



# Por una sociedad para todas las edades

Begoña Enciso Combarros, periodista especializada  
en información sobre personas mayores

## Legislación

### Legislación genérica

Existe numerosa legislación internacional que regula de forma genérica los derechos y libertades de las personas, y en contra de cualquier forma de discriminación como son:

La Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas 10 de diciembre de 1948), artículos 1, 2 y 7.

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Consejo de Europa, Roma, 4-11-1950), artículo 14.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas 16 de diciembre de 1966), artículo 2, 3, 6, 7, 11, 13, 15 y 26.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 1948), artículo II.

### Legislación española

Constitución Española, artículos 9 y 14.

Capítulo III del Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Estatuto de los Trabajadores artículo 4.2.c).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Artículos 510, 511 y 512 l, relativos a delitos de discriminación.

## Legislación específica sobre mayores

### Los mayores en Naciones Unidas

El artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos es la primera referencia normativa a las personas mayores como un grupo que requiere una especial protección en el seno de las Naciones Unidas, aunque de forma indirecta y limitada a la protección social. Según esta disposición: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”. (Naciones Unidas, 1948).

La aprobación el 16 de diciembre de 1991, por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas de los Principios en favor de las Personas de Edad (Naciones Unidas, 1991), señaló definitivamente a las personas mayores como objeto de protección específica de los instrumentos y mecanismos internacionales de derechos humanos. Agrupados en cinco categorías: independencia, participación, cuidados, autorrealización y dignidad, estos Principios constituyen hasta la fecha la más alta expresión de los contenidos normativos mínimos de los derechos de las personas de edad a nivel internacional.

## Principios de la ONU en favor de las personas de edad.

### INDEPENDENCIA

1. Las personas de edad deberán tener acceso a alimentación, agua, vivienda, vestuario y atención de salud adecuados, mediante la provisión de ingresos, el apoyo de sus familias y de la comunidad y su propia autosuficiencia.
2. Las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar o de tener acceso a otras oportunidades de generar ingresos.
3. Las personas de edad deberán poder participar en la determinación de cuando y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales.
4. Las personas de edad deberán tener acceso a programas educativos y de formación adecuados.
5. Las personas de edad deberán tener la posibilidad de vivir en entornos seguros y adaptables a sus preferencias personales y a la evolución de sus capacidades.
6. Las personas de edad deberán poder residir en su propio domicilio por tanto tiempo como sea posible.

### Participación

7. Las personas de edad deberán permanecer integradas en la sociedad, participar activamente en la formulación y la aplicación de las políticas que afecten directamente a su bienestar y poder compartir sus conocimientos y pericias con las generaciones más jóvenes.
8. Las personas de edad deberán poder buscar y aprovechar

oportunidades de prestar servicio a la comunidad y de trabajar como voluntarios en puestos apropiados a sus intereses y capacidades.

9. Las personas de edad deberán poder formar movimientos o asociaciones de personas de edad avanzada.

## CUIDADOS

10. Las personas de edad deberán poder disfrutar de los cuidados y la protección de la familia y la comunidad de conformidad con el sistema de valores culturales de cada sociedad.

11. Las personas de edad deberán tener acceso a servicios de atención de salud que les ayuden a mantener o recuperar un nivel óptimo de bienestar físico, mental y emocional, así como a prevenir o retrasar la aparición de enfermedades.

12. Las personas de edad deberán tener acceso a servicios sociales y jurídicos que les aseguren mayores niveles de autonomía, protección y cuidado.

13. Las personas de edad deberán tener acceso a medios apropiados de atención institucional que les proporcionen protección, rehabilitación y estímulo social y mental en un entorno humano y seguro.

14. Las personas de edad deberán poder disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales cuando residan en hogares o instituciones donde se les brinden cuidados o tratamiento, con pleno respeto de su dignidad, creencias, necesidades e intimidad, así como de su derecho a adoptar decisiones sobre su cuidado y sobre la calidad de su vida.

## AUTORREALIZACIÓN

15. Las personas de edad deberán poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial.

16. Las personas de edad deberán tener acceso a los recursos educativos, culturales, espirituales y recreativos de la sociedad.

## DIGNIDAD

17. Las personas de edad deberán poder vivir con dignidad y seguridad y verse libres de explotación y de malos tratos físicos o mentales.

18. Las personas de edad deberán recibir un trato digno, independientemente de la edad, sexo, raza o procedencia étnica, discapacidad u otras condiciones, y han de ser valoradas independientemente de su contribución económica.

Adoptados en el marco del Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento –fruto de la primera Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, (Viena, 1982)–, los Principios fueron concebidos como un marco de acción desde los derechos humanos para desarrollar las políticas nacionales e internacionales sobre el envejecimiento.

El Comité DESC (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1995) incluyó a las personas de edad en la lista de grupos que pueden sufrir desventajas, vulnerabilidad o marginación: “junto a personas de edad que gozan de buena sa-

lud y de una aceptable situación económica, existen muchas que carecen de medios económicos suficientes para subsistir, incluso en países desarrollados, y que figuran entre los grupos más vulnerables, marginales y no protegidos”.

Otros instrumentos de la Asamblea General que se refieren a los derechos de los mayores son la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social (Naciones Unidas, 1969); la Proclamación sobre el Envejecimiento (Naciones Unidas, 1992a), así como una serie de resoluciones relativas a las mujeres de edad (Naciones Unidas, 1989b; 1995; 2002b).

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el único tratado de derechos humanos de las Naciones Unidas que se refiere explícitamente a la discriminación por la edad en el ámbito del empleo, en su artículo 11.1.: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: (...)

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas” (Naciones Unidas, 1979).

La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus fami-

liares contiene una cláusula genérica de no discriminación, que incorpora también la edad como criterio prohibido: “La presente Convención será aplicable, salvo cuando en ella se disponga otra cosa, a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición” (Naciones Unidas, 1990a, art. 1).

Hubo que esperar hasta la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2006), para que los derechos de las personas mayores aparecieran reflejados en un instrumento convencional de la ONU. Las personas de edad se mencionan en varias de sus disposiciones específicas, incluyendo la lucha “contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad” (art. 8.1.b); el “acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la edad...” (art. 13.1); y la protección frente a “cualquier forma de explotación, violencia y abuso (...) teniendo en cuenta la edad, el género y la discapacidad” (art. 16.2).

La ausencia de una Convención específica sobre los derechos de las personas mayores, quedaron con estos Principios y con la jurisprudencia de los comités responsables de la supervi-

sión de estas convenciones, ya sea mediante informes a través de los mecanismos de vigilancia periódica, de casos contenciosos o de comentarios generales, parcialmente saldada.

Aun así en el Informe de Seguimiento de la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento presentado en el mes de julio de 2010 ante la Asamblea General de Naciones Unidas se señala que “los mecanismos de derechos humanos han identificado a los hombres y las mujeres de edad como un grupo vulnerable que requiere medidas de protección especiales” (ONU, 2010: párr. 102).

Además, el Comité de Derechos Humanos, responsable de la supervisión del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, ha incorporado la edad como motivo de discriminación, (Comité de Derechos Humanos, 2001a, 2001b, 2003a y 2003b).

Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) en su Recomendación General N°27 señala de manera expresa que “la discriminación que padecen las mujeres adultas mayores es multidimensional, es decir, basada no solamente en la edad, sino que también puede estar compuesta por otras formas de discriminación fundadas en el sexo, el género, el origen étnico, la discapacidad, los niveles de pobreza, la orientación sexual y la identidad de género, la situación de migrantes, el estado civil, el alfabetismo y otras condiciones sociales. Las mujeres adultas mayores que pertenecen a un grupo minoritario, étni-

co o indígena, o que hayan sido víctimas de desplazamientos frecuentemente sufren situaciones muy graves de discriminación” (Comité CEDAW, 2010: párr. 13).

Igualmente, el preámbulo de la Resolución 7/24 sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y el Comité CEDAW, en su Recomendación General N° 24 recogen su preocupación sobre las situaciones de discriminación múltiple a las que -afirmó este último- las mujeres de edad son un grupo potencialmente vulnerable y desfavorecido”.

Otros derechos de las personas de edad como son los referidos al campo laboral, aparecen regulados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo el Convenio N° 102, relativo a la norma mínima sobre seguridad social (OIT, 1952); el Convenio N° 128, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes (OIT, 1967) y la Recomendación sobre los trabajadores de edad, N° 162 (OIT, 1980).

Otros instrumentos internacionales son los convenios de Ginebra sobre el derecho internacional humanitario (CICR, 1949a y 1949b) y, en cuestiones de derecho internacional privado, el Convenio sobre la Protección Internacional de los Adultos (Conferencia Internacional de La Haya de Derecho Internacional Privado, 2000).

## Por una Convención Internacional de los Derechos Humanos de las Personas de Edad

Son muchas las voces, especialmente desde distintos organismos y gobiernos de América del Sur, que apuestan por la elaboración de una Convención Internacional de los Derechos de las Personas de Edad en el ámbito de Naciones Unidas.

En la Declaración de Brasilia (diciembre 2007), los países reunidos durante la II Conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y El Caribe: hacia una sociedad para todas las edades y de protección social basada en derechos, celebrada en esa ciudad brasileña, “acordaron solicitar a los países miembros del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que evalúen la posibilidad de designar un relator especial encargado de velar por la promoción y protección de los derechos humanos de las personas de edad” (página 9, punto 25). Además en el punto 26 se comprometían a realizar “las consultas pertinentes con nuestros gobiernos para impulsar la elaboración de una convención sobre los derechos humanos de las Personas de Edad en el seno de las Naciones Unidas”.

Aunque la Declaración de Brasilia en sí, recoge el compromiso de los países firmantes “de trabajar en la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia y crear redes de protección de las personas de edad para hacer efectivos sus derechos” (página 8, punto 1).

De aquel compromiso de Brasilia emanó el documento elaborado por el CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía) Los desafíos de la protección internacional de los derechos humanos de las personas de edad, Luis Rodríguez Piñero-Royo (Naciones Unidas, marzo 2010), en el que se señala que “La identificación de la edad como motivo prohibido de discriminación y de las personas mayores como un grupo necesitado de una especial protección de la comunidad internacional abre la vía, en la línea sugerida por la Declaración de Brasilia, para la adopción de normas específicas, en la forma de una convención internacional sobre los derechos de las personas de edad, que vendría a completar el catálogo de grupos específicos amparados por el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas” (Capítulo III, página 29).

Desde el MERCOSUR, a través del Instituto de Políticas Públicas de Derechos Humanos (IPPDH) encargó un estudio<sup>1</sup> sobre la situación general de la protección de los derechos de las personas adultas mayores en la región que presentó en agosto de 2011 en la Segunda Sesión del Grupo de Trabajo Abierto de Naciones Unidas para la Protección de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, y en el que entre otras cosas señalan que : “...resulta fundamental el impulso de un mecanismo de supervisión que pueda de manera específica y especializada promover la efectiva protección de los derechos de los adultos mayores al interior de cada uno de los Estados.

Como ha señalado la Comisión Económica para América La-

tina (CEPAL, 2010), una convención sobre los derechos de las personas mayores debería reafirmar el principio fundamental de igualdad y no discriminación por motivos de edad, como se reconoce explícitamente en las normas internacionales y los órganos de derechos humanos”.

Y también en el año 2011, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental realizó un estudio<sup>2</sup> en el que se concentró en las personas de edad. En el informe se señalaba la discriminación como el problema más importante al que debemos enfrentarnos: “...el problema más importante que plantea el envejecimiento mundial es el de garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las personas mayores. Es imprescindible que se tomen medidas para erradicar la discriminación y la exclusión de esas personas y para garantizar el acceso a servicios adecuados a sus necesidades...” (página 5, punto 9).

¿Qué cambiaría con la aprobación de una Convención Internacional de los Derechos Humanos de las Personas de Edad?

Tal y como se recoge en el estudio anteriormente mencionado Los desafíos de la protección internacional de los derechos humanos de las personas de edad, “la aprobación de una convención internacional sobre los derechos de las personas de edad, al igual que sobre otros grupos específicos, tiene por

objetivo, en último término, hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación”. Daría además:

1. Mayor visibilidad para las personas de edad: “tanto en el debate social como en la agenda de la acción Gubernamental”, lo que obligaría a los Estados Parte a tomar medidas para sensibilizar a la sociedad, en el respeto a los derechos y dignidad de estas personas; para luchar contra los estereotipos, y los prejuicios y concienciar a la sociedad sobre sus capacidades y aportaciones.

2. Clarificar el contenido de los derechos de las personas de edad: “La adopción de una convención internacional clarificaría y sistematizaría en un solo documento, jurídicamente vinculante, los contenidos del consenso normativo internacional en torno a los derechos de las personas de edad... salvando incluso algunas lagunas”.

3. Mayor nivel de obligatoriedad jurídica: “En virtud de las reglas generales del derecho internacional, la ratificación de una convención internacional obliga a los Estados Partes a cumplir con sus disposiciones de buena fe, tomando todos los recaudos legislativos, administrativos o de cualquier otra índole requeridos para hacer efectivos los derechos reconocidos en la convención. La adopción de medidas legislativas es particularmente relevante para eliminar las disposiciones existentes en el ordenamiento jurídico que resulten formalmente o de hecho discriminatorias del colectivo objeto de protección”.

4. Una protección internacional reforzada: “...la adopción de una convención de las Naciones Unidas promovería también la acción protectora de los órganos regionales de derechos humanos a favor de las personas de edad”.

5. Promover un enfoque de derechos humanos en las políticas de envejecimiento: “... trasladando el foco desde la satisfacción de las necesidades a la efectividad de los derechos humanos. Estos principios básicos incluyen, entre otros, el de igualdad y de no discriminación, la participación y la rendición de cuentas”.

## Los mayores en la Legislación europea

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre de 2000 con motivo del Consejo Europeo de Niza, y posteriormente incluida en el nuevo Tratado Constitutivo de la Unión Europea (2007), incorpora explícitamente la edad como motivo de discriminación en todos los ámbitos: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión, convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual” (UE, 2000b, art. 2).

Asimismo, dentro de este marco general de no discriminación por la edad, la Carta de los Derechos Fundamentales incorpo-

ra, en su artículo 25, una disposición específica relativa a los derechos de las personas mayores: “La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural”.

El artículo 25 está inspirado en el artículo 23 de la Carta Social Europea revisada (Article 23 – Igualdad entre hombres y mujeres) y en los puntos 24 y 25 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

El Consejo de la UE, el máximo órgano legislativo de la Unión, adoptó 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, en ella se reconoce “la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad” (punto 6). Subrayando en el punto 8, “la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa”.

Reconociendo además como esenciales el empleo y la ocupación (en su punto 9) para garantizar la igualdad de oportunidades para todos, para la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social; así como su desarrollo personal.

Para evitar la discriminación por razones de edad en el ámbito sobre todo laboral, la Directiva regula también las diferencias de trato por motivos de edad (Capítulo 1. artículo 6).

También existe un Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El futuro del mercado de trabajo en Europa

*Figura 1. Para cada uno de los tipos de discriminación siguientes, ¿podría decirme si, en su opinión, está muy extendida, bastante extendida, es bastante rara, es muy rara en España?*

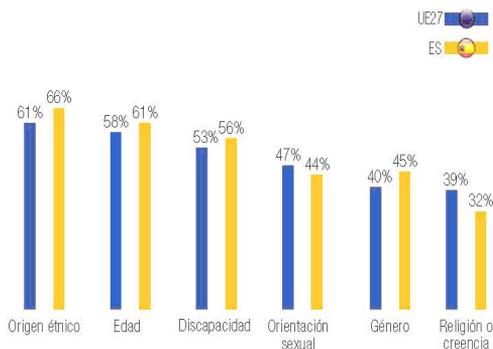
*La discriminación en cuanto a...*

*Fuente: Eurobarómetro 317 “La discriminación en la UE 2009”.*

### Percepción y experiencia sobre la discriminación

QE1 Para cada uno de los tipos de discriminación siguientes, ¿podría decirme si, en su opinión, está muy extendida, bastante extendida, es bastante rara, es muy rara en (NUESTRO PAÍS)? La discriminación en cuanto a...

Respuesta: Total “extendida”



Los ciudadanos en España consideran que la discriminación basada en el origen étnico es la más extendida en su país. La edad y la discapacidad ocupan el segundo y tercer lugar, respectivamente.

Para cuatro de los seis tipos de discriminación sobre los que fueron entrevistados, los ciudadanos en España son más propensos que los europeos en general a considerar que están extendidos en su país (origen étnico, edad, discapacidad y sexo). Por otro lado, los ciudadanos en España son menos propensos que otros europeos a mencionar la orientación sexual y las convicciones religiosas.

En busca de una respuesta eficaz a las tendencias demográficas” (julio 2011), en el que se refiere a la prolongación de la vida laboral de las personas de edad. Entre sus conclusiones se señala que “...será necesario adoptar un conjunto de medidas concretas que permitan que las personas de todos los grupos de edad tengan realmente posibilidades de encontrar un empleo y desempeñarlo durante mucho tiempo. Hay que adaptar las condiciones laborales y el entorno de trabajo a la mano de obra de las más distintas edades. Debe lucharse contra la discriminación y los clichés negativos sobre los trabajadores de más edad. En todas las medidas desempeñará un papel la responsabilidad del sector público y de las empresas, pero también será clave que los individuos se muestren dispuestos a seguir trabajando más tiempo, incluida la disposición a participar en acciones de aprendizaje permanente y prevención sanitaria”.

## **La Discriminación laboral por edad.**

En este mismo informe se señala también la necesaria coexistencia de trabajadores jóvenes y los de más edad: “...mientras que, por término medio, la capacidad de aprendizaje de los jóvenes es más flexible, los mayores aportan más experiencia”. Y llaman la atención a las empresas para que no apuesten solo por los empleados más jóvenes: “...las empresas no deberían solo apostar por los empleados más jóvenes. La pro-

ductividad de una empresa no es igual a la suma de la productividad de cada uno de los trabajadores... A fin de cuentas, se trata de que las empresas integren oportunamente los cambios demográficos en su política de desarrollo del personal y aprovechen una combinación óptima de los puntos fuertes de los trabajadores de diferentes edades”.

El CESE propone además una serie de medidas para que las personas de más edad también tengan oportunidades reales de encontrar un empleo y desempeñarlo a largo plazo como son: crear nuevos puestos de trabajo acordes con la edad y estabilizar el empleo de los trabajadores de más edad; hacer una política laboral ofensiva encaminada a reintegrar a los parados de más edad en la vida activa y reducir el riesgo de desempleo de larga duración; medidas encaminadas a permitir una permanencia más prolongada en la vida activa desde el punto de vista físico y psíquico así como para que los individuos se muestren dispuestos a seguir trabajando más tiempo (aprendizaje permanente, prevención sanitaria); convenios reguladores y normas legales que garanticen una mayor participación de las personas de más edad en la formación continua; adoptar medidas de concienciación en favor de los trabajadores de más edad (reconocimiento del valor de la experiencia y de la transmisión a los jóvenes de los conocimientos adquiridos en la vida laboral); campañas de sensibilización social para erradicar los estereotipos y prejuicios sobre los trabajadores de más edad; asesoramiento y apoyo a las empresas, especialmente a las PYME, para que planifiquen

con la suficiente antelación sus recursos humanos o impulsar el perfeccionamiento de modelos de jubilación parcial.

En la misma línea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los trabajadores de edad en el Informe Derechos, empleos y seguridad social: Una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada (Octubre 2008) para la campaña La igualdad de género en el corazón del trabajo decente, 2008-2009 de la La Oficina para la Igualdad de Género: “La edad cronológica es una medida arbitraria del rendimiento, ya que muchas personas de edad avanzada pueden contribuir activamente más allá de los años que tengan”.

Además recordó que la Recomendación R162 sobre los trabajadores de edad, (Ginebra 1980) es aplicable a “todos aquellos que, por su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación”.

Para añadir además que “Las personas de edad pertenecientes a sectores tanto de bajos como de altos ingresos se enfrentarán a retos específicos en las próximas décadas. Será esencial combatir la discriminación por edad y ofrecer oportunidades de aprendizaje para mejorar las posibilidades de empleo y/o las perspectivas de iniciativas empresariales”.

La discriminación por edad está en muchas de las dificultades que los trabajadores encuentran en el mercado de trabajo. En ocasiones, se cuestiona la capacidad de los trabajadores de edad avanzada para incorporar nuevos conocimientos, a pe-

sar de que está ampliamente demostrado que la mayoría de estos prejuicios carecen de fundamento. En algunos países donde los sistemas salariales y las prestaciones están estrechamente vinculados a la edad y a los años de servicio (como Austria, Bélgica, Francia, Japón y los Estados Unidos), existe reticencia a reclutar y a retener a los trabajadores de edad avanzada. Las percepciones sociales cambian lentamente y la legislación que prohíbe la discriminación por razones de edad es un medio importante para acelerar los cambios de comportamiento. En países como Australia, Canadá, Nueva Zelanda y los Estados Unidos, la ley prohíbe, desde hace muchos años, la discriminación por motivos de edad.

En Europa gracias a la Directiva 2000/78/CE, a la que ya hemos hecho referencia anteriormente, la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea ha transpuesto a su legislación nacional las disposiciones sobre discriminación por motivos de edad.

La OIT presenta también una serie de medidas, para asistir a los trabajadores de edad avanzada en línea con las presentadas por el CESE pero además añade ésta: “Escuchar las voces de mujeres y hombres de edad avanzada a la hora de tratar las cuestiones acuciantes relacionadas con la discriminación por edad, las oportunidades de empleo productivo y el acceso a la protección social. Crear conciencia y buscar soluciones con las organizaciones de empleadores y trabajadores, a través del diálogo social, para los problemas que enfrentan los

trabajadores de edad avanzada, y así garantizar el respeto a sus elecciones y a sus derechos”.

La discriminación por edad es la gran olvidada en la lucha por la igualdad. Según señala el Eurobarómetro en el informe sobre “Discriminación en la Unión Europea en 2009”, la percepción de los europeos de que la discriminación por edad constituye una práctica extendida en su país se ha incrementado en 16 puntos en un solo año, pasando del 42% de 2008 al 58% en 2009, por detrás del origen étnico (61%) y por delante de la discapacidad (53%).

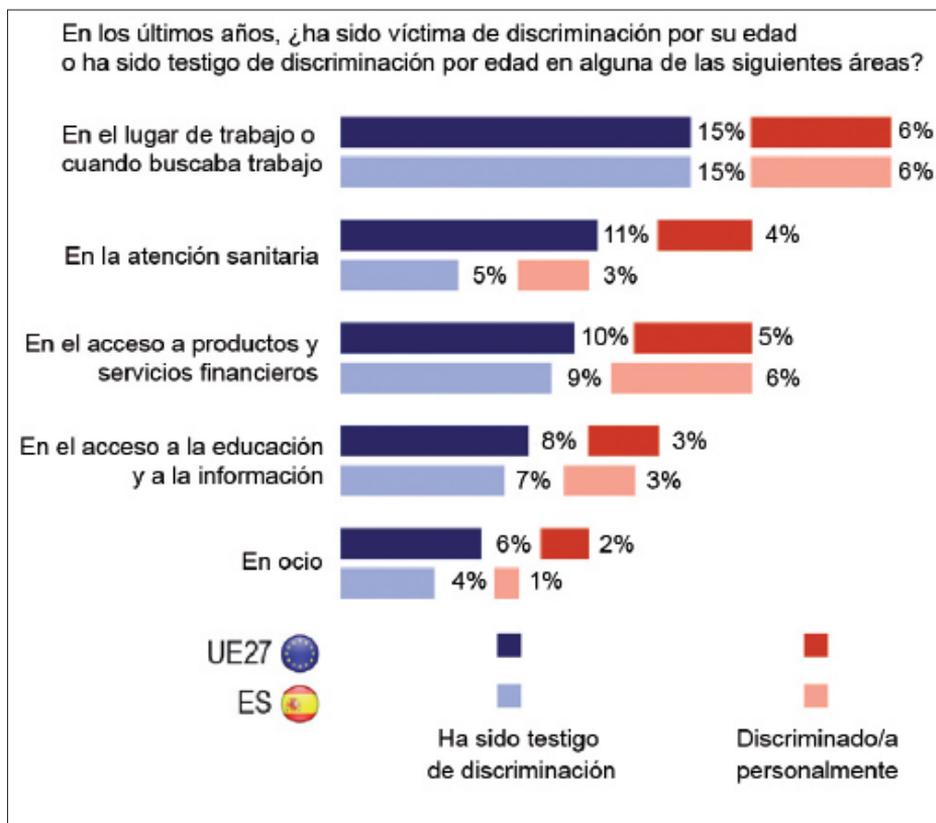
En esta misma encuesta, para los ciudadanos españoles la discriminación por edad ocupa el segundo lugar (61%), en cuanto a los tipos de discriminación más habituales en nuestro país, después del origen étnico (66%) y antes de la discapacidad (56%). Asimismo, el 48% de los europeos y el 43% de los españoles considera que la edad puede ser una desventaja a la hora de conseguir un trabajo, los mismos porcentajes que se otorgan al aspecto, la forma de vestir o de presentarse.

En un Eurobarómetro especial sobre “Envejecimiento activo” publicado en enero de 2012 con motivo de la celebración del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional, se refleja que el 15% de los españoles y del conjunto de los europeos han sido testigos de casos de discriminación por edad y el 6% ha sido víctima de discriminación a causa de su edad en el lugar de trabajo o cuando buscaba trabajo.

Sirvan estos datos del “Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años”, realizado por el Observatorio de las Ocupaciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración en

Figura 2. Tasa de actividad de la población de 16 y más años por sexo y grupos de edad, 1970 y 2010.

Fuente: 2010: INE. INEBASE: Encuesta de Población Activa.



2011 y que recoge datos a diciembre de 2010, como ejemplo de cómo afecta la edad a la hora de encontrar trabajo:

- El número de parados mayores de 45 años aumentó un 10,50% respecto al año anterior, por lo que la proporción de este colectivo sobre el total de desempleados aumenta algo más de dos puntos en un año, alcanzando el 35,59%.
- Dentro del colectivo de mayores de 45 años, el porcentaje de parados de larga duración (más de un año sin empleo) se eleva hasta el 52,39%.
- El 36,84% de los parados que tienen entre 55 y 59 años, y el 39,70% de los mayores de 59 años son parados de muy larga duración, es decir, llevan más de dos años sin empleo.
- A lo que hay que sumar el aumento de los despidos de mayores de 55 años, en 2010 el número de parados de 55 a 59 años aumentó un 13,07%

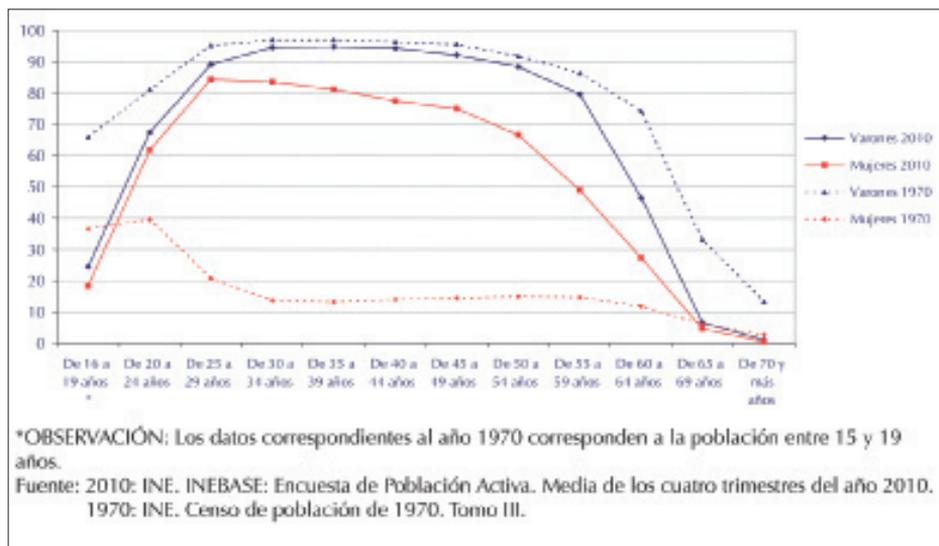
Los países industrializados se enfrentan a un desequilibrio cada vez mayor entre los trabajadores en activo y los jubilados y, por lo tanto, entre los cotizantes y los beneficiarios. Como se recoge en el Libro Blanco sobre Envejecimiento Activo 2011 (Capítulo 1), la masa laboral tiende a disminuir, los grupos centrales de la pirámide, entre 20-50 años, se reducirán, mientras que el número de personas mayores se incrementará. Como consecuencia de una población activa en de-

clive, la relación entre mayores y población potencialmente activa se alterará notablemente.

Entre las causas de que esta brecha se haya ido ampliando, según se señala en el Libro Blanco “Es hora de gestionar la edad”, publicado por el Grupo Adecco en diciembre de 2011 se en-

*Figura 3. Tasa de actividad de la población de 16 y más años por sexo y grupos de edad, 1970 y 2010.*

*Fuente: 2010: INE. INEBASE: Encuesta de Población Activa. Media de los cuatro trimestres del año 2010. 1970: INE. Censo de población de 1970. Tomo III.*



cuentran las políticas públicas puestas en marcha a finales de los 90 para favorecer el acortamiento de la vida laboral.

En este estudio, se apunta que las empresas y las administraciones deben adoptar nuevas medidas para afrontar la crisis y el envejecimiento de la población, a la vez que se recalca cómo los prejuicios respecto a la edad han hecho que las personas mayores de 55 años hayan abandonado la búsqueda activa de empleo. Para los mayores, la búsqueda y obtención de un empleo es uno de los principales ámbitos de discriminación, debido a estereotipos como su menor productividad, su vulnerabilidad a enfermedades y lesiones, o su menor curiosidad intelectual y oposición a los cambios.

El análisis de la Universidad Sorbona de París, que se recoge en el informe “Es hora de gestionar la edad”, demuestra que la discriminación por edad en el mercado laboral es consecuencia de la política estatal, además de un prejuicio cultural. Las soluciones que han puesto en marcha los distintos países son de dos tipos:

- **Legislativas:** mediante la prohibición de la discriminación por edad, de forma que los candidatos no pueden ser contratados o despedidos por su edad sino que la única consideración debe ser que sus capacidades se ajusten o no al perfil requerido, y si se produjera una acción discriminatoria, se tiene derecho a indemnización en un tribunal civil y puede derivar en el castigo del autor.
- **Políticas:** con campañas de información y concienciación

dirigidas a las empresas, animándolas a contratar y conservar a los trabajadores mayores, al tiempo que les apoyan a prolongar su vida laboral. En este sentido, también el Fondo Social Europeo (ESF) promueve esta idea a través de programas como “Equal”.

Pero ninguna de estas medidas han logrado alcanzar al objetivo de Lisboa: tener una ocupación del 50% entre los trabajadores de 55 a 64 años.

Entre las estrategias para mejorar la situación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo, desde el Libro Blanco “Es hora de gestionar la edad” se reclaman soluciones y políticas laborales flexibles. En este sentido, proponen establecer protocolos en las entrevistas de trabajo que garanticen la igualdad entre los candidatos, y la necesidad de mejorar el potencial de movilidad y apoyar “con más fuerza” soluciones laborales “flexibles, accesibles e inclusivas”, ofreciendo a los trabajadores mayores oportunidades dinámicas y sostenibles. Así, “la clave de la gestión de la edad no es la edad, sino la carrera profesional, integrando la formación y el aprendizaje de toda la vida en políticas de envejecimiento activo para asegurar que la gente madura esté mejor preparada y motivada para permanecer en el trabajo durante más tiempo”.

## La lucha contra los límites de edad

En nuestro país funcionan dos organizaciones dirigidas a paliar la discriminación laboral por la edad. La Asociación STOP-Discriminación y la Asociación Contra la Discriminación por Edad (ACDE) (<http://www.acde.es/>), que se agrupan en la página web <http://www.discriminacionporedad.org/>, tienen en marcha diversas campañas para acabar con los límites de edad. Entre los éxitos logrados, destacan sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de varias Comunidades Autónomas que vienen a anular los límites de edad que se exigían en diferentes Cuerpos de Policía y de Bomberos, la eliminación por Ley de los límites de edad para el ingreso en todos los Cuerpos de Bomberos de Cataluña, y la erradicación del límite de edad, según sentencia del Tribunal Supremo, exigido para el ingreso en la escala ejecutiva del Cuerpo Nacional de Policía. Y siguen luchando por eliminarlos en la escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil y en la escala Facultativa Superior de la Guardia Civil, donde mantienen procesos judiciales abiertos desde hace años.

Entre sus actuaciones se encuentran la detección de las empresas o entidades, privadas o públicas, que anuncian ofertas de empleo exigiendo límites de edad discriminatorios, para su posterior denuncia y/o impugnación ante la Administración y/o ante la jurisdicción laboral, el fomento de la impugnación judicial de los límites de edad exigidos en las bases de las convocatorias de oposiciones de ingreso en los diferentes

Cuerpos y Escalas de funcionarios en los que todavía se impone un límite de edad, y la remisión de información sobre la ilegalidad de cualquier trato discriminatorio por razón de edad y sobre su posible impugnación ante los Tribunales.

## **La lucha contra los estereotipos Los mayores y los medios de comunicación**

Uno de los objetivos marcados en la Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, (ONU, 2002) es conseguir “un mayor reconocimiento público de la autoridad, la sabiduría, la productividad y otras contribuciones importantes de las personas de edad”. Para ello propone entre otras medidas: Alentar a los medios de difusión a promover imágenes en que se destaquen la sabiduría, los puntos fuertes, las aportaciones, el valor y la inventiva de las mujeres y los hombres de edad; Alentar a los medios de difusión a trascender la presentación de estereotipos e iluminar la diversidad plena de la humanidad; Reconocer que los medios de difusión son precursores del cambio y pueden actuar como factores orientadores en la promoción del papel que corresponde a las personas de edad en las estrategias de desarrollo, incluso en las zonas rurales; Alentar a los medios de difusión y a los sectores público y privado a evitar la discriminación por razones de edad en el empleo y presentar imágenes positivas de las personas de edad.

Los medios de comunicación constituyen la principal forma

de ocupación del tiempo libre de los mayores. El 70% escucha la radio a diario, casi el 90% ve la televisión todos los días y un 36% lee revistas o periódicos con alguna frecuencia. Pero estas cifras no son inversamente proporcionales a las de la presencia de los mayores en los medios, que está muy por debajo de lo que corresponde a su número (hoy hay en España más de 8 millones de personas mayores, lo que supone un 17,2% de la población, según el Avance de Explotación del Padrón 2011 del Instituto Nacional de Estadística, y la imagen que se muestra de ellos no se equipara con su realidad.

En cualquier caso, en los últimos años se ha ido vislumbrando un cambio positivo, ya que los medios reflejan con más frecuencia la gran diversidad de tipologías que forman parte del colectivo de las personas mayores, y dan cuenta de su mayor presencia social de una forma más positiva y vital. Los ciudadanos españoles y europeos han constatado este cambio, como se refleja en los datos del Eurobarómetro especial sobre “Discriminación en la Unión Europea”, publicado en noviembre de 2009: el 67% de la población española y el 59% del conjunto de la población europea consideran que los medios de comunicación representan de forma adecuada la diversidad en cuestión de edad.

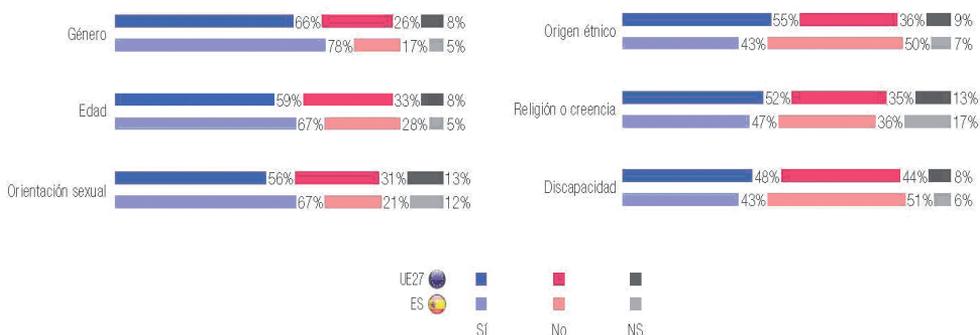
Desde las organizaciones de personas mayores se reclama el derecho a una imagen social pertinente, que refleje su realidad como colectivo dentro de la sociedad. Como se indica en el Libro Blanco sobre Envejecimiento Activo 2011 (Capítulo

9), elaborado por el IMSERSO, este modo de presentar a los mayores en los medios de comunicación es fundamental para promover su autonomía personal y su independencia, ya que mostrar su realidad actual y, por tanto, su heterogeneidad, su diversidad, su aportación social y económica, su satisfacción con su vida, contribuirá a estimular una buena imagen social en la que se reconozcan.

*Figura 4. La diversidad en los medios de comunicación.  
Fuente: Eurobarómetro 317 “La discriminación en la UE 2009”.*

### La diversidad en los medios de comunicación

QE11 ¿Piensa que la diversidad está bien representada en los medios de comunicación en términos de...?



Una mayoría de encuestados en España (en mayor proporción que a nivel europeo) considera que la diversidad en cuestión de sexo, edad y orientación sexual está lo suficientemente representada en los medios nacionales. Por otro lado, solamente una minoría de ellos opina lo mismo sobre el origen étnico, las convicciones religiosas y la discapacidad.

En el encuentro “La imagen de las personas mayores en los medios de comunicación: su incidencia en la construcción de una sociedad para todas las edades”, que tuvo lugar en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) de Santander en septiembre de 2011, se matizó que el retrato de las personas mayores que transmiten los medios de comunicación social debe evitar los estereotipos, las generalizaciones, los tabúes y la marginación por la edad. No obstante, debe reflejar su diversidad, sus derechos, los avances científicos, su incorporación a las nuevas tecnologías, su autonomía y las aportaciones que realizan a la sociedad.

Con relación a la publicidad, también se han producido cambios y el peso demográfico y económico de los mayores cada vez está más presente en las campañas. Entre los 65 y los 80 años tienen, en general, un buen estado de salud, y una educación y un poder adquisitivo más alto que el de las personas mayores que las han precedido, de ahí el interés del mercado por captar esta franja de consumidores. Como quedó patente en el foro de la UIMP, las personas mayores quieren verse reflejadas en las campañas de publicidad como ciudadanos, sin diferenciaciones, esperando de los mensajes publicitarios claridad, sencillez y veracidad.

La oferta de productos para personas mayores se ha diversificado, lo que ha impulsado el inicio de campañas de publicidad en las que se proyecta una imagen de las personas mayores como ciudadanos y ciudadanas que hacen deporte, que cuidan su salud con alimentos sanos, que hacen activi-

dades de voluntariado, que viajan; es decir, que realizan con normalidad lo mismo que el resto de los grupos sociales más jóvenes.

Todo ello contribuye a diluir la discriminación por edad en aras de potenciar la heterogeneidad de los distintos segmentos sociales, sin hacer diferenciaciones de estilos de vida entre unos y otros.

Por otro lado, los nuevos canales de comunicación que ofrecen las nuevas tecnologías basadas principalmente en Internet constituyen una oportunidad más para que las personas mayores muestren su verdadera imagen de adaptación a la modernidad.

Como se concluye en el encuentro de la UIMP, el cambio de imagen de las personas mayores en los medios de comunicación social requiere de una estrategia de comunicación que, contemplando su diversidad, los muestre sin discriminación y sin privilegios, que respete el esfuerzo y los logros de las diferentes generaciones, que promueva la tolerancia y la colaboración de las diferentes generaciones, aprovechando los valores y capacidades de cada una, que valore la experiencia de las personas mayores para afrontar y resolver problemas, que se consideren como cadena de transmisión de valores evitando el paternalismo y como elemento fundamental para la recuperación de la “memoria colectiva”.

## Conclusiones

Tal y como se recoge en el capítulo 2 “Ciudadanía y personas mayores” del Libro Blanco de Envejecimiento Activo (Imsero, 2011), las sociedades deben dar respuesta, adoptar nuevas políticas ante el reto de una nueva ciudadanía. Tal y como señala Joan Subirats en su artículo El reto de la Nueva Ciudadanía. Nuevos Relatos y Nuevas Políticas para distintas personas mayores: “Necesitamos una perspectiva de ciudadanía en la que avancemos hacia una sociedad en la que podamos estar todos, cada uno desde su propia especificidad y dignidad. Y ello implica reconocer las especificidades que implican edades distintas... Los valores que entendemos básicos para fundamentar esta visión de ciudadanía tienen que ver con la autonomía personal, la igualdad y la diversidad...”.

Es necesario que las políticas de envejecimiento que se diseñen lo hagan entre otras cosas trasladando el foco desde la satisfacción de las necesidades, a la efectividad de los derechos humanos. Estos principios básicos incluyen, entre otros, el de igualdad y de no discriminación, la participación y la responsabilidad social.

Es por tanto, necesario sino imprescindible y a pesar de la amplia legislación que existe sobre los derechos de las personas de edad, que Naciones Unidas dicte una Convención Internacional de Derechos de las Personas de Edad, tal y como se solicita en la Declaración de Brasilia.

## Bibliografía:

Declaración Universal de Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948).

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Consejo de Europa, Roma, 4-11-1950).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (16 de diciembre de 1966).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979).

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (Naciones Unidas, 1990).

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2006).

Principios en favor de las Personas de Edad (Naciones Unidas, 1991).

Envejecimiento y Derechos Humanos. Sandra Huenchuan CEPAL/CELADE.

Nota1. El principio de Igualdad y no discriminación en la

protección de los derechos de las personas adultas mayores. Aportes para la discusión de una Convención Internacional. Documento elaborado por el Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR (IPPDH) como base para la presentación del Secretario Ejecutivo, Dr. Víctor Abramovich, en la Segunda Sesión del Grupo de Trabajo Abierto de Naciones Unidas para la Protección de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, Nueva York, 1 al 4 de agosto de 2011. Participaron de la elaboración de este documento Constanza Argentieri y Laura Saldivia, investigadoras del IPPDH. Recomendación sobre los trabajadores de edad, N° 162 (OIT, 1980).

Convenio sobre la Protección Internacional de los Adultos (Conferencia Internacional de La Haya de Derecho Internacional Privado, 2000).

Declaración de Brasilia (diciembre 2007).

Los desafíos de la protección internacional de los derechos humanos de las personas de edad. Luis Rodríguez-Piñero Royo, elaborado por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la CEPAL. Naciones Unidas, marzo 2010.

Nota 2. Estudio temático sobre el ejercicio del derecho a la salud de las personas mayores realizado por el Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel

posible de salud física y mental, Anand Grover.

Carta de los Derechos Fundamentales de Unión Europea (2000).

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El futuro del mercado de trabajo en Europa -En busca de una respuesta eficaz a las tendencias demográficas” (julio 2011)

Informe Derechos, empleos y seguridad social: Una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada (Octubre 2008) para la campaña La igualdad de género en el corazón del trabajo decente, 2008-2009 de la La Oficina para la Igualdad de Género (OIT).

Revisión del Padrón municipal 2011. Instituto Nacional de Estadística (INE).

Libro Blanco sobre Envejecimiento Activo 2011, IMSERSO.

Encuentro “La imagen de las personas mayores en los medios de comunicación: su incidencia en la construcción de una sociedad para todas las edades”, Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), Septiembre 2011.

Eurobarómetro especial 317 sobre “Discriminación en la Unión Europea”, Noviembre de 2009. Resumen en español. Eurobarómetro especial 378 sobre “Envejecimiento activo”, Enero de 2012. Resumen en español.

“Informe del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años. 2011”, Observatorio de las Ocupaciones del Ministerio de Trabajo.

Libro Blanco “Es hora de gestionar la edad”, Grupo Adecco, Diciembre 2011.

Fondo Social Europeo (ESF). Programa como “Equal”. Consejo Europeo de Lisboa, Marzo de 2000.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

Asociación STOP-Discriminación.

Asociación Contra la Discriminación por Edad (ACDE).  
<http://www.discriminacionporedad.org/>

En la Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, que recoge las recomendaciones de la II Asamblea Mundial sobre Envejecimiento Activo (Madrid, 2002).