez sea en la etapa de la jubilación donde la transformación es más intensa. La jubilación ya no se proyecta como una etapa pasiva, de inactividad, sino como una etapa en la que se cambia de actividad, no se desea la jubilación para estar “como un vegetal”, sino para “hacer cosas diferentes”.

*H. El choque duro con la edad, es cuando te dicen en la empresa, toma tu carta de jubilación, vete a cuidar a los nietos, ese tiene que ser el choque más duro...*

*M. yo no estoy de acuerdo contigo, yo estoy deseando jubilarme para hacer cosas, yo tengo unos objetivos, y yo me jubilaría ahora mismo, para hacer cosas diferentes, yo llevo muchos años trabajando en lo mismo, he cambiado de puesto, y me gustaría trabajar con la mujer maltratada, me encantarían en alguna ONG, me gustaría hacer otras cosas diferentes. Por eso me gustaría jubilarme.*

*M. Te quieres jubilar para hacer algo, no para estar como un vegetal. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

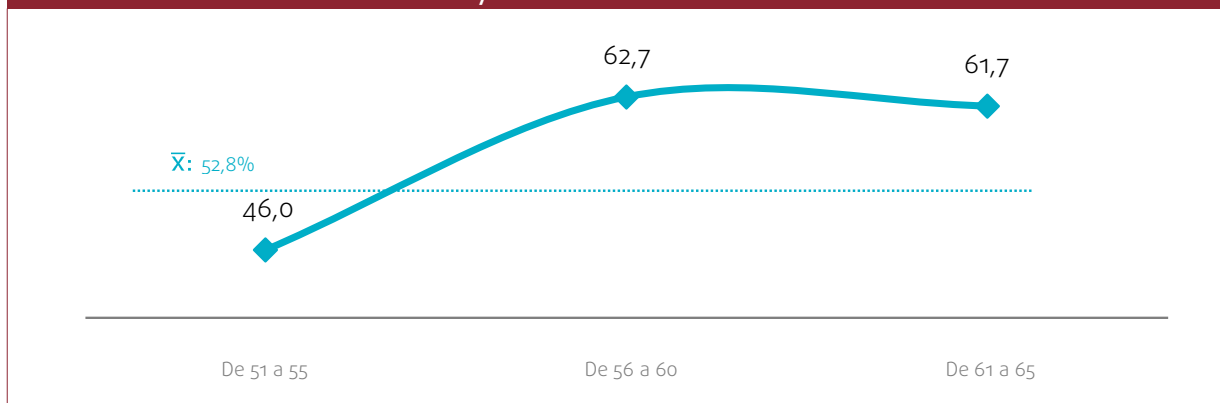
Entre quienes se aproximan a la jubilación, esta etapa se proyecta de forma activa, alejada del modelo pasado del jubilado.

La jubilación es un horizonte que buena parte de los trabajadores/as de 50 años están deseando alcanzar. El 52,8% de las personas trabajadoras de 50 o más años encuestadas se muestran muy o bastante de acuerdo con la frase “Ojalá me pudiera jubilar ya”. Tendencialmente, los varones desean con más intensidad la llegada de la jubilación que las mujeres (55% vs 48%). Esta pregunta sobre la jubilación solo se planteaba a los mayores de 50 años, y aparecen algunas diferencias por edad. No sorprende que quienes menos desean alcanzar “ya” la jubilación sean los encuestados más próximos a los 50 años, el 46% de quienes tienen entre 51 y 55 años, se muestran de acuerdo con la frase “Ojalá me pudiera jubilar ya”, y a partir de los 55 años el deseo de jubilarse es muy similar con independencia de la edad, el 62% de los mayores de 55 años muestran su acuerdo con la frase.

Los 55 años parecen surgir como la edad en la que en cierta forma se inicia el camino hacia la jubilación, cuando ésta ya sí aparece en el horizonte –curiosamente, los jubilados/prejubilados que han participado en la encuesta se han jubilado de media a los 55 años-. Si vemos la edad media de los individuos que se han acogido a cada una de las opciones de respuesta para mostrar el grado de acuerdo con la citada frase (muy de acuerdo, bastante, poco o nada de acuerdo), vemos cómo solo existe diferencia por edad entre quienes muestran un intenso grado de acuerdo. La edad media de quienes están deseando que llegue la jubilación es de 56,8 años, mientras que el resto se sitúa alrededor de los 54 años.

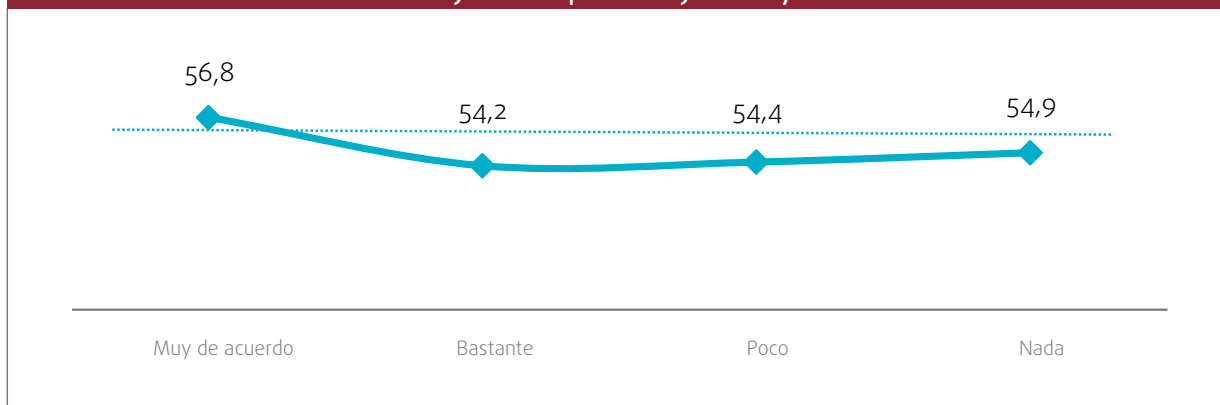
*En los funcionarios se habla mucho de la jubilación, a partir de los 55, 56, 57 se habla mucho es un tema muy común, muchísimo.(ET.4. Funcionario.40 años)*

**Gráfico nº 88.** "Ojalá me pudiera jubilar ya" por edad %  
Muy +Bastante de acuerdo



Base: Total trabajan. Más de 50 años, 323.

**Gráfico nº 89.** Edad media según grado de acuerdo con  
"Ojalá me pudiera jubilar ya"



Base: Total trabajan. Más de 50 años, 323.

La limitada discriminación de la variable edad, hace pensar que el anhelo, el deseo de jubilarse no es solo una cuestión de edad cronológica, sino que también –y casi nos atrevemos a decir que sobre todo–, intervienen otras variables como el ambiente laboral, la relación o actitud que se mantiene hacia el trabajo, o condicionantes familiares, ... Así, por ejemplo, si bien no podemos ser muy contundentes dadas las bases muestrales con las que contamos, los trabajadores y las trabajadoras por cuenta propia son quienes menos deseo parecen mostrar de alcanzar "ya" la jubilación.

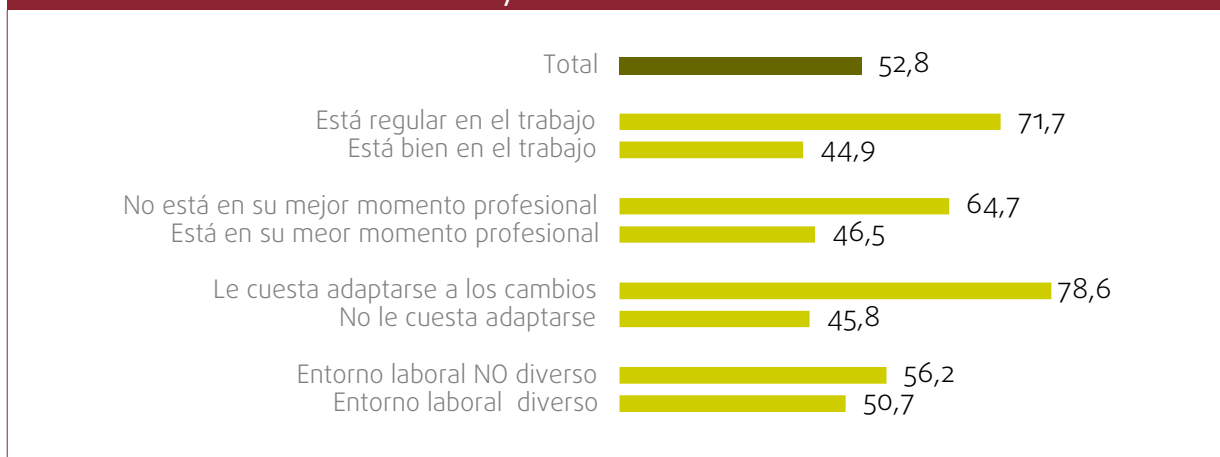
**Gráfico nº 90. "Ojalá me pudiera jubilar ya"**  
% Muy+bastante de acuerdo



Base: Total trabajan mayores de 50 años, 221.

Resulta especialmente interesante ver como el deseo de jubilarse correlaciona, con la satisfacción/in-satisfacción con el trabajo. Idea que enlaza con lo que señalábamos al hablar de la prejubilación que se sentía como "alivio" en entornos laborales opresivos, y que la opción de prejubilarse se tomaba más como "huida" que en positivo, por un proyecto de futuro. Así nos encontramos –y no sorprende que así sea– que quienes se declaran más insatisfechos, incómodos, desmotivados en el trabajo... sean quienes más desean jubilarse. En este contexto, tendencialmente es en los entornos laborales con diversidad de edad donde es menor el porcentaje de individuos mayores de 50 años, que les gustaría jubilarse "ya".

**Gráfico nº 91. "Ojalá me pudiera jubilar ya"**  
% Muy+bastante de acuerdo



Base: Total trabajan mayores de 50 años, 221.

La relación con el trabajo, el cómo se siente de valorado, motivado el trabajador o la trabajadora en su puesto de trabajo se muestra más discriminante que la edad cronológica.

*Llega un momento, que dices ya he llegado hasta donde he llegado.*

*¿NO SE PIENSA LLEGAR A LOS 65 AÑOS?*

*Si mi trabajo me hubiera motivado sí, pero hay una desmotivación... No había mucho trabajo, y para ir y no ilusionarme con lo que hago. Era un número más, me*



*hubiera quedado si me hubiera motivado más mi trabajo.(ET.5. Funcionaria Jubilada. 62 años)*

Como veíamos en los capítulos iniciales, en unas buenas condiciones de salud, en trabajos que no exigen un esfuerzo físico especial, no se pone en duda la capacidad de poder desempeñar el trabajo hasta la edad de jubilación, no hay un cuestionamiento de que no se sea rentable para la empresa, o que sea menor “su valor como trabajador”.

*H. Yo te soy sincero, yo hubiera preferido seguir trabajando hasta los 65 con esta empresa, yo hubiera continuado a gusto hasta los 65 con esta empresa, ¿me entiendes? Pero yo una vez que ya ha desaparecido y viendo lo del paro y lo que te ofrecen y lo que no te ofrecen, pues yo digo ya no me interesa trabajar...(ET.2.Parado 60 años)*

La jubilación aparece como un merecido descanso tras muchos años de trabajo. Y en este contexto de “merecido descanso”, en algún grupo, desde algunas fracciones, justamente desvinculan la posibilidad de jubilarse de una u otra edad cronológica, para vincularlo al tiempo cotizado. Planteamiento de “umbral móvil” –también planteado para las prejubilaciones–, que se recupera en algún grupo de trabajadores como el modelo que funciona en otros países de nuestro entorno, y que se imagina como un modelo positivo: poder jubilarse cuando se ha cotizado los años exigidos, con independencia de la edad que se tenga.

*H. A nosotros nos vienen unos italianos a montar unas máquinas y el que viene tiene 56 años, y ya se ha jubilado, allí con 35 años cotizados, el gobierno entiende que ya has trabajado lo que tenía que haber trabajado y a tu casa.*

*M. “Es que la jubilación tendría que ser algo así, si tu empiezas antes a trabajar y tienes 35 años cotizados pues hasta ahí, ya seas más joven o más viejo, si empiezas más tarde pues más tarde te jubilarás.*

*H. Ya pero es que hay jóvenes hoy en día que no van a llegar a cotizar, no les va a dar tiempo, empiezan con 30 años muchos chavales. (MG3. Sector industrial.40-50 años. CMM. Bilbao)*

Desde esta perspectiva, no habría una edad de jubilación estándar, sino un periodo estándar de cotización a partir del cual poder acceder a la jubilación. La trayectoria laboral de cada individuo es la que marca la edad de jubilación. Un planteamiento, en el que en el propio grupo de Bilbao, se identifica como inconveniente la tardía entrada en el mercado laboral de los/as jóvenes, lo que puede dificultar alcanzar los años cotizados o que se alcancen en unas edades más tardías que la actual edad de jubilación, situaciones ambas valoradas negativamente.

En los grupos y entrevistas realizadas, la idea de trabajar más allá de los 65 años, o en su caso de la edad de jubilación correspondiente, tiende a vincularse con una cuestión económica, no haber cotizado los años suficientes para tener derecho a una pensión contributiva, o necesitar mantener más ingresos que lo que supondría la pensión (“A los 67 siguen los que no han llegado a los años cotizados”)

Trabajar tras pasados los 65 años, tiende a asociarse más como un hecho habitual en otros países que en España. Así, por ejemplo en Alemania, el desempeño de minijobs<sup>7</sup> por parte de “jubilados” si bien se explica como necesidad económica para completar una pensión que es insuficiente, se interpreta al mismo tiempo como reflejo de no discriminación, y es hacia esa normalización de ofrecer empleo con independencia de la edad en lo que desde algunos sectores se dice es preciso que avance la sociedad española.

*“Yo creo que es más la sociedad en sí que el tema de empresarios y consultores, de verdad. La sociedad, me refiero. Hay una incultura en España muy grande, sobre todo de Madrid para abajo. ¿Por qué en Alemania quieren a personas mayores en los minijobs?”*

<sup>7</sup> <http://www.portalalemania.com/trabajar-en-alemania/2016/05/24/asi-funcionan-los-minijobs-en-alemania.html>



*Porque han visto que son completamente válidos. Es verdad que no te van a construir un armario de madera, pero sí que son muy buenos de cara al público, son más cariñosos, más educados, tienen muchísima más experiencia y más paciencia, entonces ya hay ciertas cosas en las que nos tenemos que fijar en Europa". (EE. ETT's. Sevilla)*

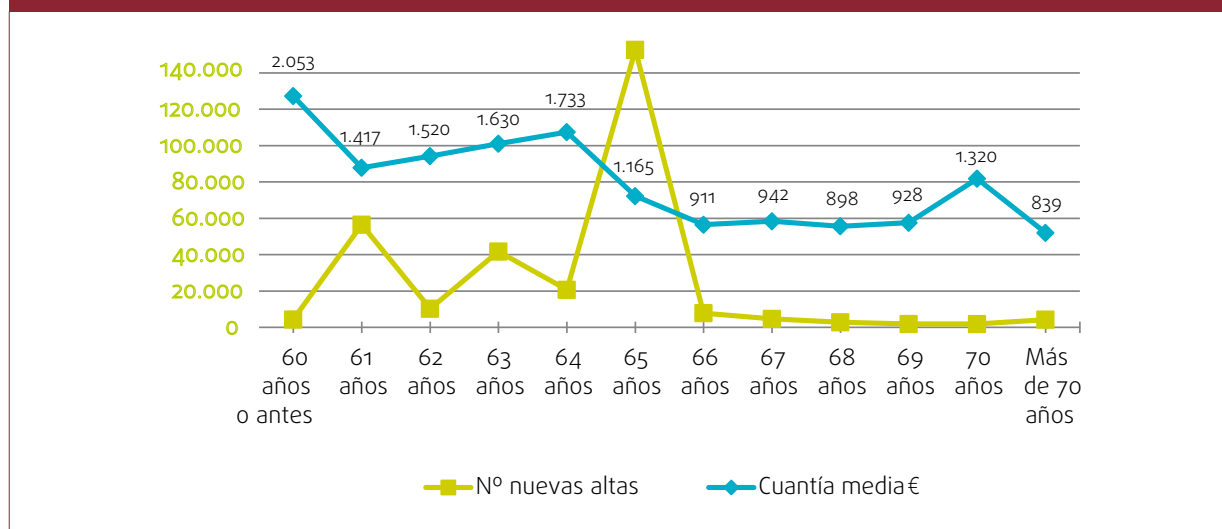
El cierre del mercado laboral a los sectores de más edad, no aparece como un hecho generalizado, sino que existe el temor de que es algo con una especial presencia e importancia en el caso español.

*M. Yo tengo una hija que vive en Canadá, allí en las entrevistas de trabajo no te preguntan si tienes hijos, si tienes intención de quedarte embarazada, y allí si he visto trabajando mucho a personas mayores, vas a supermercados y ves a gente de hasta 70 años...*

*H. Aquí no...*

*M. ...y le pregunté a mi hija, pero aquí que es lo que pasa. Es que aquí no ya problema para trabajar, con 50, 60 años, cuatro horas, hay trabajo,. Yo tengo una amiga que con 52 años su marido se quedo en paro y no hay forma, de reponedor en Carrefour por la noche, se le acabó el contrato en Carrefour, estaba en Fomento, y no hay forma, ni de repartidor, ni de administrativo que toda la vida en Fomento, y no hay forma. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

**Gráfico nº 92. Pensión media por edad en nuevas altas de jubilación. 2017**



Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2017.

En el discurso de las personas participantes en los grupos –perfiles medios– no aparecen apenas comentarios a la prolongación de la vida laboral por “el gusto” hacia la profesión, mencionándose de forma anecdótica el caso de los médicos.

*ES DISCRIMINACIÓN EDAD FORZOSA DE JUBILACIÓN*

*Yo sí, porque te podrías jubilar antes o después.*

*H. hay gente que con 70 años quieren trabajar.*

*M. Si, yo médicos conozco muchos*

*H. A mi me va a doler, cuando llegue ese momento.*

*A un deportista le retira la edad, debería ser opcional.*

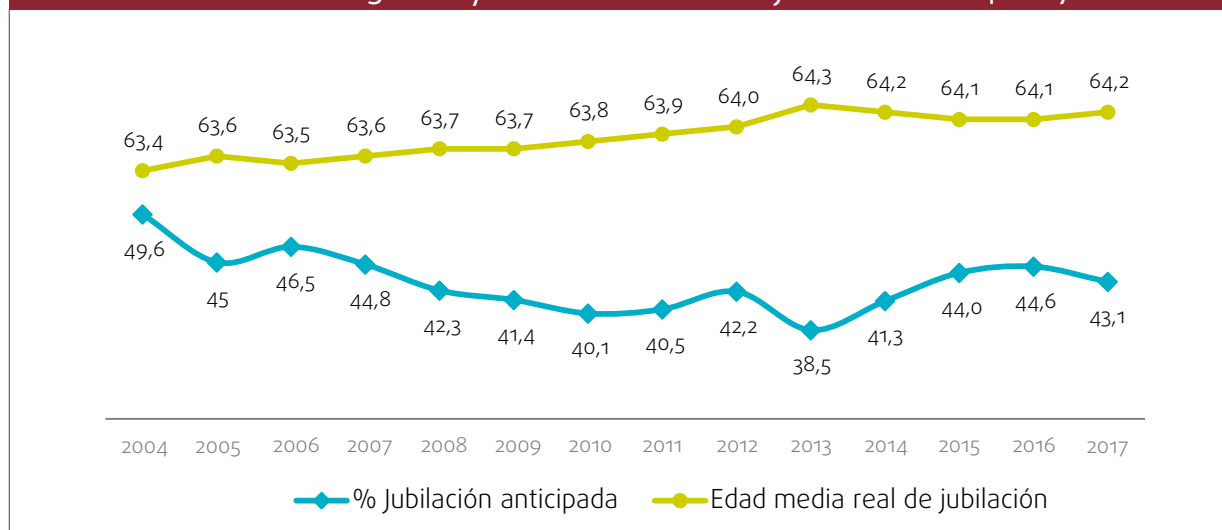
*M. Como también es por años cotizados. (MG4. Sector servicios.50 o más años. CMM. Madrid)*

Si nos fijamos en la cuantía media de la pensión en función de la edad de jubilación en 2017 se confirma la idea dominante en los grupos, de que si se sigue trabajando tras los 65 años es por razones económicas.

La minoría de trabajadores/as que se jubilan con 60 años o menos (suponen el 1,4% de las nuevas altas de jubilación de 2017), son quienes cuentan, con gran diferencia, de las pensiones medias más altas, por encima de los 2000€ (en el caso de quienes se jubilan con 55, se alcanzan los 2300€ de pensión media). La pensión de quienes se jubilan entre los 61 y 64 se sitúa igualmente muy por encima de la pensión media de quienes se jubilan llegados los 65 años, y la pensión media es menor entre quienes se jubilan con 66 a 69 años. La pensión media de quienes se jubilan a los 70 años experimenta un notable ascenso, por efecto de la incorporación a esa edad de jubilados/as provenientes de la sanidad o de la educación universitaria por ejemplo. En definitiva, la tendencia es que la pensión media disminuye a medida que es mayor la edad de la jubilación.

En 2017, la edad media de la jubilación han sido 64,2 años, edad que se mantiene estable desde 2013. Desde 2004, la edad media real de jubilación ha ido incrementándose poco a poco, efecto directo de la notable reducción que hubo desde ese año en las jubilaciones anticipadas. En 2004, las jubilaciones anticipadas supusieron el 50% de las nuevas altas, y tuvieron su punto más bajo en 2013, para volver a incrementarse a partir de entonces, hasta el 43% de 2017.

**Gráfico nº 93. Evolución porcentaje de altas iniciales de jubilación antes de los 65 años y edad media real de jubilación. 2004-2017**



Fuente: Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2017.

La idea de tapón en el mercado laboral está muy presente a la hora de considerar alternativas a la edad de la jubilación.

*M. y no es que el de 65 lo haga más lento, es que también hay que dejar a las nuevas generaciones que vienen. Para que entren unos tienen que salir otros, no entramos todos. (MG2.Jóvenes 28-35 años.CMM-CMA.Madrid)*

En la encuesta, entre la opción de retrasar la edad de jubilación dado el incremento en la esperanza de vida, o por el contrario adelantarla y dejar así paso a las y los jóvenes trabajadores, la preferencia es clara, el 72% apoya la idea de adelantar la edad de jubilación.

Y reforzándolo, no se aprueba la idea de poder trabajar más allá de los 65 años (de la edad de jubilación).

### Gráfico nº 94. ¿Que hacer sobre la jubilación...?

Debería adelantarse para facilitar la entrada a los jóvenes

72,0

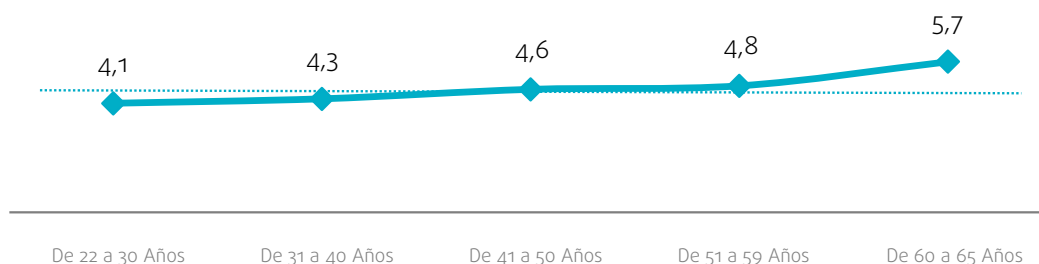
Al ser mayor la esperanza de vida, es lógico retrasar la edad de jubilación

28,0

Base: Total muestra, 1200

Los más jóvenes, que es la franja donde está más presente la idea del tapón en el mercado laboral, son quienes menos de acuerdo se muestran con la idea que apunta la posibilidad de trabajar más allá de los 65 años.

### Gráfico nº 95. Se podría trabajar más allá de los 65 años



Base: Total muestra, 1200

En los grupos con trabajadores/as o en las entrevistas a empleadores/as, la práctica de la jubilación parcial ha tenido una presencia limitada, casi anecdótica. En algún caso la posibilidad de la jubilación parcial, ha sido bien valorada, puesto que ofrece ventajas tanto para el/la trabajador/a como para la empresa.

*Para el trabajador era beneficioso, ganas igual, trabajabas el 25% la Seguridad Social te decía si podías o no. Muy pocos no querían. Para la empresa, gente más motivada, si vas poco, sabiendo que ya tienes la jubilación pues trabajas con ganas, y el relevista también, no es lo mismo que si contratas a alguien por una baja que no sabes cuánto va a durar, que saber que es para 4-5 años. Tienes esa certeza, la gente que haces un contrato así, están como locos de coger un contrato de ese tiempo por que das una estabilidad...(EE.5.RRHH Residencias geriátricas.Madrid)*

Esta valoración positiva de las condiciones de la jubilación parcial, aparece en un contexto de trabajo de baja cualificación, donde la transmisión de conocimiento tiene una importancia relativa. En cambio, en empresas con puestos de trabajo de mayor cualificación, donde sí parece otorgarse mayor valor a la transmisión del conocimiento o del hacer, el planteamiento actual de la jubilación anticipada no resulta útil, más allá de las ventajas económicas que pueda suponer para la empresa. Se apunta como freno al uso de la posibilidad de la jubilación parcial, la no coincidencia en el tiempo de trabajo del trabajador/a

que se jubila con su “relevista”. Al no compartir tiempo, no hay posibilidad de transmisión de conocimiento y experiencias, que es justamente lo que gustaría.

*Los planes de relevo, se miraron, pero no eran muy válidos. No eran interesantes, los convirtieron en beneficios para pagar menos de Seguridad Social, lo miramos, se valoró pero no interesaba. La mitad del tiempo uno, la mitad otro, sin horario de coincidencia, Aquí somos flexibles, no se mide mucho el horario. El planteamiento no se ajustaba, era como algo muy obsoleto, no se adaptaba a la empresa.(...) Se pierde mucho capital, porque no se mide, el expertise que se pierde en cada bandada (de jubilados) y además sin trasvasar a otra persona. La coincidencia es importante, para transmitir la experiencia. (EE.Responsable talento.Multinacional.Madrid)*

En un modelo de jubilación parcial en el que no se produce la coincidencia del jubilado/a con el relevista, no se está poniendo el acento en la experiencia, en el valor del saber acumulado que es preciso transmitir, sino que por el contrario el acento se pone en el “ahorro” que puede suponer la sustitución del trabajador/a a punto de jubilarse. En este sentido, sí parece positivo pensar en fórmulas que pongan en valor el saber hacer, que posibiliten su transmisión, y sean al mismo tiempo una ventaja económica para las empresas.

En gran medida, el horizonte de la jubilación se plantea como un todo o nada, en los discursos no se recuperan experiencias directas o indirectas sobre la jubilación parcial, lo que puede interpretarse como que no es una práctica muy presente en nuestro mercado laboral. Mientras que en todos los grupos se han mencionado “prejubilados”, en ninguno se ha dicho conocer a un “jubilado parcial”. Desde esta perspectiva, la imagen que se devuelve del mercado laboral es de rigidez en la gestión de la jubilación y, en ese sentido, pudiera pensarse que desajustado respecto a la nueva vivencia de la edad.

# 19

## Posibles líneas de actuación

- Elaboración de un libro blanco sobre la edad como factor de discriminación en el ámbito laboral, con la participación de los distintos actores del mercado: empresarios, trabajadores/as y sindicatos.
- Estudiar y analizar el ajuste de las actuales bonificaciones a la contratación de colectivos en riesgo de vulnerabilidad, a la realidad del mercado laboral.
- Estudiar y valorar el ajuste de las actuales fórmulas de jubilación anticipada, y su aporte a la transmisión del saber hacer. Promover fórmulas que faciliten la salida parcial de los trabajadores y trabajadoras de más edad, garantizando la transmisión de su saber hacer.
- Promover una nueva cultura de la “formación” en las empresas. Que la formación se convierta en parte integrante de la cultura empresarial. No hay conocimientos para siempre.
- Promover iniciativas, encuentros, talleres... en los que poder reflexionar (y romper) los prejuicios que se están configurando alrededor de los colectivos que son víctimas de la discriminación por edad: las personas más jóvenes y los/as trabajadores/as de más edad.
- Implicar a todos los agentes del mercado laboral en la reflexión y toma de conciencia sobre la existencia de discriminación por edad en el mercado laboral.
- Estudiar y evaluar la actual oferta de formación que se hace en las empresas, y analizar su ajuste a las necesidades reales del mercado laboral, su aporte a la empleabilidad de los y las trabajadoras.
- Promover lugares de encuentro de trabajadores/as seniors y jóvenes, que ayuden a romper la mirada estereotipada que pueden dirigirse mutuamente:
  - Creación de un programa de tutorización en empresas. Trabajadores y trabajadoras seniors que acompañen a trabajadores/as jóvenes en su inserción laboral.
- Creación de premios o reconocimientos a empresas que apuesten y desarrollen entornos diversos por edad. De entornos en los que convivan trabajadores y trabajadoras seniors cercanos a la edad de jubilación y jóvenes.
- Reconocimiento a iniciativas que promuevan y faciliten de forma especial la inclusión en el mercado laboral de los sectores con mayores dificultades.
- Reflexionar, analizar la posibilidad de la incorporación del curriculum ciego en los procesos de selección, como una medida que acompañe un cambio en las actitudes estereotipadas hacia las “edades”.

# 20

## Conclusiones. Resumen ejecutivo

El objetivo del estudio, es aproximarnos a la mirada que la población española dirige a las “edades” en el ámbito laboral, acercarnos a como se percibe, qué reflexiones surgen alrededor de la edad como factor de discriminación en el trabajo. Es en este contexto de relación entre generaciones en el que deben leerse e interpretarse las reflexiones que surgen en la investigación sobre la edad de jubilación. En ningún momento la presente investigación es o pretende ser un estudio sobre la opinión que existe en nuestro país sobre la edad de jubilación. La presente investigación se plantea como instrumento que ayude a la reflexión sobre la discriminación por edad en el ámbito laboral en España, comprender que es lo que está operando en el ámbito laboral alrededor de la edad (las edades) y desde esta mayor comprensión pensar en posibles líneas de actuación para evitar que se produzca discriminación por edad.

Dentro de la complejidad de analizar la edad como factor de discriminación, al aparecer como condensación del cambio social, económico, productivo, laboral, tecnológico... que han vivido las sociedades desarrolladas en general, creemos que es necesario analizarla dentro del marco de la transformación experimentada en las últimas décadas en vivencia general de las edades, como ha evolucionado y como se ha transformado el mercado laboral.

### 20.1. De etapas vitales cronológicas a una edad líquida

En las últimas décadas ha tenido lugar una enorme transformación en el estilo de vida de las personas, favoreciendo la resignificación de algunos de las imágenes y estereotipos relacionados con la edad.

- Mayor esperanza de vida. Desarrollo de estilos de vida más activos entre los sectores de más edad.
- Entre las personas jóvenes se ha retrasado la adopción de roles y responsabilidades tradicionalmente asociadas a la edad adulta, lo que lleva a prolongar la etapa joven. Retraso en la edad de emancipación, entrada más tardía en el mercado laboral, retraso en la maternidad...

Si en el pasado cada etapa vital parecía “conllevar” unas expectativas fijas, casi preestablecidas, ahora la representación social de cada etapa vital también parece haberse ampliado, parece desvanecerse el “deber ser” de cada etapa vital, los “límites” asociados a las edades son cada vez más permeables: El 87% de las personas encuestadas se muestra muy o bastante de acuerdo con la frase “Antes parecía que cada etapa de la vida tenía como un estilo de vida, “le correspondían” unas cosas, ahora ya no está tan marcado”.

En este contexto de nueva caracterización de nueva representación social de la edad:

- Las personas encuestadas sitúan en los 69,4 años el inicio de la vejez. Cuanto mayor es la edad de la persona encuestada, más lejos sitúa la edad de inicio de la vejez. Quienes tienen 60 o más años, llevan casi hasta los 73 años el comienzo de la vejez, mientras que los menores de 30 años, sitúan la puerta de entrada a la etapa de la vejez próxima a los 66 años.
- La edad media en la que una persona comienza a ser considerada mayor es de 52,6 años.

## 20.2. Un mercado laboral en transformación

El punto de partida al analizar la discriminación por edad en el ámbito laboral, es la forma en la que ésta se refleja en el mercado laboral.

- La entrada/participación generalizada en el mercado laboral se produce alrededor de los 25 años (la tasa de actividad alcanza en la cohorte de 25 a 29 años, el 84,5% frente al 55% de la cohorte anterior)
- Tasa de desempleo por encima de la media entre los menores de 30 años. En la cohorte de 25 a 29 años, el desempleo es del 21,7%, 5 puntos por encima del ya alto 16,5% del total de la población activa.
- Incidencia muy por encima de la media del paro de larga duración (más de dos años), en los sectores de 45 y más años.

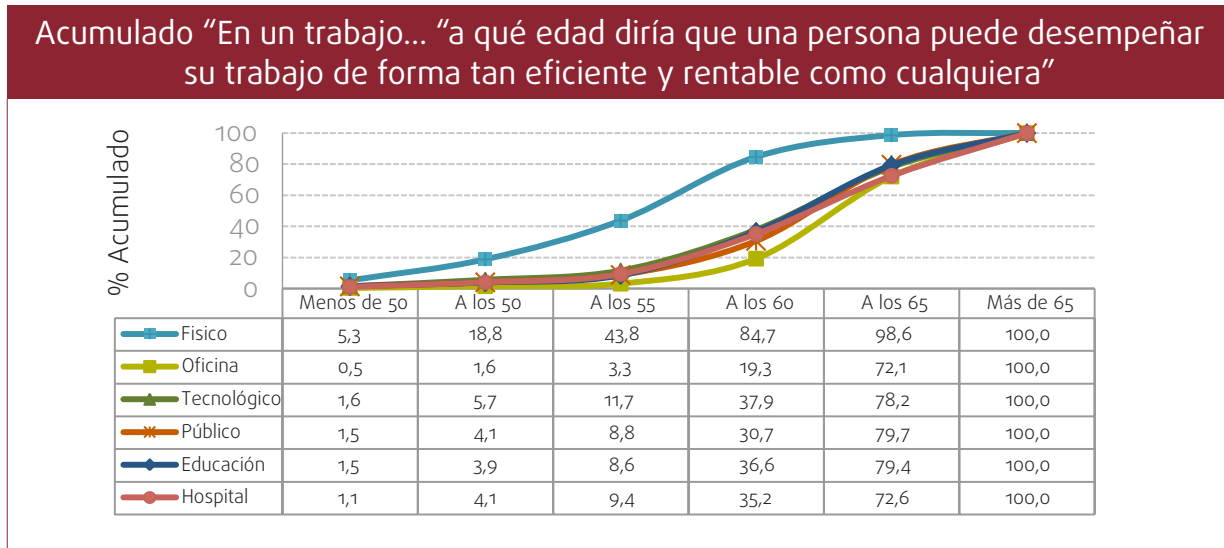
En la reflexión que surge entre los interlocutores de las entrevistas y minigrupos realizados surgen 3 grandes "fuerzas" que están actuando de forma interrelacionada en nuestro mercado laboral.

- El reto o cuestión demográfica a la que se enfrenta la sociedad española: descenso y envejecimiento de la población española.
- La crisis como hito, que ha marcado un antes y un después en las condiciones de trabajo.
  - Parece haberse intensificado el entorno de competición intergeneracional. Se ha roto el modelo de transmisión del saber hacer entre los trabajadores/as, el acuerdo-compromiso tradicional entre generaciones (maestro/aprendiz) se diluye.
  - Instauración del "miedo" a ser despedido.
- La percepción de cambio acelerado que se está configurando alrededor de la innovación tecnológica.
  - Dominio de la lógica de la innovación: la tecnología como acelerador del cambio. Percepción de la sociedad y el mercado laboral en cambio permanente.
  - La flexibilidad y la capacidad de adaptación como nuevos valores en la empleabilidad de los trabajadores/as.
- Relativización-pérdida del valor dado a la experiencia. En un entorno en cambio permanente, la experiencia aparece como lastre, al interpretarse como rigidez en el proceso de trabajo.

Nos enfrentamos a una situación paradójica, en una sociedad en la que nos mantenemos activos durante más tiempo, que no pone límite a la edad de las vivencias, en la que consideramos que se puede desempeñar el trabajo en condiciones hasta los 65 o más años, se está produciendo un adelanto en la obsolescencia de los/as trabajadores/as, se acorta su "edad útil".

### 20.3. ¿La edad es un hándicap en el desempeño del trabajo?

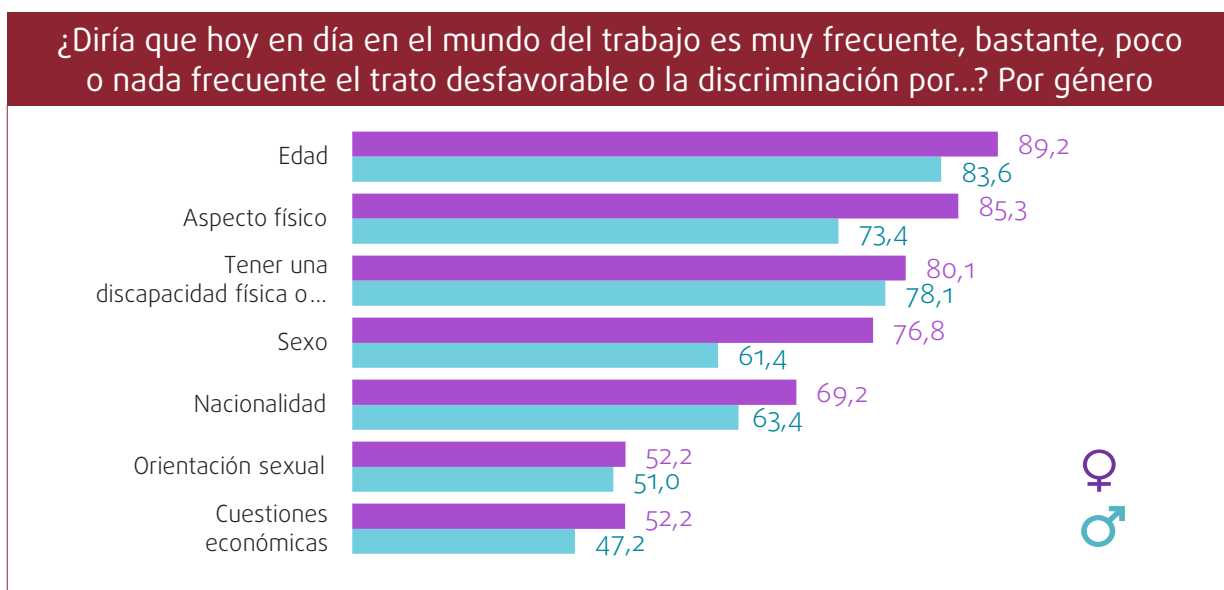
Salvo con la excepción de los trabajos físicos, domina la idea de que se está en condiciones de desempeñar cualquier trabajo hasta la edad de jubilación, de forma eficiente y rentable.



Base: Total encuestados, 1.237.

### 20.4. Percepción social y vivencia personal de discriminación por edad

El 89% de las personas entrevistadas consideran que en nuestro país, a igualdad de formación y experiencia, no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. El ámbito laboral aparece como un espacio discriminados/as.

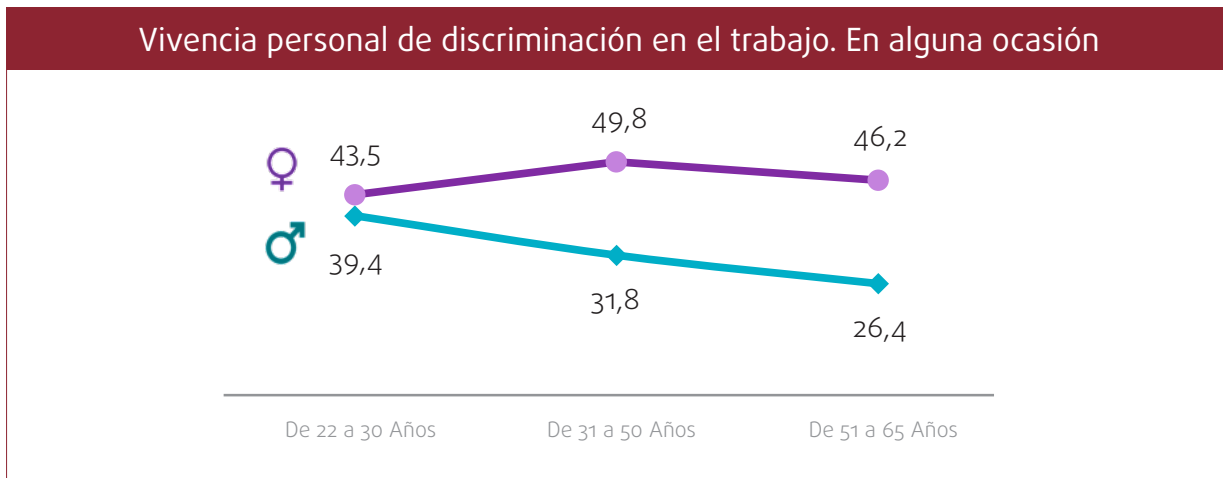


Base: Total muestra, 1200, Muy+bastante frecuente.

La edad aparece como el factor de discriminación más frecuente o habitual en el mercado laboral. Desde la mirada femenina edad y género aparecen como las razones de discriminación más habituales.

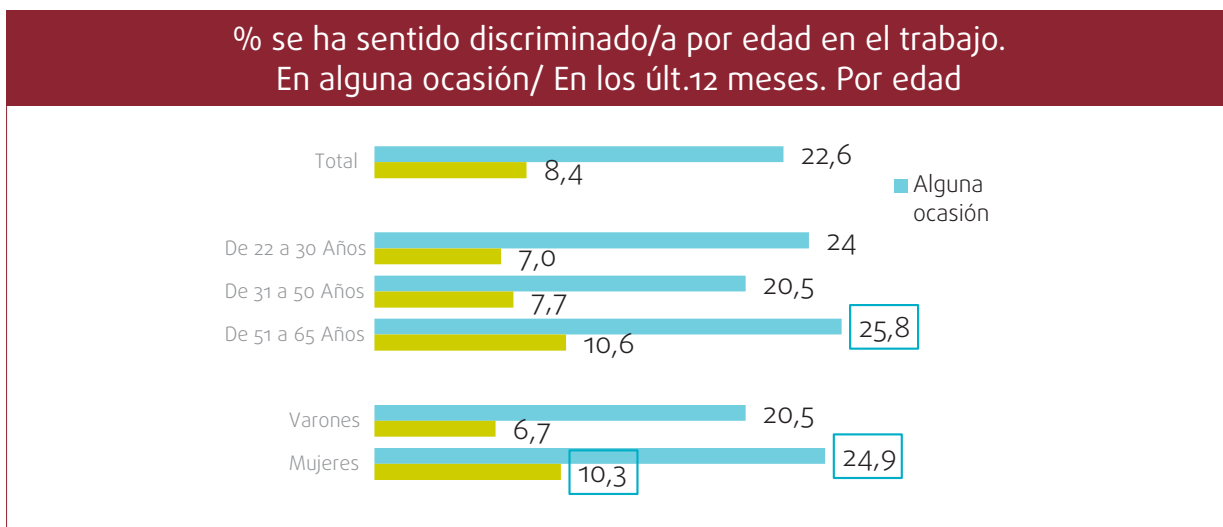


El 39% de las personas encuestadas que trabajan o han trabajado declara que se han sentido discriminadas en algún momento de su vida laboral, en los últimos 12 meses supone el 13,3%, (17,3% entre las mujeres). La vivencia de discriminación en el trabajo es muy diferente por sexo y edad.



Base: Total trabajan o han trabajado, 1.128.

La edad aparece con claridad como el factor discriminante que más afecta en el ámbito laboral: el 23% de quienes trabajan o han trabajado se ha sentido discriminado en alguna ocasión por razón de la edad, y un 8,4% declara haberlo sido en los últimos 12 meses.



Base: Total trabajan o han trabajado, 1128.

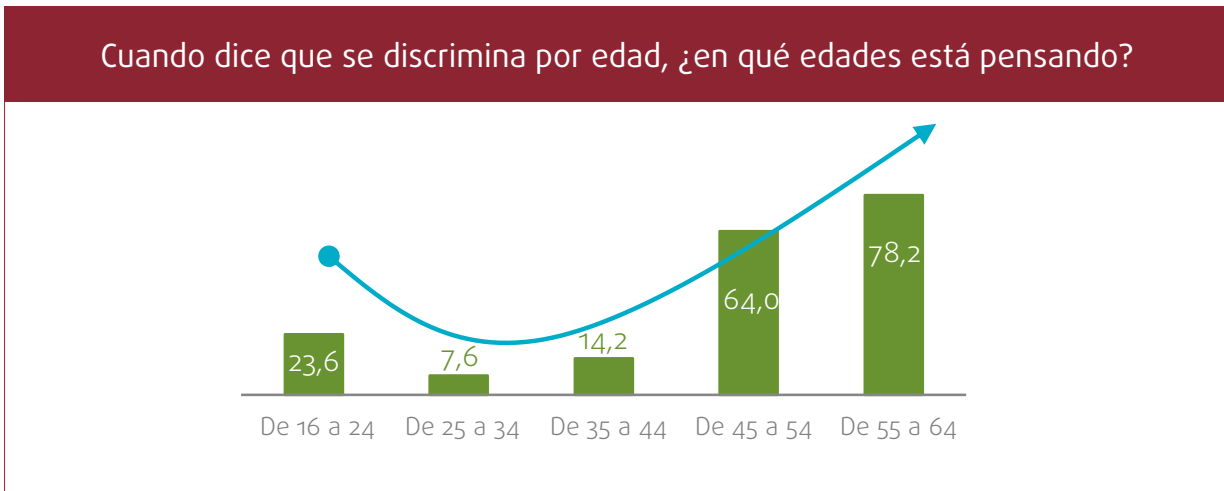
El perfil de quienes declaran haber sufrido discriminación por edad, mujeres y las cohortes de edades extremas, es coincidente con la imagen social de quienes son las víctimas.

El 60% de la muestra considera que la edad perjudica de forma diferente a mujeres y varones, y de este alto porcentaje, más del 70% apunta a las mujeres como las grandes perjudicadas. La mujeres son víctimas de una doble discriminación que se condensa en las dificultades que encuentran en “la edad fértil”.

En cuanto a las edades en las que más incide, domina que las edades intermedias no se perciben como víctimas de discriminación por edad.

En el espacio de las franjas de edad superiores, parece estar produciéndose un desplazamiento hacia edades más tempranas en el umbral de entrada en el espacio de vulnerabilidad, de los 50 años hacia los

45 años: la edad media en la que se considera que comienza a ser difícil encontrar trabajo son los 46,9 años, pero llama la atención que el 45% apunte los 45 años o incluso antes. Existe pleno consenso en la idea de que a los 55 años, el mercado “se cierra”.



Base: Existe discriminación por edad 1.181, Respuesta múltiple.

## 20.5. La percepción social sobre las situaciones de discriminación por edad

No existe un discurso articulado sobre la discriminación por edad, sino la descripción de situaciones discriminatorias –independientes– que afectan a dos franjas de edad

Dentro de la idea compartida de que los trabajadores y las trabajadoras más jóvenes y los/as mayores de 45 años son quienes más sufren discriminación por edad, la imagen que existe de las posibles situaciones de discriminación en el ámbito laboral por razón de edad, son muy diferentes según cuál sea el colectivo víctima de ella. Diferente mirada o valoración hacia la situación de discriminación que se reconoce vive cada colectivo que se condensa en el siguiente esquema:



- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser contratados en condiciones precarias, 94%</li> <li>• Que les exijan el desempeño de tareas por encima de lo que les corresponde, 54%</li> <li>• Que no les contraten, 44%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que no les contraten si han quedado en paro, 92%</li> <li>• Que les despidan, 58%</li> <li>• Que les prejubilén, 40%</li> </ul> |
|---|--|

## 20.6. El discurso social sobre el porqué se produce discriminación por edad

En la conformación de la imagen de las edades aparecen dos niveles discursivos:

- Uno macro, que se construye desde una concepción dinámica de la edad, en la que se proyecta una vivencia activa de las edades. Desde este acercamiento global únicamente en los trabajos "físicos", se apunta la edad como "limitación" para el buen desempeño del trabajo.
- Uno micro, construye desde aspectos parciales asociados al ámbito laboral, es donde surgen los estereotipos negativos asociados a cada edad. Es en lo "parcial" donde surge el cuestionamiento del valor como trabajadores de los/as más jóvenes y de los sectores de más edad.

En la imagen que se está construyendo de la actitud de las personas jóvenes hacia el trabajo parecen estar cristalizando, de forma preocupante, los prejuicios más negativos hacia este colectivo de trabajadores/as. Se está conformando la imagen de las personas más jóvenes como trabajadoras poco atractivas, al no despertar suficiente confianza, se les resta valor como trabajadores/as.

Aparece además con intensidad la idea de la edad tardía de jubilación como "tapón" a la entrada de los y las jóvenes al mercado laboral. Así, no es extraño que el 72% de las personas encuestadas se muestre de acuerdo con la idea de adelantar la edad de jubilación para dejar paso a las personas jóvenes, frente al 28% que apoya la idea de retrasar la edad de jubilación al incrementarse la esperanza de vida.

### ¿Por qué se discrimina a ...?



% Total entrevistados	Total
	1200
	%
<b>Aporte a la empresa</b>	79
Las empresas prefieren gente con experiencia.	64,6
Generan menos confianza que trabajadores más adultos.	33,0
Pueden aportar menos que otros trabajadores más adultos.	13,0
<b>Jubilación tardía como tapón</b>	42,3
<b>Actitud hacia el trabajo</b>	37,4
No se comprometen.	26,3
Están poco motivados.	14,9
Faltan más al trabajo.	6,1
No fomentan un buen ambiente.	1,0
<b>Condiciones laborales: son más reivindicativos, no "tragan" con cualquier condición de trabajo.</b>	15,4

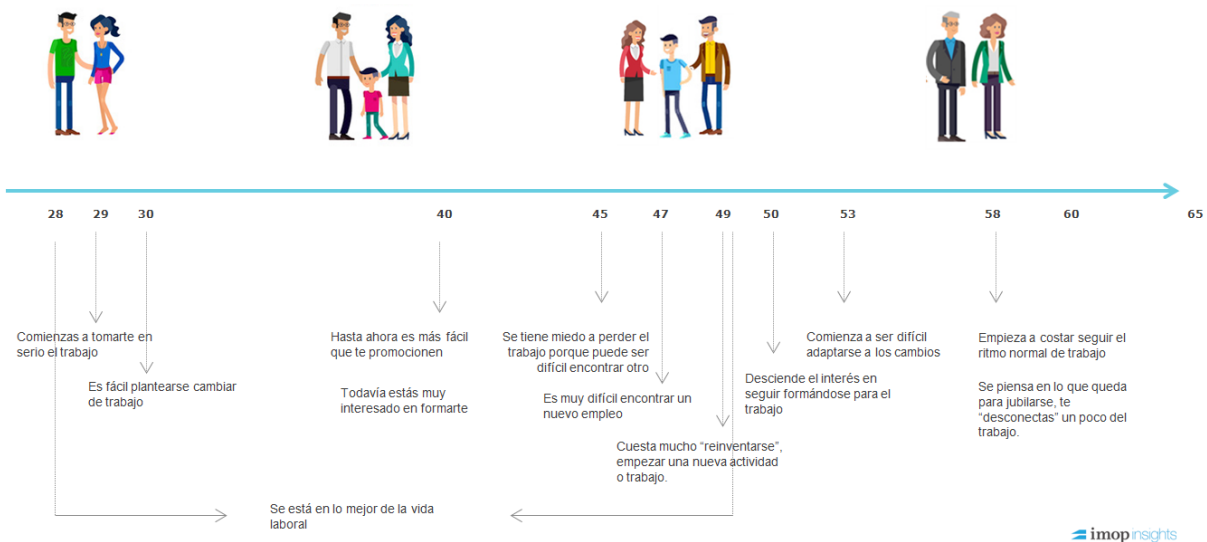


% Total entrevistados.	Total
	1200
	%
<b>Condiciones Laborales</b>	66,3
No se conforman con trabajos precarios.	40,4
Son más reivindicativos, no "tragan" con cualquier condición de trabajo.	38,6
Tienen mucha experiencia y pedirán salarios mayores.	33,0
<b>Aptitud</b>	55,0
Es más difícil que se adapten a un nuevo empleo.	28,8
Están superados por la tecnología, les cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías.	26,9
Están peor formados	18,4
<b>Aporte a la empresa</b>	34,6
No transmiten imagen de "modernidad", de "empresa dinámica".	25,7
Rinden menos que los jóvenes	6,7
Pueden aportar menos que otros trabajadores más jóvenes.	5,3
<b>Actitud hacia el trabajo</b>	9,6
Están poco motivados.	7,7
Faltan más al trabajo.	1,3
No fomentan un buen ambiente.	0,9

En el caso del colectivo de más de 50 años, el 55% de las personas encuestadas apunta a razones relacionadas con la aptitud como barrera para conseguir un nuevo empleo por parte de los/as desempleados/as de más edad. Y dentro de este supuesto déficit, se cuestiona ante todo su menor capacidad de adaptación a un nuevo empleo, muy asociado a la idea de cambio permanente que supone la innovación tecnológica. Una interpretación darwinista del mercado laboral que describe a las personas trabajadoras de más edad como “menos aptas”, más débiles, y por tanto con mayor riesgo de exclusión o vulnerabilidad.

En el siguiente esquema se sintetiza gráficamente, los principales aspectos que configuran en nuestra sociedad el discurso social sobre “las edades” y que es el que está en la base, el que actúa en la discriminación por edad.

### Imagen dominante de la “trayectoria de la edad” en la relación con el trabajo

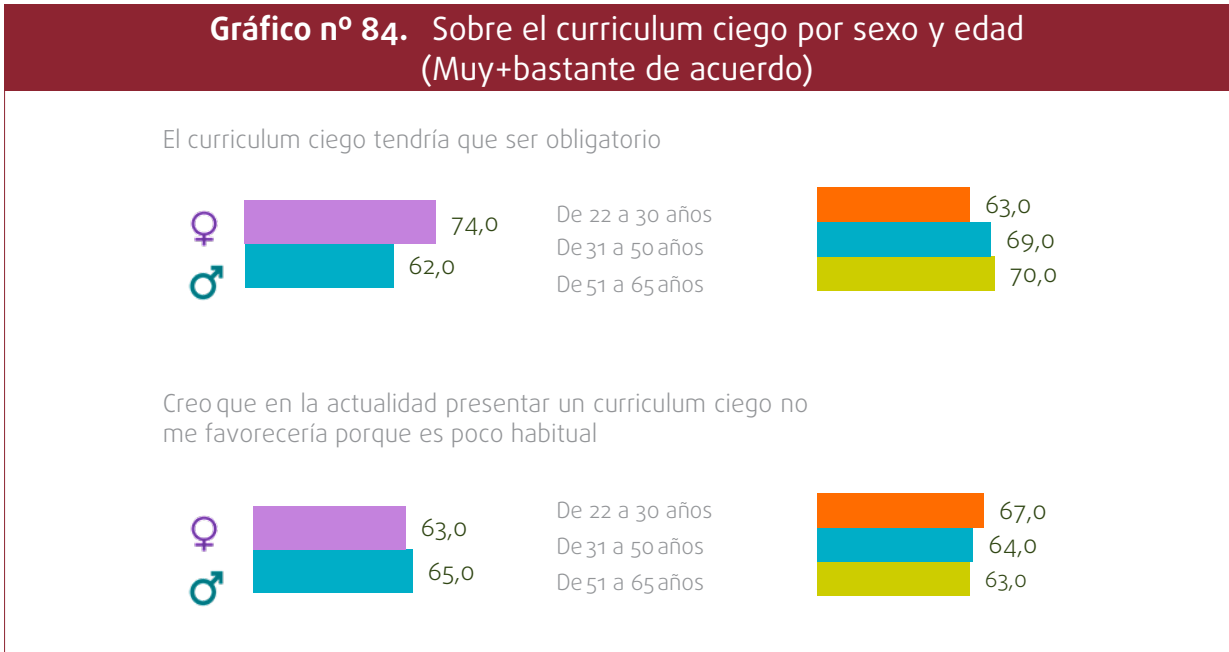


## 20.7. La edad en el proceso de búsqueda

El 85% de las personas encuestadas que están en situación de desempleo dice incorporar su edad o fecha de nacimiento a su currículum, pero entre los/as desempleados/as de más de 50 años, únicamente lo pone el 75, frente al 94% de los sectores más jóvenes.

En España, el conocimiento del currículum ciego es minoritario: el 35% de las personas entrevistadas han oído hablar de ellos –entre los empleadores/as entrevistados, dicen no recibirse–. Los colectivos en los que existe mayor incidencia de la discriminación por edad son los que tienden a valorar más positivamente el currículum ciego.

Para los trabajadores de más edad, el currículum aparece cargado de “trampas”, ya que parece existir el riesgo de que mucha experiencia pueda proyectar la imagen de exigencia salarial que puede actuar de barrera a la selección.



## 20.8. La formación como camino a entornos más inclusivos y diversos

Con la innovación tecnológica como acelerador del cambio en el mercado laboral, la formación aparece como más necesaria que nunca, siendo preciso que se considere realmente como una inversión y no como un coste. Cuanto mayor protagonismo cobre la idea de la “capacidad de adaptación al cambio en el actual discurso sobre la empleabilidad”, mayor importancia cobra la formación dirigida al cambio –a la actualización de los procesos de trabajo y del propio entorno social–, como herramienta para evitar la obsolescencia temprana de las personas trabajadoras, y evitar así la exclusión de colectivos importantes de trabajadores/as.

ABELLAN, A. PUJOL, R. (2014) Nuevas formas de medir el envejecimiento (I,II,III y IV). Blog Envejecimiento [en-red]. Departamento de Población. CSIC. Disponible en: <https://envejecimientoenred.wordpress.com/2014/07/31/nuevas-formas-de-medir-el-envejecimiento-i/>

AEGON (2016). Estudio de la Preparación para la Jubilación 2016: España. Disponible en:

[https://www.aegonsegueros.es/siteassets/media/estudiosypublicaciones/estudio\\_preparacin\\_jubilacion\\_2016.pdf](https://www.aegonsegueros.es/siteassets/media/estudiosypublicaciones/estudio_preparacin_jubilacion_2016.pdf)

AEGON (2017). La jubilación esperada: envejecer con salud y tranquilidad financiera. Estudio de Preparación para la Jubilación 2017. Disponible en: [https://www.aegonsegueros.es/siteassets/media/estudiosypublicaciones/estudio\\_de\\_preparacion\\_para\\_jubilacion\\_2017.pdf](https://www.aegonsegueros.es/siteassets/media/estudiosypublicaciones/estudio_de_preparacion_para_jubilacion_2017.pdf)

AGENCIA VASCA DE LA INNOVACIÓN (2013). Guía para la Gestión de la Edad en las organizaciones de Euskadi. Doce propuestas de aplicación en las organizaciones y tres recomendaciones para las administraciones. Disponible en: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/16214.pdf>

BOLTANSKI, L. CHIAPELLO, E. (2002) El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid. Ed. Akal.

CARAVACA, I., GONZÁLES-ROMERO G., Y LÓPEZ, P. (2017). Crisis y empleo en las ciudades españolas, *EURE (Santiago)*, 43(128), 31-54. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=So25071612017000100002&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So25071612017000100002&lng=es&nrm=iso). ISSN 0250-7161. <http://dx.doi.org/10.4067/So25071612017000100002>.

CONDE, F. (1999) Los hijos de la des-regulación. Jóvenes, usos y abusos en los consumos de drogas". CREFAT.

FUNDACIÓN LA CAIXA (2017) Barómetro VidaCaixa: Retrato de un jubilado en España. Disponible en: <https://www.vidacaixa.es/uploads/files/conclusiones-barometro-vidacaixa-retrato-del-jubilado.pdf>

ICADE, Diagnóstico de la Diversidad Generacional, análisis del talento intergeneracional de las empresas, II Ed. Disponible en: <http://www.meta4.es/files/informes/Diagnostico-diversidad-generacional-rr-hh-meta4.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1995). NTP 367: Envejecimiento y trabajo. La gestión de la edad. Disponible en:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_367.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf)

MÉNDEZ, R. (2017). Crisis, desposesión y mercado de trabajo en España: impactos en la Región metropolitana de Madrid, *Cadernos Metrópole*, 19 (38), 17-44. Disponible en: <https://revistas.pucsp.br/index.php/metropole/article/view/2236-9996.2017-3801>

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD, IMSERSO (2012). Libro blanco del Envejecimiento Activo. Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/imsero-libroblancoenvejecimientoactivo-01.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2011). Estrategia Global para el Empleo de los trabajadores y trabajadores de más edad 2012-2014. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/11/24/pdfs/BOE-A-2011-18500.pdf>

OIT. "Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento" (2002). Disponible en:

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09\\_22\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_22_span.pdf)

OTERO APARICIO, MARIA JOSE. Discriminación laboral por razón de edad: Intervención desde la prevención de riesgos laborales. *Revista Seguridad y Salud en el trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Numero 88. Octubre 2016.

PELÁEZ DOMÍNGUEZ, JOSÉ (2015). La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea, Universidad de Barcelona, pp. 31-32.

PÉREZ SANCHEZ, CARMEN. El discurso de la empleabilidad y las funciones del sistema educativo. Repercusiones para la sociología de la educación.

RIAL GONZÁLEZ, EUSEBIO (2017). Riesgos emergentes para el siglo XXI. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* nº34, pág. 12. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/8/3/6/4/pdooooo18364.pdf>

RUBIO ARRIBAS, FRANCISCO (2012). Factores sociológicos de "La discriminación sociolaboral". *Nómadas. Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Nº 35

SENNETT,R. (2000). La corrosión del carácter. Anagrama.

SENNETT,R. (2009). El artesano. Anagrama.

SERRANO, N., (2014). La edad como factor de discriminación en el empleo, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*. Disponible en: [https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5704/1/title\\_aranz\\_v1.2\\_%20\(3\).pdf](https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5704/1/title_aranz_v1.2_%20(3).pdf)

TORRES ALBERO, CRISTÓBAL (2015). España 2015: Situación social, CIS— Centro de Investigaciones Sociológicas, pp-1691. Disponible en: [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_155\\_101467967257778.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_155_101467967257778.pdf)

# **ANEXO I: DOCUMENTO EJECUTIVO**



# ESTUDIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL EMPLEO



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD

INSTITUTO  
DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La investigación ha combinado el uso de técnicas cualitativas y cuantitativas. Los interlocutores de la fase cualitativa han sido trabajadores/as y empleadores/as.

	Colectivo		Total
	Trabajadores/as	Empleadores/as	
<b>Minigrupos (5 participantes)</b>	4 minigrupos	--	4 minigrupos
<b>Entrevistas en profundidad</b>	5 entrevistas	6 entrevistas	11 entrevistas

La realización de la fase cuantitativa se realizó a través de encuesta *on line* utilizando el panel *on line* EMOP de IMOP Insights. Se han realizado 1.200 entrevistas on line a internautas de 20 a 65 años, que se encuentren o no trabajando.

El objetivo del estudio es aproximarnos a la mirada que la población española dirige a las “edades” en el ámbito laboral, acercarnos a como se percibe, qué reflexiones surgen alrededor de la edad como factor de discriminación en el trabajo. Es en este contexto de relación entre generaciones en el que deben leerse e interpretarse las reflexiones que surgen en la investigación sobre la edad de jubilación. En ningún momento la presente investigación es o pretende ser un estudio sobre la opinión que existe en nuestro país sobre la edad de jubilación. La presente investigación se plantea como instrumento que ayude a la reflexión sobre la discriminación por edad en el ámbito laboral en España, comprender que es lo que está operando en el ámbito laboral alrededor de la edad (las edades) y, desde esta mayor comprensión, pensar en posibles líneas de actuación para evitar que se produzca discriminación por edad.

Dentro de la complejidad de analizar la edad como factor de discriminación, al **aparecer como condensación del cambio social, económico, productivo, laboral, tecnológico...** que han vivido las sociedades desarrolladas en general, creemos que es necesario analizarla dentro del marco de la transformación experimentada en las últimas décadas en vivencia **general de las edades, como ha evolucionado, y como se ha transformado el mercado laboral.**

## 1. De etapas vitales cronológicas a una edad líquida

En las últimas décadas ha tenido lugar una enorme transformación en el estilo de vida de las personas, favoreciendo la resignificación de algunos de las imágenes y estereotipos relacionados con la edad.

- Mayor esperanza de vida. Desarrollo de estilos de vida más activos entre los sectores de más edad.

- Entre los jóvenes se ha retrasado la adopción de roles y responsabilidades tradicionalmente asociadas a la edad adulta, lo que lleva a prolongar la etapa joven. Retraso en la edad de emancipación, entrada más tardía en el mercado laboral, retraso en la maternidad...

Si en el pasado cada etapa vital parecía “conllevar” unas expectativas fijas, casi preestablecidas, ahora la representación social de cada etapa vital también parece haberse ampliado, parece desvanecerse el “deber ser” de cada etapa vital, los “límites” asociados a las edades son cada vez más permeables: El 87% de las personas encuestadas se muestra muy o bastante de acuerdo con la frase “Antes parecía que cada etapa de la vida tenía como un estilo de vida, “le correspondían” unas cosas, ahora ya no está tan marcado”.

En este contexto de nueva caracterización de **nueva representación social de la edad**:

- Las personas encuestadas sitúan en los **69,4 años el inicio de la vejez**. Cuanto mayor es la edad de la persona encuestada, más lejos sitúa la edad de inicio de la vejez. Quienes tienen 60 o más años, llevan casi hasta los 73 años el comienzo de la vejez, mientras que los/as menores de 30 años, sitúan la puerta de entrada a la etapa de la vejez próxima a los 66 años.
- La edad media en la que **una persona comienza a ser considerada mayor es de 52,6 años**.

## 2. Un mercado laboral en transformación

El punto de partida al analizar la discriminación por edad en el ámbito laboral, es la forma en la que ésta se refleja en el mercado laboral.

- La entrada/participación generalizada en el mercado laboral se produce alrededor de los 25 años (la tasa de actividad alcanza en la cohorte de 25 a 29 años, el 84,5% frente al 55% de la cohorte anterior)
- Tasa de desempleo por encima de la media entre los/as menores de 30 años. En la cohorte de 25 a 29 años, el desempleo es del 21,7%, 5 puntos por encima del ya alto 16,5% del total de la población activa.
- Incidencia muy por encima de la media del paro de larga duración (más de dos años), en los sectores de 45 y más años.

En la reflexión que surge entre los interlocutores de las entrevistas y minigrupos realizados surgen 3 grandes “fuerzas” que están actuando de forma interrelacionada en nuestro mercado laboral.

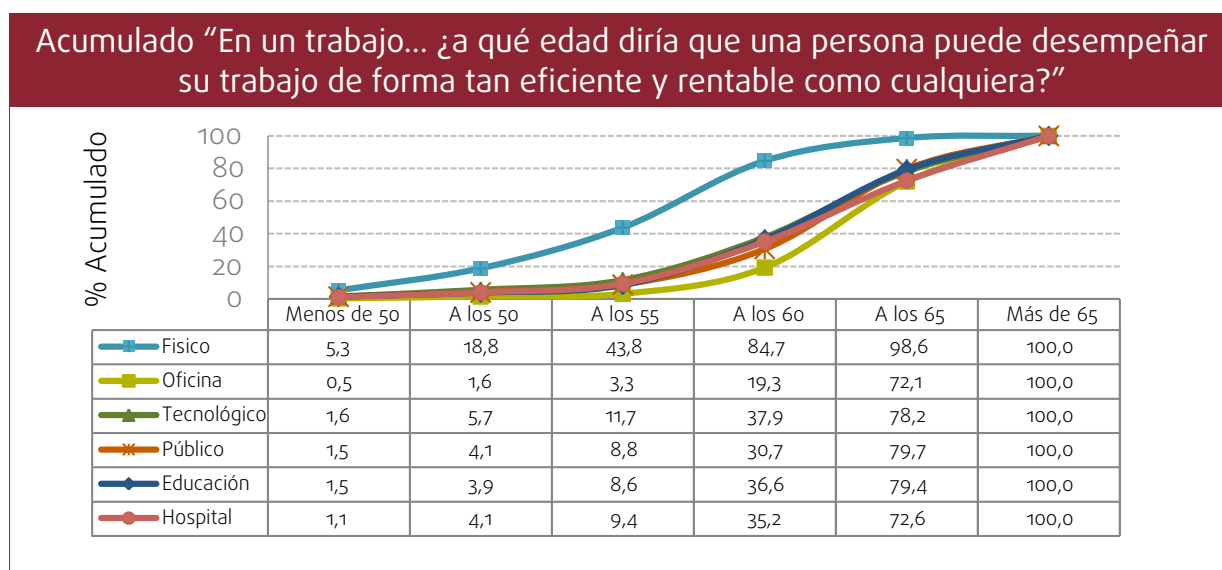
- El reto o cuestión demográfica a la que se enfrenta la sociedad española: descenso y envejecimiento de la población española.
- La crisis como hito, que ha marcado un antes y un después en las condiciones de trabajo.
  - Parece haberse intensificado el entorno de competición intergeneracional. Se ha roto el modelo de transmisión del saber hacer entre las personas trabajadoras, el acuerdo-compromiso tradicional entre generaciones (maestro/aprendiz) se diluye.
  - Instauración del “miedo” a ser despedido/a.
- La percepción de cambio acelerado que se está configurando alrededor de la innovación tecnológica.
  - Dominio de la lógica de la innovación: la tecnología como acelerador del cambio. Percepción de la sociedad y el mercado laboral en cambio permanente.
  - La flexibilidad y la capacidad de adaptación como nuevos valores en la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras...

- Relativización-pérdida del valor dado a la experiencia. En un entorno en cambio permanente, la experiencia aparece como lastre, al interpretarse como rigidez en el proceso de trabajo.

Nos enfrentamos a una situación paradójica, en una sociedad en la que nos mantenemos activos durante más tiempo, que no pone límite a la edad de las vivencias, en la que consideramos que se puede desempeñar el trabajo en condiciones hasta los 65 o más años, se está produciendo un adelanto en la obsolescencia de los/as trabajadores/as, se acorta su "edad útil".

### 3. ¿La edad es un hándicap en el desempeño del trabajo?

Salvo con la excepción de los trabajos físicos, domina la idea de que se está en condiciones de desempeñar cualquier trabajo hasta la edad de jubilación, de forma eficiente y rentable.



Base: Total encuestados, 1.237.

### 4. Percepción social y vivencia personal de discriminación por edad

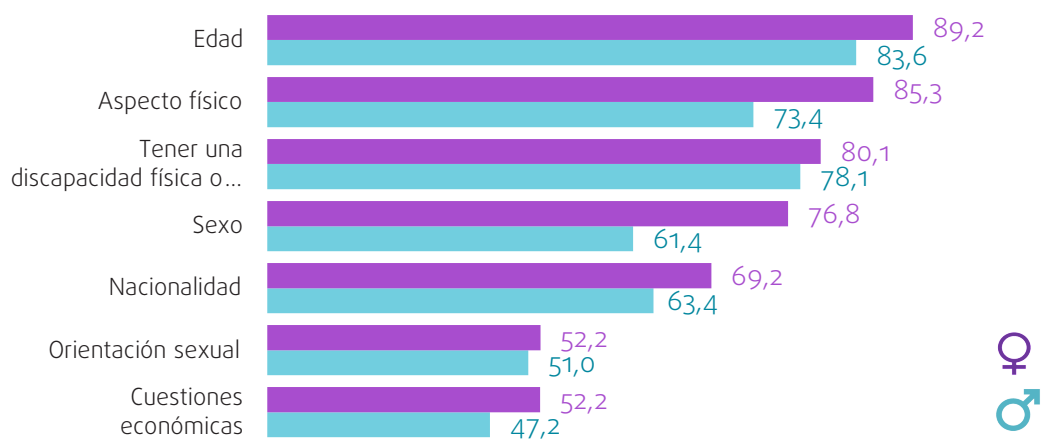
El 89% de las personas entrevistadas consideran que en nuestro país, a igualdad de formación y experiencia, no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. El ámbito laboral aparece como un espacio discriminatorio.

La edad aparece como el factor de discriminación más frecuente o habitual en el mercado laboral. Desde la mirada femenina edad y género aparecen como las razones de discriminación más habituales.

El 39% de las personas encuestadas que trabajan o han trabajado declara que se ha sentido discriminado/a en algún momento de su vida laboral, en los últimos 12 meses supone el 13,3%, (17,3% entre las mujeres). La vivencia de discriminación en el trabajo es muy diferente por sexo y edad.

La edad aparece con claridad como el factor discriminante que más afecta en el ámbito laboral: el 23% de quienes trabajan o han trabajado se ha sentido discriminado/a en alguna ocasión por razón de la edad, y un 8,4% declara haberlo sido en los últimos 12 meses.

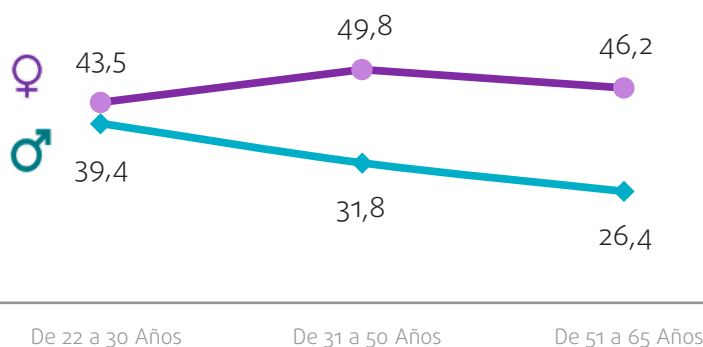
¿Diría que hoy en día en el mundo del trabajo es muy frecuente, bastante, poco o nada frecuente el trato desfavorable o la discriminación por...?. Por género



Base: Total muestra 1200. Muy+bastante frecuente.

El perfil de quienes declaran haber sufrido discriminación por edad, mujeres y las cohortes de edades extremas, es coincidente con la imagen social de quienes son las víctimas.

Vivencia personal de discriminación en el trabajo. En alguna ocasión

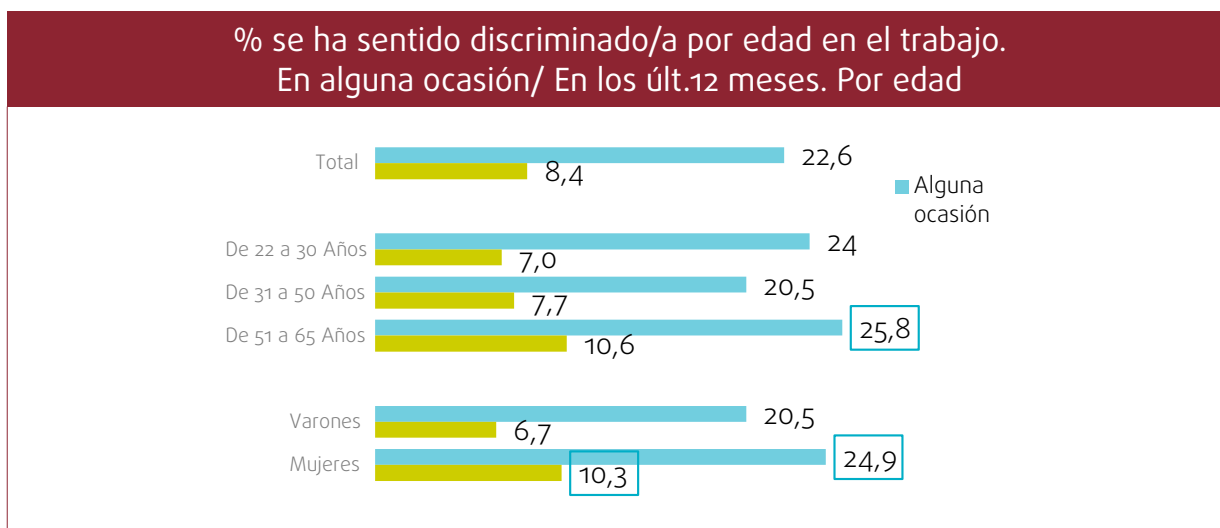


Base: Total trabajan o han trabajado 1.128.

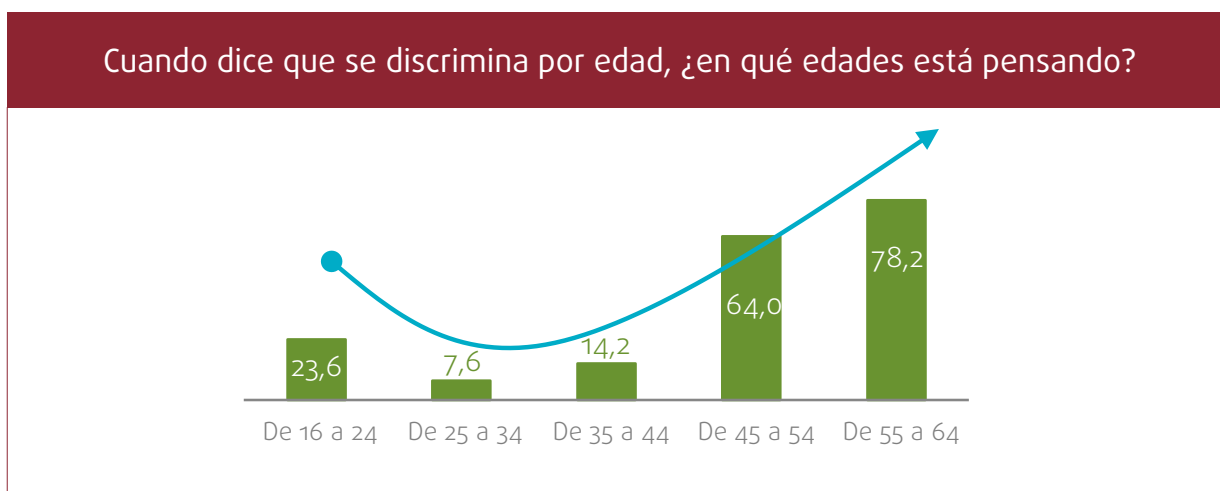
El 60% de la muestra considera que la edad perjudica de forma diferente a mujeres y varones, y de este alto porcentaje, más del 70% apunta a las mujeres como las grandes perjudicadas. La mujeres son víctimas de una doble discriminación que se condensa en las dificultades que encuentran en “la edad fértil”.

En cuanto a las edades en las que más incide, domina que las edades intermedias no se perciben como víctimas de discriminación por edad.

En el espacio de las franjas de edad superiores, parece estar produciéndose un desplazamiento hacia edades más tempranas en el umbral de entrada en el espacio de vulnerabilidad, de los 50 años hacia los 45 años: la edad media en la que se considera que comienza a ser difícil encontrar trabajo son los 46,9 años, pero llama la atención que el 45% apunte los 45 años o incluso antes. Existe pleno consenso en la idea de que a los 55 años, el mercado “se cierra”.



Base: Total trabajan o han trabajado. 1128.



Base: Existe discriminación por edad 1.181. Respuesta múltiple.

## 5. La percepción social sobre las situaciones de discriminación por edad

No existe un discurso articulado sobre la discriminación por edad, sino la descripción de situaciones discriminatorias –independientes– que afectan a dos franjas de edad

Dentro de la idea compartida de que los/as trabajadores/as más jóvenes y los mayores de 45 años son quienes más sufren discriminación por edad, la imagen que existe de las posibles situaciones de discriminación en el ámbito laboral por razón de edad, son muy diferentes según cuál sea el colectivo víctima de ella. Diferente mirada o valoración hacia la situación de discriminación que se reconoce vive cada colectivo que se condensa en el siguiente esquema:



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser contratados en condiciones precarias, 94%</li> <li>• Que les exijan el desempeño de tareas por encima de lo que les corresponde, 54%</li> <li>• Que no les contraten, 44%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que no les contraten si han quedado en paro, 92%</li> <li>• Que les despidan, 58%</li> <li>• Que les prejubilén, 40%</li> </ul>
---	--

## 6. El discurso social sobre el porqué se produce discriminación por edad

En la conformación de la imagen de las edades aparecen dos niveles discursivos:

- **Uno macro**, que se construye desde una concepción dinámica de la edad, en la que se proyecta una vivencia activa de las edades. Desde este acercamiento global únicamente en los trabajos "físicos", se apunta la edad como "limitación" para el buen desempeño del trabajo.
- **Uno micro**, la imagen se construye desde aspectos parciales asociados al ámbito laboral, y en esa fragmentación de la imagen de las edades, **es donde surgen los estereotipos negativos asociados a cada edad. Es en lo "parcial" donde surge el cuestionamiento del valor como trabajadores/as** de los/as más jóvenes y de los sectores de más edad.

En la imagen que se está construyendo **de la actitud de las personas jóvenes hacia el trabajo parecen estar cristalizando, de forma preocupante, los prejuicios más negativos hacia este colectivo de trabajadores. Se está conformando la imagen de los/as más jóvenes como trabajadores/as poco atractivos, al no despertar suficiente confianza, se les resta valor como trabajadores/as.**

## ¿Por qué se discrimina a ...?



% Total entrevistados	Total
	1200
	%
<b>Aporte a la empresa</b>	<b>79</b>
Las empresas prefieren gente con experiencia.	64,6
Generan menos confianza que trabajadores más adultos.	33,0
Pueden aportar menos que otros trabajadores más adultos.	13,0
<b>Jubilación tardía como tapón</b>	<b>42,3</b>
<b>Actitud hacia el trabajo</b>	<b>37,4</b>
No se comprometen.	26,3
Están poco motivados.	14,9
Faltan más al trabajo.	6,1
No fomentan un buen ambiente.	1,0
<b>Condiciones laborales: son más reivindicativos, no "tragan" con cualquier condición de trabajo.</b>	<b>15,4</b>



% Total entrevistados.	Total
	1200
	%
<b>Condiciones Laborales</b>	<b>66,3</b>
No se conforman con trabajos precarios.	40,4
Son más reivindicativos, no "tragan" con cualquier condición de trabajo.	38,6
Tienen mucha experiencia y pedirán salarios mayores.	33,0
<b>Aptitud</b>	<b>55,0</b>
Es más difícil que se adapten a un nuevo empleo.	28,8
Están superados por la tecnología, les cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías.	26,9
Están peor formados	18,4
<b>Aporte a la empresa</b>	<b>34,6</b>
No transmiten imagen de "modernidad", de "empresa dinámica".	25,7
Rinden menos que los jóvenes	6,7
Pueden aportar menos que otros trabajadores más jóvenes.	5,3
<b>Actitud hacia el trabajo</b>	<b>9,6</b>
Están poco motivados.	7,7
Faltan más al trabajo.	1,3
No fomentan un buen ambiente.	0,9

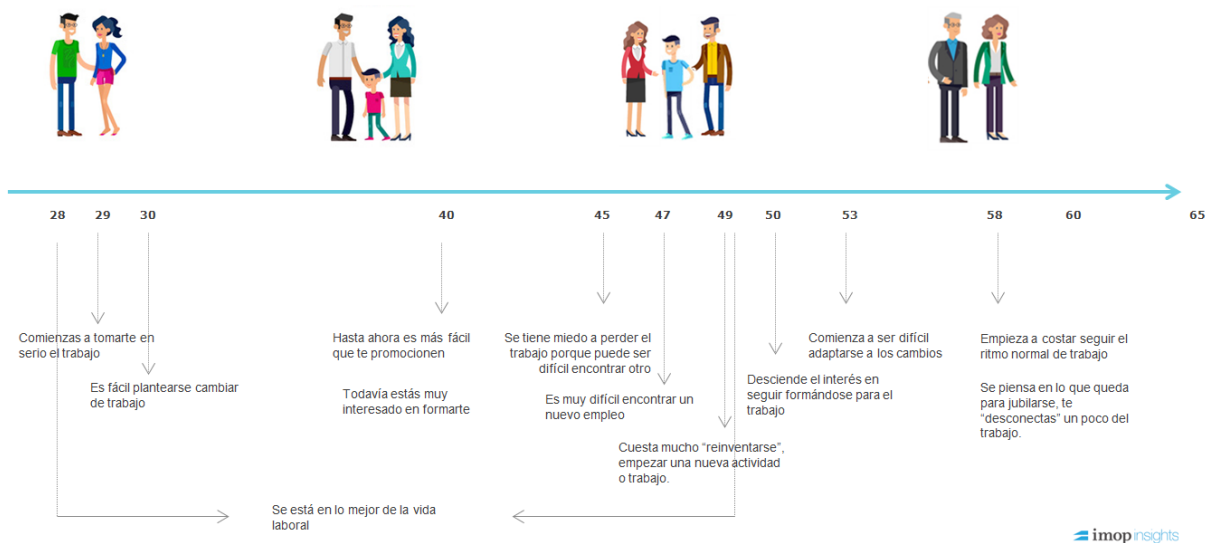
Aparece además con intensidad la idea de la edad tardía de jubilación como "tapón" a la entrada de los y las jóvenes al mercado laboral. Así, no es extraño que el 72% de las personas encuestadas se muestre de acuerdo con la idea de adelantar la edad de jubilación para dejar paso a los/as jóvenes, frente al 28% que apoya la idea de retrasar la edad de jubilación al incrementarse la esperanza de vida.

En el caso del colectivo de más de 50 años, el 55% de las personas encuestadas apunta a razones relacionadas con la **aptitud como barrera para conseguir un nuevo empleo por parte de los/as desempleados/as de más edad**. Y dentro de este supuesto déficit, **se cuestiona ante todo su menor capacidad de adaptación a un nuevo empleo, muy asociado a la idea de cambio permanente que supone la innovación tecnológica**. Una interpretación darwinista del mercado laboral **que describe a los trabajadores y a las trabajadoras de más edad como "menos aptos", más débiles, y por tanto con mayor riesgo de exclusión o vulnerabilidad**.

En el siguiente esquema se sintetiza gráficamente, los principales aspectos que configuran en nuestra sociedad el discurso social sobre "las edades" y que es el que está en la base, el que actúa en la discriminación por edad.



## Imagen dominante de la “trayectoria de la edad” en la relación con el trabajo



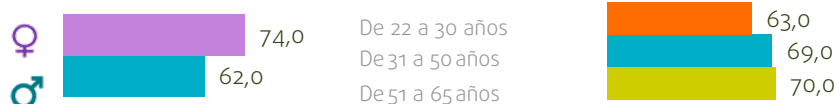
## 7. La edad en el proceso de búsqueda

El 85% de las personas encuestadas que están en situación de desempleo dice incorporar su edad o fecha de nacimiento a su currículum, pero entre las personas desempleadas de más de 50 años, únicamente lo pone el 75% frente al 94% de los sectores más jóvenes.

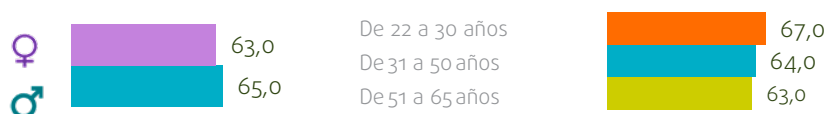
En España, **el conocimiento del currículum ciego es minoritario: el 35%** de las personas entrevistadas han oído hablar de ellos –entre los empleadores/as entrevistados, dicen no recibirse–. Los colectivos en los que existe mayor incidencia de la discriminación por edad son los que tienden a valorar más positivamente el currículum ciego.

**Gráfico nº 84. Sobre el currículum ciego por sexo y edad (Muy+bastante de acuerdo)**

El currículum ciego tendría que ser obligatorio



Creo que en la actualidad presentar un currículum ciego no me favorecería porque es poco habitual



Para los trabajadores y trabajadoras de más edad, el curriculum aparece cargado de “trampas”, ya que parece existir el riesgo de que mucha experiencia pueda proyectar la imagen de exigencia salarial que puede actuar de barrera a la selección.

## 8. La formación como camino a entornos más inclusivos y diversos

Con la innovación tecnológica como acelerador del cambio en el mercado laboral, la formación aparece como más necesaria que nunca, siendo preciso que se considere realmente como una inversión y no como un coste. Cuanto mayor protagonismo cobre la idea de la “la capacidad de adaptación al cambio en el actual discurso sobre la empleabilidad”, mayor importancia cobra la formación dirigida al cambio –a la actualización de los procesos de trabajo y del propio entorno social–, como herramienta para evitar la obsolescencia temprana de las personas trabajadoras y evitar así la exclusión de colectivos importantes de trabajadores/as.

## 9. Posibles líneas de actuación

- Elaboración de un libro blanco sobre la edad como factor de discriminación en el ámbito laboral, con la participación de los distintos actores del mercado: empresarios, trabajadores/as y sindicatos. Implicar a todos los agentes del mercado laboral en la reflexión y toma de conciencia sobre la existencia de discriminación por edad en el mercado laboral.
- Estudiar y analizar el ajuste de las actuales bonificaciones a la contratación de colectivos en riesgo de vulnerabilidad, a la realidad del mercado laboral y de la realidad social.
- Estudiar, y valorar el ajuste de las actuales fórmulas de jubilación anticipada, y su aporte a la transmisión del saber hacer. Promover fórmulas que faciliten la salida parcial de los trabajadores y trabajadoras de más edad, garantizando la transmisión de su saber hacer.
- Promover una nueva cultura de la “formación” en las empresas. Que la formación se convierta en parte integrante de la cultura empresarial. No hay conocimientos para siempre.
- Promover iniciativas, encuentros, talleres... en los que poder reflexionar (y romper) los prejuicios que se están configurando alrededor de los colectivos que son víctimas de la discriminación por edad: las personas más jóvenes y los/as trabajadores/as de más edad.

Estudiar y evaluar la actual oferta de formación que se hace en las empresas, y analizar su ajuste a las necesidades reales del mercado laboral, su aporte a la empleabilidad de las personas trabajadoras.

- Promover lugares de encuentro de trabajadores seniors y jóvenes, que ayuden a romper la mirada estereotipada que pueden dirigirse mutuamente:
  - Creación de un programa de tutorización en empresas. Trabajadores/as seniors acompañen a trabajadores/as jóvenes en su inserción laboral.

Creación de premios o reconocimientos a empresas que apuesten y desarrollen entornos diversos por edad. De entornos en los que convivan trabajadores y trabajadoras seniors cercanos a la edad de jubilación, y jóvenes.

- Reconocimiento a iniciativas que promuevan y faciliten de forma especial la inclusión en el mercado laboral de los sectores con mayores dificultades.
- Reflexionar, analizar la posibilidad de la incorporación del curriculum ciego en los procesos de selección, como una medida que acompañe un cambio en las actitudes estereotipadas hacia las “edades”.





UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro*



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD

INSTITUTO  
DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES