

Las paradojas de la edad en el trabajo

Nathalie Burnay

Profesora de las facultades universitarias de Notre-Dame de la Paix, Namur, Bélgica, y de la Universidad Católica de Lovaina, Lovaina la Nueva, Bélgica

En una entrevista reciente, un empresario me comentaba que deseaba mejorar la construcción de la carrera profesional de su personal femenino. Con este objetivo, había realizado consultas para determinar sus necesidades y poder adoptar las medidas para una mejor integración entre la vida profesional y la vida familiar... Las respuestas le sorprendieron: no había que pensar en esos términos sino procurar que todos, hombres y mujeres, se desarrollasen en su vida profesional y familiar...

Esta respuesta puede parecer bastante sorprendente, pero muestra el rechazo a la aplicación de un tratamiento particular a una categoría particular, en este caso la de las mujeres. La cuestión de la edad en el contexto laboral se inscribe en esta misma perspectiva. Se trata de determinar una categoría particular de trabajadores que es sometida a un tratamiento particular: la categoría de trabajador mayor. Si bien el género, a priori, no plantea problemas en lo que respecta a la identificación, no puede decirse lo mismo sobre la edad... ¿Cómo determinar con certeza el momento de aplicar el nuevo tratamiento? ¿Cómo podemos definir quién es un trabajador mayor? La respuesta más evidente está basada en umbrales: 45 años, 50 años, incluso 55 años. Estos umbrales, sean los que sean, permiten una definición absoluta del trabajador

mayor. Además, en algunos sectores, los trabajadores se hacen viejos de un día para otro, el día de su cumpleaños se corresponde con un cambio de categoría profesional.¹ En este sentido «ser un trabajador mayor» consiste sobre todo en un estado: se está o no se está en la categoría identificada de los mayores. Esta definición absoluta permite por supuesto una clara identificación que puede ser útil en materia de legislación, pero también puede transformarse en una estigmatización social.

En este número se intenta mostrar que la problemática de la edad en el trabajo no puede ser abordada en toda su complejidad si nos aferramos a esta definición absoluta. En primer lugar porque las diferencias entre los individuos aumentan con la edad y, por tanto, un tratamiento global y generalizado sólo puede nivelar estas diferencias.

Además el envejecimiento en el trabajo es más un proceso que un estado: cada día todos envejecemos un poco... Pero detrás de esta obviedad se esconde una realidad profesional más compleja: experimentamos dificultades debidas a la edad dependiendo de la tarea a realizar. Y este «dependiendo» es el que permite una definición relativa, en lugar de absoluta. Para algunas tareas el envejecimiento comienza a los treinta años para otras a los cincuenta.

Por último, el envejecimiento en el trabajo depende de toda una serie de factores ajenos a la edad: la motivación, la implicación, el ambiente en el trabajo... El texto de nuestras colegas portuguesas Sara Ramos y Marianne Lacomblez permite definir mejor el reto social de la cuestión de la edad en el trabajo: la evolución semántica de la cuestión consolida de alguna manera las evoluciones de la sociedad.

Todo esto nos lleva a pensar que la cuestión del envejecimiento en el trabajo es el resultado de una construcción social que identifica a la población de una edad determinada con características relacionadas con esa edad. Y esto es la base de la primera paradoja de la edad en el trabajo: la edad no constituye únicamente una variable «natural», también es una construcción social que puede convertirse en una cuestión de dominación. Es decir, se trata de hacer corresponder a la edad en el trabajo una serie de connotaciones, positivas o negativas, pero que fundamentan al fin y al cabo nuestras representaciones del mundo. Estas incluso se mezclan con lo que puede ser actualidad en un momento determinado. Merece la pena explorar dos ideas complementarias. La primera remite a la construcción ideológica de un fenómeno social; la segunda a la construcción de los modos de pensamiento individuales.

El análisis histórico de la relación entre edad y trabajo permite clarificar el debate al resituarlo en un contexto político y económico.

De este modo, desde hace varios años se puede constatar cómo la cuestión de la edad en el trabajo se encuentra en la agenda política (tanto en instancias supranacionales como en Gobiernos federales y regionales). Es más, la cuestión del mantenimiento de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo parece imponerse como una evidencia para la mayoría de nuestros conciudadanos, basando su legitimidad en la supervivencia de los sistemas de protección social. Sin embargo, el análisis de la historia reciente arremete contra estas certezas y permite mostrar que estas cuestiones en debate se inscriben en perspectivas económicas particulares. La continuidad de los trabajadores mayores en el mercado de trabajo sólo llega a ser una verdadera cuestión social en momentos de prosperidad económica y de gran necesidad de mano de obra. Por ejemplo, en Francia, el informe Laroque² de los años 1960, periodo de pleno empleo, se preguntaba por las condiciones que debían permitir al trabajador seguir empleado después de cumplir ¡los 65 años! Veinticinco años más tarde, a finales de los ochenta y en plena crisis económica, Bernard Cassou escribía: «mientras que en el *informe Laroque* se intentaba valorizar la prolongación de la vida activa, hoy en día, por el contrario, se intenta por todos los medios desvalorizar al trabajador mayor» (Cassou, 1988, p. 7). Esta afirmación parece correcta si consideramos los numerosos dispositivos públicos aplicados en los años 1980 y 1990 para excluir del mercado de trabajo de manera prematura a los trabajadores de más edad. La cuestión de la edad en el trabajo se construye por tanto en relación con el mercado de trabajo y es considerada como una palanca económica para regular los vaivenes del crecimiento económico.

Cabe preguntarse por el hecho de que en la actualidad esta vinculación entre restricciones económicas y continuidad de los trabajadores ya no siga, a primera vista, vigente. Efectivamente, las últimas perspectivas económicas hablan más de recesión que de un crecimiento económico fuerte y aun así los poderes políticos, presionados por instancias supranacionales, sitúan la cuestión de la edad en el trabajo entre las prioridades de sus políticas de empleo. El texto de B. Conter y T. Moulart muestra que esta inclusión de la cuestión en la agenda se corresponde con un auténtico cambio en el paradigma de la gestión política. Este texto constituye una primera aproximación a la cuestión del envejecimiento en el trabajo.

La segunda idea nos remite principalmente a las representaciones sociales vinculadas con el avance de la edad. Así, una encuesta reciente (encuesta CAPA), dirigida a trabajadores de todas las edades en doce

sectores de actividad diferentes, intenta identificar los estereotipos sociales relacionados con la edad en el mundo profesional.³ Numerosas investigaciones han puesto en evidencia la preponderancia y la diversidad de los estereotipos sociales vinculados con la edad. La hipótesis central sobre la cual se despliegan estas encuestas consiste en establecer un vínculo de causalidad entre las representaciones sociales y la empleabilidad. Para ser más exactos, son estos estereotipos sociales respecto al trabajador mayor los que, consciente o inconscientemente, motivan su exclusión prematura. Los autores tratan de verificar esta hipótesis midiendo la fuerza de estos estereotipos en la población. Hay algunos estereotipos que están muy presentes, aparecen de manera significativa en la mayor parte de las encuestas. Se confirma la presencia de estereotipos relacionados con las dificultades físicas, la resistencia al cambio, las dificultades en las relaciones con los jóvenes y la dificultad en el aprendizaje.

Sin embargo, la encuesta CAPA aporta resultados un poco diferentes. La preponderancia de los estereotipos negativos respecto al trabajador mayor no parece definitiva. Aunque los directivos y los responsables jerárquicos muestran mayor inclinación a quejarse de esta población de trabajadores, los resultados siguen siendo poco significativos. Muestran o bien una incorporación de un discurso dominante según el cual no queda bien criticar abiertamente a las personas de más edad (o a cualquier otra categoría específica de trabajadores) o bien una representación del trabajador mayor realmente más matizada que la de los estudios anteriores. No obstante, los actos discriminatorios por la edad (como los que afectan a otras categorías específicas de trabajadores) son muy numerosos y dan prueba de una forma de desconfianza o incluso rechazo hacia los más mayores. Y aquí se encuentra la segunda paradoja de la edad en el trabajo: el recurso a la edad como factor discriminante no viene a ser más que la legitimación de una práctica de gestión empresarial de la mano de obra.

En efecto, otros estudios belgas⁴ tienden a mostrar la importancia de los actos de discriminación en contra de los mayores. La presencia de estas discriminaciones puede, a primera vista, parecer contradictoria con los resultados de la encuesta CAPA: podríamos efectivamente plantear la hipótesis de que los esquemas mentales serían los que orientan estos actos, pero la debilidad relativa de los estereotipos parece contradecir esta hipótesis... En consecuencia, los estereotipos relativos al trabajador mayor claramente no constituyen el freno principal a la continuidad en la actividad profesional de los trabajadores de más

edad. Entran en juego como pretexto o legitimación a los que se recurre cuando acucia la necesidad estructural o coyuntural. Las lógicas de la discriminación descansarían no tanto en la preponderancia de las imágenes mentales negativas respecto a esta población como en la importancia de las lógicas de gestión empresarial y de producción. En este sentido, la discriminación contra el trabajador mayor se apoyaría más en imperativos de producción legitimados, o incluso camuflados, con el recurso a los estereotipos sociales.

Aquí se inscribe la segunda paradoja de la edad en el trabajo. En consecuencia, ¿equivale esto a decir que el aumento de la edad no modifica en absoluto las capacidades de los trabajadores? La respuesta no parece ser tan rotunda: hay modificaciones fisiológicas que afectan con la edad y que pueden desestabilizar al trabajador en su vida cotidiana. Tres textos presentes en este número aportan explicaciones diferentes pero complementarias sobre esta cuestión. Los tres tienen como punto en común que contemplan el envejecimiento en el trabajo en relación con la evolución actual de las condiciones laborales.

En este sentido, tanto los psicólogos como los sociólogos del trabajo y los profesionales de campo denuncian desde hace casi veinte años una degradación de las condiciones de trabajo y una intensificación del mismo.⁵ La presión laboral que a diario sufren los trabajadores no para de aumentar. Numerosos estudios⁶ han destacado la compresión de los horarios de trabajo, la reducción de efectivos y el aumento de las exigencias profesionales. La aceleración del ritmo no afecta únicamente al mundo obrero sino que afecta también a otros estatus profesionales, desde los empleados a los mandos. Los cambios en los sistemas de producción y gestión, especialmente vinculados con el aumento de eficacia de una *lean production* [producción ajustada] asociada a los sistemas de producción *just in time*, probablemente hayan contribuido a la degradación de las condiciones de trabajo; la globalización legitima la necesidad de cambio y adaptación.

El proceso de envejecimiento natural puede no obstante compensarse en el ámbito profesional a través de la aplicación de estrategias de gestión, individuales o colectivas, que permitan al trabajador superar los déficits provocados por la edad. Estas estrategias de gestión se ven favorecidas por la presencia de un entorno de trabajo en el que el trabajador pueda contar con un apoyo social fuerte (por parte de sus colegas o de la línea jerárquica) y con cierta autonomía en la gestión de la tarea. Sin embargo, estas estrategias se ven limitadas si el trabajador está sometido a una exigencia física muy importante o si sufre formas de

intensificación del trabajo muy violentas (sobre todo en una lógica de organización industrial en la que el ritmo de producción es muy importante). Hasta finales de los noventa, los estudios sobre las condiciones de trabajo mostraban que se protegía más a los trabajadores de más edad que a los jóvenes frente a las penurias físicas: las lógicas de gestión tienen en cuenta el envejecimiento del personal y se efectúan cambios de puestos cuando la carga física es excesiva. Los estudios recientes realizados con la llegada del año 2000 dejan entrever, no obstante, que estas adaptaciones están tendiendo a desaparecer progresivamente en estas lógicas de gestión. El texto de Volkoff y Gaudart aporta todos los matices necesarios para comprender la evolución de las condiciones de trabajo.

El texto de Kiss *et al.* proporciona explicaciones suplementarias con una reflexión centrada en las aportaciones de la medicina del trabajo. Basándose en un razonamiento sobre las necesidades de recuperación, muestran en qué medida el trabajador mayor precisa cada vez más tiempo para recuperarse de los esfuerzos, y esto es así aun cuando las condiciones de trabajo son estables. Por tanto, actualmente se produce un doble fenómeno —por una parte, el aumento de la necesidad de recuperación y, por la otra, una degradación de las condiciones de trabajo— que necesariamente ha de afectar a la salud del trabajador. Desde una postura claramente partidaria de la prevención, estos autores identifican los factores que permiten reducir el desequilibrio creciente entre las necesidades de recuperación del trabajador y las limitaciones vinculadas con la tarea. En su opinión, la cuestión particular de la formación constituye un desafío importante en las dinámicas de prevención.

El texto siguiente presentado por D. Leonard plantea precisamente la cuestión de esta formación. Diferentes estudios (Volkoff, Molinie, Jolivet, 2000; Lainé, 2002, 2003) subrayan que los trabajadores mayores tienen poco acceso a la formación. Este texto incide en esta cuestión, dando varias razones que explican el déficit de formación.

Por un lado, falla la oferta de formación: los empleadores a menudo ofrecen menos a los trabajadores de más edad. Excluyen de la oferta de formación a una parte del público con el pretexto de que su jubilación o prejubilación está próxima. Además, se constata un efecto importante del nivel de cualificación de base: los más formados disfrutaban de más posibilidades de formación que los trabajadores menos cualificados; el tamaño de la empresa también es un factor que incide en el acceso a la formación.

Por el otro lado, la demanda de formación tampoco es lo bastante firme: los trabajadores de más edad se «autoexcluyen» con diferentes pretextos: falta de motivación, dificultad de la formación, proximidad de la (pre)jubilación, miedo al fracaso o a no ser capaz de afrontarla. Una característica de la generación puede explicar también este déficit en la formación: los de más edad no se socializaron en un universo profesional de formación continua.

Y aquí aparece la tercera paradoja de la edad en el trabajo: por una parte, la formación puede ser un instrumento para la prevención y la continuidad del trabajador, pero, por la otra, parece ser difícil impartir esta formación entre un público de trabajadores mayores. Y, sin embargo, los trabajadores mayores pueden ser tan eficientes como los más jóvenes si la formación está adaptada tanto en su concepción como en el tiempo necesario de aprendizaje.

El poco interés por la formación se sitúa en un contexto de salida anticipada del mercado de trabajo: ¿por qué interesarse por la formación si el momento de marcharse se aproxima? La última parte del número se compone de dos textos que, reunidos, aportan explicaciones sobre las aspiraciones de los trabajadores. En efecto, el deseo de terminar su actividad profesional antes de la edad prevista legalmente se debe a las condiciones de trabajo ya descritas, a la dureza del trabajo y a la poca atención que algunos empleadores prestan a los trabajadores mayores. Para Henkens y van Solinge, la red social constituye un factor determinante en la elección de retirarse, el apoyo social es un factor para la continuidad en la actividad profesional. Por el contrario, un ambiente de trabajo degradado caracteriza la salida... En estas condiciones la salida anticipada no es más que una respuesta extrema a unas condiciones de trabajo demasiado pesadas que el trabajador ya no puede manejar, en cierta manera es como si las reservas del trabajador ya no bastaran para responder a las exigencias de un oficio que se ha hecho demasiado duro.

Pero este deseo de pasar la página del empleo se corresponde igualmente con una elección de vida, una liberación de las obligaciones profesionales para alcanzar objetivos vitales más personales. Los trabajadores desean una reducción del tiempo de trabajo basándose en consideraciones individuales; necesitan más tiempo libre y de ocio. Esta reducción responde también a un deseo, expresado por los trabajadores, de poder desarrollarse fuera de la actividad profesional: encontrar tiempo para sí mismos, tiempo para la familia. El texto de Burnay explica este deseo de liberación de las obligaciones: la elección de una

salida anticipada viene ampliamente condicionada por aspiraciones de realización y desarrollo personal. Este retiro da prueba de un replanteamiento de los valores fundamentales a los que siguen apegados nuestros contemporáneos, el empleo no es más que una entre las numerosas posibilidades para encontrar la felicidad... una especie de *carpe diem* según el cual lo importante es disfrutar de la vida... En ocasiones, también «un derecho a la pereza», como dijo Paul Lafargue (2004) a finales del siglo XIX en un panfleto provocador y de denuncia. Su objetivo era mostrar en qué medida el trabajo no se explicaba por un deseo de emancipación sino que se correspondía más bien a una fuerte restricción social que utilizaba los cuerpos. Hubo que esperar hasta los años 1980 para que el trabajo perdiese de alguna manera su supremacía normativa en beneficio de una búsqueda, a veces desesperada, del desarrollo personal. En este sentido, el trabajo no desaparece de los valores centrales a los que estamos apegados, pero se convierte en una componente más de una formación policéntrica de la identidad.

Para concluir esta presentación en una sola palabra, «equilibrio» me parece la más adecuada. Un equilibrio que hoy en día es muy difícil conseguir...

- En primer lugar, equilibrio profesional, entre las exigencias del trabajo en evolución permanente y los cuerpos fatigados.
- Seguimiento de equilibrio identitario, entre las aspiraciones múltiples y las restricciones sociales.
- Por último, equilibrio entre las políticas sociales de continuidad laboral y un mundo profesional en el que se respira el retiro...

El desafío del mañana consistirá en crear nuevos equilibrios que puedan responder a las exigencias de todos, conciliado los intereses de cada uno al tiempo que se preservan las conquistas comunes...

Notas

1. Véanse los excelentes trabajos de F. Laigle realizados en el seno de una empresa de propiedad pública (Laigle, F., 2006, «L'age, une notion relative», *La revue nouvelle*, nº 3, pp. 65-70).

2. Véase Laroque, P. 1962, *Politique de la vieillesse*, La documentation française, París.

3. Encuesta CAPA, cofinanciada por el SPF «Emploi, Travail et Concertation Sociale», División «Humanisation du travail», y el Fondo Social Europeo.

4. Especialmente Burnay, N., *Chômeurs en fin de parcours professionnel*, Delachaux et Niestlé, París.

5. Paralelamente a este endurecimiento del contexto profesional entra en juego otra transformación basada en una desestabilización de los colectivos de trabajo. Así, la multiplicación de estatus y categorías profesionales, en un contexto general de aumento de los individualismos, ha permitido un tratamiento individualizado de los contextos profesionales que desestabiliza las lógicas del trabajo. Precisamente compartir experiencias vitales comunes y marcos profesionales era lo que permitía la expresión de formas de solidaridad y de movilización colectiva en torno a un objetivo común. Se hace muy difícil movilizar en una conjunción de carreras profesionales tan diversificadas en las que cada uno trata de arreglárselas como puede. Estos factores afectan a las vivencias de los trabajadores, que han de responder al aumento de las exigencias profesionales y al mismo tiempo han de resistir de manera más individual que en el pasado.

6. Véanse entre otros, Gollac, M., Volkoff, S., 2000, *Les conditions de travail*, La Découverte, Repères, París; Combalbert, N., Riquelme-Sénégo, C., 2006, *Le mal-être au travail*, Presses de la Renaissance, París; Rigaudiat, J., 2007, *Le nouvel ordre prolétaire*, Autrement, París; Théry, L., 2006, *Le travail intenable*, La Découverte, Entreprise et Société, París; Askenazy, P., Carron, D., de Coninck, F., Gollac, M., 2007, *Organization et intensité du travail*, Octares, Toulouse; Nanuteuil, M. (de), El Akremi, A., 2005, *La société flexible*, Érès, París.

Bibliografía

ASKENAZY, P., CARRON, D., DE CONINCK, F., GOLLAC, M., *Organization et intensité du travail*, Octares, Toulouse, 2007.

CASSOU, B., «Travail et vieillissement», *Gérontologie et Société*, nº 45, 1988.

COMBALBERT, N., RIQUELME-SÉNÉGO, C., *Le mal-être au travail*, Presses de la Renaissance, París, 2006.

GOLLAC, M., VOLKOFF, S., *Les conditions de travail*, La Découverte, Repères, París, 2000.

LAFARGUE, P., *Le droit à la paresse*, Editions Allia, París, 2004.

LAIGLE, F., «L'âge, une notion relative», *La revue nouvelle*, nº 3, 2006, pp. 65-70.

LAINÉ, F., «L'accès de seniors a la formation continue», *Retraite et Société*, nº 37, 2002, pp. 147-161.

LAINÉ, F., «Les seniors et la formation continue. Un accès en général limité avec des grandes différences selon les situations professionnelles», DARES (Direction de l'animation a la recherche, des études et des statistiques, Ministerio de Trabajo, Francia), *Premières Informations et Premières Synthèses*, marzo, nº 12.1, 2003.

LAROQUE, P., *Politique de la vieillesse*, La documentation française, París, 1962.

NANTEUIL, M. (DE), EL AKREMI, A., *La société flexible*, Érès, París, 2005.

THERY, L., *Le travail intenable*, París, La Découverte, Col. Entreprise et Société, 2006

VOLKOFF, S., MOLINIÉ, A.F., JOLIVET, A., *Efficaces à tout âge? Vieillissement démographique et activités de travail* (Dossier 16), 2000.

Nota del Comité de Redacción de la edición en castellano

Este número mantiene los materiales de su antecedente belga, salvo un texto con temática de carácter excesivamente local. Se han incorporado a esta edición el artículo de Pilar Monreal, Bernat Serdà y Arantza del Valle, titulado *Principales retos de los profesionales de la medicina en el momento de la jubilación*, y las recensiones debidas a la amabilidad del SiiS - Centro de Documentación y Estudios de la Fundación Eguía-Careaga.