

En mercados cambiantes ¿qué brechas se amplían y quienes pierden?



Silvina Monteros, María Belén Cardona y Ramón Jané durante la sesión.

Silvina Monteros Obelar. Licenciada en Psicología y Doctora en Antropología Social.

María Belén Cardona. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

Ambas ofrecieron un análisis **estratégico** sobre el impacto de las dinámicas del mercado laboral actual, centrado en las brechas que se amplían y los colectivos que resultan más perjudicados: personas de origen migrante, mujeres y personas afectadas por la discriminación por edad. Ambas ponencias abordan la desigualdad como un fenómeno multidimensional que opera a través de las brechas de origen, género y edad, las cuales se amplifican mutuamente (interseccionalidad) y conducen a la segregación sectorial y la pobreza laboral.

En el mercado laboral, la desigualdad no es una calle de un solo sentido. Mientras algunas personas avanzan con relativa facilidad, otras se enfrentan a un laberinto de barreras complejas y superpuestas. Para comprender esta realidad, es crucial ir más allá de las etiquetas aisladas. No se trata simplemente de ser mujer, o joven, o migrante; se trata de cómo estas y otras identidades se combinan, creando desafíos únicos. Este fenómeno se conoce como **interseccionalidad**, la herramienta fundamental que nos permite analizar por qué la

discriminación persiste incluso cuando las personas ya tienen la nacionalidad española, lo que define a la **población de origen migrante**.

Silvina Montero enfoca su intervención en la población de origen migrante (que conforma 9 millones de personas en España), destacándola no como un actor secundario, sino como un vector estructural del mercado laboral español, exponiendo conceptos claves y desafíos estructurales:

1. **Interseccionalidad:** el análisis debe incorporar la perspectiva de la interseccionalidad. Esta se puede ilustrar mediante la metáfora de una bufanda tejida: cada hilo representa un factor social —género, edad, origen, discapacidad, situación económica, entre otros—. Estos hilos se entrelazan de forma única en cada persona. Si intentáramos retirar uno, la bufanda entera perdería su estructura. Del mismo modo, las identidades y experiencias no pueden entenderse por separado; la singular combinación de estos factores debe orientar cualquier proceso de acompañamiento e integración.

2. **La jaula sectorial y la pobreza Laboral:** treinta años después del inicio de la gran expansión migratoria, la población migrante sigue atrapada en una **jaula sectorial**. Están sobrerrepresentados en sectores con salarios bajos y mayor precariedad: actividades del hogar (71%), hostelería, construcción y agricultura. Esto incrementa el riesgo de **pobreza laboral**, incluso cuando son persona empleadas, afectando especialmente a los hogares monoparentales encabezados por mujeres migrantes.

3. **Barreras y desaprovechamiento de Talento, la homologación uno de los principales retos:** Existe una significativa **sobrecualificación** en la población migrante (54%) en comparación con los nacidos en España (33%). Esto se debe principalmente a las dificultades burocráticas en la homologación de títulos y al racismo estructural y los sesgos en la contratación.

4. **El coste Humano y la salud psicosocial (estabilidad emocional frente a los desafíos):** La precariedad, el desempleo y la pobreza laboral conllevan un **estrés crónico permanente**, con

grave impacto en la salud física y mental de las personas. Además, generan **conflictividad familiar** (especialmente en el caso de las madres monomarentales).

5. **Nuevos retos y brechas:** La transición verde y digital ha generado una **brecha digital** que afecta particularmente a la población migrante y las mujeres migradas, necesitando acompañamiento en la formación y gestiones electrónicas. Además, la **economía de cuidados** tiene una demanda creciente, pero necesita dignificación, ya que presenta un 30% de informalidad y afecta desproporcionadamente a las mujeres migradas.

La estrategia debe enfocarse en un **cambio de mirada**. Hay que pasar de ver a las personas migradas como un "recurso" o "objeto" para el empleo a considerarlas **ciudadanos y ciudadanas**, independientemente de su situación administrativa. Esto exige cambios en la Ley de Extranjería, agilizar las homologaciones y mantener la lucha contra la discriminación. El acompañamiento debe ser integral, abordando no solo el empleo sino también la **salud psicosocial** y la asesoría legal.

Belén Cardona Robert aborda la edad como una característica dinámica que introduce obstáculos para el disfrute de derechos fundamentales.

El edadismo (discriminación por edad) se basa en el estereotipo. Curiosamente, se manifiesta en ambos extremos de la vida laboral, constituyendo la "cara B" o la "cara más oscura" de la revolución demográfica y la mayor longevidad.

1. **Las personas jóvenes** son asociadas a estereotipos negativos: falta de fiabilidad, escasa experiencia o formación, y dificultad para comprometerse. Esto justifica someterlos a **condiciones laborales inferiores**, salarios bajos, precariedad y fraude en la clasificación profesional. La exclusión del disfrute de derechos básicos los sitúa en la **economía informal**.

2. **Las personas trabajadoras en edad madura/Mayor (45+)**, sobre este grupo se vuelcan estereotipos más crueles. Son las primeras víctimas de los despidos (EREs), justificados bajo cobertura de racionalidad económica (son "los más caros") o por su supuesta menor capacidad

de adaptación tecnológica, rigidez o problemas de salud. Esto se convierte en una **estigmatización de las características asociadas a la vejez**.

3. **Sesgo de Género en la Edad:** Las mujeres jóvenes son discriminadas por su potencial maternidad; las mayores son asociadas al cuidado de dependientes, en una situación que se describe como el "suelo pegajoso". Además, sufren el **lookism o discriminación por apariencia**, especialmente en sectores de imagen.

4

Enfoque de Políticas y Respuesta Estratégica:

El edadismo afecta todos los aspectos laborales: remuneración, formación, promoción y, de manera crítica, la **seguridad y salud en el trabajo**, ya que no se pueden diseñar políticas de prevención sin considerar las diversas edades. También se manifiesta en el **acoso y abandono del trabajo** mediante el hostigamiento de trabajadores maduros para forzar su salida.

Propuestas Estratégicas:

1. **Concienciación Social:** Es crucial divulgar que la edad es una causa de discriminación que afecta tanto a jóvenes como a adultos, y que no debe asumirse.
2. **Modelo Intergeneracional:** Se debe avanzar hacia un **modelo de empresa diverso e intergeneracional** en el que la gestión de las diversas edades sea central, promoviendo estereotipos positivos de los trabajadores.
3. **Incidencia Legal:** Aunque la tutela jurídica ha sido escasa, reciente legislación española (Ley 15/2022 y Ley 3/2023) ofrece nuevos instrumentos para combatir el edadismo. Los convenios colectivos son una herramienta clave para regular estos aspectos y promover buenas prácticas.

Síntesis Estratégica y Retos Comunes

Las dos ponencias confirman la existencia de brechas interconectadas que requieren una respuesta integral por parte de las organizaciones.

Brecha Estructural	Colectivo Afectado	Implicación Estratégica
Origen y Género (Interseccionalidad)	Mujeres migrantes	La atención debe ser holística (bufanda), incluyendo salud mental y asesoría legal, superando la visión de "recurso".
Segregación Sectorial	Población migrante	Necesidad de incidir en la dignificación de sectores esenciales (cuidados) y combatir la precariedad y la jaula sectorial.
Edad (Edadismo)	Jóvenes y Mayores de 45+	Fomentar la concienciación y el desarrollo de modelos de empresa que gestionen la diversidad intergeneracional, evitando la estigmatización.
Pobreza Laboral	Hogares vulnerables, especialmente monomarentales.	Confirmación de que el trabajo no garantiza la salida de la pobreza; exige una acción de incidencia en políticas sociales y laborales.

5

Entender estos desafíos estructurales es como analizar un ecosistema: no se trata solo de ver qué plantas (individuos) tienen dificultades para crecer, sino de estudiar la calidad del suelo (el mercado laboral y las políticas) que, debido a su composición desequilibrada (racismo, edadismo, precariedad), solo permite prosperar a ciertas especies mientras fuerza a otras (migrantes, jóvenes, mayores, mujeres) a estar permanentemente subnutridas o segregadas en nichos específicos, como la jaula sectorial. La estrategia debe enfocarse en modificar la composición del suelo para asegurar la ciudadanía y los derechos de todos, no solo en regar individualmente las plantas afectadas.

El debate sobre la promoción de un **modelo de empresa diverso e intergeneracional** es una propuesta estratégica fundamental que surge en las fuentes como una respuesta directa a las profundas brechas de discriminación, especialmente el edadismo, en el mercado laboral.

Este objetivo se sitúa directamente en el contexto más amplio de la **Incidencia Política y Organizacional**, reconociendo que el problema no es solo individual, sino estructural, y exige un cambio de mentalidad en la sociedad, las empresas y las administraciones.

A continuación, se desarrolla el debate sobre este modelo en el contexto de la incidencia estratégica:

I. La definición y propuesta del modelo de empresa diversa e intergeneracional

La catedrática Belén Cardona Robert propone que la sociedad debe caminar "**Hacia un modelo de empresa diverso e intergeneracional**". Este modelo se define por varios elementos clave que van más allá de la mera coexistencia de edades:

1. La **gestión de las diversas edades** de las personas debe ser el centro del modelo.
2. **Toma de decisiones diversa:** implica la adopción de decisiones por personas de diversas edades.
3. **Construcción de estereotipos positivos:** el modelo debe respetar y proponer **estereotipos positivos** de los trabajadores, busca contrarrestar la estigmatización que afecta tanto a jóvenes (asociados a escasa experiencia o falta de compromiso) como a trabajadoras de edad más madura (asociados a ser "los más caros" o a tener menor capacidad de adaptación tecnológica).

II. Incidencia organizacional y la lucha contra la discriminación.

1. Enfoque integral del edadismo

La discriminación por edad impacta en múltiples ámbitos laborales: salarios, formación, promoción y prevención de riesgos. Ignorar la edad en las políticas internas puede derivar en situaciones de acoso o expulsión encubierta de personas mayores mediante cambios de puesto o traslados inasumibles.

7

2. Herramientas de incidencia

- Convenios colectivos como vía para regular prácticas inclusivas.
- Marco jurídico aún limitado, pero reforzado recientemente por leyes españolas (Ley 15/2022 y Ley 3/2023) contra la discriminación y el edadismo.

3. Incidencia Política y Cambio de Mentalidad

- Concienciación social sobre la discriminación por edad: se subraya que la edad (por ser joven o mayor) puede limitar derechos fundamentales. Se critica también una visión productivista del envejecimiento que presiona a las personas a "no envejecer" en lugar de garantizar derechos.
- Necesidad de un enfoque interseccional: la discriminación se agrava cuando se cruzan origen, género y edad. El modelo propone dejar de ver a las personas como "recursos" y reconocerlas como ciudadanía con derechos, independientemente de su situación administrativa.

4. Metáfora de la "Jaula Sectorial", describe cómo la población migrante queda confinada en sectores precarios (hogar, hostelería, construcción, agricultura) incluso después de 30 años. Esto genera consecuencias estructurales

- Pobreza laboral, incluso trabajando.
- Impacto más severo en mujeres migrantes, especialmente las jefas de hogar.
- Segregación por género en sectores feminizados como los cuidados, con alta informalidad (30%).

Por lo que urge dignificar sectores como la economía de cuidados y reforzar el acompañamiento laboral para romper este confinamiento estructural.

8

En resumen, ambas ponencias abordan brechas principales de discriminación en el acceso al mercado laboral:

1. **Brecha de origen** (migración): desigualdad persistente pese al peso estructural de las personas migrantes en el mercado laboral.
2. **Brecha de género**: desventajas específicas que se intensifican al cruzarse con origen o edad.
3. **Brecha de edad**: edadismo que afecta tanto a jóvenes como a mayores en acceso, permanencia y calidad del empleo.

Además de las **brechas interseccionales**:

- Origen + género: mayores obstáculos para mujeres migrantes (desempleo, empleo precario).
- Origen + edad: jóvenes extracomunitarios con más del 30% de desempleo.
- Género + edad: mujeres jóvenes penalizadas por su potencial maternidad; mujeres mayores afectadas por estereotipos de cuidados ("suelo pegajoso").

Y **brechas estructurales**, como son:

- Pobreza laboral concentrada en población migrante.
- Jaula sectorial que limita movilidad laboral.

- Brecha de talento: 54% de sobre cualificación en personas migradas.
- Brecha digital: especialmente para mujeres migrantes en la transición verde y digital.
- Discriminación en cuidados: alta informalidad y escasa dignificación del sector.
- Lookism: discriminación por apariencia, especialmente hacia mujeres en sectores de imagen.