

## **EL DESAFÍO DEL EDADISMO EN EL MERCADO LABORAL. UN ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PROTECCIÓN DEL TALENTO SÉNIOR**

En la sociedad contemporánea, el envejecimiento de la población y el incremento de la esperanza de vida han generado una paradoja socio-laboral sin precedentes. Mientras el sistema de Seguridad Social tiende a retrasar la edad de jubilación para garantizar su sostenibilidad, el mercado de trabajo privado persiste en la expulsión prematura de los trabajadores de mayor edad.

Este fenómeno, conocido como edadismo, no representa únicamente un prejuicio social, sino una vulneración sistemática de derechos fundamentales que el ordenamiento jurídico español, bajo el paraguas del Derecho de la Unión Europea, ha comenzado a combatir con una firmeza renovada.

La protección frente al edadismo ha trascendido la mera política de empleo para configurarse como un eje central de la tutela frente a la discriminación.

La base de la protección contra el edadismo reside en el artículo 14 de la Constitución Española, que consagra la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.

No obstante, la transposición de la Directiva 2000/78/CE y, más recientemente, la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, han supuesto un punto de inflexión.

Esta ley incluye explícitamente la edad como uno de los motivos proscritos de discriminación y, lo que es más relevante, establece un régimen de sanciones y mecanismos de reparación que obligan a las empresas a revisar sus criterios de gestión de recursos humanos.

La edad ya no puede ser considerada un factor de obsolescencia profesional legítimo, sino una característica protegida que exige un trato equitativo en todas las fases de la relación laboral, desde el reclutamiento hasta la extinción del contrato.

La Discriminación en el Acceso al Empleo y el Sesgo Algorítmico.

Uno de los frentes más complejos en la lucha contra el edadismo se sitúa en la fase precontractual. La selección de personal ha sido históricamente un terreno donde los prejuicios sobre la menor adaptabilidad tecnológica o el mayor coste salarial de los trabajadores sénior han operado de forma opaca.

Con la digitalización de los procesos de selección, el riesgo se ha desplazado hacia el sesgo algorítmico. Los sistemas de inteligencia artificial utilizados para el cribado de currículos pueden contener criterios discriminatorios indirectos que excluyen automáticamente a candidatos de cierta franja de edad.

La normativa actual exige una transparencia algorítmica total, donde las empresas deben ser capaces de demostrar que sus herramientas de selección son neutras. La jurisprudencia ha comenzado a señalar que una oferta de empleo dirigida exclusivamente a jóvenes talentos o que requiera nativos digitales puede constituir una discriminación directa o indirecta por edad, salvo que exista una justificación objetiva, proporcional y legítima, algo extremadamente difícil de probar en la práctica.

Dentro de la vigencia del contrato de trabajo, el edadismo se manifiesta a menudo a través de la exclusión de los trabajadores mayores de los planes de formación o de las oportunidades de promoción interna.

Existe el falso mito de que la inversión en formación para un trabajador cercano a la jubilación no es rentable. Sin embargo, el artículo 4.2.b del Estatuto de los Trabajadores garantiza el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo. La denegación sistemática de formación a este colectivo no solo es discriminatoria, sino que aboca al trabajador a una pérdida de empleabilidad que puede ser utilizada posteriormente por la empresa como causa de despido objetivo por inadaptación.

El ordenamiento jurídico actual impone a las empresas el deber de ajuste razonable, lo que implica adaptar los puestos y las metodologías de aprendizaje para asegurar que el talento sénior permanezca actualizado y productivo, reconociendo el valor de la experiencia acumulada como un activo estratégico.

El momento de la extinción de la relación laboral es donde el conflicto jurídico alcanza su máxima intensidad. Tradicionalmente, las empresas han utilizado el despido de trabajadores de mayor edad como una vía de reducción de costes, asumiendo la improcedencia.

Sin embargo, la doctrina judicial reciente, impulsada por la Ley 15/2022 y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, está virando hacia la declaración de nulidad en lugar de la improcedencia. Cuando un despido o un despido colectivo afecta de forma desproporcionada a trabajadores mayores de 50 o 55 años sin una causa productiva o técnica que lo justifique de forma individualizada, se presume la existencia de un móvil discriminatorio.

La consecuencia de la nulidad es la reincorporación inmediata del trabajador y el abono de los salarios de tramitación, además de posibles indemnizaciones por daños morales. El concepto de indemnización reparadora cobra aquí especial relevancia, ajustando la cuantía no solo a la antigüedad, sino al daño real que supone para un trabajador sénior ser expulsado del mercado laboral con escasas posibilidades de reinserción.

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, la protección frente al edadismo se articula a través de mecanismos que fomentan la prolongación de la vida laboral. La jubilación demorada, mediante incentivos económicos como el incremento porcentual de la base reguladora o el pago único por año retrasado, busca contrarrestar la inercia de las jubilaciones anticipadas.

Asimismo, la regulación de la jubilación activa y parcial permite una transición suave, evitando la ruptura brusca que a menudo descapitaliza a las empresas de conocimiento crítico. No obstante, la Seguridad Social también debe actuar como red de protección para aquellos que son víctimas de la discriminación; de ahí la importancia de los convenios especiales para mayores de 55 años en situaciones de despido colectivo, asegurando que su futura pensión no se vea mermada por una expulsión forzosa del sistema productivo antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

La erradicación del edadismo requiere una transformación de la cultura corporativa, pasando de una visión del trabajador sénior como un coste a una visión del mismo como un capital de resiliencia y mentoría. La ley ya proporciona las herramientas para sancionar la discriminación, pero la verdadera seguridad jurídica vendrá de la integración de planes de diversidad generacional en los convenios colectivos.

La protección frente al edadismo no es solo una cuestión de justicia social para los mayores de hoy, sino una garantía de futuro para los jóvenes de hoy, asegurando que el ciclo laboral sea respetado en todas sus etapas y que el talento, independientemente de la fecha de nacimiento, sea el único criterio de permanencia y éxito en el trabajo.