

**Autores: Dña. Izarne Lizaso Elgarresta y D. Manuel Sánchez de Miguel**

***Profesores Facultad de Psicología. Universidad País Vasco***

## **LA DISCRIMINACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA DE EDAD**

Esta comunicación tiene como objetivo presentar algunos datos referidos en torno al lema del congreso “Discriminación por edad”. Concretamente, contenidos relacionados con la discriminación de la población activa de edad.

Actualmente, podemos considerar que una persona activa es mayor cuando ha alcanzado una edad avanzada. Lo que ocurre, es que no se ha delimitado cuál es el límite cronológico de la edad avanzada. Aproximadamente, los trabajadores mayores de 45-55 años tienen dificultades a la hora de encontrar trabajo, de mantenerlo, o incluso riesgo de perderlo (Agulló, 2001), debido entre otros factores, a la tecnificación del trabajo y/o a las reconversiones industriales (Bazo, 2000). En este sentido, incluso hay quien ha definido el periodo de edad comprendido entre los 45-65 años como “edad de nadie” (López, 1992).

En casi todos los países industrializados se observa una disminución de la participación de los trabajadores (Zamorano, 2000; Binstock y George, 2001). Esta disminución se ha debido, entre otros factores, a la tecnificación del trabajo -como hemos mencionado anteriormente-, al desempleo, preferencia por empleados jóvenes, etc. En nuestras sociedades desarrolladas el grueso de la población trabajadora se centra cada vez más en torno a los 25 y 45 años. Por un lado, los jóvenes se incorporan al trabajo más tarde debido al periodo de formación y/o al desempleo, y por otro, los trabajadores más mayores se jubilan cada vez antes.

La situación de los jubilados actuales está cambiando y el trabajo de los mayores de 55 tiende a disminuir. En estados Unidos en las últimas décadas, la media de edad de la jubilación se ha adelantado entre 3 y 4 años (Gendell y Siegel, 1996). En nuestro entorno, se observa un descenso desde principios del siglo, pero es especialmente a partir de la década de los 70 cuando se acelera dicho descenso entre los 60 y 64 años (López, 1992). Alba (1997) y Zamorano (2000) coinciden en el mismo dato: solamente el 42% de los trabajadores actuales sigue trabajado entre los 60 y 64 años, mientras que en 1977 lo hacía el 70%. Actualmente la edad media de jubilación es de 59 años (Lehr y Pohlmann, 2004).

En relación a las personas mayores desempleadas, llama la atención el tiempo dedicado a la búsqueda de trabajo (Abellán, 1991; Abellán y Olivera, 1995): más del 60% de los trabajadores desempleados entre 55-59 años tarda más de un año en encontrar trabajo. La cifra desciende entre los 60 y 64 años debido a las medidas de reconversión y prejubilaciones que frenan la tasa de desempleo en estas edades (Guillemard, 1992). Este fenómeno se conoce como *discriminación por edad* o *ageism* (Álvarez, 1997; Belsky, 1997; Myers, 1998; Sterns eta Hurd, 1999; Bazo, 2000; Henretta, 2001; Nelson, 2004), que conlleva un prejuicio contra el individuo teniendo en cuenta únicamente la edad cronológica. En una investigación llevada a cabo entre 84 sujetos mayores de 60 años (Palmore, 2001), concluyeron que la discriminación por edad estaba extendida y era frecuente. A lo largo de los 20 ítems del cuestionario, la

mayoría de los consultados, afirmaron haber sufrido situaciones de discriminación, como por ejemplo “alguien me dijo que era demasiado mayor para este trabajo”. Además de ello, más de la mitad afirmaron haber sufrido tales situaciones “en más de una ocasión”.

El término *discriminación* “comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación” (OIT, 1962 en Agulló, 2001). En este sentido, la pérdida temprana del trabajo puede conllevar escasas posibilidades de reincorporarse al mercado laboral. Es cierto que muchos trabajadores acogen este «retiro anticipado» con satisfacción. Pero en otras ocasiones su deseo es seguir trabajando, sea por motivos personales, económicos, psicológicos, etc., pero en realidad se les deja sin otra opción.

También la población más adulta es objeto de mayor desempleo y permanecen mayores periodos en el paro (Leturia y Uriarte, 1998). Por otra parte, se les discrimina porque se les excluye de los programas de formación y empleo y de otras iniciativas destinadas a combatir la desocupación (Bazo, 2000). A nivel de empresas, los empleadores están convencidos de que no es rentable formar a un trabajador de estas características porque tiene una corta vida laboral (James, 1995). Se siguen teniendo actitudes y estereotipos negativos hacia los mismos. Les consideran menos rentables, porque son más lentos, menos vigorosos, menos cualificados, tienen mayor riesgo de accidentes y enfermedades, menos habilidades manuales, menos adaptables a tareas o situaciones nuevas, menor movilidad física y laboral, menos motivados, menos capacidad de reacción, menos resistentes, etc. (Sáez, Meléndez y Aleixandre, 1995; Firbank, 1996).

De todas maneras, algunos estudios recientes (Sterns y Hurd, 1999; Belsky, 2001; Braithwaite, 2002; Schaie y Willis, 2003; Lehr y Polhmann, 2004) desestiman este panorama desolador (sostenido por prejuicios, estereotipos y actitudes discriminatorias), y señalan los puntos fuertes de los mayores como recursos humanos. Los trabajadores de edad demuestran tener mayor experiencia, lealtad a la empresa, autocontrol, estabilidad, capacidad de reflexión, prudencia, responsabilidad, seriedad y motivación, quizá por miedo a perder el trabajo. En este sentido, según Kalish (1991:166) “*la actuación en el trabajo de empleados entre 50 y 70 años parece ser tan buena, y a menudo mejor, que la de los trabajadores más jóvenes*”. Moragas (1991:158) distingue entre mitos y hechos al tratar a los trabajadores mayores. Dos de los estereotipos más extendidos, son una menor productividad y satisfacción de los trabajadores mayores. Pero, la evidencia empírica demuestra que ambos estereotipos son falsos.

Otro tipo de discriminación relacionado con el mundo laboral es el *mobbing* (Jiménez, 2002; Angulo, 2003; González de Rivera y Rodríguez, 2003; Lorenzo de Membriela, 2003; Minaya, 2003; Muñoz, 2003; Redondo, 2003). A pesar de que es en los últimos años cuando se ha empezado a escuchar con fuerza este término, siempre ha existido en el ámbito laboral (Barón, Munduate y Blanco, 2003; Rodríguez, 2004).

El término *mobbing* puede definirse como “*el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a una salida de la organización través de diferentes procedimientos*” (Moradillo, 2003:87). Por lo tanto, es un tipo de violencia que presenta características propias respecto a otras situaciones de presión que pueden presentarse en la empresa.

Por último, pero no menos importante, está la discriminación relacionada con el género. Este tipo de discriminación se refleja en que las mujeres en comparación a los hombres tienen una menor tasa de actividad, mayor tasa de desempleo, dificultades a la hora de coger bajas por maternidad, falta de equilibrio laboral, etc.

Entre los principales factores responsables de frenar el desarrollo profesional de las mujeres sobresalen los estereotipos de género, los factores dominantes en el sistema laboral y en la cultura organizacional, las responsabilidades familiares asumidas mayoritariamente por las mujeres y la carencia de soportes y ayudas sociales en el cuidado de los hijos, con el consiguiente alejamiento paulatino de las mujeres respecto de aspectos (experiencia, reciclaje) que resultan imprescindibles para la promoción (Ramos, Sarrió, Barberá y Candela, 2002).

Los indicadores son concluyentes; el porcentaje de paro femenino duplica al masculino en el estado español (mujeres 20,6% vs varones 9,8%. Eurostat 2000) y los hombres disponen de mayor salario y status laboral que las mujeres (26,8% + en 1996, y 24,6 %+ en 2001; IGG, 2002)

En conclusión, podemos afirmar que en nuestra cultura además de la discriminación por edad, en la cual los trabajadores mayores experimentan exclusión social y niveles relativamente altos de exclusión laboral, existen otro tipo de modalidades de discriminación (laboral, de género, etc.), y cada una de las cuales tiene sus propias características y formas de aplicación.