

Discriminación para el acceso al empleo por edad madura

Presentación al IDTSS.

Tesis de Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de la República



Beatriz Duran Penedo

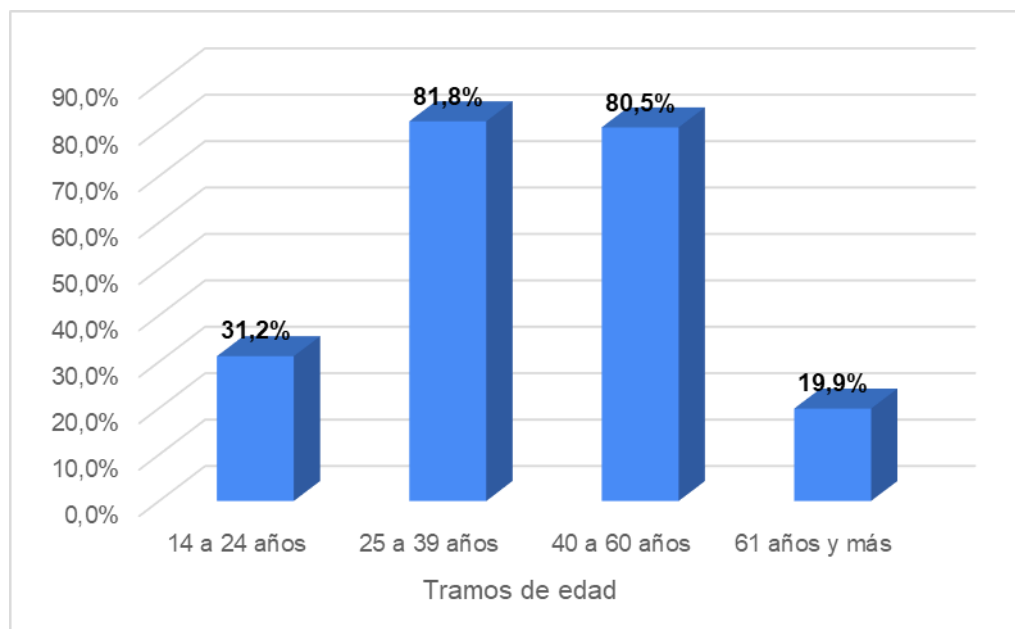
28 de mayo de 2021

Discriminación para el acceso al empleo por edad madura

- **Introducción general**
- **Justificación del tema**
- Desde hace años se observa a nivel mundial dos fenómenos que se dan en forma paralela y parecen contrapuestos: a) Uno es la mayor esperanza de vida y el consiguiente incremento de la edad media de la población activa; por lo tanto, hay más ciudadanos de edad avanzada. b) El segundo fenómeno es la tendencia de los trabajadores de edad avanzada a acortar su vida laboral y cesar en el trabajo antes de lo previsto para acceder a la pensión de jubilación.

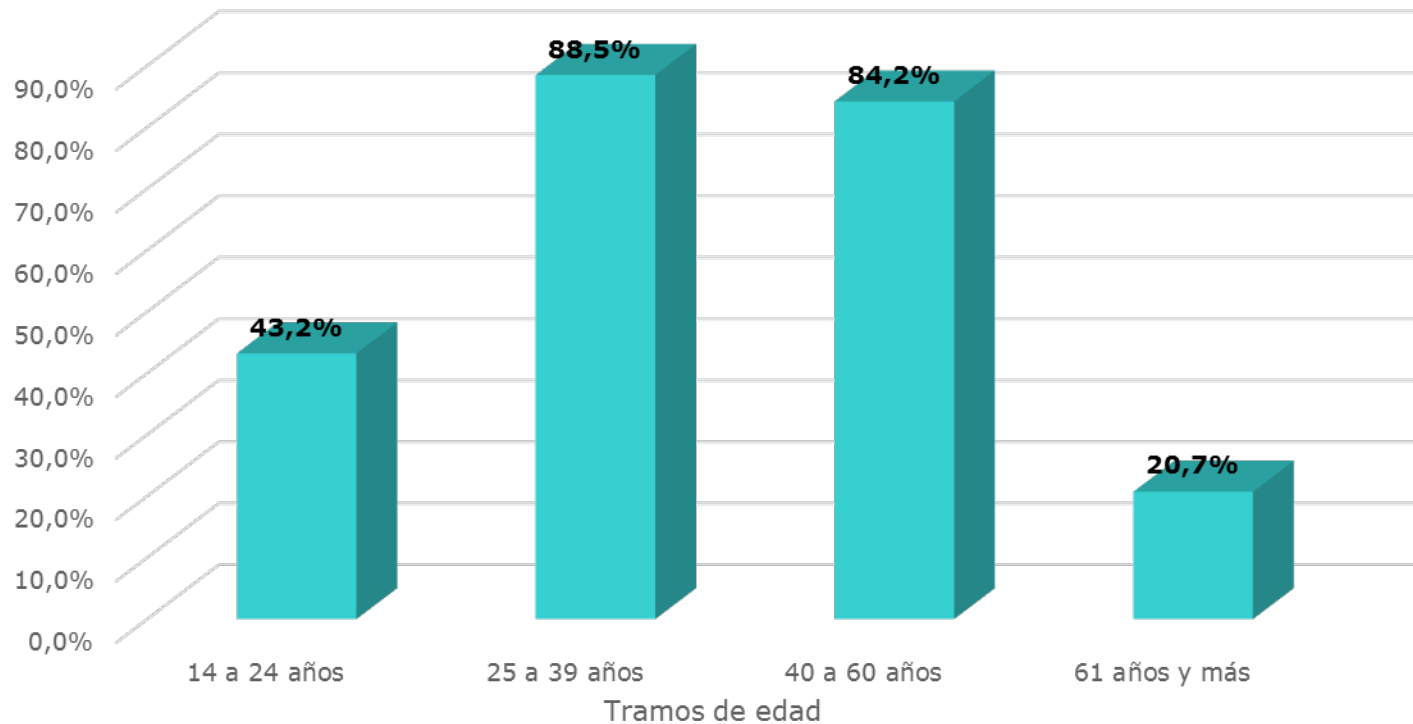
Tasa específica de empleo por edad

Datos del Instituto Nacional de Estadística. Uruguay en cifras
(2019)



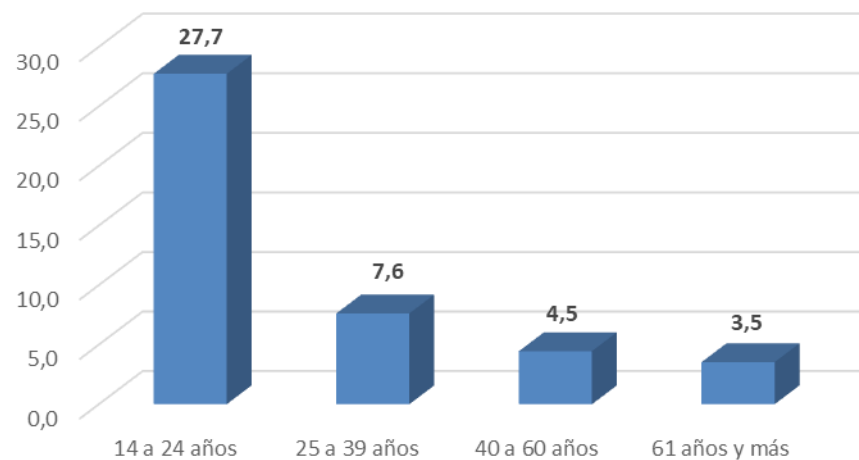
Tasa específica de actividad por tramos de edad total país (2019)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



Tasa de desempleo por edad. 2019

Tasa de desempleo según tramo de edad. 2019.

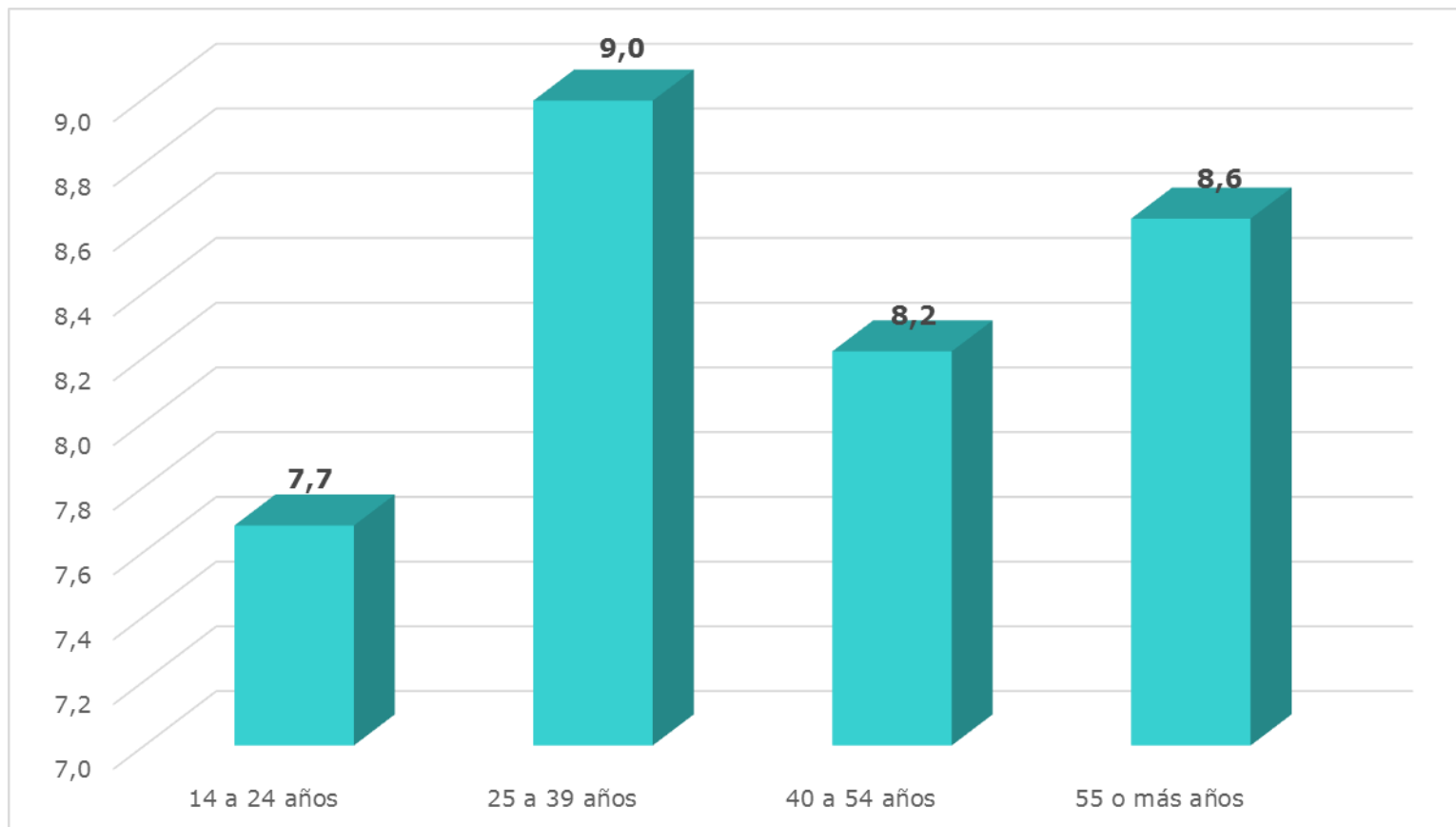


Semanas promedio de búsqueda de empleo según edad:

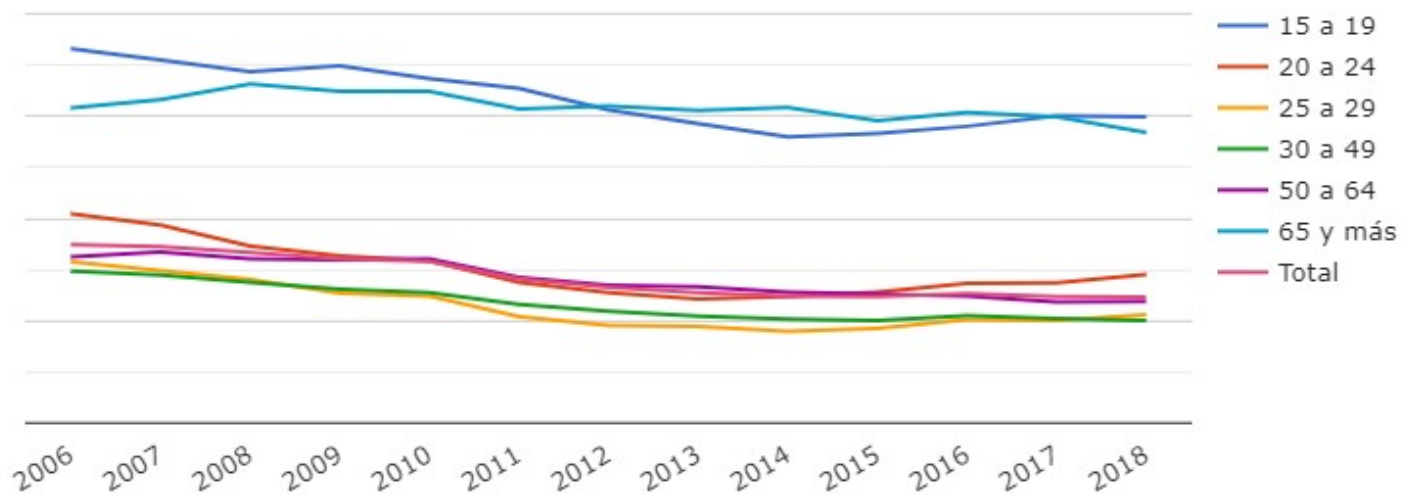
	2019	2016	2013	2011
14 a 24 años	7,7	7,3	6,5	6,4
25 a 39 años	9,0	8,2	7,1	7,5
40 a 54 años	8,2	8,5	7,5	8,9
55 o más años	8,6	8,1	9,3	8,9

se les hace esta pregunta a quienes buscaron activamente en algún momento de las últimas 4 semanas

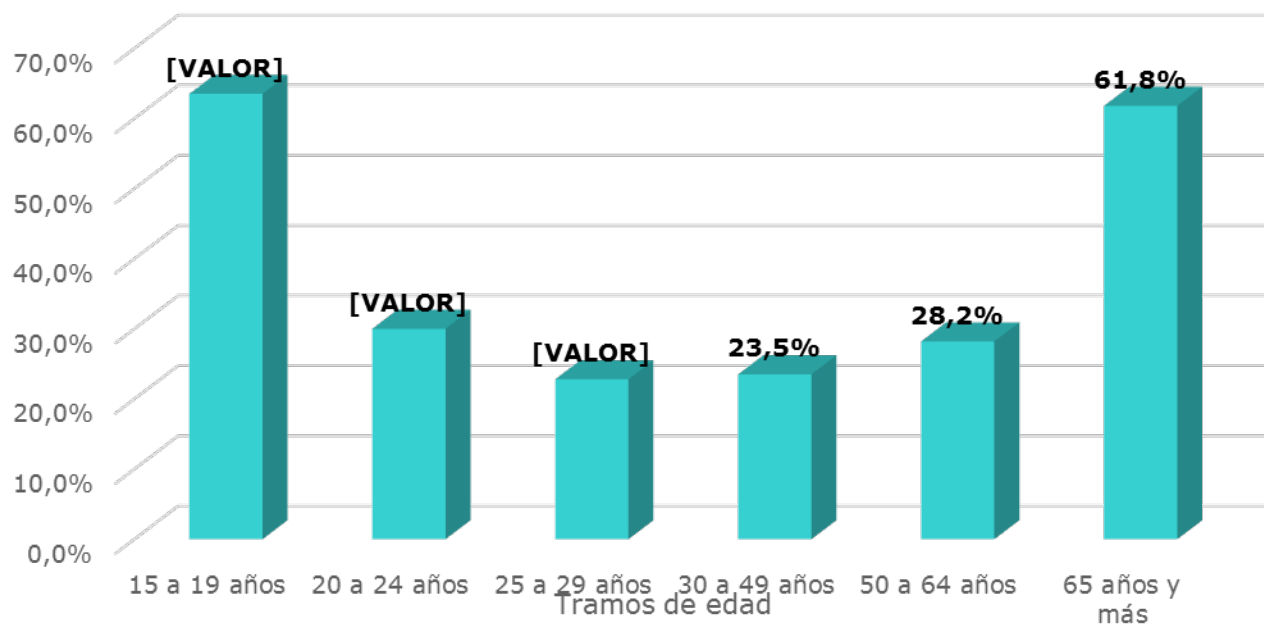
Semanas promedio de búsqueda de empleo según edad 2019.



Porcentaje de ocupados que no están registrados a la seguridad social (total país) según tramos de edad. Período 2006-2018.



Porcentaje promedio de ocupados no registrados a la seguridad social según tramo de edad. (Período 2006-2018)



Discriminación para el acceso al empleo por edad madura

Plan de la obra:

Consta de cuatro partes.

- En la **primera parte** se plantean las dificultades en el establecimiento de la limitación de la edad como criterio para el acceso al empleo y el problema de la discriminación que sufren los trabajadores que están fuera de ese límite.
- Los objetivos de esta primera parte son:
- a) abordar el estudio de la discriminación por edad madura para el acceso al empleo en los procesos de selección de personal o en las ofertas de empleo con límite de edad, por parte de las empresas y del Estado;
- b) el estudio de las soluciones propuestas por la OIT para combatir la discriminación, y de la normativa internacional y regional. Además, se aborda la no discriminación como derecho humano fundamental, así como las modalidades y los mecanismos de defensa en el marco del bloque de constitucionalidad de los Derechos Humanos.

Discriminación para el acceso al empleo por edad madura

- En la **segunda parte** se analizan las normas internas de los países que integran el Mercosur, referentes a la no discriminación en el acceso al trabajo de los trabajadores de edad avanzada, así como otros países de Latinoamérica.
- La **tercera parte** está dedicada al estudio del tratamiento del tema por parte de la Unión Europea, en relación con el trabajo y la protección social de los trabajadores maduros de algunos países que la integran, con especial atención al caso español.
- Finalmente, **la cuarta parte** presenta conclusiones, reflexiones y propuestas, ninguna de ellas suficiente para resolver las dificultades de este colectivo a la hora de acceder a un trabajo.

Concepto de edad madura

- El término *trabajadores de edad madura* es «ambiguo e implica que la edad que se toma como nota calificadora es un dato impreciso y cuando se precisa es arbitrario».
- El problema que se registra es que hay grupos dentro de la sociedad, con edad madura, que tienen condiciones de continuar con su vida laboral en forma normal, a los que ni el Derecho laboral, ni otras disciplinas han dado soluciones al tema de su segregación.

Concepto de edad madura

- Con las expresiones *maduros* o de *edad madura* se flexibiliza más el límite inferior de la categoría.
- En este caso, no se trata «de un problema de determinación de *fronteras cronológicas o biológicas sino de la aproximación de los trabajadores de edad madura a parte de la problemática de los de edad superior*».

Concepto de edad madura

- Son criterios delimitadores el cronológico, el biológico y subyace uno, el laboral, cada vez más presente.
- Los trabajadores en edad madura ven que han descendido más en la escala de edades cronológicas, registrándose en el Derecho comparado diversos tipos de medidas de promoción del empleo de trabajadores de 40-45 años.
- Si bien existe ese traslado de los problemas de la vejez hacia los sectores de edad madura, no significa que se resolviera la situación de los mayores.

Concepto de edad madura

- «No ha habido un desplazamiento hacia abajo» (hacia edades menores), sino un ensanchamiento del ámbito de las dificultades.
- De lo expresado y para el desarrollo de este trabajo, entendemos correcto considerar que en la edad madura hay dos períodos o segmentos de edades: entre los 40 y 60 años, y de los 60 a los 65 años de edad, o edad jubilatoria.
- Tienen una problemática común: la discriminación, pero con particularidades diferentes.

Propuestas

1) Cada vez será más necesario dedicar una mayor atención al aspecto de la edad en la gestión de los recursos humanos, ya que hay una mayor participación de las personas maduras en el mercado de trabajo y por lo tanto es imprescindible para fortalecer el tejido social y el sistema de protección social considerarlas.

Propuestas

2) Un marco jurídico sólido y propicio es sólo parte de la solución para superar la discriminación por motivos de edad y promover la posibilidad de disfrutar de una vida laboral más larga y sana.

Es necesaria una labor de sensibilización, que debe incluir campañas de educación e información, y los interlocutores sociales, junto con los gobiernos, tienen un papel fundamental que desempeñar al respecto. Es necesario que el Estado tome medidas de acción positiva para erradicar este tipo de discriminación.

Propuestas

3) Se recomienda una política de empleo focalizada (que podríamos llamar: Pro Adulto) para los trabajadores de mayor edad que no acceden a un empleo o cuando son despedidos de su trabajo, de manera de mitigar el extenso período de desempleo que padecen y que produce efectos negativos que impactan en el propio trabajador, en el ámbito laboral y en el sostenimiento del sistema de la Seguridad Social.

Propuestas

4) Se han seguido tres vías para la solución del problema del cese prematuro de los trabajadores: a) contrarrestar los efectos del cese anticipado en la actividad de los trabajadores de edad avanzada en el sistema de pensiones, b) compensar la pérdida de empleo y c) crear alternativas para los trabajadores de edad avanzada. Creemos más acertada esta última, considerando las características sociales, económicas y políticas de nuestro país.

5) Resulta incuestionable la necesidad de crear políticas que propicien la inserción laboral de los trabajadores de edad madura en el mercado de trabajo.

Se proponen programas de reinserción profesional inmediata para este colectivo. La propuesta más convincente es crear proyectos de reinserción profesional dirigidos específicamente a los trabajadores de edad madura, en el entendido de que son políticas activas que en general contribuyen favorablemente a promover el empleo.

Propuestas

6) Es conveniente aumentar la edad para configurar la causal jubilatoria a 65 años, con la opción, siempre que así lo determine el trabajador, de continuar su vida laboral hasta los 70 años. Obviamente dependerá no solo de la voluntad del trabajador, sino también de la actividad que desarrolle y siempre que esta no tenga pactada una edad para su finalización.

Sin perjuicio de lo cual creemos que después de los 60 años se debería reducir la jornada de trabajo, y que un porcentaje de esta se destine a recibir o brindar formación (dependiendo de la actividad, inteligencia, habilidades y experiencia de cada uno) hasta cubrir el horario habitual.

7) Frente a este cambio se debería otorgar a estos trabajadores más días de licencia anual. Se propone tres días más por año.

Propuestas

8) Concebimos muy positiva la aprobación de la Ley N.º 19.160 que instituye un régimen de jubilación parcial y compatible con el desempeño de servicios de la misma afiliación.

Este camino es el que debemos profundizar para dirigirnos a que el trabajador maduro continúe activo.

9) El INEFOP debería jugar un rol muy importante en materia de formación para estos trabajadores, no solo cuando buscan empleo, sino para los trabajadores maduros que requieran capacitación para adecuarse a las nuevas tecnologías y formas de trabajo.

Propuestas

10) Se advierte que los programas empresariales de fomento de la diversidad, que consideran a los trabajadores de edad como un recurso valioso y capitalizan sus competencias dentro de una fuerza de trabajo, constituyen un enfoque especialmente positivo y con visión de futuro para erradicar la discriminación por motivos de edad.

11) A nivel internacional dieron resultado las contrataciones por tiempo determinado para los trabajadores de edad madura cercanos a la jubilación.

12) Otra propuesta interesante es la del pago de subvenciones a las empresas por la contratación de personas de edades comprendidas entre 40 y 65 años, para las cuales es difícil encontrar trabajo por la falta de experiencia o simplemente por su edad.

Propuestas

13) Se propone un cambio en la legislación en relación con el despido del trabajador con más de 40 años, estableciendo que (salvo notoria mala conducta) deba ser motivado y con una indemnización superior.

Propuestas

14) Finalmente sostenemos que se debería implementar un conjunto de actuaciones públicas encaminadas a la ocupación de la población activa, promover, incentivar o estimular la prolongación de la vida laboral de este grupo de trabajadores.

En definitiva, se sostiene la conveniencia de diseñar una verdadera política integral.