

DE INTERÉS PROFESIONAL

## Tomar conciencia de la discriminación por edad

### *Raising awareness on age discrimination*

**Luis Aramburu-Zabala**  
**Universidad Carlos III, Madrid**

Fecha de recepción: 19-01-2004

Fecha de Aceptación: 02-02-2004

#### **RESUMEN**

*La revisión de 2004 de la Estrategia Europea para el Empleo llega en un momento en que la Unión Europea realiza esfuerzos muy importantes para afrontar el problema de la discriminación por edad. Aunque la reciente evaluación de la Comisión es más bien positiva, un análisis más profundo revela la necesidad de hacer frente a la discriminación por edad en todos los Estados Miembros. Por su parte, en marzo de 2003 el Consejo Europeo aprobó las líneas básicas de un proyecto sobre el tema y puso en marcha diez "prioridades de acción" para los próximos años.*

#### **ABSTRACT**

*The 2004 survey on the European Employment Strategy comes at a time when the European Union is making substantial efforts to tackle the issues of age discrimination. Although the recent evaluation conducted by the EU Commission is generally positive, a review of the Strategy revealed the need to increase the efforts addressed to eliminate all forms of age discrimination in most Member States. Also, in march 2003, the European Council agreed to the proposal for updated employment guidelines, and set out ten "priorities for action" for the next few years.*

## **EL COSTE DE LA DISCRIMINACIÓN**

Específicamente, la Comisión ha advertido a algunos países, entre ellos a España, para que adopten medidas concretas de apoyo a los desempleados y trabajadores mayores de cuarenta y cinco años. En lo referente a nuestro país se efectúan dos recomendaciones. En primer lugar, se recuerda la necesidad de mejorar unas tasas de empleo que son comparativamente bajas pese al envejecimiento de la población activa. Además, se recomienda incrementar los programas de formación continua y hacerlos asequibles a los trabajadores de más edad para garantizar la actualización de sus competencias. Ambas medidas son muy necesarias en España, porque el desafío demográfico implica la utilización plena del potencial de todos los grupos de edad de la población activa.

Por otro lado, el informe de la Comisión destaca que la exclusión de los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años tiene importantes consecuencias personales, sociales y económicas. En lo personal, induce situaciones de desarraigo y pérdida de estima que dificulta los procesos de reincorporación al mercado. La Comisión se hace eco de que muchos trabajadores en riesgo de exclusión experimentan sentimientos de ansiedad e indefensión, al percibir que tienen poco control sobre su futuro. En lo social, supone crear otro núcleo de exclusión dentro de las fronteras comunitarias que se suma a las tradicionales discriminaciones de género y origen étnico. Por último, las consecuencias económicas se traducen en pérdidas para la seguridad social y el estado del bienestar. Por eso, se recomienda a una serie de países que revisen las políticas relativas a las jubilaciones anticipadas, grupos en riesgo y prácticas habituales de reclutamiento y selección.

## **TRABAJADORES MAYORES, UN GRUPO DESFAVORECIDO**

También, se indica que esos nueve países han de incentivar la permanencia en el mercado de los trabajadores con experiencia, ya que esas personas acumulan un capital humano y de cualificación muy importante que con frecuencia es desaprovechado. En opinión de la Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales, Anna Diamantopoulou, "en Europa existe aún poca conciencia sobre la segregación y exclusión laboral que sufren los trabajadores de edad, una situación que atenta contra los derechos fundamentales de millones de ciudadanos europeos. Es preciso, por tanto, multiplicar las intervenciones y adoptar políticas más decididas para hacer frente a un problema que afecta de modo especial a quienes tienen menos cualificación, a los inmigrantes y a muchas mujeres a partir de edades tempranas". Aunque de momento no se ha previsto un sistema de sanciones para quienes incumplan las directrices, las recomendaciones a los Estados Miembros son bastante eficaces a la hora de hacer respetar los derechos de los ciudadanos en materia de discriminación.

## **RAZONES PARA EL OPTIMISMO**

En la misma línea, hay que destacar que en los últimos años la Unión Europea ha trabajado para establecer un marco común que permita definir la discriminación en todos sus aspectos, con vistas a potenciar la integración social, incriminar a las organizaciones que atentan contra la igualdad e imponer las sanciones adecuadas. En particular, el Tratado de Amsterdam ya hacía una mención expresa a la prohibición de discriminar por edad, y dio pie a la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,*

que ha influido de forma notable en las regulaciones de los Estados Miembros. Sin embargo, y como recuerda la Comisaria, “es difícil avanzar si la población europea no toma conciencia de la necesidad de extender la cohesión a todos los grupos de edad, y rechazar cualquier forma de exclusión activa y pasiva”.

Si la Sra. Diamantopoulou está en lo cierto, hay razones para el optimismo. A fines de 2003 la UE hizo públicos los resultados de una encuesta realizada a 16,000 ciudadanos europeos. En la misma, se preguntaba sobre sus actitudes y experiencias en materia de discrimina-

ción en distintos ámbitos: laboral, educativa, vivienda, etc. En lo referente a las actitudes todos los resultados eran muy positivos y la mayoría de los europeos se decantaban en contra de la discriminación racial, sexual, ideológica o por edad. Una parte importante de las personas consultadas declararon haber sido víctimas de discriminación por edad (5%), seguida de origen étnico (3%) y otras motivaciones. Puesto que la lucha contra la discriminación depende en buena medida del cambio de actitudes, ese alto grado de sensibilidad permite creer que la UE tendrá más fácil el camino para eliminar cualquier forma de discriminación.

## REFERENCIAS

Para más información pueden consultarse las siguientes direcciones:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en/htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en/htm)

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en/htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en/htm)

Además de estas referencias, el problema de la discriminación por edad se aborda en una serie de Directivas adaptadas entre 2000 y 2002. El texto completo de todas las Directivas, en versión Castellana e Inglesa, puede encontrarse en: <http://europa.eu.int/eur-lex> Véase en particular:

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial n° L 303 de 02/12/2000, pp. 0016 - 0022.