

EDADISMO

Una discriminación laboral sin verdadera causa justificada

Según la Real Academia Española, el término «edadismo» hace referencia a la «discriminación de las personas basada en la edad».

La palabra se forma por analogía con otras, como racismo o sexismo. Esa discriminación, por desgracia, forma parte de nuestro día a día.



LA discriminación hacia las personas a causa de la edad se aprecia en los expedientes de regulación de empleo, los planes de bajas incentivadas y las prejubilaciones. Los más afectados siempre son los mayores de 50 años.

El paro de larga duración también golpea a este colectivo con más dureza. Y, cuando los seniors narran sus experiencias de búsqueda de empleo, se lamentan de que nadie les da una oportunidad para volver a trabajar. Casi nunca consiguen que les llamen para una entrevista de trabajo, por muy cualificados que estén. Las empresas no los quieren y para poder seguir trabajando deben convertirse en autónomos, con todo lo que ello implica de inestabilidad de ingresos, riesgo de fracaso e insuficiencia de cotizaciones sociales de cara a la pensión de jubilación. Este es el nuevo tipo de discriminación que se desarrolla como un cáncer en las sociedades modernas.

Los trabajadores de edad, sin embargo, pueden ser muy útiles para las empresas y, de hecho, lo son en muchos casos. Las empresas, sin embargo, suelen negarles la más mínima oportunidad porque parten de tres mitos sobre ellos que se sustentan en bases muy débiles. El primer mito es que los mayores no son capaces de aprender cosas nuevas. De ahí se deduce que son incapaces de adquirir las competencias profesionales necesarias en la

economía moderna. Nada más lejos de la realidad. Lo que sucede es que, cuando una persona lleva tiempo sin aprender nada nuevo, su cerebro, por decirlo de alguna manera, no está en forma. Al principio, por tanto, a esa persona le cuesta adquirir nuevos conocimientos. Pero, transcurridas unas tres semanas, ese cerebro ya está perfectamente adaptado al proceso de aprendizaje y puede adquirir perfectamente nuevos conocimientos. Es un proceso similar al de los estudiantes universitarios a principios de curso, después de dos o tres meses de vacaciones. Así es que los mayores son perfectamente capaces de aprender nuevas cosas.

El segundo mito es que los seniors son menos productivos. Bien, esto es cierto si se trata de tareas que requieran trabajo físico. Con la edad, el cuerpo humano pierde capacidad muscular, lo que afecta a su rendimiento físico. Pero cuando se trata de tareas que requieren de capacidades intelectuales, las cosas son muy distintas. En este caso, los seniors disponen de un bagaje de conocimientos y, sobre todo, experiencias, del que carecen los jóvenes, que los convierte en muy productivos. Así es que, en este ámbito, todo depende del tipo de tarea del que se trate.

El último mito dice que la creatividad de las personas disminuye con la edad. La idea se generó a partir

de un estudio que analizó las aportaciones a la ciencia de los profesores de universidad a lo largo de su vida académica. El estudio concluyó que las aportaciones más novedosas al conocimiento en la mayoría de los casos se concentraron en los primeros años de las carreras académicas estudiadas. Luego fueron decayendo en términos de originalidad. El problema es que este estudio refleja más las dinámicas del mundo universitario que las de la creatividad de las personas. En esa dinámica, una persona pasa entre cuatro y siete años con su doctorado, que es donde suele realizar su gran aportación al conocimiento. Una vez concluido, esa persona es un especialista en su campo de estudio, que sigue realizando aportaciones al mismo. Pero, en general, ya

Los compositores Joseph Haydn, Beethoven y Bach o en otras ramas artísticas Francisco de Goya, Martin Scorsese y Clint Eastwood destacaron genialmente en sus obras superados los 40 años.

Haydn pertenece a la época del clasicismo y está considerado como uno de los grandes de la música clásica de todos los tiempos. Pero no siempre fue esa figura estelar. Empezó siendo un compositor bueno y, a base de trabajo, fue muy bueno, mejor, el mejor y, finalmente, ese genio como compositor por el que forma parte

de la galería de los imprescindibles de la música clásica. Sus composiciones fueron ganando en calidad y creatividad con el tiempo, a medida que Haydn acumulaba experiencia, adquiría un dominio creciente y maduraba como compositor y como persona. Sus mejores obras, las que hacen de él un nombre imprescindible en la historia de la música clásica, fueron compuestas cuando Haydn ya contaba con más de cincuenta años de edad.



no son tan relevantes porque no abren una nueva línea de estudio, sino que desarrollan la que se inició con la tesis doctoral. De ahí que la creatividad académica se corresponda, por lo general, con las primeras etapas de la carrera universitaria.

Si se traslada el foco hacia otros ámbitos, la realidad que se aprecia es muy distinta. Tomemos, por ejemplo, el mundo de la música clásica. En su composición entran en juego distintas capacidades intelectuales. Se necesita inteligencia para definir qué ideas se van a trasladar al pentagrama; capacidad de abstracción para transformar esas ideas en notas; creatividad para describir con ellas historias, paisajes, emociones, sentimientos, la devoción por Dios, y capacidad matemática para hacer todo eso a través de series matemáticas, que es lo que, en última instancia, son las partituras. Pues bien, las mejores obras de los compositores clásicos en general se corresponden con sus periodos de madurez.

Para explicarlo, tomemos el caso del compositor austriaco Joseph Haydn, que vivió entre 1732 y 1809.



Ese mismo patrón se repite en otros compositores. Por ejemplo, en Beethoven, quien terminó su *Novena Sinfonía*, considerada como la cumbre de la música clásica, cuando contaba con 53 años. Bach compuso sus mejores obras cuando ya había superado la cuarentena o estaba cerca de esa edad. Incluso las mejores obras de compositores como Mozart o Schubert, que fallecieron prematuramente, se corresponden con sus últimos años de vida.

Lo mismo cabe decir de otras ramas artísticas, por ejemplo, la pintura de Francisco de Goya, o el cine de Martin Scorsese o Clint Eastwood. Incluso, si se diera el caso de una decadencia de la creatividad a partir de ciertas edades, eso no quita para que los artistas no brinden una producción con altos niveles de calidad, como los últimos discos de Bob Dylan o Roger Waters, o las últimas novelas de Miguel Delibes.

En realidad, los seniors desarrollan con el tiempo unas capacidades que resultan de gran interés para las empresas, aunque no sepan apreciarlas. La primera de





esas capacidades es la experiencia. es un valor en sí misma porque una persona experta se vuelve más productiva, ya que necesita menos tiempo para desempeñar una tarea. Además, la experiencia reduce el número de errores que se comenten en el desempeño de una tarea, lo que supone un ahorro de tiempo y dinero para la empresa.

Las personas con experiencia, además, son muy adecuadas para enseñar a quienes carecen de ella. No se trata solo de la cantidad de conocimientos que atesoran. Se trata, también, de mostrarles la realidad del trabajo, la forma de hacerlo de manera más eficiente, los problemas que pueden presentarse y cómo resolverlos. En definitiva, con la ayuda de los senior otros trabajadores pueden cubrir las carencias propias de la persona que acaba de incorporarse a un nuevo puesto de trabajo, o que lleva poco tiempo en él.

La experiencia, por último, resulta también muy valiosa si los senior se deciden por la aventura empresarial. Los estudios muestran que la tasa de fracaso de los emprendedores senior es mucho más baja que las de otros tramos de edad porque, gracias a su experiencia, conocen mucho mejor el sector

en que se desenvuelve su actividad. Esta característica de los senior puede resultar de gran utilidad para toda aquella empresa que quiera promover las iniciativas y aportaciones de los empleados para idear y mejorar productos, servicios y procesos de producción.

Una segunda característica de los senior es su inteligencia emocional, su capacidad de comprender a los demás, sus inquietudes y sus motivaciones. Gracias a ella, pueden cohesionar de trabajo y formar a los trabajadores jóvenes. Es decir, pueden liderar y trabajar en equipo.

En contra de la creencia general y de lo que sugieren las apariencias, los senior pueden concentrarse en lo importante de un asunto, que es otra de sus características particulares. Pueden ser despistados, u olvidadizos, pero su cerebro ha evolucionado para no gastar neuronas en todo aquello que resulta irrelevante. Por tanto, a la hora de abordar una tarea o resolver un problema, no se andan por las ramas y saben ir directamente al meollo de la cuestión. Esa misma evolución del cerebro les permite encontrar relaciones entre elementos sin conexión aparente. Finalmente, sus decisiones suelen ser más racionales que las de las personas más jóvenes. Por tanto, los mayores tienen muchas cosas que aportar a las empresas.

El World Economic Forum, que es un organismo que se dedica a analizar las tendencias de la economía mundial, publica cada dos años un informe llamado *El futuro del empleo*. El documento lo elabora a partir de miles de encuestas a empresas de todo tipo, tamaño, sector y nacionalidad. Los autores del informe preguntan a las compañías, entre otras cosas, cuáles son las competencias profesionales que más demandan. Entre las quince principales se encuentran la inteligencia emocional, la capacidad analítica, el liderazgo y la influencia social, la capacidad de negociación y persuasión, el pensamiento analítico y la capacidad de resolución de problemas. Todas esas competencias son características que poseen los trabajadores de más edad.

Las empresas alemanas son conscientes de esa importancia de los trabajadores senior. Según los datos de Naciones Unidas, Alemania es el segundo país del mundo con la población más envejecida, después de Japón. En 2030,

España será el cuarto. En Alemania, por tanto, faltan trabajadores cualificados. Y la forma que están teniendo las empresas germanas de resolver el problema es facilitando la empleabilidad de los senior. La empresa química Bosch tiene un programa de empleabilidad de los senior que

Las competencias profesionales que más demandan las empresas son inteligencia emocional, capacidad analítica, liderazgo e influencia social, capacidad de negociación y persuasión, pensamiento analítico y capacidad de resolución de problemas.



gestionan ellos mismos. El fabricante de automóviles Daimler-Benz cuenta con un programa, denominado «Space cowboys» en honor de la película de Clint Eastwood y Tommy Lee Jones que lo inspira, para incorporar a trabajadores senior. BMW se enorgullece de ser más productiva que sus rivales gracias a tener plantillas intergeneracionales, en las que la combinación de juniors y seniors mejora con creces los resultados. No son las únicas. Otras muchas, por ejemplo, Deutsche Post, también apuestan por los senior y les va bien. España puede aprender mucho de esas experiencias.

La clave de esos resultados no es ningún secreto. Se trata, simplemente, de no tener prejuicios respecto a los trabajadores de más edad. No presentan problemas especialmente importantes si se trata de adquirir nuevas competencias profesionales. Su experiencia les permite ser muy valiosos y creativos. Las capacidades que desarrollan con el tiempo resultan de gran utilidad para la empresa en la economía del siglo XXI. La cuestión, por tanto, es por qué se les niegan tantas oportunidades en el mercado de trabajo. Esa es la cuestión relevante respecto al edadismo laboral.



EMILIO J. GONZÁLEZ
Profesor de Economía
Universidad Comillas-Icade