

LA PROTECCIÓ DE LA ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL ENVERS EL DRET A NO SER DISCRIMINAT PER RAÓ DE L'EDAT EN EL TREBALL

Judit Baseiria i Martí¹

Comunicació presentada a la ponència “La protecció internacional dels drets socials i laborals” a càrrec de Luis Jimena Quesada,

XXVI Jornades Catalanes de Dret Social
Barcelona, 19 i 20 de febrer de 2015

SUMARI:

1. Introducció: L'edat avançada com a nova forma emergent de discriminació 2. La internacionalització de la necessitat d'eradicar la discriminació per raó d'edat 2.1 El Conveni 111 de 1958 sobre la discriminació en matèria de treball i ocupació 2.2 La Recomanació 162 de 1980 sobre els treballadors d'edat avançada 3. Conclusions

1. Introducció: L'edat avançada com a nova forma emergent de discriminació

La discriminació per raó d'edat és actualment considerada un element col·lateral que es pren en consideració en compte quan s'aborda la necessitat d'augmentar la participació dels treballadors d'edat en el mercat de treball per pal·liar l'impacte de l'envelliment demogràfic mundial. Així, a la 89^a Sessió de la Conferència Internacional del Treball de la OIT celebrada l'any 2001, el comitè havia publicat prèviament a la Sessió l'Informe VI, titulat *Social Security: Issues, challenges and prospects*, indica que els sistemes de seguretat social han de respondre als nous reptes demogràfics, com l'envelliment i els canvis en l'estructura familiar, alteracions que tenen implicacions en el finançament de la protecció social. manifesta l'Informe, “Ageing (...) will pose a major problem only if rapidly ageing societies cannot contain *overall social dependency*”. Per fer-hi front planteja la necessitat d'incrementar la participació en el mercat de treball dels treballadors d'edat avançada.

En la mateixa línia segueixen les Assemblees Mundials de l'Envelliment organitzades per les Nacions Unides amb la participació de la OIT, la primera Viena l'any 1982 i vint anys més tard, al 2002 a Madrid, en les quals es proposa analitzar els reptes de futur sobre l'envelliment per tal de construir una societat per a totes les edats. En el document

¹ Professora associada de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat de Girona

preparatori de la II Assemblea Mundial de l'Envel·liment de Madrid celebrada l'any 2002, promogut per l'OIT es van fer diverses recomanacions encaminades a evitar la discriminació en el treball dels treballadors d'edat avançada, la transició gradual a la jubilació, la formació, el manteniment de l'equilibri financer que garanteixi les pensions, o l'abast i les limitacions de la immigració com a solució a l'envel·liment de les població. El Pla d'Acció Internacional sobre l'Envel·liment, fruit de l'Assemblea de Madrid i que segueix l'adoptat a la primera assemblea celebrada a Viena recomana la participació activa de les persones d'edat avançada en la societat i el desenvolupament permetent que continuïn en el mercat laboral.

Aquesta estratègia és l'anomenada *active ageing* (envel·liment actiu). El terme *active ageing* va ser adoptat per l'Organització Mundial de la Salut a finals dels anys noranta i el que preveu és anar més enllà del missatge d'envel·lir amb salut i reconèixer altres factors a banda de la salut que afecten a la població de gent gran². En paraules de l'Organització Mundial de la Salut (OMS), "years have been added to life; now we must add life to years". En aquest sentit, l'envel·liment actiu pretén incloure la gent gran en totes les esferes de la societat, maximitzar la seva qualitat de vida i el seu potencial, i el punt de partida és no discriminar per raó d'edat en el mercat de treball als treballadors d'edat avançada³.

Ara bé el panorama del mercat de treball en el món és descoratjador pels treballadors d'edat ja que la discriminació per raó d'edat hi és significativament present. Ho reflexa *l'Informe sobre el empleo en el mundo, 1998-1999*, de la OIT, que fa referència als treballadors d'edat acomiadats i denuncia que persisteix la discriminació per raó d'edat. Es tracta d'un tipus de discriminació que, combinada amb els canvis d'organització del treball, la política de Seguretat Social i l'entorn econòmic, agreuja la vulnerabilitat de molts treballadors d'edat com a conseqüència de la supressió de llocs de treball, els acomiadaments i les pressions perquè acabin abandonant el mercat laboral.

Una vegada desocupats, alerta l'informe "los trabajadores de edad tienen muy pocas probabilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo. De ahí que, al perder su empleo, muchos trabajadores acaben desmoralizándose y retirándose de la población activa". Es demanen noves qualificacions i nous coneixements que els treballadors d'edat no tenen. Per això, l'informe considera que és indispensable que els governs adoptin "una política de readaptación professional de los trabajadores de edad para evitar su jubilación involuntaria y prematura y su abandono del mercado de trabajo". Si els treballadors gaudeixen d'una

² Publicacions de l'Organització Mundial de la Salut, *Active ageing: from evidence to action*, World Health Organization, Ginebra, 2001, pàg. 13

³ WALKER, A., "A strategy for active ageing", *International Social Security Review*, Vol. 55, núm. 1, 2002. pàg. 124, 128.

formació continuada durant tota la seva vida laboral probablement al final de la seva etapa laboral no sobraran a l'empresa. I és que la formació és un factor de desigualtat que provoca un estat de vulnerabilitat en els treballadors d'edat avançada que no tenen un nivell de qualificació suficient⁴.

Així doncs, la discriminació per edat està emparellada amb l'envelliment creixent de la població, i la consegüent necessitat d'augmentar la taxa de participació laboral dels treballadors d'edat i allargar-los la vida laboral que es propugna des de diverses instàncies socials, polítiques i legislatives. És doncs per aquest estat actual d'envelliment de la població que l'edat, com a motiu de discriminació prohibit en què es pot basar una desigualtat és un motiu emergent a la legislació. La prohibició de discriminació, sempre lligada a una causa, tal i com apunta FERNÁNDEZ LÓPEZ, "se proyecta sobre realidades sociales concretas, que avanzan y se modifican. De ahí que sea necesario prever la evolución de estas sociedades y el nacimiento de nuevos motivos de victimización que deben prohibirse por lo que suponen de ataque directo a la dignidad de la persona humana"⁵. Així, les causes de discriminació configuren una llista oberta que és susceptible d'ampliar-se atenent a l'evolució de la realitat social.

La discriminació per raó de l'edat és, doncs, una d'aquestes causes registrades recentment. Es palesa a l'Informe de la OIT *La hora de la igualdad en el trabajo*, de 2003⁶, en el qual l'organització es fa ressó de la creixent rellevància que té a les societats actuals la discriminació basada en motius de l'edat avançada en el treball, un nou motiu de discriminació que se suma als considerats tradicionalment, com ara la raça, el sexe i la religió, i que té en compte que cap al 2050, el 33% de les persones que viuen en països desenvolupats i el 19% dels que viuen en països en desenvolupament tindran 60 anys o més. L'edat, afirma l'Informe, s'està convertint a arreu en un factor cada vegada més determinant per incorporar-se i reincorporar-se al mercat de treball.

La discriminació per raó d'edat es basa en l'adopció d'estereotips negatius sobre les persones d'edat i el procés d'envelliment⁷. En l'àmbit laboral, mitjançant aquest tipus de

⁴ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA; *Colectivos destinatarios de las políticas selectivas de empleo*, Ediciones Laborum, Murcia, 2011. pàg. 321

⁵ FERNÁNDEZ LÓPEZ, F.L., Las causas de la discriminación o la movilidad de un concepto, *Temas Laborales*, núm. 98, 2009, pàg. 15

⁶ OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91^a reunión, Ginebra, 2003. pàg. 39 La OIT subratlla que el lloc de treball és un punt de partida estratègic per combatre la discriminació a la societat ja que, les persones víctimes de discriminació en el treball ho solen ser també en altres esferes de la societat.

⁷ En els països angloparlants es disposa de paraula "ageism", un terme encunyat per Robert Butler al 1969, per fer referència en exclusiva a la discriminació per raó d'edat basada en estereotips negatius de la societat envers

discriminació s'homogeneïtza un grup en funció de la seva edat avançada⁸ suposant que tot treballador d'edat disminueix el seu rendiment en el treball a causa del declivi físic i mental de les seves capacitats, si bé en realitat aquest declivi no afecta a tot tipus de treball ni a tots i cada un dels treballadors d'edat⁹. És així com la discriminació la discriminació per raó d'edat pressuposa l'aplicació d'unes característiques a un col·lectiu delimitat per l'edat, en comptes de fixar-se en les característiques individuals de la persona¹⁰. Aquesta assumpció respon a la fórmula de l'estereotip, que tant estés està a la societat, i que consisteix en establir una sèrie d'assumpcions sobre un col·lectiu de forma que quan l'estereotip és aplicat a una persona, es presumeix que aquesta es comportarà de la manera prefixada per l'estereotip. En altres paraules, a resultes de la discriminació per raó d'edat, l'edat avançada és considerada com a sinònim de la manca de capacitat.

El fet és que els treballadors d'edat avançada componen un conjunt divers de persones, i, consegüentment, no és adequat generalitzar aquest grup heterogeni i categoritzar-lo quan es fa referència a la seva capacitat en el treball, la motivació o l'ànim de formar-se, perquè aquests estereotips poden conduir a què els ocupadors discriminin per l'únic motiu de l'edat avançada als treballadors d'una certa edat a l'hora de contractar-los, acomiadar-los o formar-los. Tot i que, també és cert que la decisió dels ocupadors quan han de prendre decisions sobre contractar o acomiadar a treballadors d'edat també poden estar basades en altres factors diferents de la capacitat de treball que es presumeix dels treballadors d'edat, com pot ser el cost de contractar-los en relació a la seva productivitat, o també per les regles de protecció de l'ocupació dels treballadors d'edat que pot haver-hi en les legislacions dels Estats i que, per exemple, augmenta el cost d'acomiadament dels treballadors d'edat en comparació a l'establert pels treballadors més joves¹¹.

En aquesta línia d'advertir sobre la discriminació per raó d'edat destaca l'Informe de l'OIT de 2007 *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*¹². L'Informe manifesta que han aparegut noves formes de discriminació que se sumen a les ja arrelades basades en el gènere, la raça i la religió. I és que hi ha una sensibilització creixent al tractament injust

les persones d'edat i l'envelliment. La creença que tota persona a certa edat ja només li espera la malaltia i la incapacitat, que afecten a la seva habilitat per treballar. BUTLER, R.N., "Ageism", a MADDOX, G.L., *The encyclopedia of aging*, Springer, New York, 1995.

⁸ SARGEANT, M., *Age discrimination and diversity. Multiple discrimination from an age perspective*, Cambridge University Press, Cambridge, 2011. pàg. 1 i 2

⁹ SPIEZIA, V., "The greying population...op cit. pàg. 100

¹⁰ MACNICOL, J., *Age discrimination: an historical and contemporary analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006. pàg. 6

¹¹ OECD, *Live longer, work longer. Ageing and employment policies*. OECD Publishing, Paris, 2006. pàg. 63

¹² OIT, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 96ª reunió de la Conferència Internacional del Treball, Ginebra, 2007. pàg. 56

que pateixen els treballadors d'edat, juntament amb els joves, les persones amb discapacitat, les persones que estan infectades pel VIH/SIDA.

La discriminació per raó d'edat, segons l'Informe, obeeix a la creença que els treballadors d'est són lents, poc adaptables, amb una salut fràgil. En conseqüència, la seva contractació es creu més costosa i la seva productivitat disminueix progressivament degut al deteriorament de les seves capacitats físiques i mentals per l'edat. En contra d'aquesta creença l'Informe declara "es erróneo pensar que los trabajadores de más edad son menos productivos. Su productividad debe evaluarse atendiendo a la pertinencia de sus calificaciones y competencias en el trabajo que ocupan, así com a su acervo de experiencia laboral". Així, no es descarta que treballadors que han treballat en males condicions i tinguin problemes de salut comptin amb un rendiment que declina, precisament per això aquests treballadors tenen "derecho a una protección especial".

Segueix la mateixa línia l'informe de la OIT de 2011, *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, que, tal com el títol indica, remarca que, malgrat els avenços continus en la legislació antidiscriminatòria, la crisi econòmica i social mundial ha incrementat el risc de discriminació que pateixen determinats grups en el mercat de treball, com els treballadors d'edat. I destaca que "en un entorno en que se aplican de modo generalizado medidas laborales destinadas a aumentar la participación de trabajadores de edad, por ejemplo, mediante la revisión de las disposiciones relativas a la edad de jubilación, es manifiesta la mayor sensibilización a la discriminación relacionada con la edad y el aumento de los casos notificados al respecto"¹³. La discriminació per edat, doncs, segueix essent notablement visible en l'àmbit laboral des d'on es pretén allargar la vida laboral dels treballadors.

L'exclusió del treball dels treballadors d'edat pot ser conseqüència d'una discriminació flagrant, com la que consisteix en fixar límits d'edat per la contractació. Però també pot prendre formes més subtils, com la d'imputar a l'aspirant una manca presumpte de potencial per progressar professionalment o bé massa experiència. Altres formes de discriminació inclouen un accés limitat a la formació professional i condicions que pràcticament obliguen als treballadors a jubilar-se de forma anticipada. D'aquí que la discriminació por produir-se a qualsevol etapa del treball, des de la selecció i la contractació, fins la formació i la

¹³ OIT, *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, Informe global con arreglo al seguimiento de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. pàgs. 55 i 56

remuneració, i avarca la segregació professional i el moment de la finalització de la relació de treball ¹⁴.

2. La internacionalització de la necessitat d'eradicar la discriminació per raó d'edat

A fi d'acotar més estretament el concepte jurídic de discriminació per raó d'edat en el si de l'àmbit laboral, és imprescindible recórrer a dos instruments legislatius internacionals adoptats per l'OIT que contemplen, si bé implícitament, la discriminació per raó d'edat: el Conveni 111 de 1958 i la Recomanació 162 de 1980. Ambdós suposen el reconeixement internacional de la normativa antidiscriminatòria¹⁵.

2.1 El Conveni 111 de 1958 sobre la discriminació en matèria de treball i ocupació

El primer és el Conveni 111 de 1958 relatiu a la discriminació en matèria de treball i ocupació. L'article 1.1 del Conveni requereix a tot Estat membre de l'organització que hagi ratificat el Conveni que elimini "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 y la ocupación"¹⁶. Com s'observa, l'edat com a motiu de discriminació no es va incloure en aquest precepte que defineix i prohibeix ensems la discriminació en el treball i l'ocupació. Com tampoc es va incorporar l'edat com a motiu de discriminació prohibit expressament per l'OIT a la Recomanació 111 de 1958 sobre la discriminació en el treball i l'ocupació que completa el Conveni 111. Però l'article 1.1.b) del mateix Conveni 111 i també de la Recomanació 111 permet als Estats membres prohibir altres motius de discriminació a la legislació nacional diferents als considerats a l'article 1.1, precepte pel qual s'expandeix l'àmbit del Conveni a altres motius discriminatoris que considerin els Estats ratificants, com pot ser l'edat ¹⁷.

Per tant, la discriminació en el treball té lloc quan es produeix una diferència de tractament que es basa en una característica personal d'un individu, com pot ser l'edat avançada, i es té en compte aquesta característica enlloc de tenir en compte si l'individu compleix amb el perfil requerit per desenvolupar la feina concreta. Aquesta diferència de tractament ubica a

¹⁴ OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo...op cit.* pàg. 19 i ss

¹⁵ CÁMARA BOTÍA, A., "Poder del empresario y prohibición de discriminación en el empleo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 33, 2001. pàg. 75

¹⁶ El Conveni 111 va ser ratificat per Espanya el 6 de novembre de 1967

¹⁷ OIT, *Equality in employment and occupation*, International Labour Conference, 83rd Session, Report III(4B), Geneva, 1996. pàgs. 61 i 243

aquest individu tractat diferentment a causa de l'edat en una posició de desavantatge o limita el seu accés en el món del treball ¹⁸.

El Conveni 111 cobreix tot tipus de discriminació, tant la discriminació directa com la indirecta, les dues classes de discriminació en què pot revertir la discriminació en el treball. És directa quan la normativa, les lleis o les polítiques exclouen o desfavoreixen explícitament a certs treballadors atenent a característiques personals, com l'edat. En són un exemple els anuncis d'ofertes de treball que exclouen o descoratgen als aspirants de certa edat. Per altra banda, hi ha discriminació indirecta quan unes disposicions i pràctiques que aparentment són de caràcter neutral, perjudiquen als membres d'un col·lectiu determinat, com els treballadors d'edat, independentment que aquests compleixin o no els requisits exigits per ocupar el lloc de treball de què es tracti. És a dir, que l'aplicació d'una mateixa condició, un mateix tracte o una mateixa exigència a tothom per igual pot comportar uns resultats desiguals i afectar negativament a un col·lectiu determinat ¹⁹. Per il·lustrar-ho, una oferta de treball emfatitza la necessitat que els aspirants al lloc de treball han de posseir qualitats físiques quan per aquell lloc de treball no és necessari tenir grans qualitats físiques, aleshores aquesta pràctica es pot considerar discriminació indirecta per raó d'edat²⁰ perquè descoratja als treballadors de més edat, sovint amb qualitats físiques menys favorables en relació a treballadors més joves, a accedir al lloc de treball. I constitueix discriminació indirecta encara que la voluntat de l'ocupador no hagi estat intencionadament desanimar als treballadors d'edat sinó que era una oferta de treball que ell considerava imparcial per tot tipus de treballador al marge de l'edat. En suma, la discriminació que prohibeix el Conveni 111 de la OIT és tant la directa com la indirecta, independentment, doncs, de la intenció de l'autor de l'acte discriminatori ²¹.

De forma similar, l'article 5.2 del Conveni 111, l'article 5.2 permet que s'estableixin mesures especials de protecció que avantatgin a persones per raó de diverses categories, dins les quals s'inclou l'edat. El precepte diu textualment "Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas

¹⁸ TOMEI, M., "Discrimination and equality at work: a review of concepts", *International Labour Review*, Vol. 142, núm. 4, 2003. pàg. 402

¹⁹ OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo...op cit.* pàg. 21 i 22

²⁰ GHOSHEH, N., *Age discrimination and older workers: theory and legislation in comparative context*, Conditions of work and employment series n° 20, International Labour Office, Geneva, 2008. pàg. 23; OIT, "Discriminación en la contratación?", *Trabajo, la revista de la OIT*, núm. 59, abril 2007, pàg. 27

²¹ OIT, *Equality in employment and occupation: General survey of the reports on the Discrimination (Employment and occupation) Convention (N° 111) and Recommendation (N° 111), 1958*, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 75th Session, Report III (Part 4B), Geneva, 1988. pàg. 22

a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como (...) la edad (...), generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial”.

Relacionat amb aquesta norma cal mencionar el Conveni núm. 142, sobre el desenvolupament dels recursos humans, de 1975, mitjançant el qual els Estats es comprometen a adoptar i desenvolupar a la pràctica polítiques en l'àmbit de l'orientació i la formació professional, tot establint una estreta relació entre aquest àmbit i l'ocupació. A l'art. 5 del Conveni estableix que dites polítiques “deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad”. Dins la noció de discriminació pot entendre's inclosa la discriminació per raó d'edat avançada. Declara la mateixa OIT declara que el Conveni 142 és el que té un paper més significatiu per combatre les discriminacions en l'àmbit de l'ocupació ²².

2.2 La Recomanació 162 de 1980 sobre els treballadors d'edat avançada

L'altre norma de l'OIT a tenir en compte per valorar la protecció internacional de la discriminació basada en l'edat és la Recomanació 162 de 1980 sobre els treballadors d'edat avançada. És l'instrument més significatiu de l'acció de l'OIT a favor dels treballadors d'edat. Es va adoptar a la Sessió de la conferència internacional de treball de 1980 que va celebrar-se precisament amb la intenció de completar els instruments existents referents a la igualtat d'oportunitats i de tractament dels treballadors d'edat.

En efecte, des de la seva creació l'any 1919, la OIT ha mostrat una atenció creixent pels problemes dels treballadors d'edat en el mercat de treball ²³. És una preocupació que es remunta als anys seixanta amb l'aprovació de la Recomanació núm. 122, de 1964, sobre política d'ocupació, adoptada amb la seva finalitat d'estimular el creixement econòmic,

²² OIT, *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010. pàg. 52

²³ Ja la Resolució de l'Assamblea General de les Nacions Unides 3137 (XXVIII), de 14 de desembre de 1973 sobre qüestions de les persones d'edat i dels ancians, preocupada per la creixent magnitud dels problemes dels ancians, problemes que van acompanyats de canvis en la composició per edat de les societats i el consegüent augment en la proporció del sector de més edat en les poblacions d'un nombre cada vegada més gran de països, recomana l'adopció de mesures per “desarrollar programas (...) para el bienestar, la salud y la protección de las personas de más edad, y para su adiestramiento según sus necesidades, incluso medidas encaminadas a aumentar al máximo su independencia económica y su integración social con otros segmentos de la población”; “desarrollar progresivamente medidas de seguridad social para garantizar que los ancianos reciban ingresos adecuados”; “realzar la contribución de las personas de edad al desarrollo económico y social”; “desalentar las actitudes políticas y medidas discriminatorias en las prácticas de empleo basadas exclusivamente en la edad”; i “fomentar la creación de oportunidades de empleo para las personas de edad con arreglo a sus necesidades”.

eleva el nivell de vida i resoldre el problema de desocupació. Per respondre a aquesta finalitat, la norma insta als Estats a dur a terme “una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido” (art.1). Doncs bé, aquesta Recomanació 122 representa la primera vegada en la qual s'al·ludeix expressament a la necessitat de fer esforços per respondre a les necessitats particulars de certes categories de persones, com les persones d'edat, que puguin trobar dificultats especials originades en canvis estructurals i en qualsevol altre causa, o per qui sigui particularment difícil canviar de lloc de residència o d'ocupació (Art. 16)²⁴.

Més endavant, a principis dels anys setanta, la OIT va adoptar una Recomanació sobre les implicacions socials i laborals d'automatització i altres desenvolupaments tecnològics, en la qual emfatitzava les esforços especials que s'haurien de fer per protegir els treballs dels treballadors grans. És la Recomanació núm. 150, sobre l'orientació professional i la formació professional en el desenvolupament dels recursos humans, de 1975, que estableix que haurien d'adoptar-se mesures per proporcionar a determinats grups de la població “orientación y formación profesionales efectivas y adecuadas a fin de que gocen de igualdad de oportunidades en el empleo y puedan integrarse mas fácilmente en la sociedad y la economía” . I un d'aquests grups que tenen dificultats per trobar un treball durador són “los trabajadores de edad” (art. 2.b, 15).

Però, sens dubte, l'instrument més significatiu de l'acció de l'OIT a favor dels treballadors d'edat és la Recomanació 162. Dita Recomanació defineix treballadors d'edat com aquells que són susceptibles de trobar dificultats en l'ocupació i en l'accés al treball a causa de la seva edat avançada (art. 1.3), si bé no els delimita en una edat concreta, sinó que deixa als Estats membres la llibertat de definir amb major precisió a quins treballadors s'aplica, per grups d'edat determinats (art.1.2) .

La finalitat de la Recomanació 162 és garantir la protecció del dret dels treballadors d'edat a la igualtat de tractament. I, a aquest efecte, la Recomanació insta als Estats a promoure una política d'ocupació que promogui la igualtat d'oportunitats i de tractament pels treballadors independentment de la seva edat. Per aquesta finalitat, estableix que hauria d'adoptar mesures per impedir la discriminació respecte dels treballadors d'edat en matèria de treball i d'ocupació (art. 3) i per facilitar un trànsit gradual i flexible entre la vida laboral i la jubilació.

²⁴ CAMÓS VICTORIA, I., “La protección de la vejez en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, núm. 13, vol. II, 2001. pàg. 301

I és que la norma fa palès que en molts països desenvolupats sovint s'ha encoratjat, amb l'esperança que així es creïn més llocs de treball pels treballadors joves, a qui els és difícil l'entrada en el món del treball. No obstant, els problemes de la desocupació dels joves no hauria de solucionar-se en detriment d'un altre grup de població, com els treballadors joves²⁵. És per aquest motiu que la Recomanació estableix el principi segons el qual els problemes dels treballadors grans haurien de ser tractats en el context d'una estratègia global per la plena ocupació que doni atenció a tots els grups de població i que assegurï que els problemes d'ocupació no es traslladen d'un grup a un altre.

D'aquesta forma la Recomanació 162 fa una crida als Estats membres a adoptar una política nacional que, d'una banda promogui la igualtat dels treballadors de totes les edats i fomenti mesures per prevenir la discriminació contra els treballadors d'edat avançada especialment respecte a l'accés als serveis d'ocupació i orientació professional, l'accés al treball de la seva elecció que tingui en compte les seves capacitats professionals, experiència i qualificacions, l'accés a la formació professional i al perfeccionament i actualització de la formació, a la seguretat en el manteniment en el treball, a la remuneració per un treball d'igual valor, a les mesures de seguretat social i a les prestacions socials i a les prestacions socials i a les (art. 5). Per altra banda, la Recomanació requereix als Estats membres a adoptar una política nacional que apunti cap a la millora de les condicions de treball de l'ambient del treball en totes les etapes de la vida laboral i que ideï mesures dissenyades per possibilitar als treballadors grans que continuïn treballant sota condicions satisfactòries (art. 11).

Amb tot, convé recordar que les Recomanacions, a diferència dels Convenis, no necessiten ser ratificades pels Estats perquè no creen obligacions vinculants pels Estats, sinó que proporcionen orientacions que poden -sense constituir una obligació legal- ser utilitzades a l'hora de desenvolupar polítiques nacionals.

De fet, en el preàmbul, la Recomanació 162 ja recorda que el Conveni núm. 111 i Recomanació que l'acompanya núm. 111, sobre la discriminació en matèria de treball i d'ocupació, de 1958, no inclouen l'edat entre les causes de discriminació enumerades però preveuen la possibilitat d'ampliar la llista d'aquestes causes, de manera que pot incloure's la discriminació per raó d'edat. Emperò, la norma que expressament declara que s'ha

²⁵ Publicacions de la OIT, *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*. Paper contributed by the ILO to the Second World Assembly on ageing. Madrid, 8-12 d'abril de 2002. Pàg. 7

d'eradicar la discriminació per raó d'edat és la Recomanació 162, i les recomanacions no gaudeixen de força vinculant, i per tant, tenen una eficàcia menor.

En tot cas, tant els convenis com les recomanacions tenen el caràcter de norma mínima, en el sentit de que la seva adopció o ratificació per part d'un Estat membre no pot menystenir qualsevol norma nacional de caràcter intern que garanteixi als treballadors millors condicions de les que figuren en el conveni o recomanació, segons dispensa l'article 19.8 de la Constitució de l'OIT²⁶.

4. Conclusions

El món del treball és l'àmbit principal que s'ha utilitzat per avaluar el nivell de discriminació per raó d'edat que existeix, així com n'és el punt de partida per aprofundir en el tractament jurídic de la no discriminació per raó d'edat. Perquè s'espera que si s'aconsegueix la igualtat en el sector del treball aquesta igualtat s'extrapolerà a d'altres esferes, com ara la social, l'econòmica i la política.

D'aquí la rellevància de la normativa i informes de l'OIT, que des de fa dècades alerten de l'edat avançada com a motiu creixent de discriminació en l'àmbit laboral que afecta l'ocupació dels treballadors d'edat i al seu trànsit entre la vida laboral i el retir. Així es materialitza en el Conveni 111 de 1958 i la Recomanació 162 de 1980. Ambdues normes suposen el reconeixement internacional de la normativa antidiscriminatòria i, tot i ser normes antigues, el seu plantejament és plenament vigent.

La discriminació per raó d'edat representa., d'acord amb el Conveni 111 i la Recomanació 162, excloure o distingir per motius d'edat tot provocant una alteració o anul·lació de la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació. Aquest efecte és un obstacle pel perllongament de la vida laboral dels treballadors d'edat i el futur finançament de la protecció social. Certament, la preocupació per les conseqüències de l'envelliment poblacional porta l'OIT a considerar que cal en primer terme eliminar la discriminació per raó d'edat, una forma emergent de discriminació per la qual s'exclou de la contractació a treballadors per criteri de

²⁶ MORRO LÓPEZ, J.L., "La protección de la jubilación en los convenios de la OIT", dins LÓPEZ CUMBRE, L (coordinadora), *Tratado de Jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Editorial iustel. Madrid, 2007. pàg. 613,614. L'autor contempla com els instruments normatius de la OIT que ja de per si han suscitat poc resssó entre els membres de la organització, osteneten a més el caràcter de norma mínima. I evidencia el poc interès de la normativa de la OIT posant com exemple l'Estat espanyol, membre de la OIT des de la seva fundació l'any 1919, que no més ha ratificat sis dels dotze convenis relacionats amb la pensió de jubilació, dos dels quals ja no estan en vigor. I afegeix que d'aquests quatre convenis restants, el Conveni núm. 102 sobre la norma mínima de la seguretat social, no ha ratificat la part V dedicada a les prestacions de vellesa.

la seva avançada edat. En aquest sentit, la tendència que han de seguir els Estats segons propugna la Recomanació 162 és eradicar la discriminació per edat que significa permetre que els treballadors d'edat puguin mantenir-se en el mercat de treball i no abandonar-lo prematurament. En altres paraules, dotar de flexibilitat el trànsit del treball i de la jubilació a fi que siguin els treballadors, els qui, voluntàriament, decideixin jubilar-se o mantenir-se en el mercat de treball en igualtat d'oportunitats que la resta de treballadors, independentment de l'edat.

Així doncs, l'atenció a l'envelliment de la població s'ha focalitzat bàsicament a allargar la vida activa tot augmentant l'edat de jubilació però el que seria òptim és parar més atenció a eradicar la discriminació per edat i així millorar les oportunitats en el mercat de treball dels treballadors grans per tal que estiguin plenament informats i puguin prendre les seves pròpies decisions sobre la seva vida laboral.