

La edad como un determinante de la empleabilidad. El desempleo en los mayores de 45 años

Daniela Dborkin • Gala Díaz Langou • Paula Forteza

Este documento fue elaborado como parte del proyecto “Diagnóstico y recomendaciones de políticas públicas sobre población argentina de 45-70 años en situación de riesgo y vulnerabilidad”, dirigido por Fabián Repetto.



Índice

Resumen ejecutivo	4
Agradecimientos	5
Presentación	5
Introducción	6
1. Marco analítico	8
Consideraciones conceptuales.....	8
Metodología.....	12
2. Diagnóstico cuantitativo	14
3. Diagnóstico cualitativo	23
Características de los mayores de 45.....	23
Los efectos del desempleo en los mayores de 45.....	28
4. Conclusiones y lecciones aprendidas	31
Lección aprendida 1: Campaña comunicacional acerca de la discriminación de los mayores de 45 en el mercado laboral	31
Lección aprendida 2: Instaurar un sistema de incentivos para promover la contratación y retención de trabajadores mayores.....	31
Lección aprendida 3: Promover políticas activas de actualización y formación continua para los mayores de 45 años.....	32
Lección aprendida 4: Promover una mayor articulación entre las políticas activas de empleo para los mayores de 45 años en situación de desempleo y el sistema previsional.....	32
Bibliografía	36
Acerca de las autoras	39
Acerca de CIPPEC	40
Acerca de Diagonal Asociación Civil	40
Notas	41

Índice de cuadros y gráficos

Gráfico 1. Evolución de la tasa de desempleo por grupo etario. Años 2003 - 2009 (últimos trimestres)	14
Gráfico 2. Tiempo de búsqueda de empleo por grupo etario. Último trimestre 2009.	15
Gráfico 3. Personas entre 45 y 69 años desempleadas. Por tramos de edad. Último trimestre 2009.	16
Gráfico 4. Distribución de los desempleados entre 45 y 65 años por región. Último trimestre 2009.	16

Gráfico 5. Evolución de la tasa de desempleo por nivel educativo. Grupo 45 – 65 años en 2009. Años 2003 – 2009 (últimos trimestres).....	17
Gráfico 6. Participación de cada nivel educativo en el total de desempleados. Grupo 45-65 años en 2009. Años 2003 – 2009 (últimos trimestres)	18
Gráfico 7. Evolución de la tasa de desempleo por decil de ingreso. Grupo 45 – 65 años en 2009. Años 2003 – 2009 (últimos trimestres).....	19
Gráfico 8. Tasa de desempleo en hombres y mujeres. Grupo 45-65 años en 2009. Años 2003 – 2009 (últimos trimestres).....	19
Gráfico 9. Proporción de mujeres desempleados sobre el total de desocupados por grupo etario. Último trimestre 2009.	20
Gráfico 10. Actividad anterior de los desocupados. Último trimestre 2009.	21
Gráfico 11. Tasa de desempleo en CABA, por grupo etario y género. Último trimestre 2009.....	22
Gráfico 12. Tasa de desempleo en Santa Fe, por grupo etario y género. Último trimestre 2009.	22
Gráfico 13. El acceso a un piso de protección social y la inserción en el mercado laboral.	30
Tabla 1. Ventajas y desventajas de los trabajadores mayores de 45 años	24
Tabla 2. Responsabilidades por actores	31

Resumen ejecutivo

Este documento presenta una caracterización cuantitativa y cualitativa de la población desempleada e informal entre 45 y 70 años. Ésta se enmarca en el proyecto de investigación “Diagnóstico y recomendaciones de políticas públicas sobre población argentina de 45-70 años en situación de riesgo y vulnerabilidad”, llevado a cabo en conjunto entre la Asociación Civil Diagonal y el Programa de Protección Social de CIPPEC.

El proyecto se propone profundizar en el análisis de los problemas sociales que afectan a esta población, a efectos de comprender los aspectos más críticos de su situación socio-laboral, cultural y familiar, así como los principales riesgos que enfrentan a futuro, dada las características del mercado laboral del país en la actualidad. Este grupo fue particularmente afectado por la dinámica excluyente adoptada por el mercado laboral en la década de los noventa y se enfrenta a serias dificultades para reinsertarse en el sector formal. Sin embargo, más allá de algunas referencias a los debates internacionales, esta “nueva cuestión social” no ha sido tratada de forma sistemática en Argentina. Para saldar esta asignatura pendiente, este trabajo propone dar un primer paso a partir de la realización de un diagnóstico social preciso a ser completado, en otro documento y en una etapa posterior de la investigación, por un relevamiento de las políticas y de la oferta programática existente y la elaboración de recomendaciones de políticas públicas.

El documento se encuentra dividido en cuatro secciones. En primer lugar, se establece el marco analítico con el cual se abordará la problemática, tanto en términos de definiciones y consideraciones conceptuales en juego, como en cuanto a la metodología de investigación utilizada.

En segunda instancia, se presentan los resultados del análisis cuantitativo de la población bajo estudio, tomando en cuenta dimensiones como la distribución geográfica del desempleo, el tiempo de búsqueda de empleo, y la evolución de la tasa de desempleo por nivel educativo, por decil de ingreso y por género.

La tercera parte del documento hace foco en la caracterización cualitativa del grupo vulnerable. Allí se transmiten las percepciones de los desempleados y de los empresarios relevadas a partir de seis grupos focales realizados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las ciudades de Salta y Santa Fe, para luego identificar las implicancias de las situaciones observadas en términos de acceso a la protección social.

Por último, se presentan las conclusiones y lecciones aprendidas del estudio. Teniendo en cuenta que la edad se ha vuelto un determinante clave de la empleabilidad de una persona, es necesario identificar las acciones concretas que pueden ser emprendidas desde el Estado, desde el mercado (empresarios y trabajadores) y desde la sociedad civil (OSC, partidos políticos, movimientos sociales y medios de comunicación) con vistas a mejorar la situación de la población vulnerable estudiada. Estas incluyen:

- Establecer responsabilidades compartidas en el lanzamiento de campañas comunicacionales para instalar la temática en la agenda pública.
- Instaurar un sistema de incentivos para promover la contratación y retención de trabajadores mayores.
- Promover políticas activas de actualización y formación continua para los mayores de 45 años.
- Promover una mayor articulación entre las políticas activas de empleo para los mayores de 45 años en situación de desempleo y el sistema previsional.

Agradecimientos

Las autoras agradecen muy especialmente a Brenda Pruczanski, Milagros Abud y Alejandro Haro de la Asociación Civil Diagonal, y a Lucas Utrera de Manpower por sus aportes al documento y compromiso con el proyecto. También, quisieran agradecer a todos los participantes de los grupos focales, por su tiempo, energías y perspicacia. Por último, las autoras también quisieran agradecer a Fabio Bertranou (OIT), Rosalía Cortés (FLACSO) y Alicia Gaitán (Asociación Civil 50 a 60), Matías Barroetaveña (Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional, MTEySS), Emilia Roca (Subsecretaria de Políticas de la Seguridad Social, MTEySS), Luis Castillo Marín (Director Nacional de Promoción del Empleo, MTEySS) y Claudia Wentzel (Coordinadora del Seguro de Empleo y Capacitación, MTEySS), por las entrevistas otorgadas y su apoyo durante toda la investigación.

Presentación

Este documento se enmarca en un proyecto de investigación desarrollado por el Programa de Protección Social de CIPPEC y la Asociación Civil Diagonal, que tiene como objetivo fundamental la generación de conocimientos destinados a informar el debate público con el fin último de mejorar la situación de la población desocupada e informal entre 45 y 70 años. Para ello, se propone, aparte del diagnóstico que se presenta en este documento, elaborar un diagnóstico sobre la oferta programática existente a nivel nacional y en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires destinada a las personas desocupadas de entre 45 y 70 años y formular lecciones aprendidas de políticas públicas.

Introducción

El presente documento retrata la caracterización cuantitativa y cualitativa de la población desempleada e informal entre 45 y 70 años, realizada dentro del marco del proyecto de investigación “Diagnóstico y recomendaciones de políticas públicas sobre población argentina de 45-70 años en situación de riesgo y vulnerabilidad”, llevada a cabo en conjunto entre la Fundación Diagonal y el Programa de Protección Social de CIPPEC. El proyecto incluye, asimismo, un relevamiento de la oferta programática existente y la elaboración de recomendaciones de políticas públicas, a ser emprendidas en una etapa posterior de la investigación.

El interés por esta problemática surge ante la constatación tanto de la gravedad de la vulnerabilidad social experimentada por la población desempleada e informal entre 45 y 70 años, como de la inexistencia de un cuerpo considerable de investigación específica al respecto¹ y de respuestas de política pública pertinentes y eficaces. Este grupo fue particularmente afectado por la dinámica excluyente adoptada por el mercado laboral en la década de los noventa y se enfrenta a serios obstáculos para reinsertarse en el sector formal. La dificultad para participar plenamente en el mercado laboral afecta a la integración no sólo económica, sino también social de estas personas, puesto que determina dimensiones tan variadas como su ingreso, su acceso a la protección social, la disposición de sus dinámicas familiares, la posibilidad de tejer relaciones sociales o de construir una subjetividad satisfactoria. La edad se ha vuelto un determinante clave de la empleabilidad, es indispensable identificar las dinámicas que se encuentren contribuyendo a la exclusión y a la discriminación de este grupo etario.

Con el objetivo final de promover la mejora de la situación de los trabajadores desempleados e informales mayores de 45 años, mediante la construcción de una oferta de políticas públicas pertinente y eficaz, es que nos proponemos, como primer paso, establecer un diagnóstico de la situación social de este grupo poblacional. La naturaleza multidimensional de la problemática abordada nos lleva a sostener la necesidad de construir una caracterización con múltiples abordajes que incorpore metodologías cuantitativas y cualitativas. En consecuencia, el desarrollo de la investigación incluyó, por un lado, la sistematización y el análisis de información relevada por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) relativa a los últimos trimestres de los años 2003 a 2009, y, por el otro, la realización de entrevistas en profundidad a especialistas y de seis grupos focales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Provincia de Salta y la Provincia de Santa Fe.

El documento se encuentra dividido en cuatro partes. En primer lugar, se construye el marco analítico con el cual se abordará la problemática, tanto en términos de definiciones y consideraciones conceptuales en juego, como en términos de la metodología de investigación a ser utilizada. En segunda instancia, se presentan los resultados del análisis cuantitativo de la población bajo estudio, tomando en cuenta dimensiones como la distribución geográfica del desempleo, el tiempo de búsqueda de empleo, y la evolución de la tasa de desempleo por nivel educativo, por decil de ingreso y por género. La tercera parte del documento hace foco en la caracterización cualitativa del grupo vulnerable. Se transmiten las percepciones de los

¹ En este sentido, es remarcable la excepción que constituyen los trabajos de Oddone (1994, 2009) sobre la materia.

desempleados y de los empresarios relevadas a partir de los grupos focales realizados por el equipo de trabajo, para luego identificar las implicancias de las situaciones observadas en términos de acceso a la protección social. Por último, se elaboran conclusiones y lecciones aprendidas extraídas del proceso de investigación, en términos de las acciones concretas susceptibles de ser emprendidas desde el estado, desde el mercado (empresarios y trabajadores) y desde la sociedad civil (OSC, partidos políticos, movimientos sociales y medios de comunicación) con vistas a mejorar la situación social de la población desempleada e informal mayor de 45 años.

1. Marco analítico

La problemática del desempleo en los mayores de 45 años de edad es sin duda, y como todos los problemas sociales, una de gran complejidad y múltiples dimensiones. Para abordarla, por lo tanto, se requiere de un enfoque integral que contemple el conjunto de sus causas y manifestaciones. Con el objetivo de avanzar en este enfoque, en esta primera sección se presenta, por un lado, una aproximación a las consideraciones conceptuales a tener en cuenta, y, por otro lado, se detalla la metodología empleada.

Consideraciones conceptuales

Trabajo y Bienestar

La relación entre trabajo y bienestar es indiscutible y, a la vez, compleja. Claudia Danani y Estela Grassi aseguran, “la matriz de las condiciones de vida se encuentra en el trabajo” (Danani y Grassi, 2009). Efectivamente, el modo de inserción en el mercado de trabajo determina dimensiones tan variadas como el ingreso de un individuo, el acceso a la protección social, la disposición de distintas dinámicas familiares, la posibilidad de tejer relaciones sociales o de construir una subjetividad satisfactoria. Aquí entran en juego aspectos relativos a la supervivencia material, tanto como al grado de inserción social y a la consistencia de la personalidad individual. Es decir, el hecho de estar asociado a un trabajo precario, informal, o de estar desempleado, acarrea graves costos económicos, sociales, simbólicos y psicológicos en relación a las condiciones de vida individuales y familiares.

En términos de recursos económicos, no basta con señalar la disparidad en la capacidad de consumo provocada por los distintos niveles de ingreso, por la cual un ingreso insuficiente limita la adquisición de bienes y servicios necesarios al mantenimiento del bienestar. La inestabilidad en el ingreso, asociada a las situaciones de inestabilidad laboral, trae aparejada escenarios de incertidumbre, con la consecuente imposibilidad de proyectar acciones a futuro. El acceso a las prestaciones de la seguridad social relacionados tradicionalmente a mecanismos ocupacionales, como pueden ser la salud y las jubilaciones, también es vulnerado en condiciones de informalidad o de desempleo. Se observan, por ejemplo, recorridos en los que, por mediar interrupciones ligadas a períodos de desempleo o de participación en empleos no registrados, la cantidad de años de aportes no alcanzan para percibir la jubilación².

En términos de integración social, el trabajo funciona como un ámbito clave de sociabilidad. La situación de desempleo produce un aislamiento social que, además de reducir el capital social, afecta la salud mental. Aparecen síntomas de estrés, de pérdida de autoestima, de sensación de inseguridad. Se pierde el sentido de pertenencia y de merecimiento ligado a la participación en actividades de utilidad social (Grassi y Danani, 2009). Los costos relacionados a la integración social también se refieren a las pérdidas en términos de ciudadanía. Los desempleados se encuentran con menores recursos para hacer valer sus derechos sociales y políticos, y para efectivizar una concreta participación política. La pérdida de la red social y de la herramienta para canalizar demandas ligadas al mundo laboral que constituyen los sindicatos es, en este sentido, muy significativa.

² A pesar de los importantes avances en la ampliación de la cobertura que se han realizado en el marco de la Ley 25.994 de Prestación previsional anticipada y moratorias.

El trabajo está ligado, asimismo, a la construcción de sentido, es decir a la organización simbólica de las experiencias de vida. El trabajo es un elemento primordial en la construcción de una historia de vida. El trabajo y la vida cotidiana se encuentran imbricados. La actividad laboral impone la rutina diaria, organiza los tiempos y funciona como un marco de referencia para el resto de las tareas y perspectivas individuales. La experiencia acumulada, el aprendizaje de una tarea y de un rol particular moldea la subjetividad, la personalidad individual. Así, la pérdida del empleo produce fenómenos de cuestionamiento de la identidad. Se experimentan, asociados a esta dimensión, sentimientos de frustración, pesimismo, fatalismo, agresión y acciones de auto-boicot frente a la dificultad para reconvertirse profesionalmente y por lo tanto, resignificar su propia vida. Esto eleva, a su vez, los niveles de conflictividad familiar, produciendo a veces la disolución de la pareja. (Beccaria, 2001).

El hecho de que el trabajo exceda en muchos aspectos la simple función de proveer un ingreso, queda retratada en la encuesta de percepción de planes sociales en Argentina realizada por los investigadores Guillermo Cruces y Helena Rovner (Cruces et. al 2008). Allí se observa que las características más demandadas en relación a los programas sociales no se relacionan a la mera distribución de un ingreso, sino al acceso a una capacitación laboral y a la perspectiva de obtener un empleo estable. Se pone énfasis en la importancia de la exigencia de una contraprestación ligada al trabajo. Esto indica que se valoran los aspectos sociales, simbólicos y psicológicos enmarcados en el mundo del trabajo, más allá de los recursos económicos que este pueda proveer.

En fin, las dimensiones identificadas pueden expresarse claramente a través del concepto acuñado por Robert Castel: la desafiliación (Castel, 2000). La desafiliación hace referencia a la situación de extrema vulnerabilidad acarreada por la inestabilidad laboral y el desempleo. Esta condición difiere del estricto estado de pobreza, que consiste en experimentar una posición de falta (de recursos, de educación, de acceso a los servicios médicos, de vivienda...). La desafiliación es, en términos metodológicos, un continuo de naturaleza cualitativa que se construye en base a dos ejes: el eje de la integración económica, a través del cual los individuos logran o no reproducir su existencia material, y el eje de la integración social que involucra la construcción de un sistema de relaciones sociales y familiares a través del cual los individuos logran o no reproducir su existencia emocional. La pérdida de un trabajo implica, entonces, el comienzo de un proceso de desafiliación. Los dos ejes se retroalimentan dinámicamente; la inseguridad económica provoca la destitución y la fragilidad de los vínculos sociales hasta llegar a una situación de completo aislamiento.

Los mayores de 45 años y el mercado de trabajo

Los riesgos analizados son aún más importantes en relación al grupo bajo análisis. En primer lugar, se puede asegurar que, en términos estructurales, la desigualdad en los ingresos aumenta con la edad (Winkler, 2004). La dispersión del ingreso entre los niveles de educación aumenta con fuerza a partir de los 47/48 años. El recorrido educativo y profesional proporciona, a esa altura, más información al empleador para diferenciar entre un individuo y el otro. Es decir, se generan dinámicas, según los casos, virtuosas o viciosas, en las que las condiciones y las oportunidades se retroalimentan. Los recorridos profesionales erráticos no pueden sino profundizarse.

A su vez, las personas adultas que, a esa altura de la vida, caen en el desempleo, tienen menos probabilidades que los jóvenes de volver a insertarse en el mundo laboral (Galiani y

Hopenhayn, 2000). Encuentran serias dificultades para seguir el tren de los cambios tecnológicos y cumplir con la capacitación necesaria para cubrir el nivel de calificaciones demandado. Los cambios estructurales del mercado del trabajo a partir de 1990, aumentaron los retornos a la calificación, no solo en la dinámica de la distribución de las remuneraciones sino en la calidad de los empleos percibidos y en la incorporación o expulsión del mundo laboral (Beccaria, 2008). A esto se agrega el hecho de que los largos períodos fuera del mercado del trabajo generan por sí mismo un desgaste del capital humano.

Por el lado de los empleadores, se observa, efectivamente, una actitud reticente hacia la posibilidad de contratar personas mayores (Manpower, 2006). Puede hablarse de una verdadera discriminación etaria, en base a percepciones negativas acerca de la capacidad de adaptación de los adultos mayores a las nuevas exigencias en términos de desarrollo tecnológico, de flexibilidad en la ocupación de puestos y el cumplimiento de tareas, y de voluntad de progreso y superación. Se proyecta, por ejemplo, que los postulantes estarán próximos a jubilarse, por lo que toda inversión en capacitación y construcción de perspectivas de carrera no sería productiva. Se trata de estereotipos a través de los cuales se supone que los mayores no pondrán el mismo empeño en el desarrollo de las actividades laborales que el resto de los candidatos. Los empleadores prefieren seguir otro tipo de estrategias de reclutamiento. Se contrata con más facilidad a jóvenes bajo contratos precarios, como lo permiten, por ejemplo, el esquema de pasantías. Estos se encontrarían dispuestos a aceptar un salario menor, con la condición de recibir capacitación en vistas a un proyecto de desarrollo profesional.

Asimismo, más allá de los costos sociales, simbólicos y psicológicos ligados generalmente a la pérdida de empleo, este grupo en particular experimenta una frustración adicional en términos de la incapacidad de cubrir sus responsabilidades en cuanto jefes o jefas de hogar. Las personas desempleadas pierden la sensación de constituir un ejemplo para sus hijos. No pueden transmitirles una cultura del trabajo, ni la garantía de que sus esfuerzos depositados en educación o capacitación serán retribuidos en el largo plazo. Se observa, por ejemplo, un mayor nivel de abandono escolar en las familias cuyo jefe o jefa se encuentra desocupado. El capital social que podrá transferirles será, también, menor. Del mismo modo, la autoridad de la figura paternal o maternal se encontrará desmerecida.

En fin, un costo social adicional y específico a este grupo etario cuando se halla en situación de desempleo está asociado a la creciente demanda por servicios de salud y a la incapacidad para afrontar los gastos necesarios (Beccaria 2001). Asimismo, muchos de los individuos que hasta esta altura de la vida han seguido un recorrido profesional errático, no logran acumular los años de aporte necesarios para poder proyectar un acceso a la jubilación. Esto implica un factor adicional de preocupación e incertidumbre. Esta tendencia se inscribe en una reestructuración institucional del estado de bienestar argentino, por la cual la jubilación ya no actúa como principio unificador que pueda otorgar un sentido homogéneo a la tercera etapa de la vida. Nos encontraríamos, en definitiva, frente a una “reorganización social del ciclo vital” (Oddone, 2009).

El debate internacional sobre la problemática

El envejecimiento de la población y el crecimiento del fenómeno social del desempleo han producido una incipiente pero aún disgregada concientización sobre la problemática de los mayores desempleados a nivel internacional. Si bien, en general, tanto las publicaciones e investigaciones al respecto como las respuestas públicas y privadas no han logrado estar a la

altura del desafío en cantidad ni en calidad, pueden identificarse algunos momentos y espacios de discusión y decisión pertinentes.

Uno de los primeros encuentros en los que se abordó la problemática fue la conferencia internacional “¿Trabajo después de los 45?”, que tuvo lugar en Estocolmo, en septiembre de 1996. Allí, sociólogos, politólogos, economistas y psicólogos comenzaban a adoptar un enfoque basado en las acciones de los empleadores y en el rol de las políticas públicas para descubrir la construcción social y estructural del fenómeno, más allá de las acciones individuales de los empleados. Desde un punto de vista científico y en base al estudio de casos comparados, se advirtió que durante las décadas de 1970 y 1980, la deficiencia del mercado de trabajo en la capacidad de producir empleo suficiente había sido mitigada por la utilización cada vez más frecuente del recurso del retiro anticipado. Es decir, las crecientes tasas de desempleo eran absorbidas por la expulsión de los mayores del mercado de trabajo creando una situación de discriminación, sobre todo respecto de los jóvenes, foco de un contingente de políticas activas e intervenciones sociales tendientes a combatir el desempleo.

Si bien en Estados Unidos ya existía una ley en contra de la discriminación por edad en el empleo desde 1967 (The Age Discrimination in Employment Act), el diagnóstico fue relevado de manera sistemática y sostenida por las instancias de decisión política a partir del comienzo de la década del 2000. En Noviembre del 2000, el Consejo de la Unión Europea adoptó la directiva 2000/78/EC en la cual se estableció un marco general para el tratamiento igualitario en el empleo. Entre otras cuestiones, se adoptó el compromiso a elaborar regulaciones en contra de la discriminación etaria y por la protección de los derechos de los trabajadores mayores. Se intentaba, así, atender la contradicción entre el creciente envejecimiento de la población y el expandido movimiento de retiro anticipado, que, más allá de los imperativos morales provenientes de las situaciones de desigualdad de oportunidades, producía imperativos económicos ligados a la insostenibilidad fiscal del sistema previsional.

Este último punto fue retomado con fuerza en la “Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento” realizado por las Naciones Unidas del 8 al 12 de abril del 2002. Allí, los Estados miembro se comprometieron a aplicar todas las estrategias económicas y financieras necesarias para garantizar el bienestar y la salud de su población mayor. Asimismo se observaba: “El potencial de las personas de edad es una sólida base para el desarrollo futuro. Permite a la sociedad recurrir cada vez más a las competencias, la experiencia y la sabiduría que las personas de edad aportan, no sólo para asumir la iniciativa de su propia mejora, sino también para participar activamente en la de toda la sociedad” (*Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*, Art. 10). Se delineaba la consigna del envejecimiento activo de la población a concretarse en el necesario tránsito hacia políticas de retención de los trabajadores adultos en el mercado laboral (Manpower, 2006).

Dentro de este marco, en los países de la OECD comienzan a emprenderse acciones para promover la contratación y la retención de los trabajadores adultos por parte de los empresarios, y para desarrollar la empleabilidad de este grupo etario. Entre las políticas para revertir las actitudes reticentes de los empleadores, se encuentran la disposición de legislación anti-discriminación, de subsidios de integración, y de campañas de información que se proponen erradicar los prejuicios relacionados a los trabajadores mayores y concientizar sobre la importancia de contar con trabajadores maduros y experimentados tanto como de construir equipos de trabajo con diversidad etaria. En cuanto al desarrollo de la empleabilidad del grupo se diseñan estrategias de capacitación con foco en las nuevas tecnologías y se desarrollan los servicios de las agencias de empleo con una perspectiva de responsabilidad

compartida. Estas líneas de acción están siendo acompañadas por actores de la sociedad civil, organizaciones de la sociedad civil (OSC) en particular (OECD 2006).

La concientización sobre la problemática a nivel internacional ilustra la dimensión del desafío, que responde a la aparición de un nuevo reto para la protección social de carácter global. Si estas actividades son incipientes en Estados Unidos y en Europa, resultan ser, en Argentina, prácticamente inexistentes. Puesto que la investigación social es un primer paso ineludible para el diseño de políticas públicas certeras y efectivas, nos proponemos contribuir, en el presente trabajo, a la formación de conocimiento respecto a la situación de los desempleados entre 45 y 70 años en Argentina.

Metodología

Este trabajo tiene como objetivo central contribuir al conocimiento acerca de la situación de los desempleados entre 45 y 70 años.

La problemática del desempleo en poblaciones entre 45 y 70 años en la Argentina es una con múltiples aristas. En su complejidad, interesa especialmente detectar cuáles son las características socio-económicas y laborales de este grupo poblacional. Asimismo, queremos comprender cuáles son los riesgos que este grupo etario enfrenta en materia de protección social. Finalmente, consideramos relevante examinar si estas características y riesgos son homogéneas en el territorio nacional, o si varían de acuerdo a las diversas cualidades del federalismo argentino.

En este contexto, los *objetivos específicos* de esta investigación son:

- Explorar la naturaleza de la problemática del desempleo en poblaciones entre 45 y 70 años en la Argentina en la actualidad.
- Identificar los factores que actúan como obstáculos y como facilitadores de la reinserción laboral de estas personas.
- Dar visibilidad pública a la problemática.

Para abordar la problemática señalada, la investigación se guiará con las siguientes *preguntas de investigación*:

- ¿Qué características socio-económicas y laborales tienen las personas entre 45 y 70 años en situación de desempleo?
- ¿Qué riesgos enfrentan las personas entre 45 y 70 años desempleadas en materia de protección social?

Para alcanzar estos objetivos, y en función de los recursos y tiempos disponibles, se aplicó una metodología que combina los abordajes cuantitativo y cualitativo, con el uso de diversas fuentes.

El análisis cuantitativo se basó en la información relevada por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Las encuestas observadas corresponden a los últimos trimestres de los años 2003 a 2009.³ Debe aclararse que por consideraciones metodológicas el grupo en cuestión se subdividió, quedando por un lado compuesto por las personas entre 45 y 64 años y, por el otro, por aquellas que se encuentran entre 65 y 69 años de edad. Esto se vincula con la necesidad de evitar las distorsiones que genera en los datos la mayor tasa de inactividad que se encuentra en este último grupo, producto de las jubilaciones que se registran a partir de esta edad⁴. Por otra parte, con el objetivo de contar con referencias acerca de los datos obtenidos, se observarán también otros grupos etarios, que se conforman por aquellas personas entre 19 y 25 años, por un lado, y por los comprendidos entre 26 y 44 años.

El diagnóstico cualitativo se basó en fuentes secundarias y en información obtenida a partir de entrevistas en profundidad a especialistas y el desarrollo de seis grupos focales. Dentro de estos grupos focales, un par fueron realizados con desempleados mayores de 45 años, de distintos estratos socio-económicos, y cuatro con empresarios empleadores (dos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, uno en Salta y otro en Santa Fe). Asimismo, se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica sobre parte del amplio cuerpo de literatura que aborda esta temática y se han desarrollado entrevistas con especialistas.

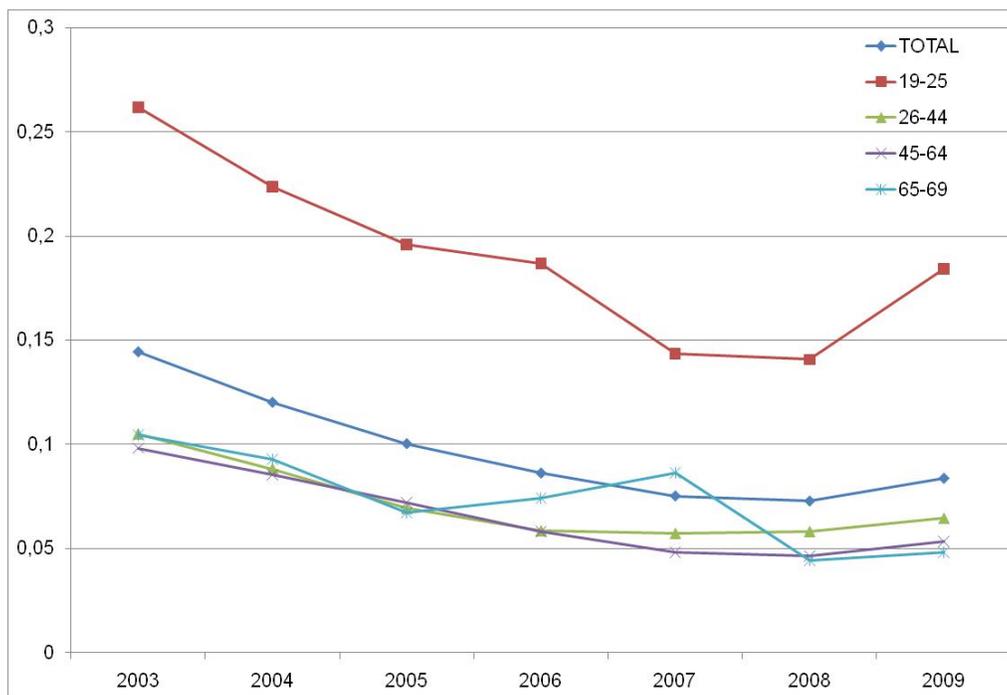
³ El relevamiento de la EPH se lleva a cabo en 31 aglomerados urbanos, es decir, no incluye a la población rural. De todas maneras, dado que en nuestro país más del 90% de la población es urbana, la muestra resulta representativa para llevar adelante este estudio.

⁴ De todos modos, debe aclararse que para las mujeres la edad jubilatoria es de 60 años.

2. Diagnóstico cuantitativo⁵

La presente sección consiste en una descripción cuantitativa de las principales características de la población entre 45 y 70 años que se encuentra desempleada. Estudiar las tasas de desempleo y su evolución en el tiempo por grupo etario permite una primera aproximación al objeto de este estudio. El **Gráfico 1** brinda esta información. Tal como allí puede observarse, en todo el período analizado, no sólo la tasa de desempleo de las personas entre 45 y 64 años fue inferior a la total, sino que fue generalmente inferior a la de los grupos de referencia. Sin duda, resalta la elevada tasa de desempleo de los más jóvenes, que en algunos años llegó a duplicar a la tasa de desempleo general.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de desempleo por grupo etario. Años 2003 – 2009 (últimos trimestres)

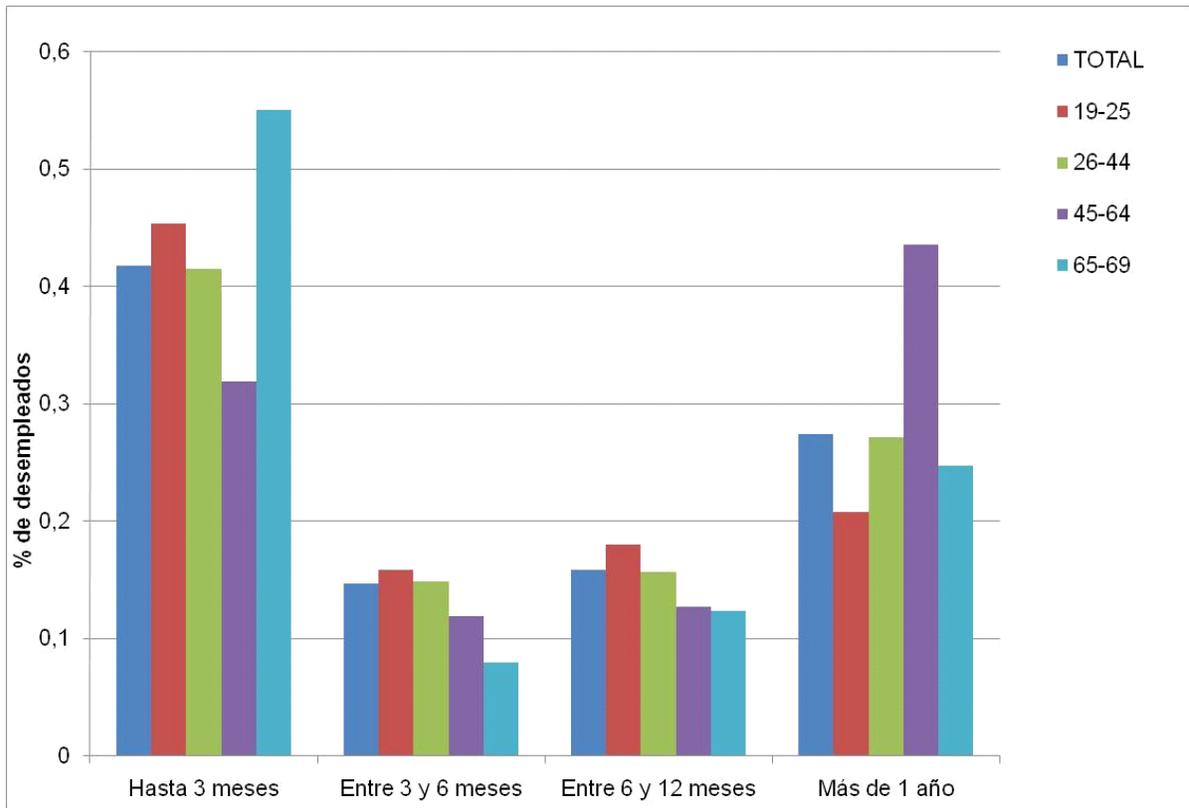


Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

Sin embargo, al estudiar el desempleo no sólo es relevante estudiar la tasa sino también otras características, como por ejemplo el tiempo que hace que una persona está buscando trabajo. El **Gráfico 2** presenta esta información con resultados interesantes: quienes se encuentran entre 45 y 64 años de edad son los que hace más tiempo que están buscando una ocupación. Así, el 44% de los desocupados de este grupo de edad sostiene que están buscando empleo desde hace más de un año, mientras este porcentaje desciende a 27% para quienes se encuentran entre 26 y 44 años y a 21% para los más jóvenes (19 a 25 años). Así, se obtiene que si bien son los más jóvenes quienes presentan tasas de desempleo más elevadas, a los mayores de 45 años les estaría costando más tiempo (re)insertarse en el mercado laboral.

⁵ Por Daniela Dborkin.

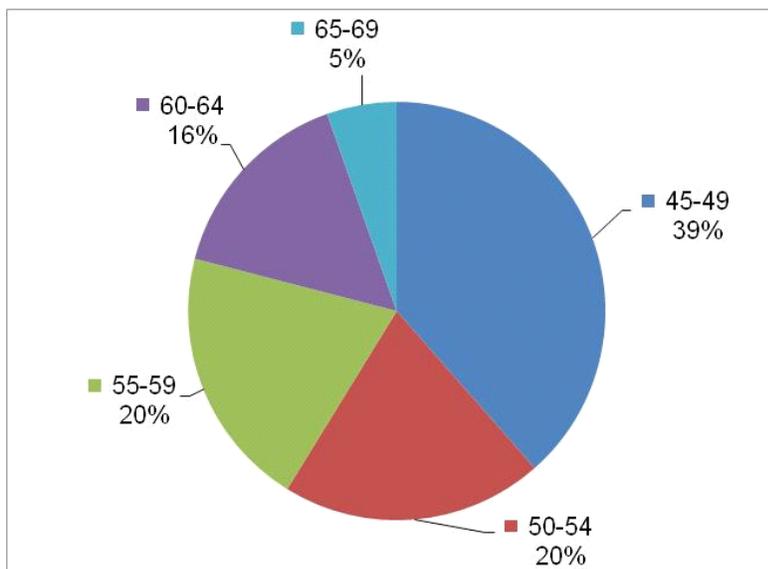
Gráfico 2. Tiempo de búsqueda de empleo por grupo etario. Último trimestre 2009.



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

A fin de profundizar en distintas características de las personas de más de 45 años desempleadas, se observarán a continuación su composición tanto por edad, como por región, nivel educativo y distribución del ingreso. En este sentido, el **Gráfico 3** muestra la conformación etaria de esta población en el año 2009 y puede observarse que la mayor parte se concentra en los más jóvenes de este grupo, con casi el 60% de los desocupados con menos de 55 años. Tal como se mencionó anteriormente, puede observarse la menor participación de los mayores de 65 años, lo cual se vincula al incremento de la inactividad.

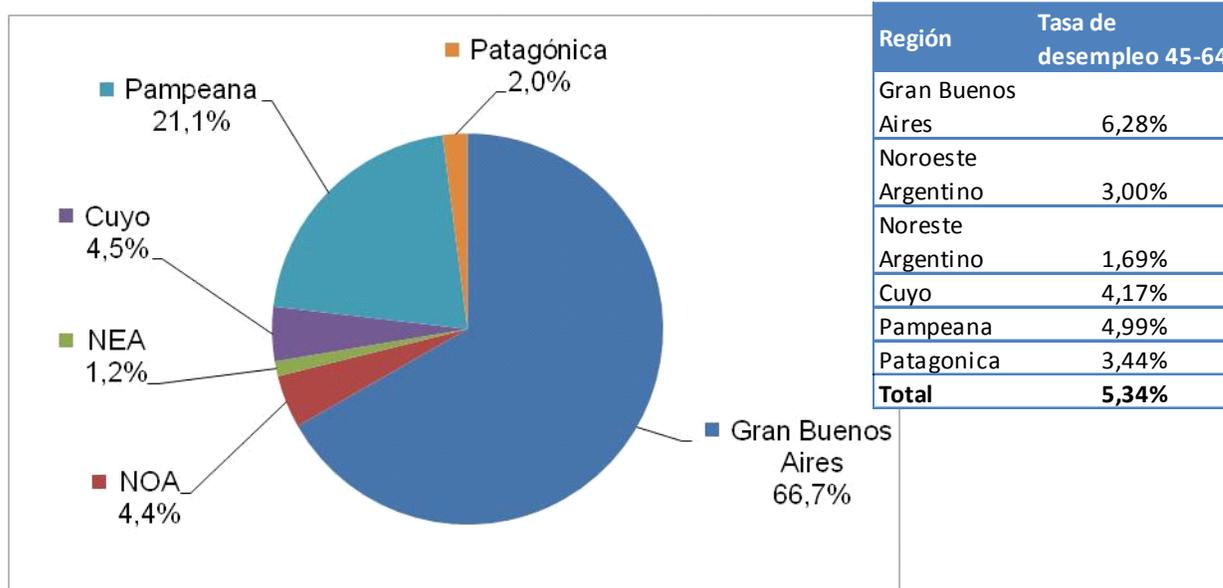
Gráfico 3. Personas entre 45 y 69 años desempleadas por tramos de edad. Último trimestre 2009.



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

Con respecto a la región en donde se encuentran estas personas, la mayor parte (67%) de los desempleados entre 45 y 69 años se ubican en la región Gran Buenos Aires (que comprende a la Ciudad de Buenos Aires y a los Partidos del Conurbano Bonaerense), mientras que algo más del 20% se ubican en los aglomerados pertenecientes a la región pampeana.

Gráfico 4. Distribución de los desempleados entre 45 y 65 años por región. Último trimestre 2009.



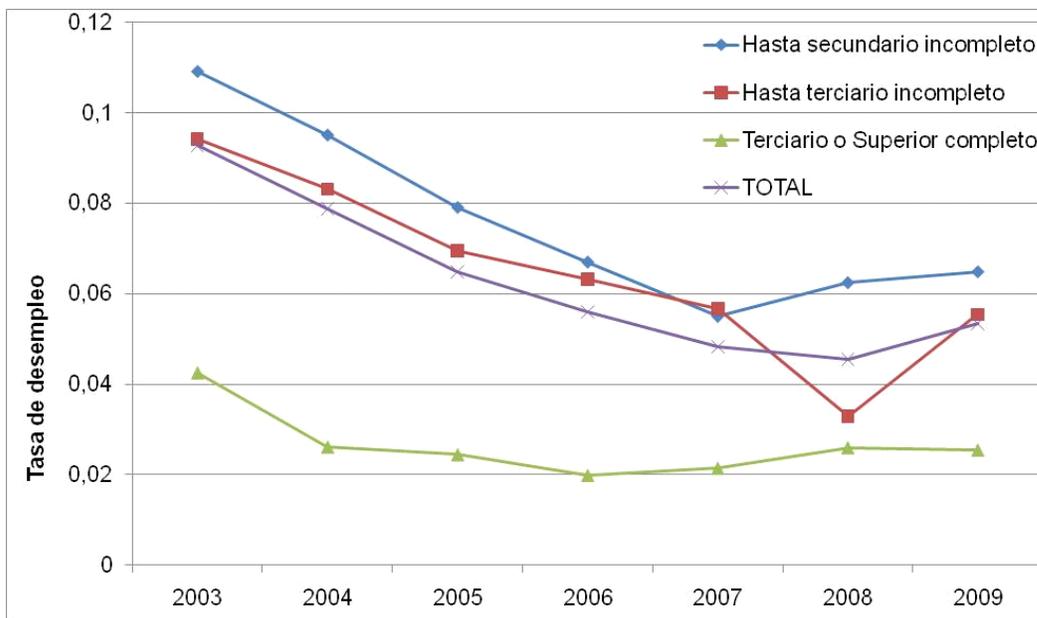
Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

Como se mencionó anteriormente, a efectos de conocer la realidad de este grupo etario, se analizó también la composición y evolución de las tasas de desempleo por nivel educativo y

por decil de ingreso. Los gráficos que se presentan a continuación muestran el seguimiento de este grupo etario desde 2003 (es decir, desde que tenían entre 39 y 58 años). En este sentido, el **Gráfico 5** muestra que, en todos los años, aquellos con secundario incompleto presentan las tasas de desempleo más elevadas así como quienes alcanzaron los niveles más altos de estudio (terciario o universitario completo) son los que menores tasas registran.

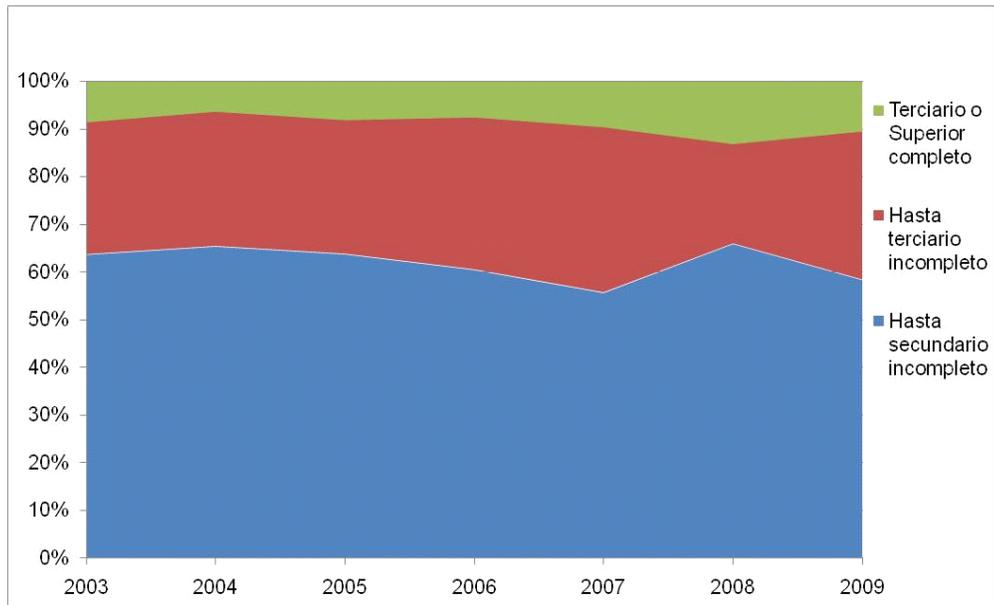
Sin embargo, debe destacarse que, a pesar de ser más elevadas, entre los años 2003 y 2007 se observa una notoria caída en las tasas de desempleo de los grupos de menor nivel educativo. A pesar de ello, el grupo con educación hasta secundario completo vuelve a elevar su tasa en 2008 y 2009, período que coincide con la crisis internacional. El **Gráfico 6** muestra información similar, al presentar la proporción de cada nivel educativo en el total de desempleados del grupo analizado. Como puede apreciarse, cuanto más alto es el nivel educativo alcanzado, menor la participación en el total de los desempleados.

Gráfico 5. Evolución de la tasa de desempleo por nivel educativo. Grupo 45 – 65 años en 2009. Años 2003 – 2009 (últimos trimestres)



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

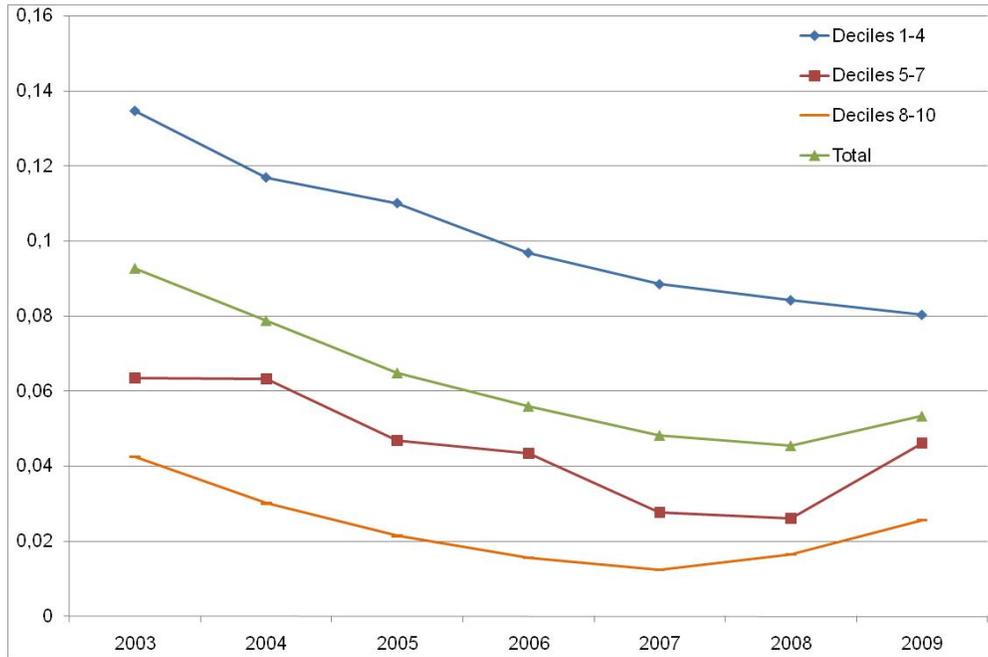
Gráfico 6. Participación de cada nivel educativo en el total de desempleados. Grupo 45-65 años en 2009. Años 2003 – 2009 (últimos trimestres)



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

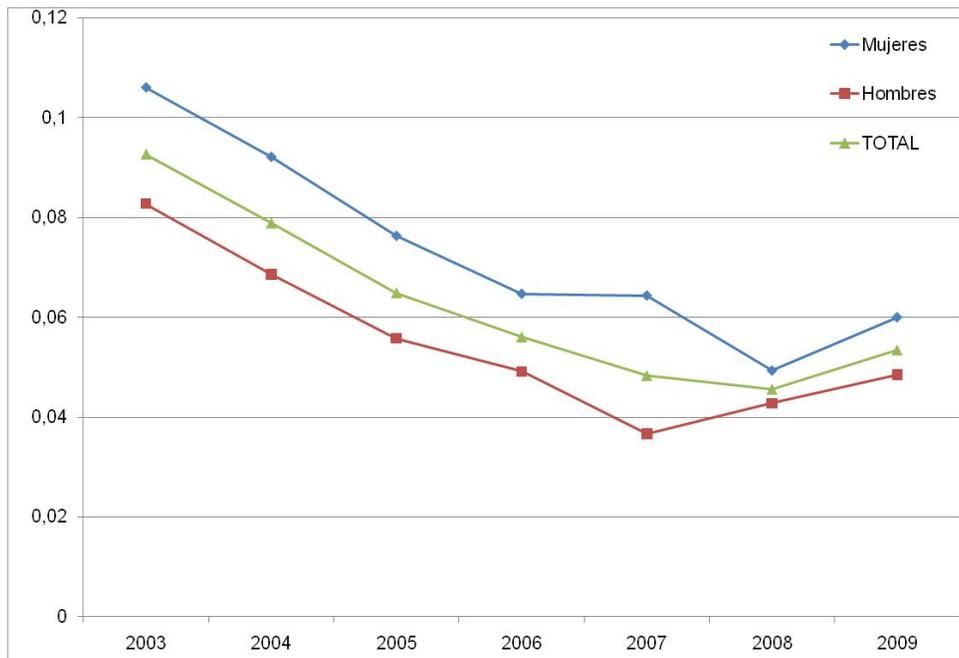
Un análisis semejante puede realizarse al observar la evolución de las tasas de desempleo de este grupo etario de acuerdo a los distintos tramos en la distribución del ingreso. En esta dirección, el **Gráfico 7** muestra las tasas correspondiente al 40% de menores ingresos, al 30% intermedio y al 30% de mayores recursos económicos. También en este caso se observa cómo las tasas de desempleo de los deciles 8 a 10 (los de mayores ingresos) son siempre más bajas que los de los deciles 1 a 4, aunque, al igual que como se observó con los niveles educativos, los de menores ingresos presentaron una notoria mejoría en su tasa de desempleo a lo largo del período analizado. De todas maneras, al último trimestre de 2009, la tasa de este grupo sigue siendo el triple que la correspondiente a las personas de los deciles más altos.

Gráfico 7. Evolución de la tasa de desempleo por decil de ingreso. Grupo 45 – 65 años en 2009. Años 2003 – 2009 (últimos trimestres)



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

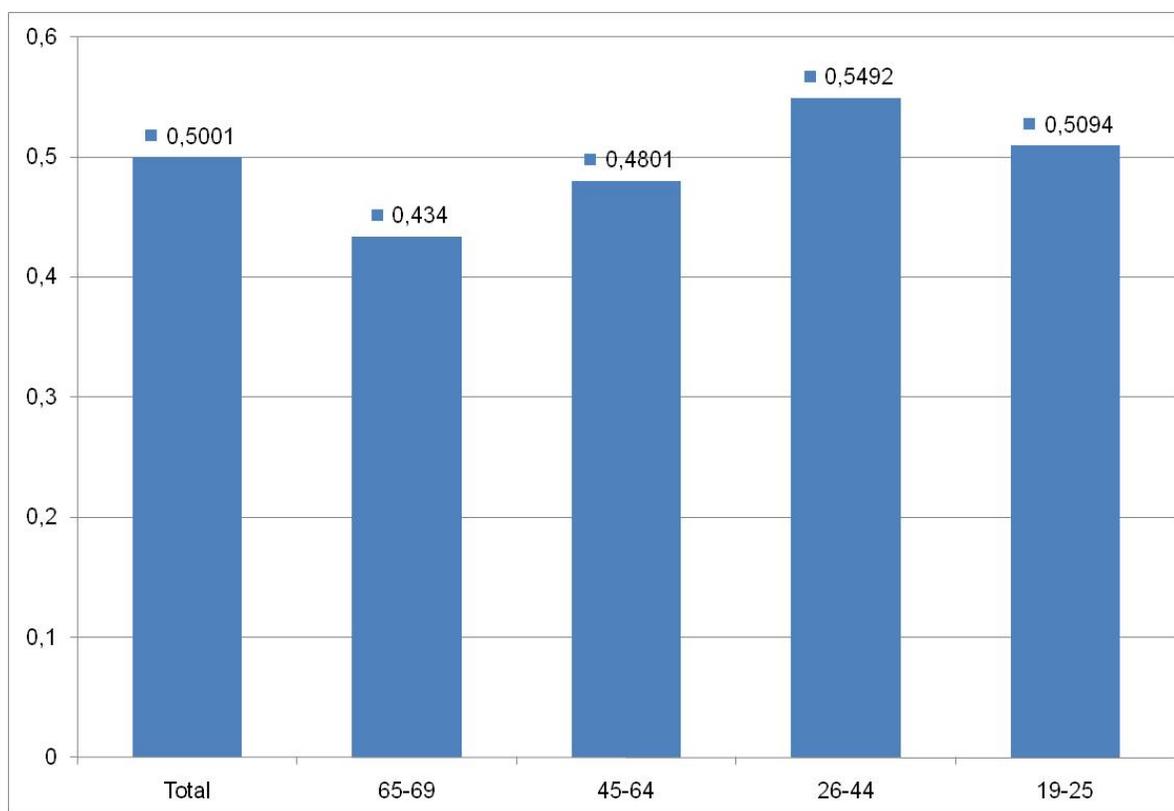
Gráfico 8. Tasa de desempleo en hombres y mujeres. Grupo 45-65 años en 2009. Años 2003 – 2009 (últimos trimestres)



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

Otro corte posible para analizar la información respecto a la población entre 45 y 65 años desempleada es incorporar una perspectiva de género. Así, el **Gráfico 8** muestra la evolución de la tasa de desempleo en este grupo tanto a nivel general como dividida entre hombres y mujeres. En este caso, el gráfico muestra que en todos los años la tasa de desempleo en las mujeres es mayor a la de los hombres, si bien la evolución que siguen ambas mediciones es generalmente similar (con la excepción del año 2008). Por otra parte, el **Gráfico 9** muestra la proporción de mujeres desempleadas para cada grupo etario, en donde puede observarse que en el grupo bajo estudio la cantidad de mujeres desempleadas respecto del total es similar a la del total de la población. En el grupo de 26 a 44 años es en donde esta relación es mayor. Por su parte, de acuerdo a los datos analizados, del total de jefes de hogar desocupados en este grupo etario, el 33% son mujeres y este porcentaje se eleva al 43% si se observan sólo los hogares unipersonales.

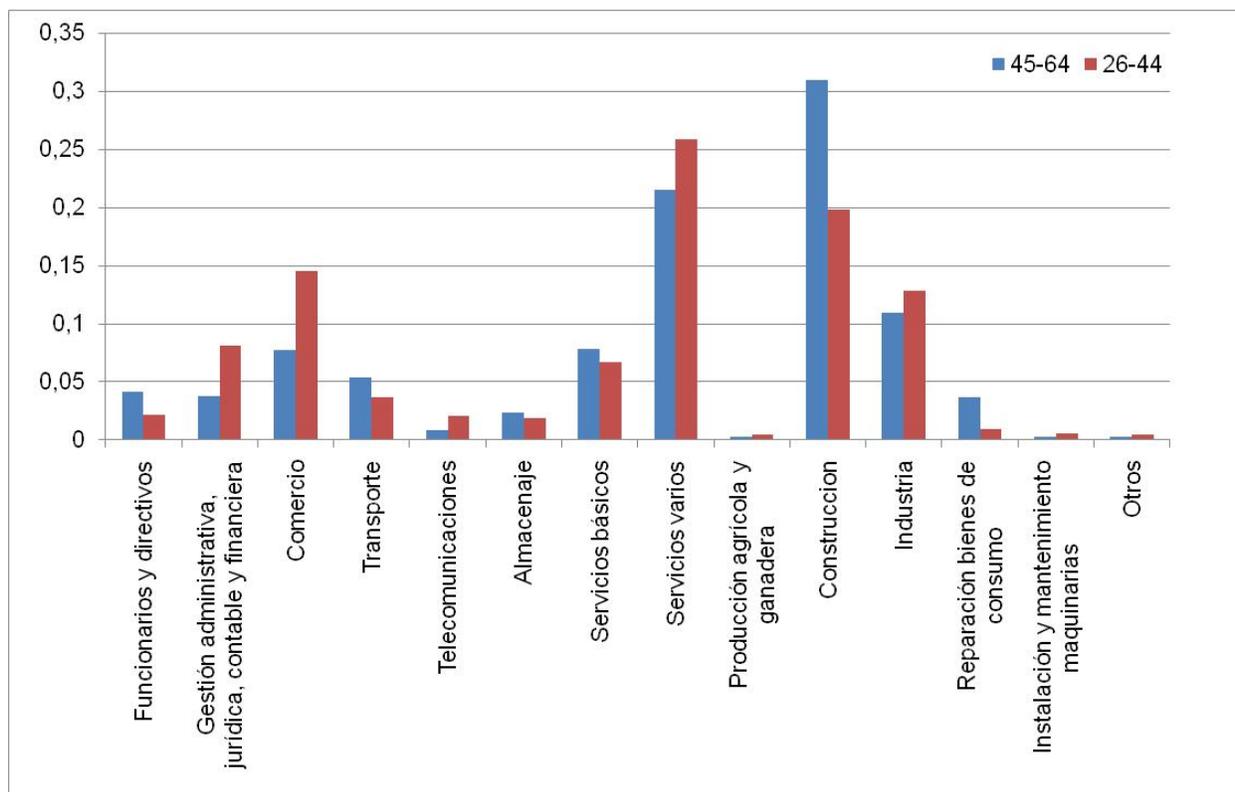
Gráfico 9. Proporción de mujeres desempleados sobre el total de desocupados por grupo etario. Último trimestre 2009



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

Finalmente, resulta interesante conocer las ocupaciones del grupo estudiado previo al desempleo. El **Gráfico 10** resume esta información e incluye la comparación con el grupo de 26 a 44 años. Tal como allí puede apreciarse, la mayor parte de los desocupados de entre 45 y 65 años provienen de las actividades vinculadas a la construcción, mientras que el segundo lugar lo ocupan los servicios varios (gastronomía, recreación, deportivos, domésticos, entre otros) y el tercer puesto las actividad vinculadas a la producción industrial. En el grupo más joven, las ocupaciones anteriores se relacionan principalmente con los servicios, en segundo lugar con la construcción y en tercero con el comercio.

Gráfico 10. Actividad anterior de los desocupados. Último trimestre 2009



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

Con respecto a los aglomerados en los que este estudio hace énfasis, en esta sección solamente se incluirá un análisis de los correspondientes a la Ciudad de Buenos Aires (CABA) y a la provincia de Santa Fe, los **Gráficos 11** y **12** muestran las tasas de desempleo tanto en el nivel general como por grupo etario y género.⁶

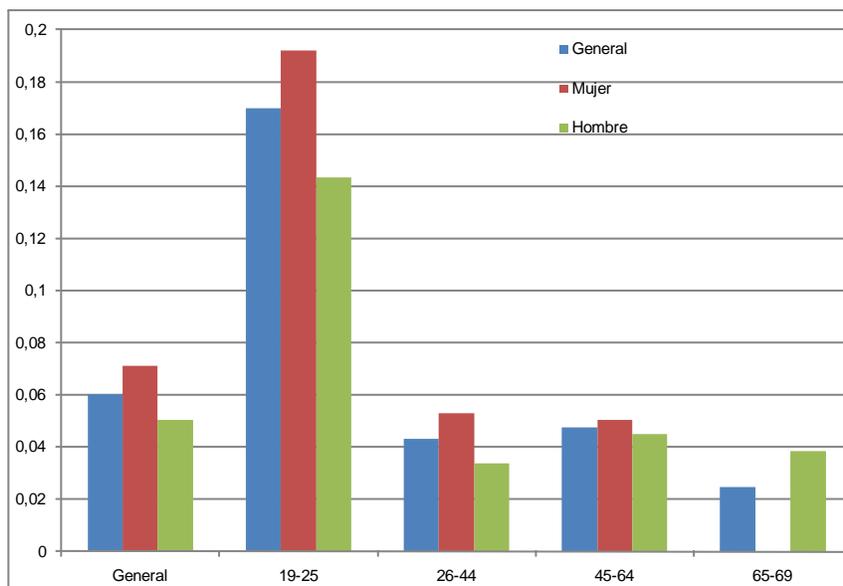
De esta comparación se desprenden distintos aspectos. Por un lado, ambas provincias siguen patrones similares en cuanto a los grupos de edad, en donde, al igual que en el total país, los más jóvenes son los que presentan tasas más elevadas. También se observa la misma tendencia en cuanto a las mujeres, que presentan tasas más elevadas que los hombres con la excepción del grupo de 45 a 64 años en ambas localidades.

Por otra parte, al comparar CABA y los aglomerados de Santa Fe, se desprende que la tasa de desempleo resulta mayor para todos los grupos en estos últimos, con la excepción del grupo 45-64, en donde las tasas de desempleo parecen ser similares (4,75% para CABA y 5,08% para los aglomerados de Gran Rosario y Gran Santa Fe en su conjunto). Si se observa esta información por género, también se obtiene que en todos los casos la tasa de desempleo en las mujeres resulta mayor en Santa Fe que en CABA, con la excepción del grupo de 45 a 64 años, en los que es similar.

⁶ Para el aglomerado de Salta, la cantidad de observaciones correspondientes a desempleados de este grupo etario no permiten realizar este análisis.

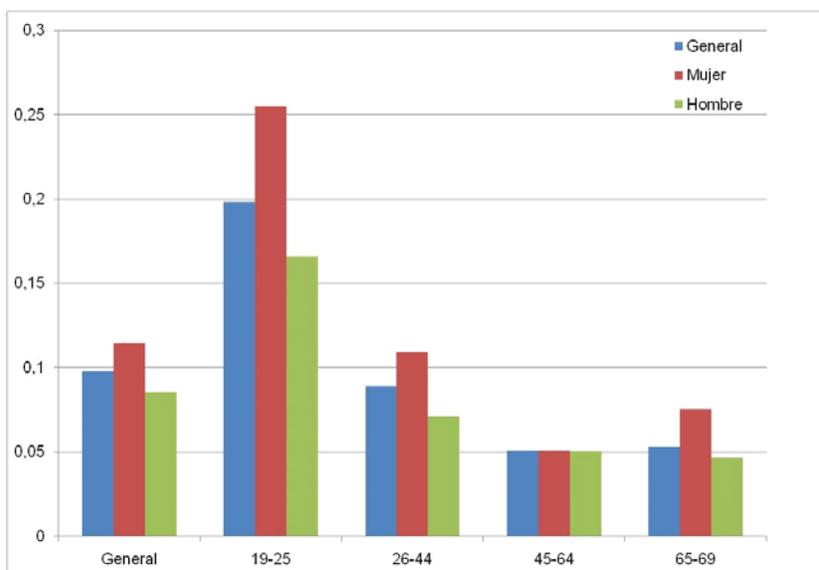
Finalmente, en CABA también sucede lo mismo respecto a la duración del desempleo, con las personas en el grupo entre 45 y 64 años buscando empleo por más tiempo que las más jóvenes. Así, mientras quienes buscan empleo desde hace más de un año representan el 56%, este porcentaje desciende a 7% cuando se trata de las personas entre 19 y 25 años. En Santa Fe, esto no parece ser tan así, ya que los porcentajes de desocupados con más de un años de búsqueda son más similares entre los más grandes y los más jóvenes (25% y 31% respectivamente).

Gráfico 11. Tasa de desempleo en CABA, por grupo etario y género. Último trimestre 2009



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

Gráfico 12. Tasa de desempleo en Santa Fe, por grupo etario y género. Último trimestre 2009



Fuente: elaboración propia sobre la base de EPH (INDEC).

3. Diagnóstico cualitativo

La presente sección se enfoca en una caracterización cualitativa de la problemática del desempleo en los mayores de 45 años. Los mayores de 45 sufren en la actualidad una incidencia de mayor duración del desempleo, como fue demostrado en la sección anterior. Muchas de estas personas fueron desvinculadas de la economía formal, frecuentemente de puestos en relación de dependencia, con la flexibilización de la década de 1990, mientras que otros lo fueron durante la crisis 2001-2. En el caso de las mujeres, la maternidad fue también en muchos casos causal de desvinculación del mercado laboral, y, cuando buscaron reinsertarse, encontraron importantes limitaciones. La vulnerabilidad laboral de este grupo poblacional afecta su bienestar objetivo y subjetivo, así como también el acceso a la protección social.

En el contexto de envejecimiento poblacional de la sociedad argentina, este hecho resulta particularmente relevante, dado que afecta a un grupo etario cada vez mayor.

En esta sección se aborda el desempleo en los mayores de 45 partiendo de una caracterización de esta población en términos de sus cualidades para la inserción en el mundo laboral (incluyendo tanto sus ventajas y desventajas). Luego, se realiza una aproximación de la perspectiva de posibles empleadores acerca de la problemática, para después pasar a los efectos que ésta produce (tanto objetivos como subjetivos) sobre la población en cuestión. Finalmente, se presentan las implicancias de la problemática en términos del acceso a bienes y servicios de protección social.

Características de los mayores de 45

Las personas mayores de 45 años poseen cualidades que inciden sobre su potencial inserción en el mercado laboral diferenciadas de los trabajadores más jóvenes.

Los trabajadores mayores, por definición, cuentan con mayor experiencia y trayectoria que los trabajadores más jóvenes. Esta experiencia se traduce, frecuentemente, en una modalidad de trabajo distinta, con un mayor temple a la hora de tomar decisiones y una mayor confiabilidad en la ejecución de las tareas asignadas.

“No trabajamos simplemente porque queremos irnos a Brasil en enero, trabajamos porque nos gusta lo que hacemos, porque lo hacemos poniéndonos la camiseta y dándole para adelante”.

(Participante del grupo focal de desempleados, Buenos Aires, octubre 2010)

Asimismo, los trabajadores

mayores cuentan con una cultura de trabajo más marcada, que se traduce en un menor ausentismo y en un mayor compromiso con el lugar de trabajo. El menor ausentismo, además de por el compromiso con el ambiente laboral, parece estar vinculado a que los mayores de 45, en los casos de contar con familia, tienen hijos mayores que ya no requieren de un cuidado tan intensivo. Por otra parte, la formación de

estos trabajadores es, usualmente, de una generalidad mayor que aquella de los trabajadores más jóvenes. Esto les permite abordar una mayor cantidad de temáticas y tareas, aunque con una profundidad menor.

“Hemos perdido un poco la pasión, entonces somos un poco más templados al momento de encarar una situación de conflicto, somos menos apasionados y esto nos genera determinadas ventajas al momento de solucionar problemas”

(Participante del grupo focal de desempleados, Buenos Aires, octubre 2010)

Por ejemplo, Claudia, participante de los grupos focales en representación de una empresa de telemarketing, comentó que en su empresa se solía contratar a gente joven. Con el tiempo, comenzaron a detectar problemas por parte de los mismos, tales como la falta de responsabilidad hacia el trabajo y una mala manera de dirigirse hacia la gente. Por esos motivos, comenzaron a contratar a personas mayores, lo cual funcionó muy bien en cuanto a la responsabilidad que asumieron hacia el trabajo, el agradecimiento manifestado ante la oportunidad de empleo y la manera de dirigirse hacia la gente. Sostuvo que en un principio, en su organización existía un prejuicio sobre los trabajadores mayores, por su dificultad en adaptarse a las herramientas de trabajo empleadas y el manejo del sistema requerido. No obstante, con el pasar del tiempo, observaron que aunque estos trabajadores demoren más en aprender a utilizar las herramientas de trabajo, su nivel de prestación es más efectivo, su ausentismo menor y tienen un gran compromiso con la empresa.

Sin embargo, los trabajadores mayores, por lo general se encuentran más desactualizados, dado que ha transcurrido más tiempo desde su período de formación profesional. Asimismo, sus tiempos suelen ser más lentos a la hora de aprender y realizar tareas laborales. Suelen, por otra parte, ser menos maleables a los cambios y tienen una menor flexibilidad y adaptabilidad a la hora de incorporar nuevas modalidades de trabajo y nuevas tareas. Al mismo tiempo, los trabajadores mayores muestran una mayor reticencia al uso de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación que los trabajadores más jóvenes, y tienen un menor manejo de las mismas.

Tabla 1. Ventajas y desventajas de los trabajadores mayores de 45 años

Ventajas	Desventajas
Experiencia / trayectoria	Desactualización
Mayor compromiso	Menor adaptabilidad / flexibilidad (especialmente en lo referido a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación)
Paciencia	Menor especificación
Cultura del trabajo	Aprenden y trabajan más lentamente
Mayor temple en la toma de decisiones	Mayor reticencia a y menor manejo de nuevas tecnologías
Menor ausentismo y mayor cumplimiento horario	Mayores problemas de salud
Mayor generalidad en sus conocimientos	Menor ambición de progreso profesional
Mayor conocimiento	Mayores problemas con la autoridad
Perspectiva largo-placista	
Mayor valorización de la estabilidad laboral	
Mayor autonomía en la ejecución de las tareas	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los resultados de los grupos focales y de Kilbom (1997).

Estas cualidades de los mayores de 45 afectan su empleabilidad. Su (re)inserción, en consecuencia, se ha tornado algo dificultoso de lograr. Para la mayoría de los participantes de

los grupos focales de desempleados, esta no era la primera vez que se encontraban en situación de desempleo. Sin embargo, notaron que desde que son mayores de 45 años, sus posibilidades de reinserción se encontraron marcadamente reducidas.

Resulta notable la mayor preponderancia de las desventajas de este grupo poblacional en su valoración en el mercado laboral. Las virtudes de los mayores de 45 no son, normalmente, consideradas. Esto se traduce en una fuerte discriminación de los adultos mayores en el reclutamiento laboral, lo cual Oddone (2009) ha conceptualizado como “viejismo”.

Esta discriminación se ha evidenciado en un relevamiento de las ofertas de empleo realizado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Dicho análisis demostró que un 22% de los avisos relevados incluyen límites etarios, de los cuales un 74% se dirigen a personas menores de 40 años.

La visión desde el mundo empresarial

La visión del mundo empresarial acerca de los trabajadores mayores de 45 años parece retomar muchas de las ventajas y desventajas mencionadas anteriormente. En los grupos focales realizados con empleadores, tanto en la Ciudad de Buenos Aires como en el interior, surgieron con el mismo énfasis las cualidades señaladas. Los empresarios resaltaron, por ejemplo, que a la hora de contratar a un nuevo empleado, resultan más atractivas las virtudes de los trabajadores más jóvenes.

“El trabajo que antes se hacía en ocho horas, empleando nuevas técnicas, los jóvenes lo hacen en dos horas.”

(Participante del grupo focal empleadores, Salta, octubre 2010)

La mayoría de las empresas representadas en los grupos focales

“En el área operativa se necesita a gente joven, flexible, que no tenga vida. En el área ejecutiva se necesita gente más grande, con mayor experiencia técnica y de vida”.

(Participante del grupo focal empleadores, Salta, octubre 2010)

contaban con una estructura piramidal, en la que se requiere una cantidad mayor de puestos de personas con menor experiencia, y por ende más jóvenes. Sin embargo, al indagar con mayor profundidad, resaltaron que en realidad, el tipo de puestos se corresponde al tipo de tarea que el puesto requiere, siendo las tareas operativas las que requieren una mayor cantidad de empleados, mientras que los puestos más ejecutivos ocupan a una cantidad menor

de personas. Para las tareas operativas, la mayoría de los empleadores sostuvo que los trabajadores más jóvenes resultan más adecuados, dada su mayor resistencia, aunque algunas de las cualidades de los trabajadores mayores también podrían resultar beneficiosas para su desarrollo.

Por otra parte, los empresarios resaltaron que se cree que la incorporación de personas mayores en una empresa tiene un horizonte más corto que las personas más jóvenes. Como se mencionó en el marco teórico, se proyecta que los postulantes están más próximos a jubilarse, por lo que toda inversión en

“Los mayores si se tienen que quedar cinco minutos más, lo hacen. Y no vienen al día siguiente cinco minutos después por eso, ni te ponen mala cara”

(Participante del grupo focal empleadores, Santa Fe, septiembre 2010)

capacitación y construcción de perspectivas de carrera no sería productiva. Al desarrollar sus experiencias, sin embargo, resaltaron que en la práctica, se ha demostrado que existe una mayor rotación entre los trabajadores más jóvenes; y que los mayores de 45 suelen manifestar una mayor lealtad a la empresa.

En los grupos focales de empleadores se mencionó recurrentemente el temor a conformar equipos de trabajo con personas de distintas edades. Surgió la concepción de que la adaptación de personas mayores de 45 años en equipos donde predominan los trabajadores más jóvenes puede resultar dificultosa y afectar la labor. Sin embargo, también se mencionaron algunas experiencias que denotaron los beneficios de combinar en equipos distintos grupos etarios. Por ejemplo, Andrés, en uno de los grupos focales de empleadores, mencionó que “contraté a una señora de 55 años y al lado le puse a un chico de 18. Esa fue la combinación perfecta para la industria del call center. El joven llega con pocas expectativas, sabiendo que es un trabajo que le sirve sólo como primera experiencia laboral, y el encuentro con alguien mayor, que necesita mucho ese trabajo y que lo asume con una actitud tan comprometida, es una gran combinación”. En varios de los grupos focales surgió el posible rol de “mentores” de los trabajadores mayores con aquéllos más jóvenes, aunque en la práctica tengan el mismo puesto. La experiencia y los años de vida, califican, a los ojos de un joven, a una persona mayor a guiarlos. Asimismo, los equipos inter-etarios generan un equilibrio en términos emocionales, sobre todo frente a situaciones de urgencia o crisis. Un empleador comentaba: “Tratamos de propiciar el equilibrio, en épocas como la del 2008. Tener un hombre mayor de 45 años que pueda balancear la altísima incertidumbre que manejan los chicos de 20, 22 años fue fundamental. (...) No todos están en condiciones de afrontar la crisis, las transformaciones, sienten que todo se les viene encima.”

“Le decíamos que no a una persona mayor, porque teníamos nuestros miedos. Van a estar bajo la supervisión de gente muchísimo más joven, y puede ser que se revelen contra esa situación.”

(Participante del grupo focal de empleadores, Salta, octubre 2010)

“Si tenés a alguien de 45, tenés que pagarle los tratamientos. Cuando evaluás la posibilidad de que se enfermen, tomar esa gente te causa pánico.”

(Participante del grupo focal de empleadores, Santa Fe, septiembre 2010)

La contracara de la mayor experiencia, el posible rol de mentores y el equilibrio emocional propiciado por los trabajadores mayores, es la dificultad de acatar la autoridad. En muchos casos, los trabajadores mayores de 45 años deben responder a jefes más jóvenes que ellos. A la hora de realizar una incorporación, muchos de los empresarios resaltaron un temor a un desafío de la autoridad si se contrata a una persona mayor que ellos.

Otro temor recurrente de los empleadores a la hora de incorporar una nueva persona es el alineamiento entre el sueldo a pagar y la edad de la persona. Se sostiene que los trabajadores mayores van a tener mayores expectativas en este sentido, y que en muchos casos, la empresa no va a poder satisfacerlas. También se presupone que los trabajadores mayores van a requerir de contratos de mayor calidad que un joven, y van a requerir un mayor control en los aportes que se realizan a la seguridad social, como ya se había mencionado en la sección del Marco Teórico.

Se argumentó reiteradamente que los trabajadores mayores enfrentan un riesgo mayor de incurrir en problemas de salud, lo cual siempre tiene una implicancia en términos de productividad para la empresa. Esto también se traduce en un mayor costo laboral para algunas empresas.

La mayoría de las empresas incluye un rango de edad en las búsquedas laborales que conducen. Este rango, usualmente, no supera los 35 años de edad. La justificación subyacente a esta decisión, según los empresarios, se centra en la necesidad de limitar la cantidad de postulantes a las búsquedas. Sin embargo, a la hora de realizar las entrevistas e incorporar a un/a nuevo/a empleado/a, la edad pasa a ser un dato, y no excluye. Muchos de los empresarios mencionaron que a pesar de incluir un límite de edad en las búsquedas, luego se seleccionan los postulantes a partir de sus competencias, más allá de que no cumplan con el rango de edad establecido para la búsqueda, y si el perfil se adapta a lo necesitado, se incorporan. Otros participantes resaltaron que el límite de edad en las búsquedas también se debe a que los trabajadores más jóvenes también tienen menos expectativas en cuanto a la remuneración pretendida. Sin embargo, es necesario resaltar que los mayores de 35 años quedan por sí excluidos mediante un primer filtro, y solamente en raras ocasiones llegan a una instancia de entrevista.

Los procesos de búsqueda son, sin embargo, implacables con la población desempleada, en general. La intermitencia ocupacional no sólo trae consigo problemas de desactualización y de pérdida del ritmo laboral, sino que genera desconfianza en los empleadores respecto a la capacidad del propio trabajador de mantener un trabajo remunerado. A lo largo de los grupos focales se hicieron escuchar reflexiones como “cuanto más tiempo tengan de desempleados es peor; por algo será” o “cuando aparecen baches todo el mundo duda”. Este fenómeno se acentúa en las búsquedas para los puestos de conducción (generalmente ocupados por personas mayores). Las empresas buscan entre las personas que ya se encuentran ocupadas que tengan trayectorias sobresalientes e intentan atraerlas con ofertas aún más interesantes. Esta tendencia se ve retroalimentada por las técnicas utilizadas por las consultoras de “outplacement”⁷, ya que éstas sistematizan la información de una forma que excluye a las personas que han estado desvinculadas del mercado laboral por algún tiempo. Aún si las empresas demandaran cierta apertura en este sentido, sería difícil cambiar la lógica de funcionamiento de los servicios de contratación.

“A mí, si me mandan un CV con un poco más de 35 años, ya ni lo miro, porque le vamos a pagar dos pesos con cincuenta.”

(Participante del grupo focal empleadores, Santa Fe, octubre 2010)

“Hay condiciones que pesan más que la experiencia, como la posibilidad de capacitarse e incorporar metodologías nuevas en corto tiempo, o desempeñarse en un ritmo de trabajo exigente, frente a las cuales una persona mayor no quiere ni puede sostenerse.”

(Participante del grupo focal de empleadores, Buenos Aires, octubre 2010)

⁷ El “outplacement” es una nueva técnica en gestión de recursos humanos cuya difusión se encuentra en ascenso. Se trata de la reubicación, reorientación y contención de trabajadores que deben ser despedidos debido a procesos de reestructuración, adquisición o fusión empresarial. Se intenta facilitar la reinserción laboral de estos trabajadores sin afectar su reputación en el mercado laboral.

Como posibles acciones que pueden realizarse para evitar la discriminación a los trabajadores mayores, los empresarios sostuvieron que pueden llevarse a cabo acciones dentro de las mismas organizaciones. Así, por ejemplo, mencionaron la existencia de políticas de actualización y reactivación de los trabajadores mayores, adaptando sus capacidades a las nuevas tecnologías y metodologías de trabajo. También hicieron referencia a la instauración de métodos de acompañamiento para favorecer la adaptación de personas mayores en equipos con trabajadores más jóvenes, y para promover su posible rol como mentores. Sin embargo, aludieron a la cultura organizacional como la principal barrera para la incorporación de trabajadores mayores. En este sentido, mencionaron que se pueden implementar acciones de responsabilidad social empresarial para fomentar un cambio cultural. Este es un aspecto que debe atenderse también a nivel simbólico. En uno de los grupos focales se comentaba respecto a las imágenes vehiculadas por las empresas: “Hay afiches corporativos, dónde se proyecta, desde la arquitectura de las oficinas hasta el aspecto de los funcionarios, la juventud y el estado atlético como sinónimo de éxito. Este es un tema estructural que tiene que cambiar”.

Al ser consultados acerca de la posibilidad de la intervención estatal para evitar la discriminación hacia los trabajadores mayores y promover su (re)inserción laboral, los empresarios mostraron visiones encontradas. Se reclama la acción estatal, pero de una forma muy limitada. En términos generales, emergió un consenso acerca de la importancia del rol del Estado como facilitador de la inserción laboral de los mayores de 45 años, brindando incentivos a las empresas (reducción en los aportes a realizar, exenciones impositivas, o incluso co-pago de los salarios). En esta vía se mencionó la importancia de reproducir la experiencia del régimen laboral para mayores de 45 años establecido en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Éste consiste en el subsidio de entre 15% y 30% del salario mínimo, vital y móvil a lo largo de un año para las empresas que contraten a personas provenientes de esta población.

Si bien se manifestó una gran resistencia a la intervención estatal como regulador en las políticas de selección del personal, se resaltó su necesario desempeño en el diseño y la promoción de puestos de trabajo cuyas características sean más acordes a las posibilidades y a las necesidades de los trabajadores mayores de 45 años. Se planteó, por ejemplo, la importancia de ofrecer una mayor cantidad de puestos de media jornada, sobre todo para aquellas mujeres que deben conciliar su vida familiar y profesional. La legislación actual y las regulaciones laborales vigentes vuelven muy costosa la contratación de dos personas en forma parcial, lo que genera incentivos negativos a la creación de este tipo de puestos de trabajo.

Finalmente, se resaltó que el Estado puede jugar un rol clave en proponer políticas públicas que favorezcan la reconversión laboral de personas mayores de 45 años a través de capacitaciones y de formación, como se ha hecho en España, por ejemplo, y liderar la iniciación de una campaña comunicacional para propiciar un cambio cultural que ayude a evitar la discriminación.

Los efectos del desempleo en los mayores de 45

La situación del desempleo y la mayor dificultad en lograr una (re)inserción laboral afecta a los mayores de 45 años en diversas formas. Los efectos de esta problemática son tanto subjetivos como objetivos.

En lo que se refiere a los efectos subjetivos, el desempleo afecta de forma importante a las relaciones familiares, la identidad y la autoestima. El desempleo, debido a la gran incertidumbre y desamparo que implica, trae aparejada una sensación de inseguridad para la

persona. También implica un importante cuestionamiento de la identidad. Silvia, participante de uno de los grupos focales de desempleados, por ejemplo, destacó que al perder el trabajo, ella perdió los grupos de pertenencia y la identidad social económica. El trabajo como ámbito clave en la integración social, al ser perdido, incide sobre el sentido de pertenencia. Los participantes de los grupos focales, en muchos casos demostraron un interés menor en el goce de sus derechos sociales, cívicos y políticos, debido a una sensación de menor 'merecimiento' de participación. La pérdida de identidad no se vincula solamente al capital social de la persona, sino también a su proyección profesional.

“Cuando dejo de ser el ‘gerente de...’ o dejo de recibir el ingreso determinado, en la estructura familiar empiezan a producirse roces. Uno depende de los ingresos de los hijos, los roles se alteran y la figura del padre proveedor cambia.”

(Participante del grupo focal de desempleados, octubre 2010)

El desempleo causa también dificultades a nivel familiar. Los roces se vuelven más frecuentes, y la situación del desempleado, con pérdidas en su autoestima y a veces llegando a casos de depresión severa, incide sobre los vínculos familiares. Las relaciones al interior del hogar pueden verse afectadas cuando el/la jefe del hogar deja de ser el sostén económico, lo cual repercute sobre las relaciones de autoridad.

Las sensaciones de frustración, bronca y enojo fueron recurrentes en los grupos focales con desempleados, así como una desorientación general e incertidumbre acerca del futuro. Todos estos efectos inciden también sobre la salud de los desempleados, que frecuentemente presentan cuadros de estrés, salud mental y depresión. Esto, incluso, puede trasladarse al resto del grupo familiar. La mujer de Juan, uno de los participantes en los grupos focales de desempleados, cayó en una depresión severa debido a la situación de desempleo de su marido.

“Uno se siente del otro lado de la vereda.”

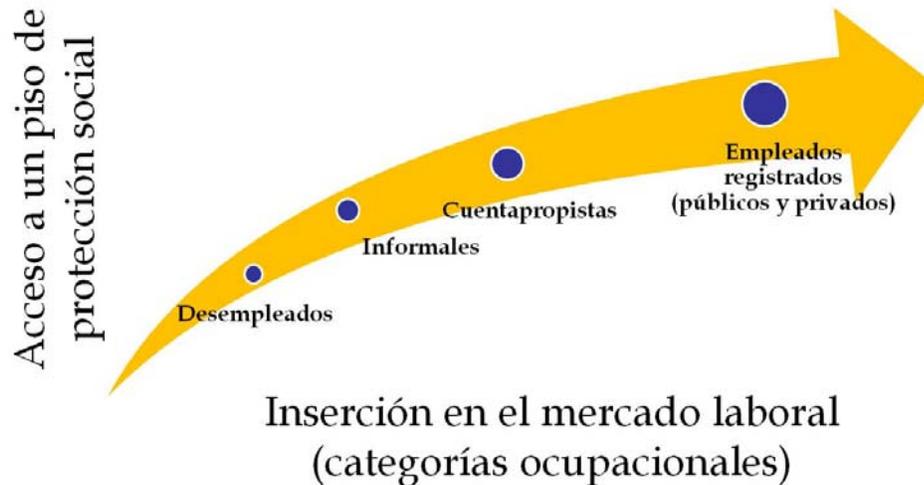
(Participante del grupo focal de desempleados, octubre 2010)

El análisis de la problemática del desempleo en los mayores de 45 años parece validar la hipótesis de desafiliación de Castel (2000), donde la pérdida del trabajo implica una retroalimentación entre dos ejes: la inseguridad económica provoca la destitución y la fragilidad de los vínculos sociales hasta llegar a una situación de aislamiento.

Efectos sobre el acceso a la protección social

Más allá de estos importantes efectos del desempleo sobre los trabajadores y sus familias, la falta de trabajo tiene implicancias concretas en el acceso a la protección social. El acceso a los bienes y servicios de protección social en la Argentina se encuentra fuertemente vinculado a la inserción al mercado laboral. El tipo de inserción en el mercado laboral (incluyendo tanto las distintas categorías ocupacionales como el grado de formalidad) determina en gran parte la seguridad de un ingreso, mientras se es trabajador activo, pero luego también el posible acceso a una jubilación, y el tipo de acceso y la calidad de los servicios de salud.

Gráfico 13. El acceso a un piso de protección social y la inserción en el mercado laboral



Fuente: Elaboración propia.

Así, los mayores de 45 años se encuentran en una situación de gran vulnerabilidad. Debido a su recorrido en el ciclo de la vida, enfrentan mayores riesgos en términos de salud, y se encuentran más cerca de la edad jubilatoria. Estas fueron, en los grupos focales, sus dos principales preocupaciones en el acceso a la protección social.

En lo referido a la salud, la gran mayoría no contaba con ningún tipo de cobertura. Aquí vale la pena señalar que en los trabajadores de clase media y alta, sí se contaba con un grado mayor de cobertura, que frecuentemente se debía al aporte de familiares en el pago de una prepaga, mediante sus ahorros o a debido a negociaciones que habían tenido con sus antiguos empleadores. El resto de los participantes desempleados, recurrían al sistema público de salud en casos de emergencia. En lo que se refiere al acceso a una jubilación, la mayoría no contaba con la cantidad de años de aportes necesarios, por lo cual se mostraban escépticos ante la posibilidad de –eventualmente– adquirirla.

“Hay que rogar tener salud todos los días, porque si no, ¿qué hacés?”

(Participante del grupo focal de desempleados, octubre 2010)

“Tengo deseos de progresar, de reinsertarme en el sistema y del día de mañana tener una jubilación”

(Participante del grupo focal de desempleados, octubre 2010)

En síntesis, la problemática del desempleo en los mayores de 45 años presenta importantes tensiones en el acceso a la protección social. El sistema de bienestar argentino, de base esencialmente contributiva, forjado en tiempos de pleno empleo, excluye a las personas en situación de vulnerabilidad laboral. Si bien en los últimos años se ha brindado acceso a diversos bienes y servicios de protección social por las vías no contributivas, resulta insuficiente. Al decir de Oddone (2009): “Habría que plantear una reflexión de fondo con vistas a una reorganización de los sistemas de protección social, que fuera susceptible de asumir los nuevos riesgos con que van a enfrentarse los trabajadores como consecuencia del desarrollo de la flexibilidad del trabajo y de la reestructuración social resultante del ciclo vital”.

4. Conclusiones y lecciones aprendidas

En este trabajo se ha buscado caracterizar a la población mayor de 45 años en términos de su inserción en el mercado laboral. El diagnóstico cuantitativo muestra que la incidencia del desempleo en los mayores de 45 es de una duración mayor que en los otros grupos etarios. Así, una vez que un trabajador mayor se ve desvinculado del mercado laboral, resulta más dificultoso que se vuelva a incorporar. El diagnóstico cualitativo confirma esta situación y hecha luz acerca de sus posibles causas. Las competencias específicas (tanto ventajosas como limitantes) de los mayores de 45 los distinguen de otros grupos etarios a la hora de conseguir un empleo. Sin embargo, también se observó que en las búsquedas laborales tiende a prevalecer un prejuicio negativo sobre los trabajadores mayores que limita su posibilidad tanto de postularse como de obtener el empleo. En síntesis, parece haber evidencia suficiente para indicar que la edad se ha vuelto un determinante de la empleabilidad. Es por tal motivo que, desde un enfoque de protección social, debe avanzarse hacia propuestas de acción que tiendan a resolver esta cuestión. A continuación se presentan algunas lecciones aprendidas a partir de los dos diagnósticos, que marcan las posibles líneas de acción en las que sería necesario avanzar para hacer frente a la problemática⁸.

Lección aprendida 1: Campaña comunicacional acerca de la discriminación de los mayores de 45 en el mercado laboral

El primer obstáculo a la solución de este problema es el hecho de que la situación no se encuentre problematizada en la opinión pública, la investigación académica ni en la agenda gubernamental. No existe investigación al respecto, ni respuestas contundentes en términos de políticas públicas dirigidas a cubrir las vulnerabilidades específicas de este grupo poblacional. Las energías para resolver el problema de los riesgos de desempleo por grupo etario siempre han apuntado a los jóvenes, tanto en relación a su diagnóstico, como a la oferta programática disponible. Es imprescindible comenzar a abordar la problemática ya que, en vistas de las perspectivas demográficas de envejecimiento poblacional y aumento de la esperanza de vida, esta situación presentará un desafío cada vez mayor para las autoridades estatales. Se sugiere, entonces, lanzar campañas de información que se propongan erradicar los prejuicios relacionados a los trabajadores mayores y concientizar sobre la importancia de contar con trabajadores maduros y experimentados, tanto como de construir equipos de trabajo con diversidad etaria. La experiencia internacional muestra que este tipo de medidas logran buenos resultados (OECD, 2006).

Lección aprendida 2: Instaurar un sistema de incentivos para promover la contratación y retención de trabajadores mayores

Dentro de este marco, se sugiere avanzar en acciones para promover la contratación y la retención de los trabajadores adultos por parte de los empresarios, y para desarrollar la empleabilidad de este grupo etario. Entre las políticas para revertir las actitudes reticentes de

⁸ Estas lecciones aprendidas se desprenden exclusivamente de los diagnósticos aquí presentados, y no consideran las intervenciones que están siendo realizadas por organismos públicos. Una segunda etapa del presente proyecto, que tendrá como producto un segundo documento, incluirá un análisis específico sobre las políticas y los programas dirigidos a esta población.

los empleadores, la experiencia internacional muestra la pertinencia de iniciativas como la disposición de legislación anti-discriminación y la creación de subsidios de integración. En este sentido, se sugiere enfatizar los esquemas de incentivos que promuevan la inclusión de las personas mayores de 45 años sin perjudicar, por ejemplo, la sostenibilidad del sistema previsional. De este modo, sería deseable fomentar incentivos que no reduzcan los aportes patronales al sistema. En esta línea, se podrían instaurar esquemas de capacitación para los mayores de 45 años, mecanismos de subsidio de partes del salario por el Estado a los trabajadores mayores de 45 años o la entrega de herramientas a los trabajadores mayores (generando así un ahorro para las empresas).

Lección aprendida 3: Promover políticas activas de actualización y formación continua para los mayores de 45 años

Uno de los principales limitantes a la hora de incorporar a trabajadores mayores ha sido su desactualización en términos de competencias claves, especialmente en lo que se refiere al manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Es necesario promover y fortalecer las acciones, tanto desde el ámbito empresarial y sindical, como desde el sector público, que sirvan como instancias de actualización de las competencias de los trabajadores mayores, especialmente aquellos en situación de desempleo. La nueva industrialización presenta desafíos particulares para este grupo etario en términos de su (re)inserción en el mercado laboral, los cuales pueden ser sorteados mediante actividades específicas de recomposición de técnicas y saberes. Estas acciones, según lo relevado en el diagnóstico cuantitativo, deberían estar priorizadas en la región del Gran Buenos Aires, y dirigidas con mayor énfasis a las trabajadoras mujeres con menor nivel educativo y menor nivel de ingreso. Asimismo, sería necesario a la hora de plantear estas actividades considerar las trayectorias de los trabajadores y las heterogeneidades que pueden presentarse en los distintos rubros de actividad.

Por otro lado, más allá de las actividades de capacitación, también podrían plantearse, como políticas activas de empleo, acciones tendientes a validar los saberes de los trabajadores con experiencia en determinados oficios y/o permitirles, mediante esquemas de incentivos (por ejemplo, créditos), alternativas de autoempleo.

Lección aprendida 4: Promover una mayor articulación entre las políticas activas de empleo para los mayores de 45 años en situación de desempleo y el sistema previsional

La actual situación de desempleo de los mayores de 45 años puede incidir directamente en el futuro cercano sobre su bienestar a la hora del retiro del mercado laboral e ingreso al sistema previsional. Dado que los esquemas que rigen nuestros sistemas previsionales son esencialmente contributivos, el desempleo presupone una mayor precariedad en los años y en la cantidad de aportes realizados durante el ciclo laboral. Para superar este desafío se podrán utilizar dos canales.

Por un lado, para los trabajadores mayores de 45 años pero que aún no se encuentran en edad jubilatoria, sería conveniente buscar su inclusión en los esquemas de las políticas activas de empleo o de economía social. El tiempo que los trabajadores permanezcan en estos esquemas debería ser contabilizado como años de aportes al sistema previsional.

Por otro lado, resulta necesario garantizar, mediante la provisión de un piso de protección social, el bienestar de los trabajadores mayores de 45 años desempleados en edad jubilatoria. Este piso podría conformarse mediante salidas semi-contributivas del mercado laboral (como fue la Moratoria en el caso argentino o el establecimiento de una asignación universal para los adultos mayores en otras experiencias latinoamericanas como Chile y el DF mexicano). En este sentido, será clave analizar ante cada opción las estrategias de financiamiento política y fiscalmente posibles. El objetivo final de estas iniciativas será garantizar la protección social de los/as trabajadores que, debido a recorridos laborales precarios, no han conseguido acumular los aportes suficientes para acceder a la jubilación y ya no se encuentran en condiciones de continuar trabajando.

Adicionalmente a estas iniciativas, y debido a las tendencias demográficas de envejecimiento poblacional, sería deseable promover la retención en el mercado trabajo de los trabajadores mayores, y avanzar a su vez en esquemas tendientes a un envejecimiento activo. En esta línea, se está construyendo un consenso que admite que en tanto y en cuanto las personas tienen un horizonte de vida más largo y gozan de buena salud por más tiempo, deben participar en el mercado laboral hasta edades más avanzadas. De políticas tendientes a promover la salida temprana de la fuerza laboral para dejar lugar a los trabajadores más jóvenes, se está transitando hacia políticas que intentan retener a los trabajadores adultos en el mercado laboral por más tiempo (Manpower, 2006).

A continuación se detallan las responsabilidades que debieran asumir los distintos actores involucrados en la definición de la situación social de los desempleados e informales mayores de 45 años a la hora de llevar a cabo las lecciones aprendidas planteadas.

Tabla 2. Responsabilidades por actores

Lecciones aprendidas / Actores Involucrados	Estado	Mercado (sector empresarial y sindicatos)	Sociedad civil
Lección aprendida 1: Campaña comunicacional	- Campaña comunicacional desde las dependencias institucionales específicas de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Desarrollo Social.	- Campaña comunicacional desde las áreas de responsabilidad social empresaria (RSE) y desde los sindicatos.	- Campaña comunicacional desde las OSC, los partidos políticos, los movimientos sociales y los medios.
Lección aprendida 2: Sistema de incentivos para la contratación y retención de trabajadores mayores	- Establecer incentivos a las empresas para la contratación y retención (legislación anti-discriminación, subsidios al costo salarial, sistemas de cupos, prestación de herramientas laborales y esquemas de capacitación).	- Mantenerse informado sobre (y maximizar el acceso a) las oportunidades ofrecidas por los incentivos a la contratación y a la retención de trabajadores - Promover la composición de grupos de trabajo con diversidad etaria ya que favorece la integración de los adultos mayores.	- Difundir información sobre (y promover el uso de) los incentivos a la contratación y retención de trabajadores. - Promover la producción legislativa vinculada a la reducción de la discriminación etaria en ámbitos laborales.

Lecciones aprendidas / Actores Involucrados	Estado	Mercado (sector empresarial y sindicatos)	Sociedad civil
Lección aprendida 3: Políticas activas de actualización y formación continua	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer una oferta pública de formación y capacitación de calidad y adecuada a las necesidades particulares de esta población, diferenciado por necesidades regionales y por rubro de actividad. - Promover esquemas de validación de saberes en oficios y de autoempleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer cursos de formación y capacitación dirigidos a los trabajadores mayores dentro de las empresas y los sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer cursos de formación y capacitación dirigidos a los trabajadores mayores desde las OSC. - Difundir información sobre la oferta pública y privada de formación y capacitación acorde.
Lección aprendida 4: Promover una mayor articulación entre las políticas activas de empleo para los mayores de 45 años en situación de desempleo y el sistema previsional.	<ul style="list-style-type: none"> - Para los trabajadores que aún no se encuentran en edad jubilatoria, promover políticas activas de empleo o de economía social que sean contabilizados como años de aportes previsionales. - Para los trabajadores en edad jubilatoria, promover la instauración de salidas semi-contributivas del mercado laboral (como una asignación universal para los adultos mayores, que les garantice un piso de protección social). - Promover el “envejecimiento activo”⁹. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el “envejecimiento activo”. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la investigación sobre las condiciones en términos de acceso al sistema previsional de la población bajo estudio y sobre las políticas más adecuadas para responder a estas necesidades. - Promover el “envejecimiento activo”.

Fuente: Elaboración propia.

La problemática del desempleo en los mayores de 45 años, por todo lo indicado, requiere de un abordaje integral que se base en una visión comprehensiva de su situación. Para ello, resulta fundamental considerar la heterogeneidad (regional, entre rubros de actividad y entre niveles de empleabilidad) de los trabajadores mayores de 45 años en situación de desempleo. En este sentido, este diagnóstico presenta solamente algunas pistas acerca de las acciones que parecen necesarias para superar el desafío de la larga duración del desempleo en los mayores de 45 años. Una segunda actividad que se realizará en el marco de este proyecto, mapeará y analizará la oferta programática dirigida a esta población y presentará recomendaciones concretas de política pública. Estas recomendaciones considerarán los indicios que han sido identificados en el presente diagnóstico y promoverán una mayor integralidad (interjurisdiccional e intersectorial) de la oferta programática, cubriendo los riesgos específicos de esta población que no estén siendo atendidos.

⁹ Ver definición en página 12.

En conclusión, el desarrollo del mercado de trabajo argentino en los últimos años ha creado un nuevo grupo vulnerable que, debido a sus dificultades para reingresar al mercado laboral, ha sufrido pérdidas importantes en su bienestar en términos tanto estrictamente económicos como sociales, simbólicos y psicológicos. Los desempleados entre 45 y 70 años constituyen una población relegada por la investigación social. La particularidad de las problemáticas que enfrentan, como la falta de capacitación, la discriminación por parte de los empleadores, los problemas ligados a la falta de acceso a los servicios de salud y al desgaste de las relaciones familiares, entre otros aspectos, necesitan de acciones específicas. Resulta fundamental, en suma, que estas acciones se articulen bajo una lógica integral que garantice una respuesta acorde a los desafíos de la problemática del desempleo en los mayores de 45 años en el caso argentino.

Bibliografía

Auer, Peter y Fortuny, Mariàngels, "Ageing of the labour force in OECD countries: Economic and social consequences", *Employment Paper*, OIT, 2000.

Beccaria, Luis y Groisman, Fernando (ed.), *Argentina desigual*, UNGS, Buenos Aires, 2008.

Beccaria, Luis y Maurizio, Roxana (ed.), *Mercado del trabajo y equidad en Argentina*, Prometeo, Buenos Aires, 2005.

Beccaria, Luis, *Empleo e integración social*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2001.

Bertranou, Fabio y Bonari, Damián, *Protección social en Argentina, Financiamiento, cobertura y desempeño, 1990-2003*, OIT, Santiago de Chile, 2005.

Castel, Robert, *El ascenso de las incertidumbres, Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2010.

Castel, Robert, "The roads to disaffiliation: Insecure work and vulnerable relationships", *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol.24.3, 2000.

Cruces, Guillermo; Moreno, Juan Martín; Ringold, Dena y Rofman, Rafael (ed.), *Los programas sociales en Argentina hacia el Bicentenario, Visiones y perspectivas*, Banco Mundial, Buenos Aires, 2008.

Galiani, Sebastián y Hopenhayn, Hugo A., "Duration and risk of unemployment in Argentina", *Journal of Development Economics* 71, 2003.

Grassi, Estela y Danani, Claudia (ed.), *El mundo del trabajo y los caminos de la vida, Trabajar para vivir, vivir para trabajar*, Espacio Editorial, Buenos Aires, 2009.

Katzman, Ruben y Wormald, Guillermo, *Trabajo y ciudadanía, los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina*, Ford Foundation, 2002.

Kilbom, Asa (ed.), *Work alter 45?*, National Institute for Working Life, Estocolmo, 1997.

Lindenboim, Javier (ed.), *Trabajo, ingresos y políticas en Argentina, Contribuciones para pensar el siglo XXI*, Eudeba, Buenos Aires, Septiembre 2008.

Macnicol, John, *Age discrimination: An historical and contemporary analysis*, Cambridge University Press, Nueva York, 2006.

Manpower, *La nueva agenda para una fuerza laboral de trabajadores mayores*, Informe Oficial de Manpower, Buenos Aires, 2006.

Oddone, María Julieta, *El impacto de la flexibilización en el curso de la vida*, Investigando en psicología, Año II, N° II, Tucumán, 2009.

Oddone, María Julieta, "Los trabajadores de mayor edad: empleo y desprendimiento laboral", *Documento de Trabajo N°38*, CEIL-CONICET, Centro de Estudios de Investigaciones Laborales, Buenos Aires, 1994.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Live Longer, Work Longer*, 2006.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Un pacto mundial para el empleo*, Ginebra, Junio 2009.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Informe de la segunda asamblea sobre envejecimiento*, Nueva York, 2002.

Sargeant, Malcolm, *Age discrimination in employment*, Gower, Inglaterra, 2006.

Standing, Guy, "Decent workplaces, self-regulation and CSR: From puff to stuff?", *Documento de Trabajo N° 62*, DESA, ONU, 2007.

Tokman, Víctor, "Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina", *Serie Políticas Sociales CEPAL*, Santiago de Chile, 2007.

Tokman, Víctor, "Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social", *Documento de Trabajo*, CEPAL, 2006.

Walker, Alan, "Towards active ageing in the European Union", *Millennium Project Workshop - Towards Active Ageing in the 21st Century*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, 2001.

Winkler, Hernán, "Estructura de edades de la fuerza laboral y distribución del ingreso: Un análisis empírico para la Argentina", *Documento de Trabajo N°6*, CEDLAS, 2004.

Entrevistas realizadas

- Alicia Gaitán, Presidente de la Asociación Civil 50 a 60.
- Fabio Bertranou, Especialista en mercado laboral y protección social de la OIT.
- Rosalía Cortés, Investigadora de FLACSO.
- Héctor Palomino, Director de estudios de Relaciones de Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Matías Barroetaveña, Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Emilia Roca, Subsecretaria de Políticas de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Luis Castillo Marin, Director Nacional de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- Claudia Wentzel, Coordinadora del Seguro de Empleo y Capacitación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Grupos Focales¹⁰

Desempleados

- Provincia de Buenos Aires, 6/08/10
- Provincia de Buenos Aires, 6/09/10

Empleadores

- Provincia de Salta, 06/08/10
- Provincia de Santa Fe, 15/09/10
- Provincia de Buenos Aires, 19/10/10
- Provincia de Buenos Aires, 16/12/10

¹⁰ Las autoras agradecen la participación de Manpower Argentina en la convocatoria de los grupos focales de empleadores.

Acerca de las autoras

Daniela Dborkin: coordinadora del Programa de Política Fiscal. Licenciada en Economía, Universidad de Buenos Aires. Magíster en Economía, University College London (UCL), Reino Unido.

Gala Díaz Langou: coordinadora del Programa de Protección Social de CIPPEC. Candidata a Magíster en Políticas Públicas y Gerenciamiento del Desarrollo, Universidad de San Martín y Georgetown University. Licenciada en Estudios Internacionales en la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT). Estudios de Posgrado en Integración Internacional, Desarrollo y Políticas Públicas de FLACSO Argentina. Becaria del Rotary Club (2000-2001). Ha trabajado como consultora para instituciones privadas y organizaciones de la sociedad civil.

Paula Forteza: asistente del Programa de Protección Social de CIPPEC. Maestría en Ciencia Política, Universidad Torcuato Di Tella (en curso). Estudios de Posgrado en “Investigación socio-laboral de base empírica”, FLACSO. Licenciada en Ciencia Política, Universidad Torcuato Di Tella. Docente en la cátedra “Teoría Política I” de la carrera de Ciencia Política de la Universidad Torcuato Di Tella. Participa en equipos de investigación sobre mercado de trabajo y relaciones laborales.

Si desea citar este documento: Dborkin, Daniela, Díaz Langou, Gala y Forteza, Paula: “La edad como un determinante de la empleabilidad. El desempleo en los mayores de 45 años”, *Documento de Trabajo N°59*, CIPPEC, Buenos Aires, marzo de 2011.

Las **publicaciones de CIPPEC** son de distribución gratuita y se encuentran disponibles en www.cippec.org . No está permitida su comercialización.

La opinión de las autoras no refleja necesariamente la posición institucional de CIPPEC en el tema analizado.

Acerca de CIPPEC

CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que trabaja por un Estado justo, democrático y eficiente que mejore la vida de las personas. Para ello concentra sus esfuerzos en analizar y promover políticas públicas que fomenten la equidad y el crecimiento en la Argentina. Su desafío es traducir en acciones concretas las mejores ideas que surjan en las áreas de **Desarrollo Social, Desarrollo Económico, Fortalecimiento de las Instituciones y Gestión Pública**, a través de los programas de Educación, Salud, Protección Social, Política Fiscal, Inserción Internacional, Justicia y Transparencia, Desarrollo Local, y Política y Gestión de Gobierno.

Acerca de Diagonal Asociación Civil

Diagonal es una Asociación Civil sin fines de lucro fundada en mayo de 2001. Busca mejorar el nivel de empleabilidad de las personas mayores de 45 años que se encuentran activamente buscando trabajo. Brinda talleres de capacitación y actualización abordados desde distintos aspectos técnicos y emocionales, en base a las exigencias actuales del mercado laboral y a todos aquellos factores (miedo, frustración, inseguridad, angustia, incertidumbre) que obstruyen el desarrollo de una eficaz e inmediata reinserción laboral. Su misión es “ser una oportunidad de reinserción social y laboral para mayores de 45 años”. Sus objetivos son: concientizar a la sociedad de la problemática del desempleo en las personas mayores de 45 años. Sus consecuencias económicas, familiares, psicológicas y emocionales; actuar como agente de prevención para evitar que más personas, por ser mayores de 45 años, sigan siendo excluidas del mercado laboral; generar que las empresas incorporen personas mayores de 45 años; y priorizar y valorar la experiencia, compromiso, voluntad y sabiduría de las personas adultas.

Este trabajo se realizó gracias al apoyo brindado por Manpower Argentina.

Documentos de Trabajo

CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que trabaja por un Estado justo, democrático y eficiente que mejore la vida de las personas. Para ello concentra sus esfuerzos en analizar y promover políticas públicas que fomenten la equidad y el crecimiento en la Argentina. Su desafío es traducir en acciones concretas las mejores ideas que surjan en las áreas de **Desarrollo Social, Desarrollo Económico, Fortalecimiento de las Instituciones y Gestión Pública**, a través de los programas de Educación, Salud, Protección Social, Política Fiscal, Inserción Internacional, Justicia y Transparencia, Desarrollo Local, y Política y Gestión de Gobierno.



Av. Callao 25, 1°B • C1022AAA Buenos Aires, Argentina.
Teléfono: (54 11) 4384-9009 • Fax: (54 11) 4384-9009 interno 1213.
info@cippec.org • www.cippec.org