

Pablo Guerra✉

Recensión de: “Discriminación para el acceso al empleo por edad madura”. Por Beatriz Durán Penedo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018. 312 págs. ISBN: 978-9974-2-1069-1

La Profesora Beatriz Durán, de reconocida trayectoria en el Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho (Universidad de la República, Uruguay), nos presenta en un reciente texto publicado por la FCU el resultado de la investigación que desarrolló en el marco de su Tesis para la obtención del Título como Máster en Derecho Laboral.

A lo largo de unas 300 páginas, la autora desarrolla una temática muy pertinente al menos por tres razones.

La primera de ellas tiene que ver con el objeto de estudio desde el punto de vista demográfico: no cabe duda que uno de los cambios de más impacto en el mundo contemporáneo, desde esta disciplina, es el referido al proceso de envejecimiento de la población. El corte de las personas que superan los 60 años de edad, actualmente en el mundo representa al 12% de la población con una proyección para el 2050 del 21%. Para entonces, la población entre 0 y 15 años de edad será de menor cuantía. Las consecuencias son notorias: la inversión de la pirámide poblacional tendrá repercusiones no solo propiamente demográficas, sino además sociológicas y económicas. A manera de ejemplo, se esperan cambios de importancia en la evolución de las tasas de actividad y empleo y en el sistema de seguridad social. Sobre estos asuntos ya se había referido décadas atrás, con gran visión de prospectiva, otro profesor de esta casa de estudios, el Dr. Aldo Solari.

✉ Profesor Agregado, Facultad de Derecho, Carrera de Relaciones Laborales, Universidad de la República, Uruguay. Investigador Activo SIN.

✉ pablo.guerra@fder.edu.uy

La segunda razón tiene que ver con la escasa reflexión en Uruguay sobre estos asuntos en relación al mundo del trabajo, las normas jurídicas y la seguridad social. Por lo general, hay bastante más literatura vinculada a la problemática del empleo juvenil antes que a la problemática del empleo en edades avanzadas. En Uruguay eso puede tener como explicación el hecho que en desempleo juvenil tenemos el tercer peor registro de América Latina (20,4% en menores de 25 años) mientras que en mayores de 60 años la tasa baja a 2,6%, de las menores en la región.

Hay una tercera razón que me parece justo señalar: este estudio pone el acento en un sector de la sociedad especialmente vulnerable respecto a los cambios que están impactando en el mundo del trabajo. En palabras de la autora: "Partimos de la base para este estudio de que una sociedad debe incluir a todas las edades para contribuir a su progreso, por lo cual entendemos que se debe favorecer a los colectivos perjudicados, como el de estudio (trabajador maduro o de edad avanzada), considerando propuestas como trabajo a tiempo parcial o los horarios flexibles y reflexionar sobre las implicancias de la mayor esperanza de vida, que también es vida sana y sin incapacidades para el trabajo" (p. 16).

Como el lector podrá imaginarse, las problemáticas en el mundo del trabajo de la cohorte en estudio, se vuelven más complejas a la hora de analizar posibles soluciones. Es que en el otro extremo (población joven) tenemos una cohorte también con específicas vulnerabilidades. Nótese que si para hacer frente al problema de la salida prematura del mercado de trabajo se aplican medidas para el fomento de la empleabilidad de los mayores de 60 años, en un contexto de escaso dinamismo de los mercados de trabajo, se podría perjudicar a los trabajadores/as más jóvenes. La autora es consciente de este dilema de la frazada corta: "Es difícil pensar en incorporar gente de más edad en el sistema de trabajo o retrasar su retiro, cuando los jóvenes también tienen inconvenientes para obtener empleo" (p. 18). Propone entonces, poner el foco en las dificultades de acceso al empleo de las personas en edad madura, evitando su discriminación.

Yo diría, no solo evitando la discriminación, sino además contribuyendo a derribar algunos prejuicios. Es notorio que algunas de las barreras para la contratación de personas maduras pasan por la idea de la sobrecualificación y el temor de los empleadores en tener que pagar un salario acorde; por la hi-

pótesis de que las personas mayores tienen menores capacidades para adaptarse al puesto de trabajo bajo el supuesto de que tienen formación obsoleta; o la creencia de que tienen menores niveles de flexibilidad habida cuenta de sus responsabilidades familiares.

Este conjunto de problemáticas, como se desprende de la investigación, son de larga data en la historia de la disciplina. Es que el Derecho del Trabajo, dice la autora, nace en atención al tema de las edades de los trabajadores, caso del trabajo por parte de niños y adolescentes en plena Revolución Industrial. Si bien la autora cita la *Moral and Health Act* de Peel en 1802, podríamos también dar cuenta de otros antecedentes en el marco de la primera ley de los pobres, también llamada Ley Isabelina (1601). Echamos de menos aquí una perspectiva más desde la economía y sociología, aunque eso es un aspecto que no le podemos exigir a la autora. Podríamos recurrir a Marx, por ejemplo, con sus categorías de plusvalía relativa y plusvalía absoluta para explicar fenómenos como el alejamiento de las edades extremas (niños y viejos) de las fábricas para dar paso a edades "más productivas" conforme las máquinas va sustituyendo manos más pequeñas o cuerpos más desgastados; o el papel que las nuevas sensibilidades sociales del siglo XIX cumplieron en estas materias.

Su trabajo está dividido en cuatro partes, siete capítulos y otros apartados como la introducción o las conclusiones.

La primera parte establece las dificultades respecto a 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. Uno de los aspectos importantes aquí, es reconocer la ambigüedad del concepto "edad madura" (ver Rec. 162 de la OIT). Por momentos el lector puede sentir dudas acerca de si el texto se dirige a la problemática de la tercera edad, o la de aquellos trabajadores/as que van quedando por el camino cuando superan cierto umbral que los aleja de sus años jóvenes. El corte parece significativo para dar cuenta de fenómenos diferentes. Una cosa es por ejemplo, la discriminación de ciertos llamados a puestos de trabajo que no admiten personas de más de 40 años de edad (actualmente, los cuarentones y cincuentones pueden contar con mucha salud y mejor experiencia laboral que los más jóvenes, sin embargo algunos empleadores no les contratan), otra cosa es reconocer los problemas asociados a la seguridad social y edad de retiro con los mayores

de 60 o 65 años. La autora reconoce esto y estipula un recorte que estimamos adecuado: “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” (p. 27). Durán señala además, que el primer corte es más preocupante, pues aún están alejados de la edad jubilatoria. Cita el caso de cómo las “reestructuras” empresariales afectan especialmente a este sector de la población. Aquí me gustaría acotar que ciertas otras investigaciones (OCDE, 2013) establecen que en tiempo de crisis, los jóvenes son más afectados que los adultos por la inseguridad laboral (probabilidad de caer en paro, tiempo de desempleo y cobertura): en los países de la OCDE la inseguridad en el empleo afecta a dos de cada tres jóvenes, mientras que entre los de mayor edad afecta a uno de cada cinco. Desde una perspectiva de género, los cortes señalados tienen otra potencialidad analítica que quizá falte desarrollar en el libro: es un dato de la realidad que muchas mujeres se reincorporan (en algunos casos debemos decir que se incorporan) al mercado del trabajo luego de los 45 años de edad, cuando dejan de criar a sus hijos; o trazan nuevas estrategias de sobrevivencia cuando se separan de sus parejas proveedoras de ingresos en el hogar.

La segunda parte se enfoca en el análisis comparado de la legislación en los países integrantes del MERCOSUR y de la región latinoamericana respecto a la no discriminación en el acceso al trabajo de los trabajadores de edad avanzada. Nuevamente la voz “discriminación” ya protagónica en los capítulos anteriores (sobre todo los capítulos 3 y 4), adquiere centralidad en el análisis comparado.

En la tercera parte se analiza el tratamiento del tema por parte de la Unión Europea. En tal sentido, el Cap. 6 presenta la temática de la protección social a trabajadores de edad madura, con especial énfasis en el caso de España, a quien dedica además todo un capítulo (“El trabajador maduro en España”, Cap. 7).

Finalmente, la cuarta parte presenta conclusiones, reflexiones y propuestas, acotando la autora que “ninguna de ellas suficiente para resolver las dificultades de este colectivo a la hora de acceder a un trabajo”. Aquí, sobresale la postura de la autora sobre discusiones muy presentes en la agenda de la actualidad política. Sobre los retiros incentivados, por ejemplo, es de la idea

que deben ser eliminados o restringidos; sobre la edad de retiro para la jubilación, es de la idea que debe retrasarse o disponer de diferentes edades para configurar la causal jubilatoria; sobre los contratos temporales señala que son aconsejables para este tipo de población; respecto a las políticas activas de empleo, es partidaria de una suerte de "Pro Adulto".

En conclusión, estamos en presencia de una investigación ineludible para quienes están vinculados a las temáticas de las políticas de empleo, de sujetos vulnerables en el mercado de trabajo, o de aspectos más específicos como la no discriminación o la fuga de talentos en los mercados de trabajo. Es un trabajo que expone con claridad cómo se han parado diversos países de la región y en el mundo para hacer frente desde las normas jurídicas a estos asuntos, y que por sobre todas las cosas contribuye a sensibilizar a los lectores acerca de la valía de estos colectivos.