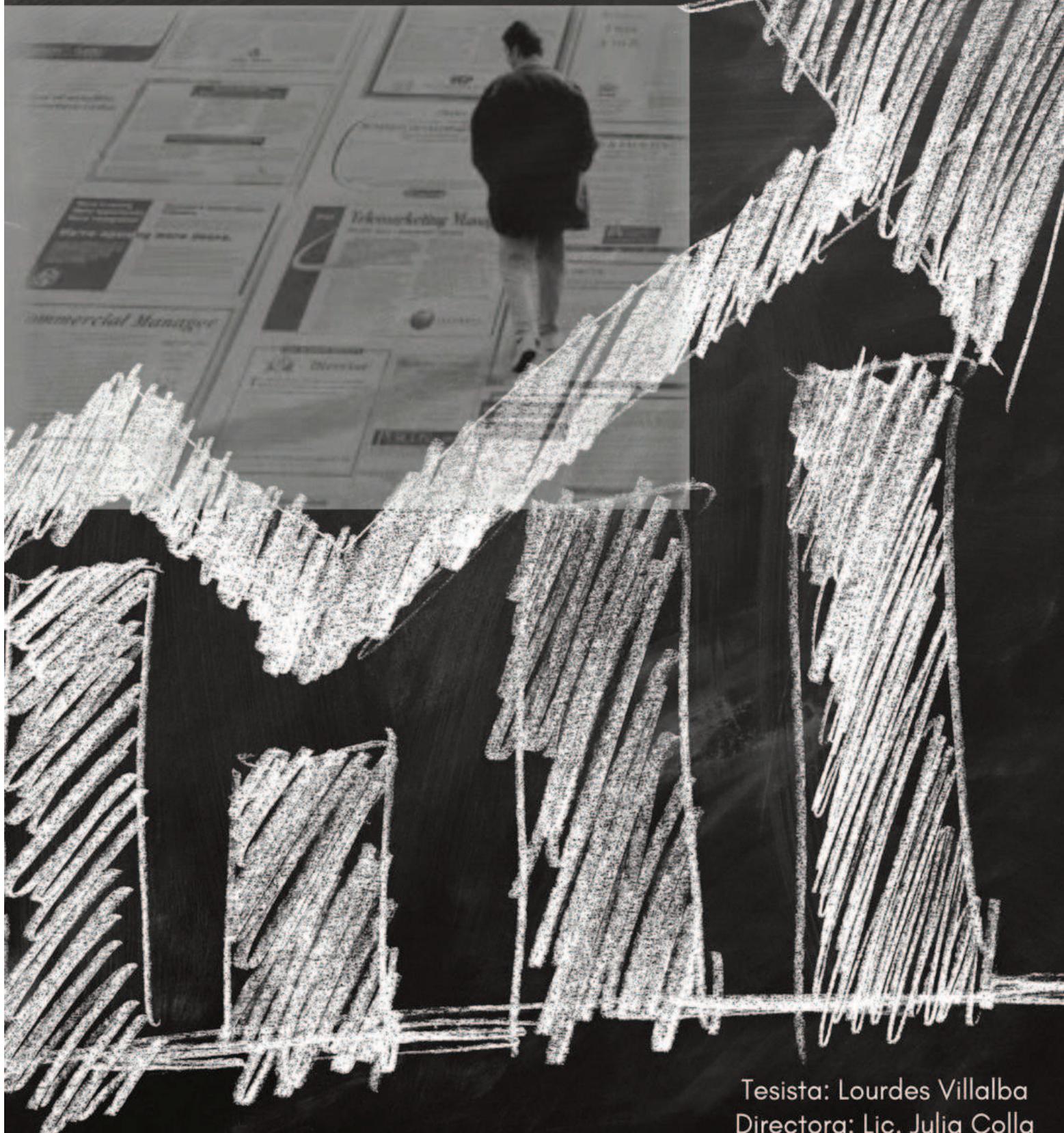


¿Qué hacer después de los 50 años? Los adultos y el mercado laboral en Santa Fe

2022
Santa Fe, Argentina



Tesista: Lourdes Villalba
Directora: Lic. Julia Colla

Universidad Nacional del Litoral
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Licenciatura en Trabajo Social

Tesina:

¿Qué hacer después de los 50 años?
Los adultos y el mercado laboral en Santa Fe

Universidad Nacional del Litoral
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Licenciatura en Trabajo Social
Seminario de Tesina

Tesista:

Villalba, Lourdes Rocío

Directora:

Lic. Colla, Julia

Equipo Docente:

Mg. Gustavo Papili
Lic. Mercedes Gomitolo
Lic. Emilia Schmuck
Lic. Melina Chechele

Año 2022



Resumen

El presente trabajo de investigación analiza el acceso y/o reinserción de mayores de 50 años económicamente activos al mercado laboral asalariado del Aglomerado Gran Santa Fe. La hipótesis que rige el escrito expresa que existen diferentes posibilidades y dificultades de acceso a un empleo asalariado en relación a las transformaciones del mercado trabajo sucedidas en las últimas décadas. El análisis pretende evidenciar que existen nuevas demandas para los trabajadores mayores de 50 años, vinculadas a habilidades, competencias y requisitos que no coinciden con la formación adquirida bajo las lógicas de trabajo fordista. El objetivo general que rige la investigación, es analizar las limitaciones y posibilidades que presentan mayores de 50 años económicamente activos para acceder o reinsertarse al mercado laboral asalariado del Aglomerado Gran Santa Fe. Para alcanzar dicho objetivo se utiliza una metodología de investigación cuantitativa, con un diseño de tipo descriptivo.

Palabras claves: Mayores de 50 años, mercado laboral asalariado, acceso, reinserción.

Abstract

This research work analyzes the access and/or reintegration of economically active people over 50 years of age into the salaried labor market of the Gran Santa Fe Agglomeration. The hypothesis that governs the writing expresses that there are different possibilities and difficulties of access to salaried employment in relation to the changes in the labor market that have taken place in recent decades. The analysis aims to show that there are new demands for workers over 50 years of age, linked to skills, competencies and requirements that do not coincide with the training acquired under the Fordist work logic. The general objective that governs the research is to analyze the limitations and possibilities that economically active people over 50 years of age present to access or reinsert themselves into the salaried labor market of the Gran Santa Fe Agglomeration. To achieve this objective, a quantitative research methodology is used, with a descriptive type design.

Keywords: Over 50 years old, salaried labor market, access, reinsertion.

Agradecimientos

GRACIAS

A mi Tata y ángeles del cielo, por quedarse siempre en mi alma y ser la fuerza que más de una vez necesite.

GRACIAS

A mi tío Enrique, por su confianza incondicional y darme la posibilidad de vivir los años más importantes y enriquecedores de mi vida.

GRACIAS

A mis papás, por siempre estar, impulsarme y acompañarme en las buenas y en las malas. A mi hermana por ser mi complemento perfecto.

GRACIAS

A Renzo, por su amor sano y gran sabiduría de la que aprendo todos los días, y gracias a su familia, por apoyarme siempre.

GRACIAS

A mi directora Julia, por su acompañamiento, paciencia, compromiso y la enseñanza que traspasa los límites de la presente tesina.

GRACIAS

A mis amigas, a las de siempre, a las de la facultad y a las que conocí por mi paso en Santa Fe, amigas que me llevo para toda la vida.

GRACIAS

A mi perrita Mar, por llegar a mi vida en esta etapa y llenarla de amor.

GRACIAS

Al equipo docente y a la Universidad Pública, por tantos conocimientos y caminos por transitar.



“Quien escribe, teje. Texto proviene de latin “textúm” que significa tejido.

*Con hilos de palabras vamos diciendo, con hilos
de tiempo vamos viviendo.*

Los textos son como nosotros: Tejidos que andan”

Eduardo Galeano.



| | |
|--|--------------------------------------|
| | 6 |
| Índice | |
| Resumen | 3 |
| Agradecimientos | 3 |
| Introducción | 7 |
| Decisiones metodológicas | 10 |
| Trabajo y trabajo asalariado como categorías centrales | 14 |
| Antecedentes investigativos en relación con el tema | 17 |
| 1. CAPÍTULO PRIMERO: | 21 |
| Mercado laboral y sus transformaciones | 21 |
| 1.1 Transformaciones estructurales en el modo de acumulación capitalista. | 21 |
| 1.2 Transformaciones históricas y coyunturales en Argentina y AGSF - Década del '90 | 25 |
| 2 - CAPÍTULO SEGUNDO: | 33 |
| Trabajadores mayores de 50 años y mercado laboral asalariado | 33 |
| 2.1 Principales indicadores laborales de mayores de 50 años del AGSF | 33 |
| 2.2 Análisis de las características socioeconómicas generales de +50 | 43 |
| 3 - CAPÍTULO TERCERO: | 49 |
| Factores que influyen en el acceso de mayores de 50 años al mercado laboral del AGSF | 49 |
| 3-2 Tecnologías digitales y trabajo | 53 |
| 3-3 Discriminación por edad | 56 |
| 3.4 Consecuencias de las dificultades de acceso o reinserción al mercado laboral asalariado. | 59 |
| 3.4.1 Informalidad laboral | 60 |
| 3.4.2 Precariedad laboral | 63 |
| 3.4.3 Los riesgos sociales de la desocupación | 66 |
| 4 - CAPÍTULO CUARTO : | 69 |
| ¿Qué hacer después de los 50 años? | 69 |
| 4.1 Principales hallazgos de la encuesta autoadministrada en google form | 70 |
| 4.2 Una mirada desde las políticas públicas | 74 |
| 5 - Reflexiones finales | 79 |
| Referencias bibliográficas | ¡Error! Marcador no definido. |
| Anexo metodológico | 86 |



Introducción

El presente escrito se constituye como la tesina de grado de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional del Litoral. Consiste en exponer los resultados de la investigación sobre el acceso y reinserción al mercado laboral asalariado de la población mayor de 50 años (+50, en adelante) que reside en el Aglomerado Gran Santa Fe (AGSF¹ en adelante) y que es parte de la Población Económicamente Activa (PEA² en adelante).

El interés por investigar el tema surgió a raíz de una experiencia personal que me posibilitó reconocer la manera en que las nuevas formas de organización del trabajo, producto de las exigencias de la competitividad en un mercado globalizado y abierto, generaron cambios significativos en las competencias que se demandan a los trabajadores. Esto deviene en nuevos requerimientos de experticia técnica y profesional que se traducen en una serie de dificultades para el acceso y reinserción laboral de los trabajadores activos. Sobre todo, en personas mayores que tuvieron procesos de formación y socialización previas a lo que denominamos “nuevo espíritu del capitalismo” y que se encuentran en una situación donde su experiencia acumulada dejó de tener valor (Boltansky y Chiapello, 2002; Montes, 2016).

En relación con esto, las profundas transformaciones estructurales en el modo de acumulación capitalista y, las transformaciones históricas y coyunturales que sucedieron en Argentina principalmente a partir de la década del '90, generaron profundas transformaciones en el mercado de trabajo que afectaron significativamente a trabajadores mayores de 50 años. La tasa de desocupación de la población entre 45 y 64 años de la provincia de Santa Fe pasó de 4,36% (año 1991) a 22,21% (año 2001³), en lo que respecta a la tasa de desempleo de la franja etaria 50-64 años registro para el AGSF en el año 1995⁴ el 11,83%. Se evidenció como problemática, que aquella población que no se “recicló” o “adaptó” a las nuevas transformaciones del mercado, quedó excluida del mismo y, por lo tanto, presentó mayores limitaciones de acceso (Boltansky y Chiapello, 2002).

¹ El Aglomerado Gran Santa Fe está compuesto por las siguientes localidades: Santa Fe, Santo Tomé, Sauce Viejo, Recreo y San José del Rincón

² PEA: La integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada, más la población desocupada.

Fuente: Situación y Evolución Social (Síntesis N°4); INDEC.

³ Fuente: CES, Bolsa de Comercio de Santa Fe en base al censo 1991, 2000.

⁴ Fuente: EPH-INDEC



Es por ello que la presente investigación aborda los cambios del mercado laboral a partir de las transformaciones de la estructura y dinámica del trabajo. El objetivo general es analizar las limitaciones y posibilidades que presentan mayores de 50 años económicamente activos en el acceso o reinserción al mercado laboral asalariado del Aglomerado Gran Santa Fe.

Para ello, se desagregan como objetivos específicos definir las transformaciones estructurales en el modo de acumulación capitalista, como así también las históricas y coyunturales del mercado laboral del AGSF, ya que esta retrospectiva nos posibilita comprender qué es lo nuevo para la franja etaria en estudio. En sintonía, se desprende como segundo objetivo específico analizar los principales indicadores que aporten evidencia empírica de la realidad laboral de +50 del AGSF. Se postula como tercer objetivo describir las características socioeconómicas generales y su relación con los factores que influyen en el acceso o reinserción al mercado laboral asalariado del AGSF. El último objetivo plantea analizar el mercado laboral asalariado cuantificando la perspectiva de los actores por medio de una encuesta autoadministrada y aleatoria, para culminar con una interpretación desde las políticas públicas.

La hipótesis detrás del escrito sostiene que en el mercado laboral del AGSF, existen diferencias de acceso al trabajo asalariado que están positivamente correlacionadas con las transformaciones estructurales y coyunturales del mercado laboral y, dicha transformación, afecta significativamente a la franja etaria de mayores de 50 años, ya que nos encontramos en un escenario donde el empleo tradicional fordista⁵ está siendo paulatinamente desplazado por uno de carácter flexible.

Lo expuesto se torna relevante ya que estos sujetos inician la búsqueda de empleo sin contar con calificaciones y experiencias que los hagan atractivos ante los nuevos requerimientos del mercado laboral, por el hecho que fueron formados en otra época y no cuentan con las herramientas necesarias para adaptarse al nuevo paradigma. La investigación pretende evidenciar que cierta transformación del mercado laboral demanda que trabajadores mayores de 50 años adquieran y apropien nuevas competencias, requisitos, habilidades y características para acceder o reinsertarse al mercado laboral asalariado.

⁵ En la presente investigación se opta por utilizar la expresión “fordismo”, para el modelo de producción “taylorista-fordista” previo al nuevo espíritu del capitalismo, sin dejar de contemplar las particularidades propias de cada modelo, y se asume como principio general de este paradigma industrial o tipo de organización del trabajo que el fordismo es el taylorismo más la mecanización, y que uno de los rasgos más dominantes de este modelo es la división social y técnica del trabajo. (Lipietz, 1990 en Neffa, 1998)



Los estudios sobre empleabilidad, entendida la misma como la probabilidad individual de adquirir un empleo, ponen en manifiesto que varían considerablemente a raíz de factores como las características biográficas, el nivel de calificación alcanzado y los valores y actitud frente al trabajo (Alonso, 2013). Ante este escenario, la investigación aporta una aproximación al estudio de la compleja relación entre mayores de 50 años y el trabajo, mediante un análisis del acceso y reinserción laboral, indagando las variables socioeconómicas, demográficas, laborales y perceptivas que inciden en este proceso de acceso.

Al respecto, Arribas (2013) plantea en su investigación sobre el acceso de mayores al mercado de trabajo en Madrid (España), lo que evidencia la expansión territorial de la problemática, que no es igual que se encuentre desempleada una persona de 23 años que una persona de 50 o más porque las oportunidades, necesidades y circunstancias van a ser diferentes, al igual que la actitud de base/inicio. Se concluye que el largo tiempo que llevan sin tener habituada una búsqueda laboral regular y las transformaciones en la organización del trabajo posfordistas se expresan como un problema.

A raíz de lo expuesto, se formulan los siguientes interrogantes, ¿Qué pasa con los mayores de 50 años que se iniciaron laboralmente bajo una lógica de organización de trabajo fordista durante la sociedad industrial y esperan encontrar empleo en la nueva era del capital? ¿Qué es lo que cambió? ¿A qué se enfrentan cuando buscan reinsertarse al mercado asalariado? ¿Qué características socioeconómicas y laborales tienen los mayores de 50 años del AGSF? ¿Qué restringe y qué habilita su acceso al mercado? ¿Cómo influye la edad del trabajador en relación a las demandas del mercado laboral? ¿Qué papel juegan las nuevas tecnologías en el acceso al mercado de trabajo? ¿Y la educación?

Para alcanzar los objetivos de la investigación y en función de los recursos disponibles, se aplicó un estudio de tipo descriptivo con una estrategia principalmente cuantitativa. La decisión estuvo impulsada por la posibilidad de realizar una encuesta a mayores de 50 años económicamente activos del AGSF y acceder a diversas fuentes estadísticas. Las fuentes de información utilizadas en la presente investigación fueron las siguientes: Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, el Panel de Hogares del Observatorio Social de la Universidad Nacional del Litoral y el documento “Santa Fe cómo vamos” del Gobierno de la ciudad de Santa Fe y la Bolsa de Comercio.



En lo que respecta a la estructura de la tesina, presenta un marco inicial comprendido por la introducción, estrategia metodológica, categorías centrales y antecedentes sobre el tema, para dar paso a una organización de cuatro capítulos y las reflexiones finales. En primer lugar, se expone un acápite principalmente teórico que contempla las transformaciones estructurales y coyunturales del mercado laboral argentino y del AGSF. En segundo lugar, se describen las nuevas y tradicionales formas de organización del trabajo con los principales indicadores y características socio-laborales de los mayores de 50 años del aglomerado en estudio. Posteriormente, en tercer lugar, se interpretan los factores que inciden en el acceso o reinserción al mercado de trabajo. Por último, pero no menos importante, se cuantifican los principales hallazgos de la encuesta autoadministrada y realiza un análisis en base a las políticas públicas que atañen a la problemática. A modo de conclusión, se presentan las reflexiones finales.

Decisiones metodológicas

Para llevar adelante el proceso de investigación de la presente tesina, se decidió la construcción de una estrategia metodológica que permita analizar la compleja problemática de acceso o reinserción de mayores de 50 años al mercado laboral asalariado del AGSF.

Teniendo en cuenta los objetivos de investigación, este trabajo se enmarca en una estrategia metodológica principalmente cuantitativa. Este método va más allá que una guía de pasos para alcanzar una meta, sino que comprende los procedimientos para la formulación y comprobación de hipótesis a partir de la experimentación, lo que constituye el carácter hipotético-deductivo, es decir, de la teoría general (a partir del cual se generan las hipótesis) a la particularidad de los hechos estudiados en la recolección de los datos (experiencia). (Mousalli-Kayat, 2015)

Ahora bien, como se mencionó, la presente investigación es de tipo cuantitativa con un diseño descriptivo. La misma se considera un fuerte insumo para la especificidad del Trabajo Social ya que se realizó desde una perspectiva disciplinar teórica y crítica. El horizonte de esta investigación es visibilizar la vulnerabilidad y desigualdad en el acceso o reinserción al mercado laboral asalariado por parte del colectivo +50 del AGSF, lo cual representa el compromiso ético político de las siguientes páginas. Tuvimos la intención explícita de trabajar con datos estadísticos provenientes de fuentes estatales de acceso público y a su vez las complementamos con otras elaboradas para el presente trabajo. En relación a la selección del diseño de tipo descriptivo, Cea D' Ancona (2001) plantea que la descripción constituye un paso previo en todo proceso de investigación. Ante su



afirmación se puede interpretar que para sumergirse en una explicación, primero hay que proceder a recolectar y plasmar los datos.

En primer lugar, se realizó un relevamiento de material bibliográfico al que se tuvo acceso por medio de fuentes académicas confiables. Se tomó una perspectiva teórica macro-social que contempla las transformaciones y cuestiones vinculadas a los procesos históricos, por medio de una construcción teórica/ bibliográfica.

Como se mencionó en la introducción, la principal fuente de datos estadísticos utilizada fue la EPH⁶. La base de microdatos primarios de la EPH se encuentra publicada y es de libre acceso, lo que permitió procesar datos y cruzar variables respondiendo a los objetivos de la investigación. El INDEC publica y actualiza las bases de la EPH por trimestres en sus dos formatos: Individual (txt) y hogar (xsl). Las encuestas sistematizadas corresponden principalmente a los 4° trimestres⁷ de los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020. La EPH permitió una aproximación razonable a los diferentes indicadores socio-laborales de +50 del AGSF, pero es menester mencionar que se contempla que la misma no representa la exactitud de un trabajo censal.

De todas formas, se recurrió a la EPH porque es la fuente más actualizada de información estadística de carácter público, ya que se realiza entre 3 y 4 veces al año. Para el análisis de la presente investigación se tuvo acceso a la matriz de datos lo que permitió filtrar código de aglomerado, trimestre, edad, estado⁸, nivel educativo, relación de parentesco, entre otras variables de hogar y personas pertinentes para posibilitar el análisis de las principales características demográficas y socioeconómicas de la franja etaria en estudio.

Es menester mencionar que al tener un carácter muestral de hogares en conglomerados de más o menos 500.000 personas, se encontraron dificultades para contabilizar la población bajo estudio. En el AGSF la muestra responde a un estimado de 1500 personas (varían según trimestre y año) y se encontró una escasa cuantificación de la población entre 50-65 años, ya que el promedio no superó las 280 personas.

⁶ El relevamiento de la EPH se lleva a cabo en 31 aglomerados urbanos, sin incluir a la población rural. Para la presente investigación se analiza el AGSF.

⁷ La EPH continua plantea como "ventana de observación" el trimestre. Cada trimestre tiene 12 semanas de referencia, quedando siempre una semana libre (la 13) que no se toma como semana de referencia. 4° Trimestre corresponde a los meses de octubre, noviembre y diciembre.

⁸ Estado corresponde a la Condición de actividad. Código 0 = Entrevista individual no realizada (no respuesta al Cuestionario Individual) 1 = Ocupado 2 = Desocupado 3 = Inactivo 4 = Menor de 10 años. Fuente: EPH-INDEC



Es por ello, que para complementar esta información se recurrió a los datos provistos por el Observatorio Social de la Universidad Nacional del Litoral. Si bien por medio de un actor clave se tuvo acceso a informes de paneles de hogares (Onda 2018 y Onda 2019) y fuentes secundarias, lamentablemente no pudimos acceder a información específica del rango etario de la investigación. De todas formas, a pesar de no contar con la matriz de datos para filtrar por edad, se pudo dar cuenta de los fenómenos más globales y generales y, a su vez, se espera contar con dicho recurso en futuras investigaciones.

Una de las potencialidades del panel de hogares del Observatorio Social de la UNL es la de analizar la rotación o el cambio en las respuestas en dos períodos de tiempo. Esto es una diferencia con respecto a las encuestas tradicionales (EPH) que analizan la información transversal y la comparación es, muchas veces, con grupos diferentes de personas. La información que se releva a través de las ondas-panel, a períodos regulares de tiempo, en las cuales se visitan los mismos hogares del panel constitutivo, posibilita sistematizar información social confiable para el Conglomerado Santa Fe y sus alrededores. En la Onda 2018 de panel que se utilizó para la presente investigación se relevaron 1057 hogares que incluyen a 3596 integrantes. La Onda 2019 de panel arrojó la misma cantidad de hogares e integrantes. Cabe señalar que los niveles de representatividad son el "Panel General" que corresponde al nivel de representatividad para la ciudad de Santa Fe, y los "Paneles Zonales" que corresponden a cuatro zonas de la ciudad de Santa Fe. Las zonas con representatividad específica donde la UNL tiene inserción territorial a través de sus Centros Universitarios son: 1) Suroeste, 2) La Costa, 3) Noroeste y 4) Noreste.

De esta manera, las dificultades fueron resueltas con un trabajo complementario de producción de datos primarios a partir de una encuesta online⁹ (plataforma Google Forms). El sondeo o encuesta, se definió como método científico de recolección de datos, a través de la utilización de un cuestionario diseñado y elaborado a los fines de las preguntas y objetivos de investigación. Se trata de una técnica que permite indagar actitudes, creencias, opiniones de los individuos estudiados y se caracteriza por su adecuación para relevar propiedades en relación con

⁹ La encuesta respondió también a una estrategia de adecuación al contexto de emergencia sanitaria decretada por la pandemia de Covid-19 en todo el territorio argentino, en la cual me vi obligada a dejar de vivir en la ciudad de Santa Fe, para retornar a mi ciudad natal por la medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio. El Poder Ejecutivo nacional establece el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio el 20 de marzo de 2020, mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020 (y modificado por los decretos 325, 355, 408, 459, 493, 520, 605, 641, 677, 714, 754 y 792, respectivamente). Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>. Fuente consultada en mayo de 2021



varios individuos. En lo que respecta a la presente investigación, su ámbito de aplicación es académico y el tipo de encuesta “autoadministrada” aleatoria (Kuechler, 1998 en Marradi, Archenti y Piovani, 2010).

Es menester mencionar que se denomina autoadministradas a aquellas en las que no participan encuestadores, sino que se facilita y provee el cuestionario al encuestado para que proceda a completarlo con los datos solicitados (Marradi, Archenti y Piovani, 2010). La muestra potencial fueron mayores de 50 años económicamente activos del AGSF y se los invitó a participar de la investigación haciéndoles llegar el cuestionario por medio de redes sociales y contactos. La misma estuvo circulando durante el mes de noviembre y primera semana de diciembre del año 2021.

El alcance de la encuesta registró 31 personas del AGSF. Del total, la mayoría hombres 58,1% (es decir, 16 personas), y 41,9% mujeres (15 personas). Esta pregunta no era obligatoria y fue abierta para incluir al colectivo no binario. Luego de la elaboración de la misma, se procedió a enviar la solicitud de completar el formulario entre las y los allegados, posteriormente redes sociales (Facebook, Instagram) a su vez, se instó a que se continúe con la cadena de difusión de la encuesta. Si bien se esperaba un mayor número de respuestas, la comprensión analítica de los datos posibilitó un panorama empírico de la situación de +50, por lo tanto se podría inferir que cumplió su objetivo de profundizar el análisis y aportó información de interés para los fines de la tesina. El cuestionario está disponible en el anexo metodológico de la investigación.

En lo que respecta al Censo 2010 se accedió por páginas web oficiales del INDEC. No se pudo brindar información actualizada, ya que los desafíos identificados a la hora de planificar el Censo son múltiples, a los que se les sumó el impacto ejercido por la pandemia de la COVID-19. De todas formas, el inédito contexto aceleró la incorporación de innovaciones en la planificación del relevamiento y procesamiento del Censo, por lo tanto, no se descarta que la información que se comienza a recolectar en marzo del año 2022 sea utilizada en otra oportunidad de producción académica.

Por último, el documento “Santa Fe cómo vamos”¹⁰ correspondiente al año 2018 es una publicación anual producto del trabajo conjunto del Gobierno de la Ciudad de Santa Fe y la Bolsa de Comercio de Santa Fe. Además lo conforma un Consejo Asesor compuesto por la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Santa Fe, la Universidad Católica de Santa Fe y la Universidad

¹⁰ Para más información: [file:///C:/Users/pc/Downloads/SFCV_2018%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/SFCV_2018%20(3).pdf)



Nacional del Litoral. El propósito ha sido recopilar, analizar y distribuir información pertinente y válida sobre la calidad de vida de los santafesinos para la planificación, ejecución, control y toma de decisiones.

Trabajo y trabajo asalariado como categorías centrales

Dentro de la fuerza de trabajo adulta, se ubica a los mayores de 50 años como eje del análisis. Alonso (2013) plantea que la literatura supo dar distintas denominaciones a este conjunto de la población: "trabajadores de edad", "trabajadores de edad madura", "trabajadores mayores", entre otros. Independientemente de su denominación, en la presente investigación se refiere a aquella fuerza de trabajo que, con el avance de su edad, encuentra dificultades relacionadas con el empleo (Recomendación 162, OIT); alguna de las cuales podría ser la inserción laboral cuando atraviesan situaciones de desocupación.

Se interpreta que el trabajo, además de un dispositivo de carácter económico, se convierte en un mecanismo para el establecimiento y entramado de relaciones sociales, un medio de participación cívica, como así también una fuente de bienestar subjetivo, un contexto para la socialización, entre otros aspectos (Blanch, 2012, en Izquierdo, 2012). La Organización Internacional del Trabajo¹¹ (OIT) lo define como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad y proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. En este sentido, adquiere un significado relevante para las personas +50, como así también para las diferentes franjas etarias, ya que el acceso al empleo se percibe como un recurso que satisface necesidades básicas.

En lo que respecta a la Constitución Nacional Argentina, en su Artículo 14 bis expresa:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial (...). (Ley N°24.430, 1994, p.1).

¹¹ Para profundizar se puede consultar el siguiente enlace <https://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/>.



Resulta menester traer a colación la categoría de “trabajo decente”, considerado por la OIT (1999) como aquel que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad, en el cual los derechos de los trabajadores son protegidos por el estado y se accede a una remuneración y protección social. Esto debería expresar un empleo en condiciones dignas en un mundo marcado por la globalización, permitiendo el desarrollo de las capacidades propias de las personas y garantizando sus derechos laborales, como establece la Constitución Nacional Argentina. Contrariamente, no se considera decente el trabajo que no respeta los principios y derechos fundamentales, ni aquel que no provee una retribución justa en proporción al esfuerzo realizado; sin discriminación de género, edad, clase social, o cualquier otro tipo, como tampoco es decente aquel trabajo que se lleva a cabo sin protección social. En esta línea, consideramos que desde el Trabajo Social y desde una visión transformadora de la realidad social son relevantes la formulación de políticas públicas, proyectos, e intervenciones para otorgar sentido a esta categoría.

Ahora bien, al hablar de trabajo, los objetivos de la presente investigación obligan a prestar atención en la particularidad del trabajo asalariado. El autor Hector Palomino (2000), lo define a partir de dos nociones complementarias pero, que a la vez difieren.

La primera noción alude a la dependencia económica, la cual involucra la figura de un trabajador cuyo medio único o principal de ingreso para su subsistencia es su fuerza de trabajo. La relación laboral se refleja en un contrato que estipula el intercambio de trabajo por dinero, es decir, por un ingreso. En síntesis, refiere a una relación salarial que puede asumir múltiples formas.

Por otro lado se encuentra la dependencia jurídica y se traduce en el hecho de trabajar bajo las órdenes de otro. En este plano se involucra una dimensión organizativa en la realización del trabajo y, por lo tanto, el trabajador asalariado se coloca bajo la dirección y supervisión del empleador.

La presente distinción de formas de absorción de manos de obra (subsunción de fuerza de trabajo a cambio de un salario) se corresponden puntualmente con las nociones de "subsunción formal" y "subsunción real" del trabajo al capital, utilizadas por el autor clásico Marx para definir la naturaleza del capitalismo de su época¹². Para su comprensión es pertinente explayar sus significados.

¹² Una salvedad a mencionar es que la notable relación entre las nociones jurídicas y la conceptualización de Marx, se basa principalmente en que los primeros estudios de Marx se concentraron en el derecho.



En la "subsunción formal" el vínculo del trabajo asalariado con el capital se establece sólo en el plano contractual, mientras que en la "subsunción real" que prevalece en la gran industria, el trabajo asalariado se somete además a "la función de dirección, de vigilancia y de mediación" del capital en el plano de la organización del trabajo.

Estas distinciones se fundamentan en que las condiciones de vida y de trabajo vigentes en el siglo XIX en Inglaterra, siendo este contexto el foco de las descripciones de Marx contenidas en *El Capital*, mostraban la dificultad de precisar tanto los límites de la reproducción social de los trabajadores como los de su explotación en las fábricas, que se agudizaron con las crisis capitalistas que amenazaban el orden y la cohesión social. Hoy ese contexto no parece tan lejano, ya que prevalece la reproducción de lógicas que profundizan la explotación, los límites no son nítidos y la cohesión social es una utopía.

Para ir culminando la conceptualización de trabajo asalariado, se consideró pertinente tomar como fuente la OIT¹³, la cual establece que el término se utiliza tanto en los textos legales como en los análisis estadísticos, pese a que no existe una definición jurídica internacional de lo que se entiende por asalariado. Es por ello que en distintos países se utilizan diferentes definiciones, ya que no existe una norma uniforme al respecto.

De todas formas, a pesar de no haber una definición unívoca, se coincide en que se deben respetar ciertos indicadores para determinar la existencia de una relación de trabajo:

- El trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona.
- Implica la integración del trabajador en la organización del lugar de trabajo.
- El trabajo se efectúa única o principalmente en beneficio de otra persona.
- Debe ser ejecutado personalmente por el trabajador.
- Se debe respetar un horario determinado, lugar indicado, y esto debe ser aceptado por quien solicita el trabajo.
- El trabajo tiene una duración determinada y cierta continuidad.
- Implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.
- Se paga una remuneración periódica al trabajador.
- Dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador.

¹³ Organización Internacional del Trabajo, fuente para profundizar https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_536068/lang--es/index.htm



- La remuneración incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda y transporte.
- Se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales.
- La parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar dicho trabajo.
- No deberían existir riesgos financieros para el trabajador.

Para un análisis más profundo la tesina incorpora en su desarrollo y análisis descriptivo la “categoría ocupacional”¹⁴. El documento “Santa Fe cómo vamos” (2018) describe esta categoría como una dimensión de importancia para la caracterización de las relaciones de producción. Se incorpora la temática ya que en ella está presente “el uso de la fuerza” por lo tanto convergen los que compran la fuerza de trabajo (patrones/empleadores), lo que usan su propia fuerza (trabajadores por cuenta propia) y aquellos que venden su fuerza de trabajo en el mercado (asalariados).

Ahora bien, se planteó el trabajo y el trabajo asalariado como categorías centrales de la presente investigación, ya que a raíz de su conceptualización se pudo vislumbrar el significado que adquiere en la vida de los seres humanos. Se puede interpretar que asistimos a una sociedad fracturada y/o inmersa en una brecha social entre aquellas personas que tienen un trabajo y las que no. Lo que ello acarrea es que se incremente la desigualdad social y queden excluidos aquellos colectivos específicos con mayor dificultad de inserción laboral, como es el caso de los +50.

Antecedentes investigativos en relación con el tema

Se recurrió a la opinión de distintos investigadores/as para lograr una mayor aproximación a la interpretación de esta temática. A continuación se presentan tres investigaciones con el denominador común de ser sumamente ricas en contenido para nuestra investigación.

La primera de ellas, es la realizada por la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales (DGEMyEL) y la Secretaria de Gobierno, Trabajo y Empleo (SGTyE) titulada “Jóvenes con mandato cumplido: la inserción laboral de los mayores de 50 años”, publicada en el año 2017. La misma plantea, en relación con la problemática de acceso al mercado laboral de +50 a nivel nacional, que el grupo de hombres y mujeres de esta franja etaria constituye un colectivo con características particulares en términos de su inserción en el mercado de trabajo.

¹⁴ Puntualmente Gráfico N°1- Ocupados según categoría ocupacional del AGSF 4° Trimestre 2018



Respecto al colectivo que compete a nuestra investigación, el estudio menciona que se encuentra en una situación dual ya que, por un lado, presenta importantes cualidades valoradas en el mercado laboral, como se puede mencionar la experiencia y el sentido de la responsabilidad, pero, a la vez, la edad aparece como un condicionante para la empleabilidad. Además, convergen en esta franja etaria personas que se encuentran en el momento de mayor desarrollo de sus carreras profesionales con otros con inserciones laborales más precarias.

Aquellos sujetos que presentan características insuficientes, en términos numéricos son mayoritarios y constituyen un grupo vulnerable en cuanto a las dificultades que podrían encontrar para insertarse laboralmente en caso de perder el empleo que poseen. Se menciona también que la situación cobra relevancia dado que, especialmente los hombres de esta edad son jefes de hogar, rol directamente asociado al principal sostén económico de los hogares.

Esta última característica que expresa el estudio de la DGEMyEL y SGTyE podría ponerse en tensión con la presente investigación, ya que a raíz del análisis de las características socioeconómicas generales de los +50 del AGSF, se evidencia la fuerte migración de los hijos/as, lo que reduce la figura de sostén económico, a comparación de franjas etarias de menor edad en la cual es mayoritaria la cantidad de miembros del hogar. Esta evidencia se describe con mayor precisión en el capítulo N°3.

Adicionalmente, el estudio admite también que el colectivo en desarrollo reviste interés desde el punto de vista previsional, ya que se encuentran en la etapa anterior a la edad de retiro, por lo que, tanto sus trayectorias laborales como su inserción laboral presente, en términos de calidad del empleo y de los ingresos generados o adquiridos, influyen de manera directa en las posibilidades de acceso a la jubilación y los ingresos que determinarán el nivel de vida en esta etapa.

La segunda investigación, fue titulada “Los adultos maduros y su inserción en el mercado de empleo uruguayo. Una perspectiva desde los requerimientos de los demandantes de empleo y las acciones desarrolladas por el Estado”, cuya autora es Virginia Alonso Ferraz y fue presentada en el año 2013. La autora orienta su enfoque hacia los “adultos maduros”¹⁵ en sus posibilidades de inserción laboral en el mercado de empleo uruguayo, a partir de la perspectiva de los requerimientos de los demandantes de empleo y de la orientación que diversas acciones e iniciativas estatales han tenido para contemplar a dicha población.

¹⁵ “Trabajadores de edad”, “trabajadores de edad madura”, “trabajadores mayores”, entre otros. Independientemente de cuál sea la denominación elegida, se refiere a aquella fuerza de trabajo que, con el avance de su edad, encuentra dificultades relacionadas con el empleo (Recomendación 162, OIT).



Se plantea que esta generación compartió las mismas condiciones sociales y materiales de producción respecto al mercado laboral que les dio origen como trabajadores asalariados. Es por ello que sus trayectorias en dicho mercado les han conferido esquemas similares de prácticas y percepciones del mismo, conformando un habitus común en ellos. (Suso Araico, 2006 en Alonso Ferraz, 2013)

Sin embargo, no se puede pasar por alto que esta configuración ha enfrentado ciertos contrastes con el mundo laboral actual; en parte porque la concepción de "empleo asalariado estable" que caracterizó una época, ha dado paso a una realidad marcada por una nueva norma de empleo flexible a la que mayores de 50 años han tenido que adaptarse. La presente tesina en su primer capítulo explora las transformaciones del mercado laboral ya que influyen de forma directa en el acceso o reinserción laboral.

Finalmente, en tercer lugar, para el caso argentino el Documento de Trabajo N°59 de Dborkin, Díaz Langou y Forteza (2011) presenta una caracterización cuantitativa y cualitativa de la población desempleada e informal entre las franjas etarias de 45 a 70 años.

El interés del documento por esta problemática, el cual se corresponde desde el desconocimiento con los intereses de la autora que escribe, ya que no lo había leído con anterioridad, surge ante la constatación de la gravedad de la vulnerabilidad social que experimenta la población desempleada e informal entre 45 y 70 años, como de la inexistencia de un cuerpo considerable de investigación específica al respecto y de respuestas de política pública pertinentes y eficaces.

Se desarrolla que 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. Encontrando aquí similitud con la hipótesis de la presente tesina.

Se considera que la dificultad para participar de forma plena en el mercado laboral impacta en la integración no sólo económica, sino también social de estas personas, ya que determina dimensiones como su ingreso, su acceso a la protección social, la disposición de sus dinámicas familiares, la posibilidad de tejer relaciones y entramados sociales o bien, de construir una subjetividad satisfactoria. El documento enfatiza que la edad se ha vuelto un determinante clave de la empleabilidad y, por lo tanto, es indispensable identificar las dinámicas que se encuentren contribuyendo a la exclusión y a la discriminación de este grupo etario.



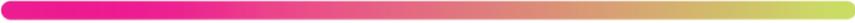
Por otra parte, también se desarrolla que la formación de estos trabajadores es, usualmente, de una generalidad mayor que aquella de los trabajadores más jóvenes. Esto les permite abordar una mayor cantidad de temáticas y tareas, aunque con una profundidad menor. Sin embargo, es pertinente remarcar que los trabajadores mayores por lo general se encuentran más desactualizados en relación a las nuevas demandas, dado que ha transcurrido más tiempo desde su período de formación profesional.

Para culminar este importante antecedente de nuestra área investigativa, no podía dejar de retomar la concepción (estereotipo) que se tiene de los adultos ante las transformaciones del mercado, ya que plantean que sus tiempos suelen ser más lentos a la hora de aprender y realizar tareas laborales, lo cual se contradice con la actual dinámica productiva. Expresan que suelen 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, 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.

A raíz de lo expuesto, el escrito es contundente al considerar que parece haber evidencia suficiente para indicar que la edad se ha vuelto un determinante de la empleabilidad. Desde nuestro análisis, las transformaciones estructurales y coyunturales del mercado laboral tienen principal incidencia en esta problemática. El desarrollo del mercado de trabajo argentino en los últimos años, producto de dichas transformaciones, ha creado un nuevo grupo vulnerable que, debido a sus dificultades de acceso o reinserción al mercado laboral, ha sufrido pérdidas importantes en su bienestar en términos tanto estrictamente económicos como sociales, simbólicos y psicológicos. (Dborkin, et al., 2011)

Las investigaciones desarrolladas no abordan la problemática en el caso particular del AGSF y tampoco se tuvo acceso a antecedentes investigativos desde la especificidad disciplinar del Trabajo Social. Por lo tanto, se considera que la presente investigación será un fuerte insumo para la legitimación de la profesión, ya que su relevancia radica en que es fundamental comprender la problemática desde una perspectiva de complejidad. También se pretende que sea una herramienta de visibilización para garantizar respuestas acordes a los desafíos que la misma representa en materia de políticas públicas.





1. CAPÍTULO PRIMERO:
Mercado laboral y sus transformaciones



El objetivo del capítulo primero es definir las transformaciones estructurales en el modo de acumulación capitalista, como así también las transformaciones históricas y coyunturales que sucedieron en Argentina desde la década del '90, particularmente en el AGSF, siendo pertinente su análisis ya que desencadenaron profundas transformaciones en la organización del trabajo. De manera específica se trata de identificar las variaciones ocurridas en el mundo laboral que se traducen en limitaciones de acceso o reinserción al trabajo asalariado para los mayores de 50 años.

Como mencionamos en la introducción, el argumento se basa en que las nuevas formas de organización del trabajo consecuencia de las exigencias de la competitividad en un mercado globalizado y abierto, acarrearón cambios en las competencias que se le demandan a los trabajadores (Boltanski y Chiapello, 2002). Es por ello que el presente capítulo se fundamenta en los cambios del mercado laboral a partir de la transformación de la estructura y dinámica del trabajo, producto de las nuevas demandas y exigencias de un capitalismo marcado, entre otros factores, por la irrupción del neoliberalismo y una gran revolución tecnológica.

1.1 Transformaciones estructurales en el modo de acumulación capitalista.

Durante las últimas décadas del siglo XX, el sistema económico mundial presentó profundas mutaciones y reestructuraciones que impactaron de manera significativa en la dinámica y estructura del mercado de trabajo. En un reconocimiento de estas transformaciones estructurales en el mundo, Tokman (1997) identifica un triple proceso de cambio que se caracterizó por la globalización, la privatización y la desregulación. En primer lugar, en líneas del autor, la globalización influyó de forma significativa en el entorno competitivo mundial. Los bienes y servicios comenzaron a fluir libremente entre los países generando un incremento en la competencia y variabilidad de la demanda. El mercado de capitales se trasladó al mercado mundial, lo que aceleró los procesos de difusión e incorporación de los avances tecnológicos.

Por su parte, Zygmunt Bauman (2016) analizó las consecuencias de estos procesos macro globales en la cotidianeidad de las prácticas locales. Al respecto señaló que los espacios físicos se han vuelto cada vez más innecesarios y, consecuentemente, flexibles y laxas las relaciones sociales que allí se establecen. Por ejemplo, podríamos pensar que en la globalización, la información, los bienes, servicios, flotan libres sin sus transportadores, lo recientemente expuesto, se evidencia en la



cotidianidad, donde las compras se realizan cada vez más desde dispositivos móviles, las redes sociales venden imágenes, productos, servicios; las cartas de los restaurantes se transformaron en códigos QR, turnos, pagos, consultas médicas, conferencias, entre tantas acciones globalizadas. Las mismas se incorporan diariamente y reproducen una segmentación y segregación entre las personas que comprenden, manejan y acceden a las tecnologías, y aquellas que no.

En segundo lugar, el proceso de privatización generó una apertura creciente del sector privado en áreas que estaban en manos del gobierno, con la consecuente disminución de su tamaño y sus funciones. Respecto a la desregulación, en tercer lugar, implicó disminuir la intervención del Estado en el campo del comercio y de las finanzas, no sólo en el mercado de trabajo. Es por ello que esta reestructuración del sistema económico originó una dinámica de crecimiento centrada en determinadas áreas o territorios, los cuales se transformaron en sectores influyentes de la economía mundial, marcando un incremento de la brecha entre países pobres y ricos, desarrollados y subdesarrollados.

Estos procesos de cambio estructural impactaron en el paradigma técnico-económico que se encontraba vigente. Por su parte, el autor J. Katz (2006) entiende la transformación estructural del mercado de trabajo a nivel mundial como un proceso de renovación de la organización productiva a partir de que aparecen nuevas actividades, empresas, que utilizan el conocimiento de manera intensiva y dan lugar a una mayor división del trabajo en la economía y, a su vez, a mayores economías de escala que se originan en la especialización. Por lo tanto, en la medida en que las nuevas actividades y empresas hagan un uso más intensivo del conocimiento, surgen procesos de aprendizaje que generan que la economía se vuelva más compleja y sofisticada.

Sobre la base de estos lineamientos las nuevas actividades abrieron paso a cambios en la organización productiva y en la estructura organizativa de las instituciones. El cambio estructural constituyó un proceso de carácter complejo que supuso nuevas formas de aglomeración productiva e interdependencia entre los diversos actores económicos y el sector público, dejando en manifiesto que las interacciones entre lo “micro” y lo “macro” eran la esencia del desarrollo, superando el paradigma¹⁶ taylorista-fordista¹⁷.

¹⁶ El concepto de cambio de paradigma es el resultante del resquebrajamiento del paradigma vigente –viejo–, en el que se originan los elementos constitutivos del nuevo que surge y se instala definitivamente cuando el viejo paradigma entra totalmente en crisis. El cambio implica asumir nuevos códigos, modelos, formas de actuación, valores, reglas, leyes, etc. vigentes hasta un determinado momento histórico. (Lucero, 2006)



Sobre esto último, la forma de organización taylorista-fordista del esquema anterior a esta etapa, se basó en el predominio de tecnologías en las cuales se concebía al hombre como una prolongación de la máquina, todo en función de lograr un proceso más eficiente. Lucero (2006) desarrolló que las industrias fordistas se caracterizaban por ser altamente jerarquizadas y con tendencia a la integración vertical. Se basaban en que los beneficios obtenidos por la escala de producción y de comercialización, los cuales absorbían los extra costos de producción, minimizaran los costos de transacción (Williamson, 1991, cita en Lucero, 2006).

Una salvedad menester mencionar es que el fordismo como sistema de producción, a partir del incremento en los ritmos de trabajo y en la productividad que permitían la producción en masa, establecía que era necesario el aumento simultáneo del poder adquisitivo de los asalariados. Esto se vio facilitado a partir de los beneficios que el mismo sistema de producción garantizaba, ya que los trabajadores disponían de créditos que les facilitaba acceder a su vivienda propia, escolarizar a sus hijos, jubilarse, etc. y de esta forma se buscaba que los trabajadores aumenten sus niveles de consumo lo que permitía dar salida a la propia producción. (Torres Lopéz, 1993)

Este paradigma fordista entró en un proceso de crisis en la segunda mitad del siglo XX, alrededor de los años '70, a pesar de mantenerse en los pliegues del sistema industrial, por su imposibilidad de responder a los nuevos desafíos de la competitividad. Además surgieron nuevos paradigmas que impactaron de manera significativa en las organizaciones productivas y presentaron un cambio de las necesidades sociales, un cambio en el que la individualidad, en oposición a la masividad, generó demandas más específicas, con requerimientos propios.

Ante estas tendencias mundiales expuestas, los países latinoamericanos impulsaron, principalmente en la última década del siglo XX transformaciones económicas que se caracterizaron por la consolidación del proceso de apertura económica, lo que acarrió como consecuencia el debilitamiento de la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PyMES) y el cierre de numerosas empresas que se caracterizaban por un intensivo uso de mano de obra. La formación de bloques comerciales como NAFTA¹⁸ Y MERCOSUR, reformas monetarias y fiscales que buscaban un equilibrio macroeconómico, reformas del Estado que se tradujeron en procesos de privatizaciones

¹⁷ Rasgos más representativos del fordismo: Alta división del trabajo, aplicable en industrias de producción continua, especialmente bienes de consumo semiduradero, de gran escala, que posibilita la caída del costo unitario y por lo tanto precios menores para el consumidor, para productos estandarizados que exigen una alta inversión en equipos especializados posibilitando el empleo de obreros de baja calificación que se especializan en tareas rutinarias (Boyer, 1989 en Lucero, 2006)

¹⁸ North American Free Trade Agreement (Tratado de Libre Comercio de América del Norte)



que implicó la pérdida de poder en la producción de bienes y servicios, entre otros cambios en el mercado de trabajo, fueron transformaciones de índole estructural en el mundo del trabajo latinoamericano.

Se puede inferir que de este contexto que podría caracterizarse por el aumento de la informalidad, la tercerización del empleo y una ascendente precarización laboral, Argentina no quedó exenta. La puesta en marcha de un programa de reformas estructurales caracterizado por la apertura económica, las privatizaciones y la desregulación, se le incluyó la formación del MERCOSUR¹⁹. Este proceso implicó un verdadero desafío económico por los requerimientos de mayor nivel de industrialización y relaciones productivas más densas y eficientes. Por lo tanto, la integración de bloques comerciales se inició con profundas asimetrías que afectó la competitividad de las empresas. Se presentaban instituciones, culturas y regímenes jurídicos divergentes, lo que perturbaba significativamente la competitividad. La formación del MERCOSUR implicaba un verdadero desafío ya que no se presentaba el mismo nivel de industrialización entre las partes. (Chignoli, 2004)

Ante este escenario, la actualización tecnológica se convirtió en una condición necesaria para competir en los mercados mundiales. Dicha actualización originó una marcada reducción de la mano de obra por unidad de producto y un cambio en las calificaciones requeridas. Weller (2017) plantea que las transformaciones tecnológicas han sido fundamentales para el desarrollo capitalista de los siglos XIX y XX, principalmente por los fuertes aumentos de productividad que generaron.²⁰

Estos incrementos de la competitividad y, en consecuencia, de la productividad, permitieron la introducción de nuevas tecnologías e hizo imposible sostener la producción con las previamente utilizadas. Es por ello que estos avances produjeron la eliminación de puestos de trabajo en ocupaciones vinculadas con procesos productivos que fueron quedando obsoletos. Sin embargo, un punto que no se puede pasar por alto es que las nuevas tecnologías no sólo sustituyeron otras en los procesos de elaboración, sino también facilitaron el surgimiento de una vasta gama de nuevos productos, tanto para los mismos procesos productivos y distributivos, como a nivel del hogar (Gordon, 2016, en Weller, 2017).

A raíz de lo expuesto emergieron nuevos empleos que contrarrestaron las pérdidas causadas por los procesos sustitutos de mano de obra, la preocupación del momento de que el cambio

¹⁹ MERCOSUR: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay

²⁰ Por ejemplo a través de la generalización del uso de las energías eléctrica, de vapor y de combustión, además de las diferentes máquinas introducidas en la industria textil y la línea de montaje. (Weller, 2017)



tecnológico generaría un elevado desempleo no se verificó en términos agregados, pero sí tuvo un fuerte impacto e incremento como se explicará en los siguientes párrafos. Además, gracias a las luchas sociales y políticas desplegadas en este contexto, se produjeron algunos cambios laborales positivos como la reducción de la jornada laboral facilitada, aunque no causada, por las ganancias de productividad.

Por lo tanto, también es cierto y no se puede obviar que en algunos sectores y/o regiones de Latinoamérica, la introducción de nuevas tecnologías causó fuertes destrucciones de empleo que generaron masivos aumentos de pobreza y las reformas estructurales expuestas aplicadas a la economía produjeron un marcado incremento en la tasa de desempleo. Lo mismo fue originado por la depresión ²¹que experimentó la demanda de trabajo de las empresas y del sector público, pero principalmente por la presión ejercida por la población que pugnó por ingresar al mercado laboral (Weller, 2017).

En síntesis, la transformación estructural del mercado laboral deja atrás el sistema de organización fordista, dando paso a un nuevo capitalismo marcado por la globalización, privatización, desregulación e incremento de la competitividad. En las sociedades posfordistas la flexibilidad laboral y la retirada del Estado son factores claves ya que ante este contexto las personas mayores de 50 años no sólo entraron en crisis al no poder reinsertarse al mercado, sino que es un proceso más complejo que combinó cambios en sus horizontes de vida.

1.2 Transformaciones históricas y coyunturales en Argentina y AGSF - Década del '90

En nuestro país, Lucero (2006) desarrolla que a partir de la década del '90 se vivió un proceso que culminó en una crisis estructural sin precedentes, a raíz de la implantación de un modelo económico de fuerte concentración que no sólo atentó contra las estructuras económicas que prevalecían hasta entonces, sino que también de forma progresiva fue socavando fundamentalmente la confianza pública, los lazos de solidaridad social y la visión de futuro. Estos profundos cambios estructurales impactaron transversalmente lo social, lo cultural, lo político y lo institucional.

²¹ Depresión económica: Se llama depresión económica a la fase subsiguiente a la crisis y que según la mayoría de teorías económicas, es consecuencia de una caída de la demanda y se manifiesta con una disminución de la inversión y de los salarios, lo cual reduce la capacidad adquisitiva y, por tanto, el nivel de consumo.
Fuente: <https://www.eleconomista.es/diccionario-de-economia/depresion-economica>



Se generaron modificaciones y desajustes en el mercado laboral de acuerdo a las transformaciones estructurales antes descritas. Lo mismo se puede fundamentar principalmente a raíz de los siguientes factores: la estabilización de las variables nominales²² mediante un sistema de caja de conversión, un cambio en el rol del sector público el cual se basó en la desregulación y las privatizaciones, y la apertura e internacionalización de la economía en términos financieros y comerciales. (Carreras, 2002)

Silvia Chignoli (2004) profundiza estos factores, marcando que los desajustes en el mercado de trabajo se debieron fundamentalmente a que la integración de bloques comerciales se iniciaron con profundas asimetrías entre sus países miembros, que afectaron la competitividad de las empresas. Por su parte, la actualización tecnológica, que era de carácter necesario para competir en los mercados mundiales, originó una reducción del trabajo por unidad de producto, y por lo tanto, un cambio en la demanda de las calificaciones requeridas.

En este contexto, las empresas buscaron aumentar la productividad de la mano de obra mediante la incorporación de bienes de capital y, a su vez, renovando de manera acelerada sus estructuras productivas. Es por ello que las importaciones, facilitadas por la vigencia de la Ley de Convertibilidad y la apertura comercial, pasaron de 637 millones de dólares en 1990, a 4.746 millones en 1995, y a 8.433 millones en 1998 según datos del INDEC²³. (Gómez, 2000 en Chignoli, 2004)

Kritz caracterizó la reforma económica del '90 como "no socialmente neutral", ya que a raíz de este proceso de reestructuración de las estructuras productivas, el número de desocupados aumentó significativamente. Los datos cuantitativos que fundamentan esta afirmación van desde 750 mil a más de 2 millones de desocupados, y los hogares con jefes sin empleo subieron de 200 mil a 650 mil. (Chignoli 2004, cita en Clarín, Suplemento Economía, 10/02/02)

En consecuencia, la combinación entre el incremento de modernización segmentaria de las empresas que incorporan nuevos procesos y productos, y la crisis que impedía un desarrollo económico sostenido, originó un marcado aumento del sector informal de la economía. Lo mismo se caracterizó por la gran cantidad de pequeñas y medianas empresas (PYMES), empresas familiares,

²² Una variable nominal es un tipo de variable estadística de tipo cualitativo que expresa con nombre una cualidad no necesariamente ordenable, ejemplo: Nacionalidad, Sexo, Religión, Ideología económica, entre otras. Fuente: <https://economipedia.com/definiciones/variable-nominal.html>

²³ INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos



cooperativas de trabajo y otras formas de asociación que emergieron como estrategias de subsistencia y cuyo factor común era la informalidad.

Ahora bien, un punto importante a mencionar, ya que se presentó en el país y en el resto de Latinoamérica, fue la segmentación del mercado de trabajo. Se identificaron dos grupos de trabajadores con características de marcadas diferencias. Por un lado, un grupo cada vez más reducido de trabajadores altamente calificados y con alta productividad, en correlación con contratos estables, salarios elevados y óptimas condiciones laborales. Por otro lado, un creciente sector de trabajadores con menor calificación, que presentó un gran porcentaje de casos con remuneraciones muy bajas, empleos temporarios o informales, lo que genera como consecuencia un constante deterioro de la calidad de vida laboral. (Chignoli, 2004)

Kritz menciona que estos dos grupos presentes y diferenciados en la sociedad están fuertemente asociados a la distribución del capital humano. Aquellos sujetos que poseen “activos de modernidad” como una mejor educación, capacitaciones, conocimiento de informática e idiomas, tienen una mayor competitividad y un amplio horizonte de oportunidades. Sin embargo, quienes no poseen dichos activos, están expuestos a una mayor inestabilidad laboral. (Chignoli 2004, cita en Clarín, Suplemento Economía, 10/02/02)

Si bien el colectivo que compete a esta investigación (mayores de 50 años), pueden aportar toda su experiencia en el trabajo, en ocasiones se plantea el supuesto que no cuentan con un adecuado re-entrenamiento que les permita actualizar sus competencias, capacitaciones y “activos de modernidad”; por lo tanto, surge por parte de la demanda el interrogante respecto de su efectiva adaptación a los nuevos requerimientos de la organización²⁴.

Otro factor de relevancia del '90 es que desapareció la inflación como mecanismo flexibilizador de las condiciones del mercado laboral, lo que genera demandas de modificaciones en la normativa que regula las relaciones de trabajo. Dichos cambios se orientaron a favorecer la competitividad de las empresas, lo que permitió que se redujeran los costos laborales fijos y, además, adecuar la cantidad de trabajadores a la cambiante situación de demanda.

Desde un ángulo macroeconómico, la creciente flexibilización buscó evitar el crecimiento del desempleo a través de la eliminación de rigideces propias del modelo tradicional de empleo de plazo

²⁴ Este párrafo será profundizado en el capítulo N°3.



indeterminado y tiempo completo. En la actualidad, se puede observar que no tuvo éxito la modificación y en contra de su objetivo, propagó el desempleo y trabajo precario (Chignoli, 2004).

Por último, declinó el poder sindical a raíz de un cuestionamiento de sus creencias y el descenso de sus afiliados facilitado por el alto índice de desocupación y aumento del sector informal. Lo mencionado puede ocasionar que el sector formal esté dispuesto a disminuir sus exigencias y evitar la confrontación, con el objeto de preservar el empleo.

A raíz de lo expuesto en nuestro país se generaron cambios significativos tanto en la oferta como en la demanda del mercado de trabajo. Posicionados desde el punto de vista de la demanda, el proceso de reestructuración productiva, frente a la internacionalización de la economía, desencadenó un impacto en la estructura del empleo por la pérdida de participación relativa de las actividades tradicionales, es decir por unidad de producto, y el crecimiento exponencial de los servicios. El resultado arrojó una destrucción neta de puestos de trabajo y una escasa evolución en la estructura ocupacional.

Estos procesos, en concomitancia con las transformaciones operadas en la oferta laboral, como por ejemplo el sostenido incremento del nivel educativo de la población, derivó, en términos de Chignoli (2004), en una creciente subutilización del capital humano, marcando como resultado una segmentación del mercado de trabajo y agudizando la exclusión social.

Por lo tanto, ante la reestructuración y transformación en la organización del trabajo se puede interpretar que las políticas de flexibilidad generaron el creciente desplazamiento de las relaciones de trabajo estables y a tiempo completo, por vínculos inestables y a tiempo parcial. La transformación del mercado de trabajo, transformación que en la actualidad repercute entre otros actores sociales en los trabajadores mayores de 50 años, deja en evidencia profundas problemáticas como los trabajos precarios, el empleo no registrado, el desempleo y las dificultades de acceso y reinserción al mercado laboral.

Aglomerado Gran Santa Fe

El presente apartado de la investigación analiza las transformaciones históricas y coyunturales del AGSF, siendo esencial su análisis ya que compete a nuestra área en estudio. El mismo realiza un recorrido por la evolución del sistema laboral con el fin de reconocer las transformaciones más significativas, especialmente las ocurridas a partir de la crisis nacional, socioeconómica y política de fines del 2001.



Arrillaga (2005) plantea que el AGSF se constituyó, junto con otras pocas áreas urbanas, en uno de los territorios que sufrieron en forma más temprana los efectos del proceso de desindustrialización y desmantelamiento de las bases de sustento económico, producto del abandono del modelo Benefactor de la década del '70²⁵ y la interrupción del modelo estado-céntrico (Cavarozzi, 1997; Romero, 1996 en Arrillaga, 2005). El Aglomerado se caracterizó fundamentalmente por sus niveles de fragmentación, pauperización y exclusión social. A principios de la década del '80, en la provincia de Santa Fe se conocieron por primera vez las tasas de desempleo de dos dígitos (10% de desempleo abierto), con la variante de que este fenómeno fue vivenciado por la mayoría del resto de los aglomerados urbanos recién adentrando la década del '90. Por su parte, en el año 1995 el AGSF la tasa de desempleo alcanzó el 20,6%, ocupando de este porcentaje la franja etaria de 50-64 años el 11, 83%²⁶.

En este contexto, uno de los aspectos distintivos y particulares de la estructura socioeconómica del AGSF se caracterizó por su doble carácter, tanto inclusiva como excluyente, la cual detonó en forma simultánea las transformaciones que la misma estructura generó. Por un lado, incluyente de todo aquello que creaba valores reconocidos mundialmente en la fase de globalización. Por otro lado, excluye del sistema a todas aquellas cosas que perdieron progresivamente su valor, o que fueron minusvaloradas, especialmente, de la fuerza de trabajo. (Arrillaga, 2005). Es por ello que se podrían enumerar como los signos distintivos de la estructura socioeconómica de principios del nuevo siglo en el AGSF a la desocupación, una regresiva distribución del ingreso, la precarización laboral y el marcado crecimiento de las asimetrías en la región litoral.

Las políticas posteriores al abandono de la convertibilidad posibilitaron la recuperación de empresas, mejoras de los ingresos y disminución del desempleo, impactando favorablemente en las condiciones del mercado laboral del AGSF. A partir del año 2002 se observó un cambio tendencial en las principales variables económicas, que al año siguiente implicaron señales de reactivación que se materializaron en la progresiva disminución de las tasas de desocupación del país.

²⁵ Isabel Perón impone Estado de sitio en todo el país en el año 1974. El Estado de sitio es una herramienta legal con la que cuenta el Poder Ejecutivo para preservar el orden institucional en casos de emergencia social o política, ya sea interna o externa. En este sentido, Gabriel Negretto plantea que “el estado moderno siempre ha reservado como derecho soberano la capacidad de suspender la aplicación del derecho, si esto fuera necesario, para asegurar su propia preservación.” (Negretto, 1994: 25)

²⁶ Fuente: EPH-INDEC



Se plantea en este contexto la formulación de un Plan de Desarrollo Urbano que procuraba el mejoramiento de la cualidad de ciudad del AGSF, donde se propuso como principal objetivo la eliminación de los signos de “inseguridad social”. La justificación de dicho objetivo se fundamentó en el hecho de que, en Argentina, la recuperación del Estado de derecho en la década del ‘80, había dejado en punto nulo la condición de aquellos sectores que no tenían los medios que aseguren su propia existencia, es decir que se presentaba una situación de carencia en lo que se considera un prerrequisito para la vida política (Andret, 1996, en Arrillaga, 2005).

Sin embargo, dicho progreso no logró revertir la fragmentación y segmentación del trabajo. Algunos sectores de la población continuaron expuestos a situaciones de desempleo, informalidad y precariedad laboral (Castagna, 2013). La tasa de desocupación disminuyó notablemente en los primeros años de la salida de la convertibilidad y luego se mantuvo con leves oscilaciones, pero de acuerdo a los datos suministrados por la EPH, el desempleo en el AGSF en el cuarto trimestre del año 2003 alcanzó un 14.74%.

| Cuadro N°1: Condición de actividad de la PEA del AGSF – 4° Trimestre 2003 - 2007 - 2011 - 2012 - 2017 - 2018 | | | | | | |
|---|----------|---------|---------|---------|----------|----------|
| | 4 T 2003 | 4T 2007 | 4T 2011 | 4T 2012 | 4 T 2017 | 4 T 2018 |
| Ocupados | 85,3% | 90,9% | 94,3% | 93,1% | 97% | 97% |
| Desocupados | 14,7% | 9,1% | 5,7% | 6,9% | 3% | 3% |
| Total PEA | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

La situación del AGSF en el año 2004 se caracterizaba por ser una de las primeras áreas urbanas del país en transformarse en una región de alto desempleo estructural y se mantuvo en dicha situación. El deterioro, si bien respondió a un proceso que se fue gestando históricamente, evidenció a partir de la poscrisis de convertibilidad un agravamiento de significación que se reprodujo y amplió las condiciones de exclusión y fragmentación social del aglomerado en estudio (Arrillaga, 2005). Este punto es clave en nuestro análisis, ya que se evidencia la complejidad de la problemática al afectar no sólo a mayores de 50 años, sino a la población argentina en general interpretando el desempleo como una condición estructural de la sociedad.

Se consideró pertinente incorporar datos de tipo demográfico para la comprensión analítica del recorte en estudio. El territorio santafesino se encuentra en constante transformación y esto se debe a diversos procesos socioeconómicos producto de la complejidad de la sociedad y, a su vez, la



consolidada metropolización, donde la ciudad capital política y administrativa se torna un centro ineludible.

| Cuadro N°2: Población por Jurisdicción (Estimación 2010-2018) | | |
|--|------------|-----------------|
| Jurisdicción | Censo 2010 | Estimación 2018 |
| Santa Fe | 391.231 | 423.121 |
| Área Metropolitana | 592.461 | 999.935 |
| Departamento La Capital | 535.423 | 573.912 |

Fuente: Elaboración propia en base a Santa Fe Cómo Vamos (2018)

El cuadro evidencia que las proyecciones poblacionales estiman en el Departamento La Capital para 2018, 573.912 personas, al cual pertenece el aglomerado en estudio y expresa el crecimiento demográfico a comparación del año 2010 al igual que en Santa Fe y el Área metropolitana. La población total (PT) del AGSF en el cuarto trimestre del año 2018 databa de 527 mil personas. De la cifra recientemente expuesta, 222 mil conformaban la PEA (42%) y los restantes 305 mil la población inactiva (58%). Estos aspectos demográficos permiten situar la participación relativa de la población mayor de 50 años en la población total del área en estudio.

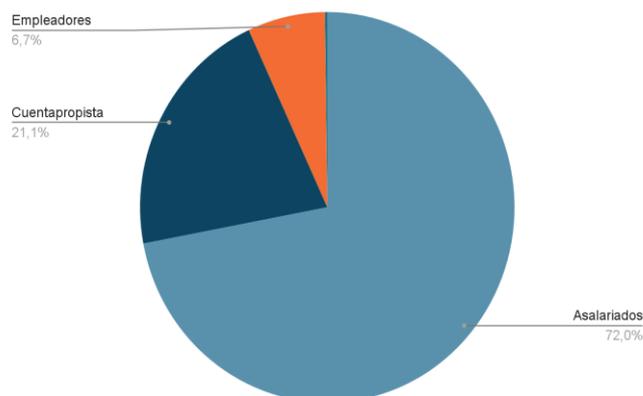
Mapa del departamento La Capital al cual pertenece el aglomerado en estudio



En continuidad con lo expuesto en el acápite titulado “Trabajo, Trabajo asalariado como categorías centrales” el cual menciona la “categoría ocupacional” de interés para el análisis, en el AGSF se distinguen cuatro relaciones de producción en relación al trabajo.

Gráfico N°1- Ocupados según categoría ocupacional del AGSF 4° Trimestre 2018





Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

El cuadro distingue al interior de las relaciones de producción las siguientes posiciones: asalariados, trabajador por cuenta propia, empleadores y trabajador/a familiar sin remuneración. Se observa que en el total de los ocupados los asalariados representan más del 70% y dos de cada tres desempeñan sus tareas en el ámbito privado. Un dato a destacar es que sólo el 57,5% de los asalariados del sector privado son empleados formales y, por lo tanto, el 42,5% no registrados, tomando como referencia si le descuentan o no aportes jubilatorios. En lo que respecta a los trabajadores por cuenta propia, que conforman el 21,1% del total de ocupados (44.347 personas), son aquellos que desarrollan su actividad utilizando para ello sólo su propia fuerza de trabajo, maquinarias, instalaciones, etc. En menor medida se encuentran los empleadores, quienes representan 6,7% y tienen la característica de emplear como mínimo una persona asalariada y el 0,2% lo conforman trabajadores/trabajadoras familiares sin remuneración.

El recorrido del acápite permite reconocer transformaciones a partir de los diversos procesos socioeconómicos y políticos de la década del '90 que culminaron en profundos cambios estructurales que impactaron de forma transversal en la cohesión de la sociedad y en los principales indicadores laborales del AGSF. Fueron excluidos del sistema y mercado laboral todos aquellos factores que perdieron o su valor por no adaptarse a una nueva lógica competitiva y globalizada, como por ejemplo, la fuerza de trabajo. El desempleo pasó a ser estructural de la sociedad, con todo lo que ello acarrea e implica en materia de acceso, reinserción y equidad laboral. Lo expuesto se puede fundamentar ya que en el Gran Santa Fe, la tasa de desempleo promedio anual en el año 2019 ascendió a un 7%, (EPH, segundo trimestre, 2019) lo que evidencia su aumento y persistencia en el tiempo.





2 - CAPÍTULO SEGUNDO:

Trabajadores mayores de 50 años y mercado laboral asalariado

Los cambios estructurales previamente descritos plantearon una nueva relación de capital-trabajo y, con ello, nuevas formas de trabajo que se diferenciaron de las denominadas “tradicionales”, propias del fordismo y de las sociedades industrializadas. En esta nueva etapa, las claves de la competitividad en un mercado globalizado y abierto exigieron organizaciones laborales flexibles e innovadoras que debían tener la capacidad de lograr simultáneamente calidad, productividad y rápida respuesta ante los cambios cualitativos y cuantitativos de la demanda.

En este contexto, los requerimientos para los trabajadores asalariados ya no fueron los mismos que antes y se plantearon nuevas demandas para su incorporación al mercado de trabajo. Particularmente, quienes cumplían mayor edad y tenían una formación e inserción profesional o de oficio de décadas previas y, a su vez, se encontraban dentro de la población económicamente activa, debieron adentrarse en una competencia entre los nuevos requisitos y el resto de los trabajadores más jóvenes que presentaban formaciones acordes a las nuevas demandas del mercado.

En otras palabras porque "gente nacida en diferentes generaciones tuvieron diferentes experiencias de socialización (. . .), influenciando sus aspiraciones y actitudes hacia el trabajo. Han tenido diferentes oportunidades para la educación, y han adquirido diferentes niveles y tipos de habilidad al entrar al mercado de trabajo" (Dixon; 2003: 73, en Alonso Ferraz; 2013: 7). En efecto, estas personas se formaron a partir de la socialización de un modelo de empleo tradicional fordista que les ha conferido esquemas similares de prácticas y percepciones respecto al trabajo, lo que fue conformando un habitus común. Sin embargo, esto ha enfrentado contrastes con el nuevo espíritu del capitalismo que repercutieron de forma directa en el acceso o reinserción al mercado de trabajo asalariado. Por ello, ante dicha transformación del mundo laboral, el presente capítulo analiza los indicadores laborales con el objeto de identificar la participación laboral de +50 en el AGSF y sus características socioeconómicas generales para determinar qué restringe y habilita su acceso al mercado laboral asalariado.

2.1 Principales indicadores laborales de mayores de 50 años del AGSF

El presente apartado tiene como propósito realizar un análisis descriptivo de los principales indicadores laborales, contemplando aspectos demográficos que permitan conocer la participación relativa de la población mayor de 50 años económicamente activa en la población total, y su



conformación atendiendo a las variables de sexo²⁷ y edad. Además se analizan sus tasas laborales para tener un panorama empírico de la realidad que se atraviesa y, también, para interpretar los factores potenciales que pueden confluir en barreras de acceso o reinserción al mercado laboral.

Como punto inicial, se considera pertinente enunciar datos básicos de tipo demográfico de la población +50 de la provincia de Santa Fe y del departamento La Capital, al cual pertenece el aglomerado en estudio.

Cuadro N°3: Población total de la provincia de Santa Fe por grupos de edad y sexo. Año 2010

| Grupos de edad | Hombres | Mujeres | Total |
|-----------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| 50-54 | 81.066 48,4% | 86.489 51,6% | 167.555 100% |
| 55-59 | 75.167 48,1% | 81.201 51,9% | 156.368 100% |
| 60-64 | 64.024 46,6% | 73.240 53,4% | 137.264 100% |
| Población total Prov. | 1.547.861 48,5% | 1.646.676 51,5% | 3.194.537 100% |

Fuente: Elaboración propia en base al Censo Nacional de Población y Vivienda 2010

Según la última información censal, en la provincia de Santa Fe, la población de 50 a 64 años es de 461.187 personas. Es decir, el 12,6% del total poblacional. Por grupos de edades el cuadro evidencia un mayor porcentaje poblacional de hombres y mujeres entre 50 y 54 años, franja etaria que representa el 5,2% de la población total de la provincia. El número de mujeres (52,2%) es mayor al porcentaje de hombres (47,8%) a nivel población total y por franjas etarias.

Cuadro N°4: Población total del departamento La Capital por grupos de edad y sexo. Año 2010

| Grupos de edad | Hombres | Mujeres | Total |
|----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| 50-54 | 12.347 46,6% | 14.128 53,4% | 26.475 100% |
| 55-59 | 11.436 46% | 13.428 54% | 24.864 100% |
| 60-64 | 9.923 45,3% | 11.969 54,7% | 21.892 100% |
| Población | 250.959 | 274.134 | 525.093 |

²⁷ Como se mencionó con anterioridad, la tesista utiliza la clasificación del sexo binario sólo para fines descriptivos, sin intención de invisibilizar los diversos géneros y sus luchas.



| | | | |
|------------|-------|-------|------|
| total Dep. | 47,8% | 52,2% | 100% |
|------------|-------|-------|------|

Fuente: Elaboración propia en base al Censo Nacional de Población y Vivienda 2010

En lo que respecta a la población del departamento La Capital, donde se encuentra el AGSF, los datos expresan que del total de 525.093 (100%) personas registradas en el Censo 2010, hay 3.231(12,2%) personas entre 50 y 64 años aproximadamente un 1/8 del total. Del mismo modo que en los datos provinciales, la franja de 50 a 54 años registra el mayor porcentaje y prevalecen las mujeres a nivel estadístico sobre la cantidad de hombres.

Luego de describir la participación relativa del colectivo +50 en el total de la población provincial y departamental, es preciso adentrarse en la caracterización del objeto de estudio de la presente investigación, ya que la hipótesis del escrito interpreta que los indicadores laborales y características socioeconómicas generales se pueden asociar con factores que condicionan en el acceso o reinserción al mercado laboral asalariado, siendo de interés indicadores laborales como tasas de actividad, empleo, desempleo, condición de actividad, categoría ocupacional, jefes/jefas de hogar, las cuales se desarrollan a continuación.

| Cuadro N°5: Principales indicadores laborales de personas entre 50 y 65 del AGSF – 4° Trimestre 2016 - 2017- 2018 - 2019 - 2020. | | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|----------|
| | 4T 2016 | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 |
| Tasa de actividad | 15,5% | 16,8% | 16,2% | 16,5% | 16,6% |
| Tasa de empleo | 98,8% | 98,9% | 97,6% | 98,2% | 94,7% |
| Tasa de desempleo | 1,2% | 1,1% | 2,% | 1,8% | 5,3% |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

El cuadro fue elaborado a partir de los datos presente en la matriz de la EPH, la cual, como se mencionó en la introducción, cuantifica un número acotado de desocupados. De todas formas, resulta ilustrativo para evidenciar la variabilidad de los indicadores. La tasa de actividad calculada como el cociente entre la PEA y la población total (PT) de personas entre 50 y 65 años del AGSF registró su mayor porcentaje en el cuarto trimestre del año 2017 con el 16,8%, seguido por el año 2020 que registró el 16,6%. En tanto, la tasa de empleo (calculada como cociente entre los ocupados y la PT) fue del 98,9% en el año 2017, el índice más alto registrado. Por último, la tasa de desempleo (relación entre los desocupados y la PEA) fue de 5,3% en el cuarto trimestre del año 2020, marcando una distancia significativa con los años anteriores. Estas cifras nos muestran que la participación laboral de personas entre 50 y 65 años en el Gran Santa Fe no supera el 17% la cual



podría considerarse baja para el total poblacional en edad de trabajar que se registra en el 4° trimestre²⁸ de los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

| Cuadro N°6: Principales indicadores laborales del AGSF – 4° Trimestre 2018 | |
|---|-------|
| 4 T 2018 | |
| Tasa de actividad | 42,2% |
| Tasa de empleo | 41,0% |
| Tasa de desocupación | 3,0% |

Fuente: Elaboración propia en base al documento Santa Fe cómo vamos.

Se consideró pertinente incorporar datos del AGSF (sin rango etario) para una comparativa con los datos suministrados por la EPH. Principalmente reviste interés la tasa de actividad, la cual registró en el 4° trimestre 2018 el 42,2%, marcando distancia con la tasa de actividad de personas entre 50-65 años que registró el 16,2%. En lo que respecta a la tasa de empleo, la misma fue de 41,0% y la de desocupación 3%.

Para acompañar estos indicadores sobre el AGSF, resulta sugerente retomar un informe del INDEC que indica a nivel nacional que:

- Ante la fuerte variabilidad del año 2018, de un total de 27,9 millones de personas que habitan los 31 conglomerados donde realiza el relevamiento, en el último trimestre del 2018 había 1,18 millón de personas desocupadas, frente a los 926.000 personas desocupadas del año anterior.
- La población +50 ocupada inició un fuerte deceso del año 2018, el cual prevalece y no logró acercarse a las cifras del año 2017.

Un dato no menor, es que si bien con anterioridad en la totalidad poblacional de la provincia y en el departamento se evidenció el mayor número de mujeres (51,5% en la provincia y 52,2% en de el departamento La Capital) para la franja etaria de 50 a 64 años, el cuadro condición de actividad evidencia porcentualmente mayoría de hombres en categoría de ocupados. Esto se debe a que gran número de mujeres, se encuentran en la inactividad. Es preciso mencionar que se considera inactiva a toda persona que no tiene ni busca un empleo y, por lo tanto, está fuera del mercado de trabajo. La EPH arroja como resultados que en el 4° trimestre de los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 se

²⁸ Como se expuso en el apartado metodológico, es preciso retomar que en la EPH 4° trimestre alude a los meses de octubre, noviembre y diciembre.



registró un total de 430 inactivos (100%), del cual 325 fueron mujeres (75,6%) y 105 varones (24,4%). Si bien este número está atravesado por la edad jubilatoria de las mujeres, 60 años en Argentina, la inactividad femenina se puede interpretar por razones de cuidado y carácter familiar, factor que condiciona la relación que hombres y mujeres mantienen con el mercado de trabajo.

Cuadro N°7: Condición de actividad de la PEA en personas entre 50 y 65 años según sexo del AGSF – 4° Trimestre 2016 -2017 – 2018 – 2019 – 2020

| | | 4T 2016 | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 | TOTAL |
|-------------|---------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Ocupados | Varones | 106 61,2% | 113 62,4% | 92 55% | 89 52,3% | 84 49,4% | 484 56,3% |
| | Mujeres | 65 37,6% | 66 36,6% | 71 42,6% | 78 45,9% | 77 45,3% | 357 41,5% |
| Desocupados | Varones | 1 0,6% | 1 0,5% | 3 1,8% | 2 1,2% | 3 3,5% | 10 1,1% |
| | Mujeres | 1 0,6% | 1 0,5% | 1 0,6% | 1 0,6% | 6 1,8% | 10 1,1% |
| Total PEA | | 173 100% | 181 100% | 167 100% | 170 100% | 170 100% | 861 100% |
| Total AGSF | | 1704 | 1676 | 1588 | 1539 | 1524 | 8.031 |

Fuente: Elaboración propia en base EPH - INDEC

En continuidad a la descripción de los indicadores laborales, el cuadro N°6 expresa los resultados del 4° trimestre de los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 correspondientes a la condición de actividad de la PEA del AGSF entre 50 y 65 años. Dentro de la PEA se destaca la prevalencia de varones tanto en la categoría de ocupados como desocupados. El mayor número de varones ocupados se registró el cuarto trimestre del año 2017 (62,4%), mientras que en el caso de las mujeres su mayor registro fue en el cuarto trimestre del año 2019 (45,9%). En el total de hombres y mujeres, Se observa una variabilidad estadística en el aumento de desocupados del cuarto trimestre del año 2017, 0,5%, aumentando a 2,4% en el cuarto trimestre del año 2018. El aumento más significativo se registró en el cuarto trimestre del año 2020, año correspondiente con el inicio de la pandemia COVID-19.

Otro de los puntos que es preciso desagregar es la categoría ocupacional de ocupados y desocupados entre 50 y 65 años del AGSF, ya que permite evidenciar en qué rama se inserta laboralmente el colectivo en estudio.



| Cuadro N°8: Categoría ocupacional de ocupados y desocupados con ocupación anterior entre 50 y 65 años del AGSF – 4° Trimestre 2016 – 2017 – 2018 – 2019 – 2020 | | | | | | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | 4T 2016 | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 | TOTAL |
| Patrón | 9 5,2% | 7 3,9% | 14 8,4% | 13 7,6% | 13 7,6% | 56 6,5% |
| Cuenta propia | 47 27,2% | 55 30,4% | 48 28,7% | 44 25,9% | 44 25,9% | 238 27,6% |
| Obrero o empleado | 116 67% | 118 65,2% | 105 62,9% | 113 66,5% | 113 66,5% | 565 65,6% |
| Trabajador familiar sin remuneración | 1 0,6% | 1 0,5% | - | - | - | 2 0,3% |
| Total PEA | 173 100% | 181 100% | 167 100% | 170 100% | 170 100% | 861 100% |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

El análisis descriptivo del cuadro permite inferir lo siguiente:

- Se registran en mayor medida obreros o empleados, es decir, aquellos que venden su fuerza de trabajo en el mercado, por lo tanto se inscriben dentro de la categoría “asalariados” marcando un 65,6% de total.
- En segundo lugar, trabajadores por cuenta propia (27,6%) en distancia considerable con patrones, empleadores que representan el (6,5%). Posiblemente, en esta categoría ocupacional se encuentren aquellos que no habían encontrado oportunidad para acceder o reinsertarse en el mercado asalariado y, por lo tanto, optaron por trabajo por cuenta propia o monotributistas. Nuestra encuesta, en relación arrojó como dato de interés que 16 personas en caso de no conseguir trabajo en el ámbito formal asalariado, es “muy probable”²⁹ que recurra a trabajo independiente.
- El menor registro responde a la categoría de trabajador familiar sin remuneración (0,3%).

En nivel educativo de los asalariados entre 50 y 65 años del AGSF en base a la EPH en los 4° trimestres 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 arrojó un total de 556 personas (100%) de las cuales 156 presentan secundario completo (28%), 149 universitario completo (26,8%), 55 personas secundario incompleto (10%), 38 personas universitario incompleto (6,9%), 91 personas primario completo

²⁹ Gráfico N°10: Fuentes de búsqueda alternativa de trabajo al mercado asalariado de +50 del AGSF - 4° trimestre 2021- pp. 72



(16,4%). Estos datos evidencian que en la categoría asalariados, predominan personas con estudios secundarios y universitarios completos.

Resulta interesante al describir la condición de actividad e indicadores laborales del colectivo +50 la figura jefes/jefas³⁰ de hogar, ya que el estado de la cuestión desarrollado en las primeras páginas de la tesina permite inferir como característica intrínseca de personas +50.

Cuadro N°9: Condición de Jefes y Jefas de hogar de la PEA entre 50 y 65 años según sexo del AGSF – 4° Trimestre 2016 -2017 – 2018 – 2019 – 2020

| | | 4T 2016 | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 | TOTAL |
|-------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Ocupados | Varones | 84 74,4% | 86 70,5% | 86 70,5% | 75 64,7% | 66 63,5% | 397 68,8% |
| | Mujeres | 28 24,7% | 33 27,1% | 33 27,1% | 39 33,6% | 32 30,7% | 165 28,6% |
| Desocupados | Varones | 1 0,9% | 1 0,8% | 1 0,8% | 2 1,7% | 3 2,9% | 8 1,4% |
| | Mujeres | - | 2 1,6% | 2 1,6% | - | 3 2,9% | 7 1,2% |
| Total Jefes y Jefas de la PEA | | 113 100% | 122 100% | 122 100% | 116 100% | 104 100% | 577 100% |
| Total PEA | | 173 | 181 | 167 | 170 | 170 | 861 |

Fuente: Elaboración propia en base de EPH – INDEC

El cuadro evidencia que el mayor porcentaje se registra en varones ocupados (68,8%), marcando distancia a nivel estadístico con las mujeres ocupadas (28,6%). Este dato no es menor, ya que como se aclara al pie de página, el jefe/a de hogar es la persona considerada como tal por los demás miembros; y generalmente se identifica en ese rol al principal sostén económico del hogar, de ahí la importancia que reviste este colectivo. Se observa que del mismo modo que en la categoría de ocupados, en la desocupación el índice mayor lo registran los varones y, en el cuatro trimestre del año 2020, ambos sexos registran 2,9%.

³⁰ Jefe/a de hogar o también denominada “Persona de referencia” es aquella persona que sirve de punto de partida para la reconstrucción de las familias dentro de un mismo hogar, ya que es respecto a ella que se investigarán las relaciones de parentesco de los restantes miembros. En las fuentes argentinas, se elige al referente por la “vía del reconocimiento”: es decir, el Jefe/a de un hogar es aquella persona que es reconocida como tal por los restantes miembros de ese hogar.

Una salvedad identificada en las últimas actualizaciones del glosario del INDEC, es la incorporación de jefe/jefa de hogar, visibilizando el género femenino en la construcción de la categoría.



| Cuadro N°10: Principales indicadores laborales de jefes y jefas de hogar de la PEA entre 50 y 65 del AGSF – 4° Trimestre 2016 - 2017- 2018 - 2019 - 2020. | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|----------|
| | 4T 2016 | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 |
| Tasa de actividad | 10,5% | 11,3% | 11,8% | 11,2% | 10,1% |
| Tasa de empleo | 64,7% | 65,7% | 71,2% | 67% | 57,6% |
| Tasa de desocupación | 0,6% | 1,6% | 1,8% | 1,2% | 3,5% |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Los jefes/as de hogar del AGSF presentaron tasas de actividad y empleo por debajo de los indicadores del total de la PEA entre 50 y 65 años (Cuadro N°5). La lectura estadística permite evidenciar los cambios a partir del 4° trimestre 2018, ya que la tasa de actividad desciende al 11,2% y la tasa de empleo al 67%. El mayor índice de desocupación de Jefes y Jefas de hogar se registra en el cuarto trimestre del año 2020 con el 3,5%. Los datos nos muestran que no sólo es fundado el argumento de fuerte presencia de jefes y jefas de hogar en el colectivo +50, sino que también es baja su incidencia en el mercado de trabajo.

El Observatorio Social de la UNL aporta datos de interés en relación a los jefes y jefas de hogar de la ciudad de Santa Fe. El dato que se debe aclarar es que se tuvo acceso al filtro de edad 50-69 años, el cual excede el rango etario de la tesina, sólo para el Cuadro N°11. Su sistematización estadística incluye las categorías de tasa de “trabajo”, la cual se calcula como porcentaje entre los que afirman trabajar y la muestra total, tasa de “no trabajo”, la misma se obtiene del porcentaje entre los que afirman no trabajar y simultáneamente buscan trabajo, sobre la muestra económicamente activa, por último, la tasa de “trabajo demandado” es el cociente de personas que trabajan y que también buscan otro trabajo, sobre la población económicamente activa.

| Cuadro N°11: Principales tasas laborales de jefes y jefas de hogar - Panel general de Hogares Santa Fe – Onda³¹ 2018, Onda 2019 por rango de edad 50-69 años | | |
|--|------------------|------------------|
| | Onda 2018 | Onda 2019 |
| Tasa de actividad | 44,9% | 44,7% |
| Tasa de trabajo | 42,8% | 42,4%% |

³¹ En cada onda se visitan los mismos hogares del panel constitutivo. Se detalla con mayor precisión en el apartado metodológico, o bien se puede acceder al siguiente link <https://www.unl.edu.ar/observatoriosocial/>.



| | | |
|---------------------------|------|------|
| Tasa de no trabajo | 4,8% | 5% |
| Tasa de trabajo demandado | 5,5% | 7,2% |

Fuente: Elaboración propia en base al Observatorio Social de la Universidad Nacional del Litoral. Panel de Hogares. Año 2018 - 2019.

Como fue expuesto, el colectivo +50 tiene fuerte incidencia de jefes y jefas de hogar, por ello se profundiza el análisis de sus indicadores laborales. Si bien la tesina analiza el rango etario de 50 a 65 años (PEA), se tuvo acceso a información de rango etario que excede, pero que a su vez es de utilidad para la comprensión analítica. El cuadro permite evidenciar la variabilidad entre las Ondas, ya que desciende tasa de actividad y tasa de trabajo, en comparación a las tasas de no trabajo y trabajo demandado, las cuales ascienden. De forma más explícita, la tasa de trabajo demandado ascendió de 5,5% (Onda 2018), a 7,2%(Onda 2019), del mismo modo, la tasa de no trabajo pasó de 4,8% (Onda 2018) a 5% (Onda 2019)

Cuadro N°12: Principales tasas laborales de jefes y jefas de hogar - Panel general de Hogares Santa Fe – 2° Trimestre Onda 2018, 3° Trimestre Onda 2019 -

| | 2° Trimestre Onda 2018 | 3° Trimestre Onda 2019 |
|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Tasa de actividad | 53,6% | 53,2% |
| Tasa de trabajo | 49,2% | 47,2% |
| Tasa de no trabajo | 8,2% | 11,3% |
| Tasa de trabajo demandado | 15,8% | 16,% |

Fuente: Elaboración propia en base al Observatorio Social de la Universidad Nacional del Litoral. Panel de Hogares. Año 2018 - 2019.

Por su parte, en lo que respecta a las principales tasas laborales sin filtro de edad, el cuadro permite evidenciar como desciende de 49,2% (Onda 2018) a 47,2% (Onda 2019) la tasa de trabajo. Por su parte, la tasa de no trabajo ascendió de 8,2% (Onda 2018) a 11,3% (Onda 2019). Como fue expuesto en el apartado metodológico, una de las potencialidades del panel de hogares del Observatorio Social de la UNL es la de analizar la rotación o el cambio en las respuestas en dos períodos de tiempo, lo que aquí evidencia a partir de los cuadros la variabilidad de los indicadores troncales del mercado laboral.



| Cuadro N°13: Actividad laboral de jefes de hogar - Panel general de hogares Santa Fe³² - Onda 2018 – 2019 | | | |
|---|---|-----------|-----------|
| | | Onda 2018 | Onda 2019 |
| Por cuenta propia | Changarín/Trabajo inestable | 7,2% | 7,7% |
| | Trabajo no especializado | 2,0% | 2,0% |
| | Comerciante sin personal remunerado | 10,5% | 9,9% |
| | Técnico/artesano/Trabajo especializado | 8,4% | 8,6% |
| | Profesional independiente | 8,1% | 7,8% |
| En relación de dependencia | Empleo domestico | 3,5% | 3,0% |
| | Trabajo familiar sin remuneración | 0,2% | 0,2% |
| | Obrero sin calificación/peón | 1,5% | 2,4% |
| | Obrero especializado | 1,2% | 0,7% |
| | Técnico/capataz | 0,2% | 0,2% |
| | Empleado sin jerarquía en empresa u organismo público | 14,6% | 16,2% |
| | Empleado sin jerarquía en empresa privada | 22,6% | 17,1% |
| | Empleado con jerarquía en empresa u organismo público | 4,3% | 7,1% |
| | Empleado con jerarquía en empresa privada | 2,1% | 4,8% |
| | Docente y/o investigador/a | 10,3% | 8,8% |
| Empleador según rama de la Actividad laboral | Comercio | 2,2% | 1,6% |
| | Servicio | 0,0% | 0,2% |
| | Industria manufacturera | 0,2% | 0,0% |
| | Agropecuaria | 0,0% | 0,0% |
| Sin datos | | 0,7% | 0,0% |
| Total | | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia en base al Observatorio Social de la Universidad Nacional del Litoral. Panel de Hogares. Año 2018 - 2019.

Para culminar el apartado de principales indicadores laborales del colectivo +50, el cuadro es ilustrativo al mostrar los espacios de inserción laboral de jefes y jefas de hogar. Si bien no se tuvo acceso al filtro de edad y recorte geográfico por aglomerado, la descripción es pertinente ya que el mayor porcentaje poblacional del aglomerado lo presenta la ciudad de Santa Fe.

³² El presente cuadro presenta los resultados del relevamiento del Observatorio Social de la UNL, año 2019, realizado entre los meses de agosto y octubre. Se revisaron los 1073 hogares del panel constituido en el relevamiento de 2018 y logrando contactar a 896 hogares que incluyen a 3139 integrantes. La cobertura fue del 84,8%. El tamaño muestral utilizado es de 1078 que se corresponde a los 896 hogares a los que se les aplicó el factor de ponderación. De esta forma, los resultados presentados corresponden al Panel General y deben leerse como representativos para la ciudad de Santa Fe.



El mayor porcentaje de actividad laboral de jefes/jefas de hogar se registra en la categoría de empleado sin jerarquía en empresa privada, 22,6% (Onda 2018), con un descenso al 17,1% (Onda 2019). En segundo lugar se ubican aquellos empleados sin jerarquía en empresa u organismo público, 14,6% (Onda 2018), con ascenso al 16,2% (Onda 2019). Ambos se inscriben en un trabajo en relación de dependencia, es decir, asalariado. El dato de interés es la amplia diferencia a nivel estadístico con empleados con jerarquía, tanto en entidades privadas como públicas, ya que el mayor registro alcanzó apenas el 7,1% (Onda 2019).

Por su parte, cuentapropistas registran el mayor porcentaje de comerciantes sin personal remunerado, 10,5% (Onda 2018) con descenso a 9,9% (Onda 2019) y la categoría changarín/trabajo inestable pasó de 7,2% (Onda 2018) a 7,7% (Onda 2019), la cual supera el trabajo doméstico, obrero con y sin calificación, trabajo no especializado, técnico capataz, lo que evidencia jefes/jefas en situación de vulnerabilidad laboral.

Finalmente, como síntesis del apartado se interpreta que la situación del colectivo +50 del AGSF presenta obstáculos para una inserción laboral plena, a pesar de presentar valores superiores a la media en lo que respecta a la PEA y, por lo tanto, considerarse empleables por el sistema. Un punto de inflexión se dio a partir del año 2018, donde la población +50 ocupada inició un fuerte descenso y prevalece en dicha situación. Existe una cuestión de género que atraviesa transversalmente la inserción laboral, la cual como se mencionó, excede los límites de la presente tesina, pero es preciso traer a colación para la descripción interpretativa, ya que existe una fuerte incidencia de la inactividad, principalmente de mujeres, las cuales representa el 75,6% del total.

Se constató una fuerte presencia de jefes y jefas de hogar en el colectivo +50, cuyos indicadores laborales arrojaron tasas de actividad y empleo por debajo de los indicadores del total de la PEA. Además, registraron un índice de desocupación superior al 13% en el año 2020, lo que evidencia una fuerte vulnerabilidad ya que el desempleo impacta de forma directa en la calidad de vida. A raíz de lo expuesto, la lectura estadística evidenció una baja incidencia del colectivo +50 en el mercado de trabajo del AGSF, la participación laboral no supera el 17% la cual podría considerarse baja para el total poblacional en edad de trabajar.

2.2 Análisis de las características socioeconómicas generales de +50

En lo que respecta a las características socioeconómicas de las personas mayores de 50 años, se interpreta que pueden poseer cualidades que inciden sobre su potencial acceso o reinserción en el mercado laboral ya que suelen ser diferentes a las de trabajadores más jóvenes.



Presentar mayores obligaciones familiares o menor nivel educativo puede asociarse a condicionantes en el momento de selección, es por ello que el presente apartado focaliza en las características de este colectivo para identificar cuáles de ellas representan un obstáculo para el acceso o reinserción al mercado laboral asalariado.

En primer lugar y para seguir profundizando el apartado de indicadores laborales, en el cual se desarrolló la categoría de jefes y jefas de hogar por su fuerte incidencia en el colectivo +50, es de interés indagar la relación de parentesco en la conformación de los hogares.

Cuadro N°14: Relación de parentesco de la PEA entre 50 y 65 años según sexo del AGSF – 4° Trimestre 2016 -2017 – 2018 – 2019 – 2020

| | | 4T 2016 | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 | TOTAL |
|------------------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Jefe/Jefa | Varones | 85 49,1% | 98 54,1% | 87 52,1% | 78 45,9% | 69 40,6% | 417 48,4% |
| | Mujeres | 28 16,2% | 24 13,5% | 35 21% | 39 23% | 35 20,6% | 161 18,7% |
| Cónyuge/Pareja | Varones | 14 8,1% | 9 4,9% | 4 2,4% | 9 5,3% | 12 7% | 48 5,6% |
| | Mujeres | 34 19,7% | 41 22,6% | 35 21% | 36 21,2% | 41 24,1% | 187 21,7% |
| Hijo/Hija | Varones | 7 4% | 6 3,3% | 2 1,2% | 3 1,7% | 2 1,2% | 20 2,4% |
| | Mujeres | 3 1,7% | 2 1,1% | 3 1,8% | 4 2,3% | 4 2,3% | 16 1,9% |
| Yerno/Nuera | Varones | 1 0,6% | - | - | - | 1 0,6% | 2 0,2% |
| | Mujeres | - | - | - | - | - | - |
| Madre/Padre | Varones | - | - | - | - | 1 0,6% | 1 0,1% |
| | Mujeres | - | - | 1 0,5% | 1 0,6% | 2 1,2% | 4 0,5% |
| Hermano/a | Varones | - | - | - | - | 1 0,6% | 1 0,1% |
| | Mujeres | - | - | - | - | 1 0,6% | 1 0,1% |
| Otros familiares | Varones | 1 0,6% | 1 0,5% | - | - | 1 0,6% | 3 0,3% |
| | Mujeres | - | - | - | - | - | - |
| Total PEA | | 173 100% | 181 100% | 167 100% | 170 100% | 170 100% | 861 100% |

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH-INDEC



Del mismo modo que en la lectura de los datos de los indicadores laborales, el mayor índice se registra en la figura masculina como persona de referencia (Jefe de hogar, 48,4%). Aquí el dato de interés es que aparece la figura femenina en la posición de cónyuge 21,7%. En menor medida, se desagregan las posiciones en el hogar de hijo/a, yerno/nuera, madre/padre, otros familiares. Por lo tanto, se puede afirmar a partir de los datos de la EPH que en el colectivo +50 prevalecen las posiciones de jefe/a y cónyuge en la conformación del hogar, registrando para el caso de jefe de hogar el mayor índice en el 4° trimestre del año 2017 con el 54,1%, y en la figura de cónyuge su mayor registro fue en el 4° trimestre 2020 con el 24,1%.

Por lo tanto, a raíz de la lectura de los datos se observa como característica del colectivo +50 ocupar en el hogar posiciones centrales, como ser el caso de jefe/a y cónyuge. Se puede interpretar que a estas figuras se les atribuye una mayor presión social en caso de atravesar situación de desempleo, ya que como fue expresado, los jefes/jefas son las personas de referencia sobre las que recae cierta responsabilidad moral por la manutención familiar y, por lo tanto, atravesar situaciones de desempleo implica una gran dificultad familiar .

En relación, se retoma a Dborkin (2011) quien expresa que más allá de los costos sociales, simbólicos y psicológicos ligados generalmente a la pérdida de empleo, este grupo en particular al ocupar posiciones centrales en el hogar experimenta una frustración adicional en términos de la incapacidad de cubrir sus responsabilidades en cuanto jefes o jefas de hogar, ya que asumen la función de estar a cargo de la familia y, por ello, no pueden resignarse tan fácilmente a la posibilidad de permanecer desocupados ante la pérdida de un empleo.

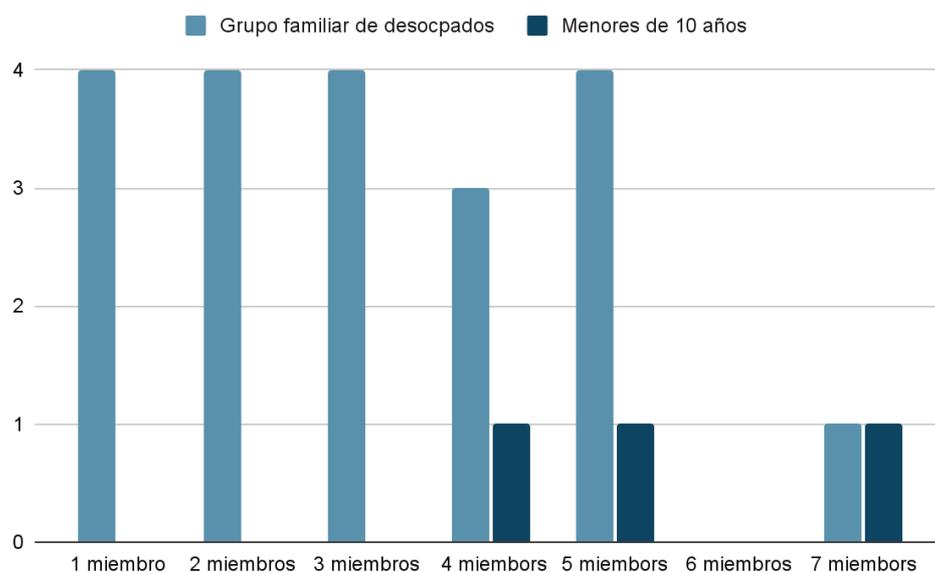
Existen trabajos que han indagado el tema de desocupación en mayores e indican que este colectivo al atravesar una situación de desempleo, más aún cuando persiste más de lo deseado, pierden la sensación de constituir un ejemplo para sus hijos/hijas. Existe la declaración de que no pueden transmitirles una cultura del trabajo ni la garantía de que sus esfuerzos depositados en educación o capacitación serán retribuidos en el largo plazo. Un hecho que también se plantea es que se observa un mayor nivel de abandono escolar en las familias cuyo jefe o jefa se encuentra desocupado/a. Del mismo modo, la autoridad de la figura paterna o materna tiende a quedar desmerecida. (Dborkin, et al., 2011)

Es a raíz de lo expuesto, que se indaga la cantidad de miembros del hogar de personas desocupadas entre 50 y 65 años del AGSF durante los cuartos trimestres de los años 2016, 2017,



2018, 2019, 2020, siendo un total de 20 desocupados según las EPH. Esta característica es relevante para el análisis de la realidad socio familiar del colectivo en estudio.

Gráfico N°2: Cantidad de miembros del hogar de desocupados entre 50 y 65 años del AGSF – 4° Trimestre 2016 -2017 – 2018 – 2019 – 2020



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

A partir de los datos se puede interpretar el bajo número de desocupados +50 con hogares numerosos. Es decir, tomando el total de 20 desocupados encuestados por la EPH, 4 desocupados del AGSF manifestaron que su grupo familiar se conforma por un solo miembro, por lo tanto, no tiene responsabilidad de mantención a su cargo. Del mismo modo, 8 desocupados expresan que la cantidad de miembros del hogar es de 2 y 3 personas, sin presencia de hijos/hijas menores de 10 años. De estos números se puede interpretar una baja incidencia en lo que respecta a conformación de hogares. Por su parte, en los hogares de 4 miembros, 3 desocupados se inscriben en esta categoría y aparece la presencia de 1 hogar con presencia de 1 menor de 10 años, al igual que 1 hogar (de un total de 4 desocupados) que conforman grupos familiares de 5 miembros. Por último, un desocupado expresó que su hogar se conforma por 7 miembros y hay presencia de un menor de 10 años.

El análisis del cuadro permite evidenciar la falta de sustento de un fuerte estereotipo arraigado. A modo de hipótesis se interpreta que con el aumento de la edad es baja la cantidad de conformantes en los hogares de +50. Es por ello que el ideario por parte de los empleadores de que los adultos, al tener más hijos en el hogar, representan un mayor gasto en materia de leyes sociales,



no es sustentado empíricamente, ya que a nivel estadístico los +50 presentan menos conformantes que otras franjas etarias, a raíz de la migración de los hijos/as. Por lo tanto, se puede pensar que la responsabilidad de manutención familiar es menor en la franja etaria en estudio. Se concluye que la característica de cantidad de miembros del hogar no debería representar una limitación de reinserción o acceso al mercado laboral asalariado del AGSF.

Para el análisis es preciso retomar que la lógica de organización del trabajo posfordista atraviesa de forma transversal las diferentes trayectorias educativas. Los acelerados y profundos cambios sociales, culturales, económicos, laborales, científicos y tecnológicos que impactan en las sociedades y su constante reconfiguración, inciden y afectan de forma inevitable el mundo educativo, ya que educarse hoy exige adaptarse cultural, social, laboral, profesional y personalmente al ritmo del constante cambio y a su velocidad en nuevas claves de concepciones culturales, de producción, de relaciones sociales, económicas y también industriales. (Tejada, 2002, en Torelló, 2007).

Un hecho es que todo ser humano está en constante construcción y en un escenario como el actual, que se caracteriza por ser cambiante e incierto, adquiere importancia y queda fuera de cualquier cuestionamiento la necesidad de una formación a lo largo de toda la vida y el valor de la educación permanente desde su acepción más global e integradora. Lo mismo se fundamenta ya que quedó obsoleta la concepción de adquirir unos conocimientos, unas habilidades, o bien potenciar la formación en una etapa concreta de la vida del individuo.

A raíz de lo expuesto, resulta relevante analizar el nivel educativo de la PEA entre 50 y 65 años del AGSF para seguir profundizando sobre las características del colectivo en estudio en relación al acceso o reinserción al mercado de trabajo asalariado bajo la lógica de organización posfordista.

| Cuadro N°15: Nivel educativo de la PEA entre 50 y 65 años según sexo del AGSF – 4° Trimestre 2016 -2017 – 2018 – 2019 – 2020 | | | | | | | |
|---|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | | 4T 2016 | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 | TOTAL |
| Primario incompleto | Varones | 5 2,9% | 3 1,7% | - | 3 1,8% | 3 1,8% | 14 1,6% |
| | Mujeres | - | 1 0,5% | 3 1,8% | 4 2,4% | 5 2,9% | 13 1,5% |
| Primario completo | Varones | 32 18,4% | 21 11,6% | 27 16,2% | 22 12,9% | 26 15,3% | 128 14,8% |
| | Mujeres | 13 | 10 | 20 | 23 | 15 | 81 |



| | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | | 7,5% | 5,5% | 12% | 13,6% | 8,9% | 9,4% |
| Secundario incompleto | Varones | 15 8,6% | 15 8,3% | 10 6% | 6 3,5% | 8 4,7% | 54 6,3% |
| | Mujeres | 5 2,9% | 6 3,3% | 6 3,6% | 6 3,5% | 9 5,3% | 32 3,7% |
| Secundario completo | Varones | 31 17,7% | 45 24,9% | 34 20,3% | 29 17% | 21 12,2% | 160 18,6% |
| | Mujeres | 20 11,5% | 21 11,6% | 18 10,8% | 19 11,2% | 17 10% | 95 11% |
| Superior universitario incompleto | Varones | 6 3,5% | 10 5,5% | 6 3,6% | 6 3,5% | 1 0,6% | 29 3,4% |
| | Mujeres | 2 1,6% | 6 3,3% | 6 3,6% | 2 1,2% | 9 5,3% | 25 3% |
| Superior universitario completo | Varones | 17 9,8% | 20 11,1% | 16 9,5% | 24 14,1% | 28 16,5% | 105 12,2% |
| | Mujeres | 27 15,6% | 23 12,7% | 21 12,6% | 26 15,3% | 28 16,5% | 125 14,5% |
| Total PEA | | 173 100% | 181 100% | 167 100% | 170 100% | 170 100% | 861 100% |

Fuente: Elaboración propia EPH-INDEC

El cuadro permite entrever a simple vista una primacía de varones con niveles educativos completos y amplia participación educativa. La mayor brecha porcentual se observa en el nivel secundario completo, 160 varones (18,6%) y 95 mujeres (11%). En lo que respecta al nivel universitario completo, la distancia estadística disminuye pero se registran 125 mujeres (14,5%) y 105 varones (12,2%).

La población desocupada en el 4° trimestre de los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, que conforma un total de 20 personas (100%), 8 varones (40%) y 12 mujeres (60%), no registra universitarios completos, por lo tanto, evidencia una cierta vulnerabilidad para responder a las nuevas demandas en términos educativos y formativos. El nivel educativo alcanzado de desocupados de 50 a 65 años registra 4 personas con primario completo (20%), 1 personas con primario incompleto (5%), 11 personas con secundario completo (55%), 2 personas con secundario incompleto (10%) y 2 personas con universitario incompleto (10%).

La síntesis descriptiva evidencia el bajo índice de estudios superiores por parte del colectivo en estudio. Esta característica es de interés ya que al no contar con especialización, capacitación, formación, como fue desarrollado en el capítulo de transformaciones del mercado laboral, una calificación media o insuficiente se convierte en una barrera de acceso o reinserción al mundo laboral. Lo expuesto se profundiza en el capítulo N°3.



Las profundas transformaciones en el mercado laboral, principalmente de índole tecnológicas, económicas y sociales desarrolladas en el primer capítulo de la presente tesina, fueron alterando en forma sustantiva las fuentes de acceso al empleo, como así también los requerimientos demandados y las características que deben poseer los aspirantes para contar con mayores posibilidades de acceso o reinserción.

Los importantes hallazgos del análisis descriptivo permitieron evidenciar como característica del colectivo +50 ocupar posiciones centrales en la conformación del hogar. No obstante, esta caracterización no representa mayores cargas sociales o manutención económica directa, ya que es baja la cantidad de conformantes a raíz de la migración de los hijos/as.

Por otra parte, se puede inferir a partir de la caracterización del nivel educativo que las posibilidades de acceso o reinserción al mercado de trabajo tiene estrecha relación con la formación educativa. Es pertinente poner en tensión la información recolectada con los factores que influyen en el acceso al mercado laboral, ya que es aquí donde se materializa la problemática.



Factores que influyen en el acceso de mayores de 50 años al mercado laboral del AGSF

Las limitaciones y factores que influyen en el acceso o reinserción al mercado laboral asalariado, por parte de mayores de 50 años, representan múltiples dimensiones complejas. Por ello, se requiere de un enfoque integral que contemple el conjunto de causas y manifestaciones que permean la problemática. Se puede interpretar que existe entre los empleadores un conjunto de representaciones asociadas al desempeño que pueden tener o no los trabajadores de distintas edades y denotan cuán profunda y extensamente arraigadas están estas ideas en el mercado laboral.

De acuerdo con Alonso Ferraz (2013), la presente investigación adscribe a que dichas representaciones funcionan como generalizaciones para categorizar individuos con atributos comunes como en este caso implica la edad de ser "adulto" o "joven", los cuales se constituyen en estereotipos. Si bien éstos estereotipos pueden ser verdaderos como generalización amplia, no significa que puedan ser aplicados a todos los individuos y, a su vez, usados como criterio en procesos de selección que pueden conformar prácticas discriminatorias.

A continuación, luego de una minuciosa selección se desarrolla para comprender e interpretar la problemática y, de acuerdo a los objetivos de la investigación, aquellos factores como



la educación, el uso y manejo de tecnologías informáticas y digitales, como así también las situaciones de discriminación, como factores que confluyen en el acceso o reinserción al mercado de trabajo por parte de mayores de 50 años.

3.1 Educación y trabajo

Tradicionalmente, la educación se ha constituido como una vía para la integración a la sociedad y un mejoramiento progresivo de las condiciones de vida, debido a su influencia en la inserción y carrera laboral. Chignoli (2004) plantea que se puede constatar que en los trabajadores de mayor nivel educativo, con educación secundaria completa, obtienen mayores oportunidades de empleo en el Aglomerado Gran Santa Fe, lo que desencadena limitaciones u obstáculos en aquellos trabajadores con niveles educativos más escasos.

El sistema educativo pensado y construido bajo una organización tradicional fordista que procuraba la rutina, los procesos técnicos y las decisiones heterónomas, no formaban sujetos para la iniciativa, la creatividad e innovación (Rocco, 2016). Los resultados obtenidos de un estudio del Observatorio Social de la UNL (2016), plantean que un título de nivel superior posibilita el acceso a mejores puestos laborales. Desde esta perspectiva, el nivel educativo profundiza la desigualdad social.

En el AGSF, 6918 personas de 50 a 59 años tienen los estudios universitarios completos, marcando distancias significativas en comparación con la franja etaria de 30 a 34 años que datan de 11721 personas (EPH). El análisis del nivel educativo alcanzado, como fue expuesto en la descripción de las características que presentan el colectivo +50 del AGSF, se torna relevante ya que están concentradas las exigencias de la actividad laboral sobre conocimientos y habilidades. Por ello, indagar su nivel de estudios posibilita reconocer como barrera de acceso no contar con niveles educativos superiores que respondan a la nueva lógica de mercado.

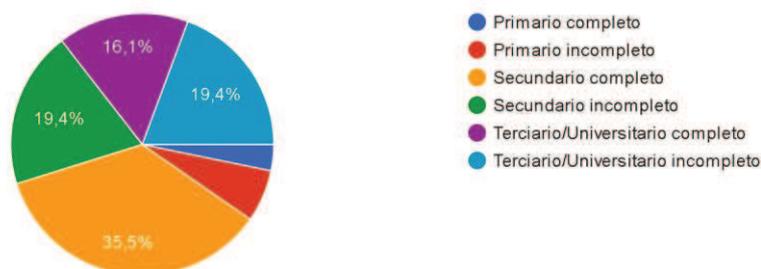
Los datos de la encuesta realizada para la presente investigación, arrojó que en el aglomerado Gran Santa Fe, los mayores de 50 años en mayor porcentaje son los que cuentan con estudios secundarios completos.

Gráfico N°3: Nivel educativo de +50 del AGSF- 4° trimestre 2021



4. Nivel de estudios

31 respuestas



Fuente: Elaboración propia-Google Forms

El gráfico evidencia que del total (100%), en mayor medida el 35,5% tiene los estudios secundarios completos, 11 personas, y el 19,4% incompletos, 6 personas. En igual medida, mayores con terciario universitario incompleto representan el 19,4%, mientras que el 16,1%, 5 personas, terciario universitario completo.

Otro dato de suma relevancia, es que en el AGSF el 6,5% tiene el primario incompleto (dos personas) y, el 3,2% hasta primario completo (una persona). Estos datos al cruzarse con el estado laboral actual, arrojaron como resultado desocupación entre tres y seis meses, y más de un año. Lo que implica, como fue mencionado, la influencia de la educación. La misma si es insuficiente se traduce en una limitación en el acceso o reinserción al mercado laboral asalariado.

La disímil evolución en el acceso a un empleo según el nivel educativo de las personas parece haber respondido tanto a factores de demanda como de oferta. La brecha entre la población de altos ingresos, en su mayoría con una fuerte capacitación, y la población de bajos ingresos, generalmente con instrucción mínima e insuficiente, es cada vez más amplia. Las oportunidades laborales disminuyen en un contexto de alto desempleo, al competir con quienes han alcanzado mayores niveles educativos. (Chignoli, 2004)

Por lo tanto, aunque es evidente que existen demandas específicas o con determinado nivel de capacitación/instrucción que implican la marginación de aquellos que no cumplen con los perfiles requeridos por el mercado, la oferta laboral conformada por personas dispuestas a trabajar, tiende a exceder la demanda de trabajo que se integra por empleadores que contratan, lo que lleva a existan más postulantes que puestos de trabajo. Este punto es clave para comprender la complejidad que atraviesa el mundo laboral.





Empleos / Ofrecidos /

Pedidos (27)

Ofrecidos (124)



La imagen corresponde a la sección Clasificados del diario El Litoral en el mes julio del año 2021.

Regularmente, las personas que buscan empleo exceden las vacantes disponibles, ejemplo de ello es la imagen de la sección clasificados, donde la oferta de empleo es de 124, ante una demanda de 27. Como consecuencia, los empleadores tienden a ampliar sus pretensiones con el doble propósito de cubrir sus vacantes con perfiles más completos y capacitados. Además, tienen el fin de acotar los procesos de selección a universos más restringidos y excluyentes. La contracara de esta situación es que las personas que continúan en búsquedas activas de empleo y transitan una situación de desocupación, acarrea que la misma sea más persistente en el tiempo (Groisman, 2014).

A raíz de lo expuesto, se puede inferir que quienes presentan mayores limitaciones de acceso al mercado laboral asalariado son los trabajadores/as de bajo nivel educativo, con una escasa capacitación complementaria, una red de contactos muy acotada y reducida experiencia laboral. Como consecuencia de esta dinámica, los sectores excluidos, vulnerables y de menores recursos, devienen en un núcleo duro de personas que se encuentran en situación de desempleo de larga duración (Thomsen en Groisman, 2014).

Por lo tanto, las demandas educativas y de formación se plantean para trabajadores de todas las edades que compiten por el acceso a empleos. Ante este escenario, dentro de la fuerza de trabajo adulta la literatura ha destacado, por un lado, la situación de aquellos cuya socialización se ha dado en un entorno laboral dominado por la producción industrial, donde ha predominado una cultura de oficio y una calificación práctica de los mismos muy ajustada a los procesos productivos específicos que muchas veces no se corresponde con los requerimientos actuales (Susó Araico, 2006); y, por otro, los desafíos que plantea la necesidad de actualización en esta población y la dificultad para muchos de certificación de los conocimientos adquiridos con la experiencia durante



su trayectoria laboral, lo que desencadena que la pugna por acceder al mercado, los coloque en posición de desventaja ante otros candidatos.

El apartado se puede concluir con lo expuesto por Gómez (2000) quien menciona que si bien la estructura ocupacional de nuestro país no experimentó cambios sumamente drásticos y significativos, en el sentido de puestos “altamente calificados”, las oportunidades laborales de la población con menor nivel de instrucción igualmente disminuyen en un contexto de alto desempleo ante quienes han alcanzado mayores niveles educativos, cuando se disputan los mismos empleos. La categoría nivel educativo fue contemplada en varios puntos de la tesina ya que es imprescindible para comprender las limitaciones de +50.

3-2 Tecnologías digitales y trabajo

La irrupción de las nuevas tecnologías informáticas y comunicativas generó a nivel internacional una profunda revolución científica y tecnológica. En consecuencia, se desarrollaron cambios en la estructura del sistema productivo y del empleo, aunque de manera diferente según el país, cultura, instituciones y contexto político (Chignoli 2004, cita en Neffa, 2003).

Brassiolo (2006) menciona que el uso y adopción de equipos informatizados generó mayores diferencias salariales en los países desarrollados, siendo particularmente significativos para trabajadores que cuentan con menores niveles educativos. Además, la actualización tecnológica genera una reducción de la incidencia relativa del trabajo por unidad de producto, y un cambio en el perfil de los trabajadores demandados por las exigencias de una mayor calificación. En esta línea, la incorporación de tecnologías en las empresas se presenta como una necesidad para mantener su competitividad a nivel internacional, lo que llevó a que los gobiernos incentiven esta transformación. Las denominadas “nuevas tecnologías” han alcanzado un sinnúmero de aplicaciones en el ámbito laboral, tanto en lo que refiere al trabajo de oficina como a la producción.

Por lo expuesto, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación tuvo un doble efecto, ya que por un lado potenció la expansión del mercado laboral, pero a la vez transformaron significativamente las habilidades y competencias requeridas para el acceso al mercado laboral, ya que se conciben como barreras de ingreso. La literatura científica define *las barreras de acceso al empleo* como aquellas limitaciones, obstáculos, impedimentos, que las personas desempleadas enfrentan y/o poseen ante su proceso de búsqueda de empleo (Arribas, 2013).



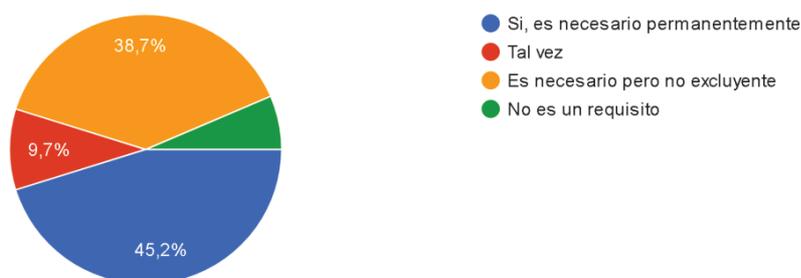
Por lo tanto, el uso y manejo de tecnologías y la apropiación de nuevas habilidades digitales, se transforman en requisitos por parte de los demandantes. Se interpreta que aquellos sujetos, como el colectivo de nuestro estudio (+50) que no fortalecen las habilidades requeridas por el mercado, presentan limitaciones de acceso o reinserción a un empleo asalariado.

A raíz de lo desarrollado se puede indicar que la acelerada tasa de caducidad de los conocimientos en la sociedad actual (Calvo, 2014, en Montes, 2016) distancia cada vez más la formación inicial de los mayores de 50 años de los diversos requerimientos actuales del mercado. Se acentúa una brecha digital especialmente en este colectivo, para quienes los avances tecnológicos llegaron demasiado tarde y avanzan con rapidez.

Nuestra encuesta al indagar en este aspecto arroja como resultado que de un total de 31 respuestas, el 45,2% (14 personas) expresa que su profesión u oficio requiere capacitación/actualización de forma sostenida y constante.

Gráfico N°4: Requisito de capacitación/actualización en rama de principal oficio de +50 del AGSF - 4° trimestre 2021.

14. ¿Usted considera que su profesión u oficio requiere capacitación constante o actualización de conocimientos?
31 respuestas



Fuente: Encuesta Google Forms

Por su parte, el gráfico en segundo lugar ubica la categoría formación constante necesaria, pero no excluyente (38,7%, 12 personas). Esto permite interpretar que si bien se considera que es menester para mantenerse empleables la actualización de conocimientos, al cruzar datos las personas que adscriben a estas categorías trabajan en oficios de baja tecnologización, como es el caso construcción, chofer de camión, electricista, masajista, entre otros de carácter principalmente manual y de uso de fuerza.



La revolución tecnológica no sólo ha ampliado las posibilidades de producción y de comercio, sino que también ha generado nuevos productos que se venden directamente a través de la red, sin necesidad de una producción física y, por lo tanto, de empleados. La infiltración de las nuevas tecnologías de la información y comunicación transformó la relación entre educación, empleo y aparato productivo, dando paso a nuevos paradigmas. El mercado laboral es el ámbito en el cual convergen muchas de estas transformaciones desarrolladas hasta el momento de la investigación, lo que genera que los requisitos para insertarse al mercado también sean cambiantes.

Brassiolo (2006) propone diferentes miradas sobre el impacto de la tecnología informática y digital en la fuerza laboral. Una visión postula que los avances tecnológicos serán las principales herramientas para generar nuevos puestos de trabajo. Un ejemplo de ello es la robótica, las comunicaciones, la computación y la biotecnología, las cuales crean puestos de trabajo a tasas significativas.

Por otro lado, una segunda visión sostiene que el desarrollo de las tecnologías resultará en el desplazamiento masivo de trabajadores. La automatización de procesos productivos se consideró un rival ante la generación de nuevos empleos.

Por último, una tercera visión destaca que más allá de la creación y destrucción de empleo que acarree este proceso, el avance de la tecnología demandará un cambio en las habilidades de los trabajadores para cubrir los puestos de trabajo. Se trata de una complejización de las tareas laborales que demandará a los trabajadores niveles de capacitación progresivamente más elevados.

Entre las repercusiones de la introducción de nuevas tecnologías en el ámbito laboral se pueden citar como las más reconocidas a las siguientes: transformación en los puestos de trabajo (surgimiento de nuevos puestos y desaparición de otros); cambios en las calificaciones requeridas de los trabajadores; crecimiento de aquellos trabajadores del conocimiento, respecto de los trabajadores manuales; cambio en los patrones de estabilidad en el puesto; surgimiento del teletrabajo con sus implicancias, entre otros.

Un hecho seguro es que la tecnología tiene un efecto sobre la naturaleza y las características de la fuerza laboral. Los trabajadores que experimentan estos cambios en sus ámbitos laborales, necesariamente deben capacitarse para actualizar sus conocimientos y habilidades con el fin de mantenerse “empleables”. Aquí se observa que aquellos sujetos +50 sin conocimientos y habilidades complementarias, no se conciben atractivos para los requerimientos del mercado.



En resumidas cuentas, la propia experiencia profesional que les fue de gran utilidad, puede ser vista como un obstáculo. Esta situación se observa en un mercado laboral donde las exigencias en términos de formación que contemplen las nuevas tecnologías se constituyen en barreras de ingreso. Es por ello que la brecha entre las calificaciones ofertadas y las demandadas en empleos que requieren el uso intensivo de tecnologías afecta el crecimiento económico, la distribución del ingreso, el bienestar social y la situación particular del colectivo en estudio.

3-3 Discriminación por edad

En razón del análisis realizado, se concluye que en nuestro mercado laboral se dan dificultades para el acceso o reinserción de trabajadores mayores en busca de trabajo asalariado al avanzar su edad. 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, demostró que un 22% de los avisos relevados incluyen límites etarios, de los cuales, un 74% se dirigen a personas menores de 40 años. Esto evidencia una fuerte barrera y desafíos para los +50.

En base a la información recientemente expuesta, un factor fundamental a analizar es la discriminación laboral por edad. Tener presente la forma en que ésta puede manifestarse en la realidad de los +50, en relación o confluyendo con los demás factores desarrollados, evidencia su incidencia en los obstáculos para el acceso o reinserción laboral de ciertos adultos al avanzar su edad.

En Argentina, la Ley N° 20.744³³ prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Por su parte, es útil retomar la acepción de discriminación laboral por edad como el trato diferencial que se realiza a una persona por motivos de su edad sin considerar de forma previa sus capacidades y aptitudes. (Carmona y Véliz, 2005, en Alonso Ferraz, 2013)

Ahora bien, dado que una relación laboral puede dividirse en diferentes etapas, la discriminación laboral en general y aquella por edad en particular puede adoptar distintas formas. Primeramente, en una etapa previa a la contratación por los criterios usados para la selección del trabajador; durante la relación de trabajo producto de diferencias salariales, en el ejercicio del poder

³³ Ley N°20744: Ley de Contrato de Trabajo. Se puede acceder a la ley por medio de: <http://www.ley20744argentina.com.ar/>. Fuente consultada el 14 de septiembre del 2021.



por parte del empleador o de la exclusión de instancias de capacitación, entre otros; y luego de extinguida esa relación en base a las causales que llevaron al cese del vínculo de trabajo.

A partir de los objetivos de la presente investigación, se selecciona tomar en particular aquella discriminación que pueda surgir en el proceso de selección del trabajador. Es en dicha etapa donde se pueden cometer mayor cantidad de actos discriminatorios por parte de los empleadores, los cuales pueden quedar impunes por falta de pruebas y/o pueden estar camuflados a través de criterios o prácticas aplicadas voluntaria o involuntariamente.

Lo que esto acarrea es que hacen suponer la no adecuación de las características del candidato a los requisitos del cargo, como así también a las estrategias de desarrollo y a la forma de organización de la demanda, pero que analizando en profundidad no se justifican en propósitos legítimos que no puedan suponer otra alternativa más razonable, ya que sólo pueden ser pre conceptos vacíos de contenido. (Durán, 2008, en Alonso Ferrez, 2013)

Es un hecho que si bien la discriminación laboral por edad puede afectar a varios grupos etarios, se consideran principales entre ellos los jóvenes y adultos +50. En el último grupo se puede fundamentar que la discriminación más subyacente se asocia a la vejez. En este sentido, la definición social de lo que es la vejez en el empleo se aparta del umbral de edades para el retiro y se adelanta.

Lo que se suele proyectar en estos casos por los empleadores es una serie de prejuicios y estereotipos hacia las personas adultas, ya que muchas veces a pesar de contar con la ventaja comparativa que proporciona la experiencia, y hasta incluso en muchos casos una alta calificación, se los conecta con ideas asociadas a menor rendimientos y productividad, a menor flexibilidad, falta de creatividad, dificultad de adaptación a cambios tecnológicos, tener calificaciones consideradas obsoletas, dificultad en adquirir nuevas competencias y conocimientos; etc. (Suso Araico; 2006, en Alonso Ferrez, 2013)

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) Ha tenido una participación activa para que en las relaciones laborales se respete la igualdad de trato, por medio de Convenios y recomendaciones ratificadas masivamente por los Estados. La vigencia de estos documentos fueron decisivos en la formulación de legislaciones tendientes a asegurar que no ocurran discriminaciones en el empleo y la ocupación. El Convenio Nº 111 plantea la obligación de no discriminar en materia de formación profesional o aprendizaje, lo cual deriva de la exigencia que plantean las empresas capitalistas modernas, como fue mencionado en el Capítulo 1.



A raíz de lo desarrollado, se interpreta que en los mercados laborales cualquier distinción de trato que se base en un criterio personal que no se corresponda a la capacidad o idoneidad de los trabajadores que pugnan por acceder a un empleo, debe ser considerado discriminatorio. En el territorio argentino está prohibido por Ley la discriminación laboral por edad, por lo tanto, los trabajadores, por el avance de su edad, no deberían estar expuestos a dificultades en materia de accesibilidad a un empleo u ocupación. Es preciso realizar medidas adecuadas para impedir cualquier tipo de discriminación laboral.

La encuesta de la presente investigación en relación a este apartado arrojó datos precisos de la situación de discriminación que atraviesan mayores de 50 años del AGSF en relación a las oportunidades laborales de acceso al mercado de trabajo. Entre los actos discriminatorios atravesados se cuantifica que los principales se deben a: la edad, requisitos, falta de educación y carencia de experticia demandada.

Se anexó a la encuesta la siguiente imagen:

Se requiere una experiencia mínima de un año en tareas similares
Secundario completo
Disponibilidad FULL TIME
Esperamos tu postulación!!! Edad: Entre 20 y 45 años
Disponibilidad para viajar: Si
Disponibilidad para cambio de residencia: Si

Fuente: Anuncio clasificado de cadena mayorista en busca de reposidores para la provincia de Santa Fe. Cuestionario Google Form.

Se realizó la pregunta; ¿Qué opinión tiene del anuncio si estás buscando o tendrías que buscar un nuevo trabajo?. A partir de la cuantificación de una pregunta abierta, los resultados arrojaron que un total de 14 personas (45%) aluden a la edad como categoría que limita el acceso a postularse al cargo. Por su parte, se contabilizan 3 respuestas que atribuyen el anuncio discriminatorio, 3 desfavorables, las restantes atribuyen a la educación y experiencia.

Sólo a modo de ejemplo analítico, resulta oportuno retomar la respuesta de un hombre de 59 años de la ciudad de Recreo. Se refiere al anuncio como una práctica de "Semi-esclavitud. Respecto al requisito de la edad: las personas mayores no estamos dentro del sistema laboral, y parecería que deberíamos agradecerle a nuestros empleadores por darnos trabajo, cuando en realidad estamos inconformes, y seguimos en el puesto porque no nos queda otra". Por su parte,



3.4.1 Informalidad laboral

La tasa de empleo no registrado en el AGSF en el primer trimestre del año 2018, alcanzó el 14,7%. Con las precauciones necesarias en relación a nuestro acercamiento al tema, podríamos suponer que dentro de este indicador se encuentran aquellos que son objeto de este estudio. Es decir, las personas mayores de 50 años que, al no contar con posibilidades de acceso o reinserción en el mercado laboral formal, recurren a la informalidad para solventar su sustento económico.

Al respecto, la informalidad laboral fue evolucionando desde los años '50 y se suele asociar con los empleos marginales, de baja productividad, los cuales se desarrollan en sectores de subsistencia, sin posibilidades de acumulación, o bien podría relacionarse con el empleo oculto, no registrado o irregular. (Ventola, 2014)

Beccaria (2015) considera que la relevancia del aumento de la informalidad es el resultado de estrategias de reducción de costos en un escenario altamente competitivo, el cual es asociado con la nueva división internacional del trabajo que surgió a finales de la década de 1980. En este sentido, puede existir y coexistir una informalidad oculta incluso en las grandes empresas si estas contratan trabajadores no registrados en el sistema de seguridad social.

Neffa (2013) plantea que los trabajadores no registrados o "en negro" son aquellos trabajadores asalariados que no han sido declarados por los empleadores, principalmente para no invertir tiempo en trámites administrativos y sobre todo para reducir los costos laborales. La OCDE³⁵ define al empleo no registrado como aquel que, sin ser ilícito en sí mismo, no se encuentra declarado a las autoridades que deberían tomar conocimiento y que, por lo tanto, se sustrae a la reglamentación o al pago de impuestos, o bien implica una reducción en las prestaciones de la seguridad social. Aquí se vulneran derechos fundamentales de los trabajadores.

Es por ello que las diferencias de ingresos entre el sector formal e informal constituyen un tema relevante en la Argentina, dada la elevada informalidad existente en la estructura económica y laboral del país y, por consiguiente, su persistencia a lo largo del tiempo.

Un hecho preciso es que la informalidad laboral es un fenómeno heterogéneo, complejo de analizar y medir, pero que impacta en el mercado de trabajo y en la economía en su conjunto, derivando en situaciones de elevada vulnerabilidad social. Las diferencias entre el sector formal/moderno y el sector informal constituyen un rasgo de la estructura económica. De esta

³⁵ OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico



manera, la heterogeneidad estructural es definida como una característica endógena al sistema económico-social. La misma es generada por las acciones de mercado y de intercambio que despliegan los individuos y las familias, frente a un acceso desigual de oportunidades de empleo e ingresos y una debilidad de políticas públicas distributivas.

En relación al impacto de esta problemática en el colectivo +50, un informe de investigación del Observatorio de la Deuda Social Argentina (UCA, 2018), plantea que los desempleados mayores de 50 años, aún en edad para trabajar, constituyen una población que no suele ser objeto directo de políticas públicas. El informe proyecta que se trata de personas que atraviesan diferentes problemas de empleo (desempleo, subempleo, informalidad laboral) en una etapa de su vida donde, según las representaciones sociales dominantes, son personas que deberían encontrarse en una posición consolidada.

En relación a lo antedicho, Diagonal (2011) es otra de las entidades que afirma que las personas adultas que caen en la informalidad laboral o el desempleo, tienen menores probabilidades que los jóvenes de insertarse en el mundo del trabajo asalariado. Concibe que el colectivo de adultos mayores de 50 años encuentra serias dificultades de adaptación a los cambios tecnológicos y limitaciones al momento de cumplir con las calificaciones necesarias requeridas por el mercado; por lo tanto, se inscribe en la informalidad como medio de subsistencia económica, social, cultural.

Asimismo, la incidencia de la informalidad en la estructura productiva evidencia diferencias importantes. Los asalariados informales varían de forma significativa de acuerdo a la rama de actividad en la que se desempeñan. La problemática afecta principalmente a las ramas comercio, industria y construcción.

Un punto a remarcar es que el 60% de los asalariados informales se encuentran en condiciones de precariedad laboral, ya que no poseen un empleo típico o normal, lo que supone un empleo a tiempo completo, por tiempo indeterminado y protegido por la legislación laboral y la seguridad social. Un alto porcentaje de mayores de 50 años se desempeña en el área de construcción, ya que lo que tiene para aportar es su fuerza de trabajo. Frente a la necesidad de complementar los ingresos, se insertan en empleos no registrados porque no consiguen y/o acceden a otro tipo de empleo que demandan competencias específicas.



| Cuadro N°16: Razón principal del cese en ese trabajo en desocupados entre 50 y 65 años del AGSF – 4° Trimestre 2016 -2017 – 2018 – 2019 – 2020 | | | | | | |
|---|-----------|---------|-----------|------------|-----------|------------|
| | 4T 2016 | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 | TOTAL |
| Despido, cierre, quiebra, venta, traslado de la empresa, falta de ventas, etc | 1 100% | - | 1 25% | 1 33,3% | - | 3 23% |
| Retiro voluntario | - | - | - | - | - | - |
| Jubilación anticipada | - | - | - | - | 1 20% | 1 7,7%% |
| Fin del trabajo temporario/changas | - | - | 2 50% | 1 33,3% | 1 20% | 4 30,8% |
| Le pagaban poco/no le pagaban | - | - | - | - | 1 20% | 1 7,7% |
| Malas relaciones o condiciones laborales | - | - | 1 25% | - | - | 1 7,7% |
| Renuncia obligada/pactada | - | - | - | - | - | - |
| Otras causas/razones laborales | - | - | - | 1 33,3% | 2 40% | 3 23% |
| Total Desocupados que respondieron | 1 100% | - | 4 100% | 3 100% | 5 100% | 13 100% |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

El cuadro, si bien es acotado el número de desocupados que respondieron la encuesta, evidencia a partir de los datos recabados en el 4° trimestres de los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 que el mayor porcentaje, 30,8% (4 personas) se encontraban insertos en trabajo temporarios/changas, por lo tanto se podrían interpretar como informales y/o precarios, ya que al ser temporarios se los considera irregulares e indeterminados, características no compatibles con un trabajo formal. El 23% (3 personas) expresó desocupación por despido, cierre, etc. y los porcentajes restantes por malas relaciones laborales, irregularidades en los pagos u otras razones, categorías que pueden de igual modo inscribirse en la precariedad laboral. El dato menester mencionar es que ningún encuestado/a expresó retiro voluntario.

| Cuadro N°17: Seguro de desempleo en desocupados entre 50 y 65 años del AGSF – 4° Trimestre 2016 -2017 – 2018 – 2019 – 2020 | | | | | | |
|---|-----------|---------|----------|-----------|-----------|-------------|
| | 4T 2016 | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 | TOTAL |
| Percibe seguro de desempleo | 1 100% | - | 1 25% | - | 0 | 2 16,6% |
| No percibe seguro de desempleo | - | - | 3 75% | 3 100% | 4 100% | 10 83,3% |
| Total Desocupados | 1 | - | 4 | 3 | 4 | 12 |



| | | | | | | |
|------------------|------|--|------|------|------|------|
| Que respondieron | 100% | | 100% | 100% | 100% | 100% |
|------------------|------|--|------|------|------|------|

Elaboración propia en base a EPH-INDEC

La lectura de los datos evidencia que el 83,3%, es decir, 10 personas desocupadas del AGSF entre 50 y 65 años en el 4° trimestres 2016, 2018, 2019 y 2020 no percibían seguro de desempleo. Por lo tanto, la teoría de que el colectivo +50 presenta fuerte incidencia en la informalidad es coherente y permite una aproximación al fenómeno del empleo no registrado e informal en el AGSF. Si bien todas las personas son potencialmente vulnerables frente a la desocupación e informalidad, ese riesgo afecta de manera desigual a las diversas categorías que constituyen la población económicamente activa, más aún cuando prima una organización del trabajo posfordista.

3.4.2 Precariedad laboral

Si bien las denominaciones de “empleo precario” y “empleo no registrado” se utilizan usualmente como sinónimos, conceptualmente se consideran categorías diferenciadas. Neffa (2000) es prudente al caracterizar el empleo precario por su debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus respectivas implicancias jurídicas y económicas, con todo lo que ellas conllevan en materia de estabilidad, así como de protección legal y seguridad social.

Este tipo de relación laboral, la cual no implica necesariamente la falta de un registro, nos remonta nuevamente a las transformaciones de los años '70, caracterizadas por el reemplazo del tradicional empleo en relación de dependencia a tiempo completo y con garantía de estabilidad, por modelos flexibles, a tiempo parcial e inestables. En continuidad con la retrospectiva histórica pertinente en estas líneas de análisis, a raíz de dichas transformaciones, la situación económica-ocupacional y los cambios político-institucionales ocurridos en Argentina, principalmente a partir de la década del '90, expresan las condiciones crecientemente desfavorables, tanto en términos objetivos como subjetivos, bajo las cuales debió desenvolverse el trabajo asalariado y las formas asociativas del mismo, caracterizadas por una creciente lógica precaria de las relaciones laborales.

Por lo tanto, las políticas de flexibilización laboral generaron el creciente desplazamiento de las tradicionales relaciones de trabajo por vínculos precarios y a tiempos parciales. Las consecuencias sociales y económicas de los elevados índices de desempleo, precarización laboral, empleo no registrado y segmentación del mercado del trabajo, hicieron que esta problemática afectara significativamente a la franja etaria de +50.

Lindenboim, Serino y González (2000) plantean que un elemento central de este proceso de deterioro de las relaciones laborales se definió justamente por la magnitud que alcanzó y alcanza el



desempleo estructural y la imposibilidad de acceder a fuentes alternativas de supervivencia autónoma por parte de los sectores desocupados. Un segundo aspecto del problema, se concibe que está dado por la precarización que tendió a caracterizar las relaciones laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores ocupados.

De esta manera, se puede establecer que el desempleo y precariedad laboral expresan buena parte del panorama social y político de nuestro país, al mismo tiempo que en el campo económico y de la estructura socio-ocupacional, ambos fenómenos constituyen, dada su magnitud y persistencia en el tiempo, una expresión directa de fenómenos más generales como la segmentación productiva y la diferenciación-polarización social.

Si bien se entiende que la precariedad es un fenómeno multifacético, la mayoría de los autores coinciden en vincularlo con tres dimensiones: la inseguridad en el empleo, su temporalidad y la ausencia de protección legal (Ventola, 2013). Las características que refieren a la duración y permanencia de los contratos de trabajo manifiestan que los mismos suelen ser por tiempo determinado en los empleos precarios, otorgando menor seguridad a los trabajadores.

En lo que refiere a la protección, cabe destacar que existen diferentes niveles bajo los cuales se puede llevar a cabo, pero es condición precaria carecer de seguridad social. Por otra parte, se considera la precariedad relacionada directamente con la informalidad. Por último, se sostiene que la precariedad laboral está asociada a trabajos de tipo “no registrado”, o, en otras palabras, el “trabajo en negro”, el cual, como se mencionó, representa una forma de desprotección laboral extrema, ya que los trabajadores no registrados no están cubiertos por la legislación laboral. (Monteforte, 2011).

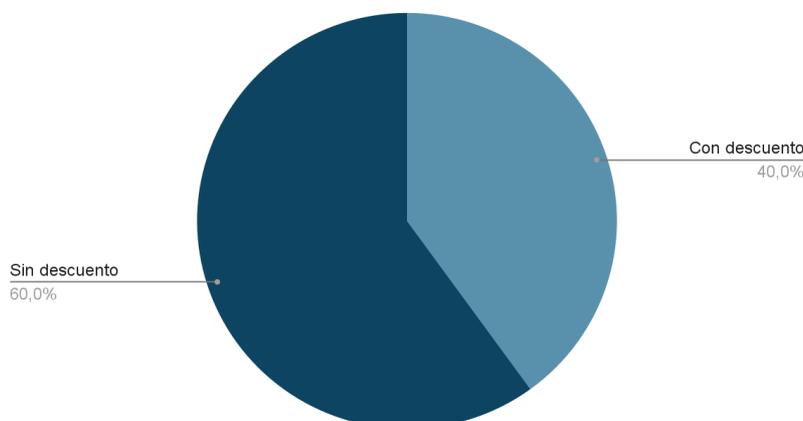
Lo recientemente expuesto refuerza la interrelación y transversalidad de los conceptos, su pluralidad y múltiples manifestaciones no sólo en el colectivo +50, sino también en la sociedad. Véntola (2014) considera que la precariedad en el empleo se vincula con el nivel de estabilidad en la relación laboral, como así también con la vulnerabilidad de la misma, independientemente del carácter formal o informal. No es desacertado considerar la posibilidad de que existan condiciones laborales precarias en los trabajos formales/registrados.

Es por lo antedicho que se puede interpretar que resultan necesarias políticas de inserción que se complementen con el compromiso de las fuentes de trabajo, a través del fortalecimiento de acciones de responsabilidad socio laboral, ya que la problemática de la desocupación, precariedad e informalidad laboral se ha agudizado en las últimas décadas.



Gráfico N°5: Descuento jubilatorio de desocupados con ocupación anterior entre 50 y 65 años del AGSF – 4° Trimestre 2016 -2017 – 2018 – 2019 – 2020

Total de 10 desocupados con ocupación anterior



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Si bien la plataforma contaba con poco registro de personas entre 50 y 65 años desocupadas con ocupación anterior del AGSF en respuesta al descuento jubilatorio (9 personas, 100%), el gráfico es ilustrativo al evidenciar que el 60% (6 personas) no contaban con descuento jubilatorio, incluso, una personas encuestada con trabajo permanente, fijo, de planta expresó inscribirse en esa categoría, y el restante 40% (4 personas) si contaban con descuento jubilatorio.

Este análisis no es menor, ya que la carencia de aportes jubilatorios permite evidenciar la precariedad de las relaciones laborales y desprotección social. Ante esta situación, un amplio segmento de trabajadores +50, como así también de la sociedad, atraviesa condiciones de vulnerabilidad con muy bajos niveles de cobertura de beneficios sociales básicos y pleno ejercicio de derechos laborales fundamentales, por lo tanto, enfrentan su retiro del mercado con escasos o nulos recursos.

No es extraño que la cuestión de la precariedad aparezca vinculada al debate sobre flexibilización laboral, característica propia de la organización del trabajo posfordista. Las mayores presiones competitivas y, en algunos casos, la incapacidad para adaptarse por otras vías, llevan a trasladar estas presiones al mercado de trabajo. Los empleadores que respetan las normas legales vigentes se ven en peores condiciones para competir que aquellos que no lo hacen. A raíz de esto se genera un incentivo hacia el uso de formas irregulares de empleo. Por otro lado, el deseo de evitar los costos de protección social no es algo nuevo, al contrario, lo que ocurre es que, en condiciones de alto desempleo y debilitamiento sindical, este deseo es más fácil de llevar a la práctica, ya que la



retrospectiva histórica permite aseverar que las formas de trabajo precario rara vez han estado ausentes de los sistemas de empleo asalariado (Rodgers, 1989, en Golovanevsky, 2007).

A raíz de lo expuesto se puede inferir que existe en el AGSF un alto número de trabajadores que carecen de derechos laborales y sociales, ya que su contratación precaria elimina u omite las normas y, en consecuencia, las relaciones laborales pasan a funcionar de formas distintas a las democráticamente previstas por las leyes sociales.

3.4.3 Los riesgos sociales de la desocupación

El análisis de los principales indicadores laborales arrojó como dato de interés que la tasa de desocupación de personas de 50 años a 65 años del AGSF en el cuarto trimestre del año 2020 databa del 5,3%. En primer lugar, cabe aclarar que la población desocupada es el conjunto de personas sin límite de edad que, sin tener ningún trabajo (remunerado), buscaron uno en forma activa en la semana de referencia. Esta definición corresponde al concepto de desocupación abierta. Ahora bien, la desocupación es otra de las consecuencias que presenta el colectivo en estudio a raíz de no acceder o reinsertarse al mercado laboral asalariado.

En refuerzo a lo que ya se viene desarrollando, Victoria Alonso Ferraz (2013) establece que la franja etaria en estudio fue marcada a nivel global por una economía industrial o bien en un incipiente proceso de desindustrialización; como fue expuesto, por lo tanto, tuvieron diferentes experiencias de socialización que fueron influenciando sus aspiraciones y actitudes frente al trabajo. Sus trayectorias laborales se enfrentan con ciertos contrastes en el mundo laboral actual, en parte porque su “empleo asalariado estable” que caracterizó una época, ha dado paso, como se mencionó, a una realidad marcada por una nueva norma de empleo flexible a la que ha tenido que adaptarse.

Realizando un análisis interpretativo, se puede evidenciar en términos de Castel (2013,) que el colectivo de trabajadores +50 que queda por fuera del mercado laboral y, por lo tanto, atraviesa situación de desocupación, adscribe a lo que el autor denomina “riesgos sociales”, ya que perturba el curso de la existencia propia o de su familia que solo tienen como mecanismo para satisfacer sus necesidades el trabajo, y que corren el riesgo de caer en la desdicha o decadencia social. La pérdida del trabajo no sólo acarrea consecuencias económicas, sino también psicológicas y sociales, pero esos aspectos no convergen a la presente investigación.

Se puede interpretar que el colectivo +50 también se inscribe dentro de las “poblaciones de riesgo”, cuyas consecuencias y desafíos de la desocupación se propagan a lo económico. No contar



con trabajo o mecanismo de protección social, ponen a la población objeto de estudio en el riesgo de perder la totalidad de sus ingresos y, por lo tanto, puede convertirse en inseguridad ya que necesitan de sus ingresos para vivir, o bien como dice Arribas (2013), satisfacer necesidades básicas, personales, familiares, etc.

El estar insertos en el tipo de población refiere a que existen factores de riesgo susceptibles de producir acontecimientos indeseados, y que los portan algunos individuos o grupos sociales. Bajo esta lógica, aquellos +50 que pierden su empleo presentan factores que acarrear que les sea más dificultoso volverse a incorporar al trabajo que a otros grupos etarios. La investigación de Dworkin (2011) plantea que, entre las posibles causas del desempleo, se observó la prevalencia de un prejuicio negativo sobre los trabajadores +50 años, concluyendo que la edad se ha vuelto sin dudas una limitante más de la empleabilidad en el mercado laboral argentino y, por lo tanto, los inscribe en la población de riesgo. A lo expuesto le agregaría las consecuencias sociales y subjetivas de las transformaciones en el mundo del trabajo.

Cuadro N°18: Tiempo de búsqueda de trabajo en desocupados entre 50 y 65 años del AGSF – 4° Trimestre 2016 -2017 – 2018 – 2019 – 2020

| | 4T | 4T 2017 | 4T 2018 | 4T 2019 | 4 T 2020 | TOTAL |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| 2016 | | | | | | |
| Menos de un mes | - 50% | 1 50% | - | 2 75% | - | 3 15% |
| De 1 a 3 meses | - | 1 50% | 1 25% | 1 25% | - | 3 15% |
| Más de 3 meses a 6 meses | 1 50% | - | 1 25% | - | - | 2 10% |
| Más de 6 meses a 12 meses | - | - | - | - | 5 55,5% | 5 25% |
| Más de un año | 1 50% | - | 2 50% | - | 4 44,4% | 7 35% |
| Total Desocupados | 2 100% | 2 100% | 4 100% | 3 100% | 9 100% | 20 100% |

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

La lectura de los datos del cuadro, recabados por la EPH durante los cuatros trimestres 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 a desocupados entre 50 y 65 años del AGSF, evidencia que el mayor porcentaje, 35% (7 desocupados), se encuentra en búsqueda activa en la categoría “más de un año”.



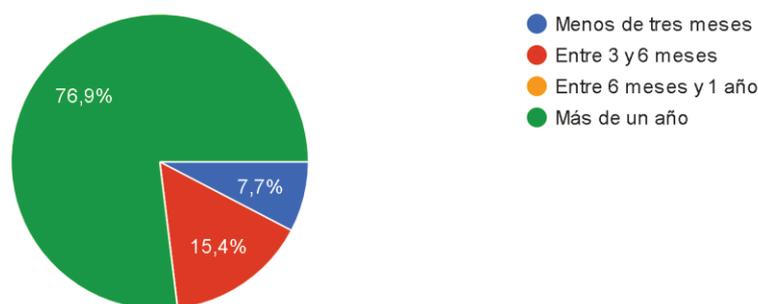
En segundo lugar, el 25% (5 desocupados) expresaron buscar trabajo en un rango mayor de 6 meses y menor a un año.

Por su parte, la encuesta autoadministrada aleatoria realizada a +50 años económicamente activos del AGSF en el tercer trimestre del año 2021, del mismo modo que el cuadro a partir de la EPH, sitúa la teoría de que el colectivo en estudio presenta mayores dificultades de inserción al mercado de trabajo asalariado.

Gráfico N°6: Tiempo de búsqueda de trabajo de desocupados +50 del AGSF - 4° trimestre 2021.

8. En caso de ser desocupado/a en búsqueda de trabajo asalariado, ¿Cuánto tiempo lleva su búsqueda?

13 respuestas



Fuente: Encuesta Google Forms

De un total de 13 respuestas, el 76,9%, es decir, 10 personas, se encuentran buscando trabajo hace más de un año. Los datos refuerzan la hipótesis de la tesina la cual sostiene que en el mercado laboral del AGSF existen diferencias de acceso al mercado laboral asalariado. Esta diferencia de acceso se correlaciona con los actuales requisitos, evidenciando como fue expuesto, que particularmente el sector desocupado encuestado presenta trayectorias educativas incompletas, desean mejorar sus habilidades tecnológicas/digitales y perciben el mercado como discriminatorio y excluyente.

Es menester mencionar que uno de los principales desafíos de la pérdida de un trabajo es el comienzo de un proceso de desafiliación. La desafiliación, concepto acuñado por Castel (2000), hace referencia a la situación de extrema vulnerabilidad acarreada por la inestabilidad laboral y el desempleo. Aquellos +50, desafiliados del mercado laboral, presentan el desafío de no poder construir dos ejes básicos de integración.



Por un lado, el eje de integración económica, a través del cual los individuos logran o no reproducir su existencia material, y el eje de la integración social, el cual involucra la construcción de un sistema de relaciones sociales y familiares a través del cual los individuos logran o no reproducir su existencia emocional. Los dos ejes se retroalimentan dinámicamente, evidenciando que la inseguridad e inestabilidad económica provoca la destitución y la fragilidad de los vínculos sociales hasta llegar a una situación de completo aislamiento.

Cuando se permanece en la situación de desempleo de larga duración (DLD), como se mencionó que suele caracterizar al colectivo +50, esto acarrea graves consecuencias de tipo psicológico además de la pérdida de ingresos y la obsolescencia de las calificaciones y competencias profesionales (Freyssinet, J., 1998). La probabilidad de quedar desocupados durante un tiempo de consideración es lo que se define como su situación de vulnerabilidad.

Además, si bien todas las personas son potencialmente vulnerables frente a la desocupación e informalidad, ese riesgo afecta de manera desigual a las diversas categorías que constituyen la población económicamente activa. Es por lo expuesto que se puede inferir que existe en el AGSF un alto número de trabajadores que carecen de derechos laborales y sociales, ya que su contratación elimina u omite los derechos laborales.



4 - CAPÍTULO CUARTO :

¿Qué hacer después de los 50 años?

El presente capítulo, el cual retoma el título la tesina, ¿Qué hacer después de los 50 años? Invita a reconocer la influencia de las características generales de los +50, asociadas a habilidades, competencias, disponibilidad, para el desempeño de un cargo. Se interpreta que la reproducción de estereotipos y prejuicios por parte de los empleadores propicia actos discriminatorios y/o condicionantes en los que respecta al acceso o reinserción al mercado asalariado. Por ello, en un primer momento de este capítulo se desagrega la cuantificación de la encuesta autoadministrada de forma más profunda y, a su vez, el rol de las políticas públicas como respuestas a la incertidumbre de trabajadores mayores de 50 años.

La encuesta permite desde la percepción de los actores cuantificar y situar puntos troncales de la investigación, a su vez, refuerza lo desarrollado hasta el momento dando sustento a la hipótesis.



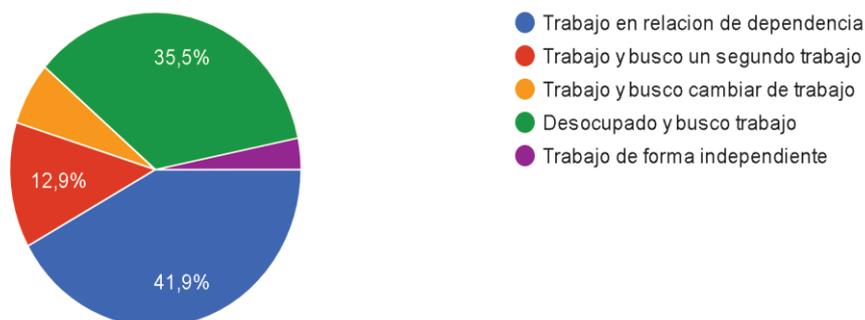
4.1 Principales hallazgos de la encuesta autoadministrada en google forms.

El presente apartado analiza los principales resultados de la encuesta, cuyo objetivo fue lograr un acercamiento a la realidad laboral de mayores de 50 años del AGSF para su posterior cuantificación. Se profundizan cuestiones específicas que refuerzan lo desarrollado hasta el momento y propician alcanzar los objetivos propuestos para la presente investigación.

En continuidad a lo expresado en el apartado metodológico, las edades relevadas en la encuesta son las siguientes; 47, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 ,67 , 59, 62, 63, 64, 65 años, lo que permitió la pluralidad de voces del AGSF. Del total relevado (31 respuestas), la condición laboral actual en mayor medida en trabajo en relación de dependencia (41,9%, total de 13 personas). Al cruzar datos se evidencia que los trabajadores en relación de dependencia son principalmente trabajadores con primario y terciario/universitario completo.

Gráfico N°7: Condición laboral actual de +50 del AGSF - 4° TRIMESTRE 2021

7. Condición laboral actual
31 respuestas



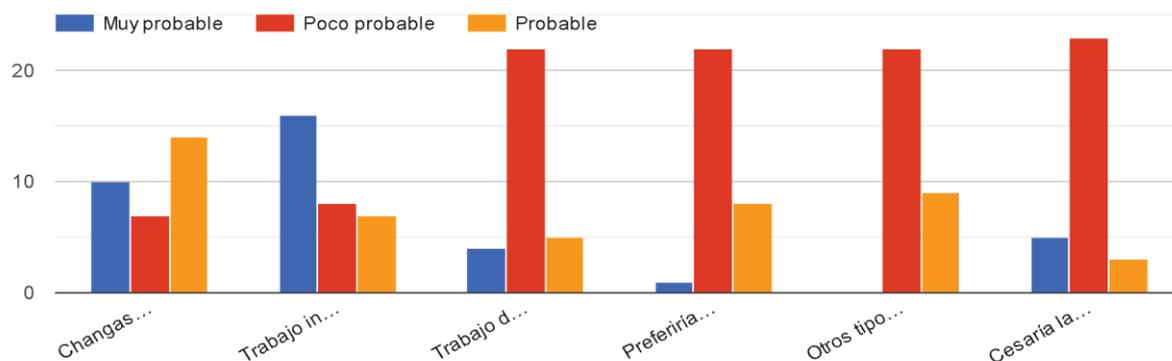
Fuente: Encuesta Google Forms

Un dato de relevancia para la investigación, es la categoría “trabajo y busco un segundo trabajo”, “trabajo y busco cambiar de trabajo”. Del total, un 19,4% está inconforme con su situación actual, ya que están atravesados por trabajo informal (en negro) y/o contrato temporario. A raíz de lo recientemente expuesto es pertinente desagregar ¿Qué hacer después de los 50 años en caso de no acceder al mercado laboral formal?



Gráfico N°8: Fuentes de búsqueda alternativa de trabajo al mercado asalariado de +50 del AGSF - 4° trimestre 2021-

17. Si tendrías que buscar o buscas trabajo, en caso de no conseguir en el ámbito formal asalariado, ¿A qué consideras que podés recurrir?



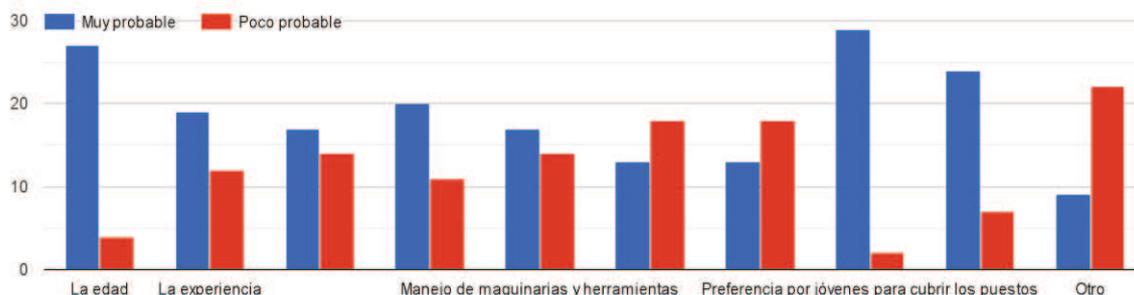
Fuente: Encuesta Google Forms

De 31 respuestas, se desagregan los siguientes resultados. Para un total de 23 personas mayores de 50 años, sería poco probable cesar su búsqueda laboral. Este dato no es menor, ya que se consideran empleables por parte del mercado de trabajo el 74,2%. De este total, el mismo porcentaje se adscribe al trabajo independiente (cuenta propia), como así también a changas eventuales (77,4%). Ahora bien, se indagó sobre la percepción sobre los condicionantes y factores que identifican para acceder al mercado asalariado, lo que arrojó los siguientes resultados.

Gráfico N°9: Condicionantes de acceso al mercado formal asalariado por parte de +50 del AGSF - 4° trimestre 2021



18. Si tendrías que buscar o buscas trabajo, ¿Cuáles consideras que pueden ser los condicionantes para acceder a un trabajo formal asalariado?



Fuente: Encuesta Google Forms

Del total, de mayor a menor porcentaje, se identifican como muy probables factores condicionantes para el acceso al mercado asalariado por parte de mayores de 50 años los siguientes:

- Preferencias por jóvenes para cubrir los puestos 93,5%.
- Edad 87%.
- Exceso de demanda para cubrir vacantes disponibles 77,4%
- Manejo de programas software específicos 64,5%.
- Experiencia 61,3%.
- Manejo de tecnologías digitales 54,9%.
- Manejo de maquinarias y herramientas 54,8%.

En base a lo analizado en la encuesta, es pertinente remarcar la necesidad de habilidades, competencias y formación, ya que la misma al ser baja u obsoleta habilita la inserción solo a cargos más generalistas que, a su vez, se interpreta que es el espacio donde se tiende a privilegiar menos la contratación de personas de esas edades, en comparación con trabajadores que al disponer de grandes trayectorias de experiencia y cualificación en diferentes temáticas que pueden en general otorgarles una especialización particularmente apreciada en el mercado.

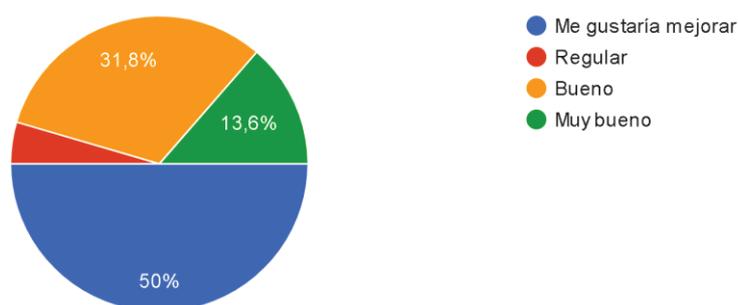
De los datos se destaca también la relevancia que tienen para mayores de 50 años del AGSF, independiente de su tipo y nivel de calificación, la necesidad de actualización para adecuarse a las demandas de formación continua que valora el mercado. Habilidades y manejo desactualizado de tecnología digital e informática se interpretan como una traba, condicionante o limitación por parte del colectivo de la edad en estudio respecto a otros más jóvenes, ya que los empleadores en



oportunidades pueden desistir de considerar a estas personas como candidatos por falta de esa destreza o miedo a cómo se puedan desenvolver con la tecnología.; o bien, incluso por parte de mayores de 50 años este requisito los puede hacer desistir a presentarse a cargos.

Gráfico N°10: Manejo de programas específicos para personal administrativo/intelectual +50 del AGSF - 4° trimestre 2021.

13. Si su profesión/oficio es principalmente administrativo/intelectual (de escritorio) ¿Cómo considera su manejo con programas Software espe...crosoft Word, Excel, Power Point, AutoCAD, etc)
22 respuestas



Fuente: Elaboración propia-Google Forms

En la encuesta se indagó el manejo de programas específicos, los cuales pasan a ser en el mercado cada vez más necesarios para el funcionamiento y lógica organizativa del consumo en el nuevo espíritu del capitalismo, dando como resultado los siguientes datos. El 50% de los encuestados, (11 personas), manifiestan que les gustaría mejorar sus habilidades digitales.

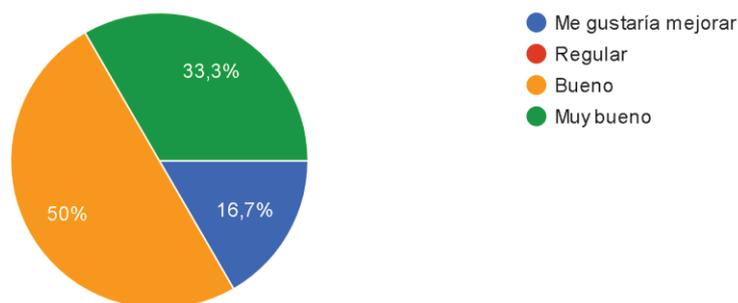
Ahora bien, un dato muy interesante es el contraste de las respuestas cuando se trata de manejo y habilidades en lo que respecta a lo principalmente manual, como es el caso de máquinas y herramientas propias del oficio o profesión.

Gráfico N°11: Manejo de máquinas y herramientas específicas para personal industrial +50 del AGSF - 4° trimestre 2021.



15. Si su profesión/oficio es principalmente manual ¿Cómo considera su manejo de máquinas y herramientas? (Maquinarias propias de su oficio o profesión)

18 respuestas



Fuente: Elaboración propia-Google Forms

Aquí se evidencia que el mayor porcentaje de manejo es "bueno" y "muy bueno" (83,3%) y, en menor medida, la necesidad de mejorar las habilidades 16,7%. Este punto refuerza la hipótesis de la tesina, ya que en su contexto marcado principalmente por lo industrial, es lo conocido y manejado, por lo tanto, las transformaciones y nuevas demandas/requisitos del mercado afectan este colectivo y desplaza paulatinamente su formación de inicio.

4.2 Una mirada desde las políticas públicas

Se consideró pertinente en la presente investigación que analiza las limitaciones y posibilidades de acceso o reinserción al mercado laboral por parte de mayores de 50 años económicamente activos del mercado laboral de AGSF, luego de amplio recorrido analítico, incorporar el rol de las políticas públicas. En relación al Trabajo Social y la política pública, la tesista entiende a partir de recorrido académico y lectura bibliográfica que es un ejercicio de deliberación que fija criterios de efectividad y orienta acciones del Estado para transformar problemas sociales. Una política pública busca dar respuesta a las demandas de la acción pública, a las necesidades, generando acciones de impacto sobre el terreno para fortalecer lo público, lo que a su vez nutre el quehacer de los trabajadores sociales.

García (2019) expresa que la política entendida como un escenario de negociación y, a su vez, de conflicto, permite un mejor acercamiento a la concepción de las políticas públicas. Por su parte Cuervo (2019) va a mencionar que es el resultado de la particular arquitectura institucional



con la que cuenta una sociedad determinada, pero también tiene importancia la política pública como institución que orienta la búsqueda de fines sociales. Entonces, la autora interpreta para profundizar aún más estos lineamientos teóricos, que la política pública se puede concebir como las respuestas que se generan por parte del Estado, las cuales se implementan o materializan en diversas instituciones como respuesta a las necesidades y demandas de una sociedad.

Por lo tanto, la conceptualización y la incidencia de la política pública genera la necesidad de construir herramientas conceptuales y metodológicas para el estudio de la relación entre la política y Trabajo Social, permitiendo complejizar las diferentes dinámicas en las que se manifiestan las diferentes experiencias locales. Luego de lo expuesto, nos adentramos a la problemática específica de la investigación, es decir, las limitaciones que presentan mayores de 50 años para acceder a un empleo asalariado, lo cual demanda políticas públicas que puedan dar respuesta a la problemática y propiciar su transformación en dirección al pleno ejercicio de sus derechos.

El documento de la O.I.T “Las políticas de mercado de trabajo en Argentina: diseño, cobertura y desafíos” (2012) que se elabora desde la óptica del trabajo decente en el país, concibe que el mercado de trabajo demanda continuamente la intervención de políticas públicas ya que son necesarias para acompañar las transformaciones que el mundo laboral requiere para optimizar los niveles de productividad de la fuerza de trabajo. .

A modo de aproximación general podríamos mencionar que el Estado podría intervenir en el mercado de trabajo a través de políticas de empleo, políticas laborales y políticas de mercado de trabajo. Las identificadas en Argentina son las siguientes:

- Seguro de capacitación y empleo³⁶. El programa brinda apoyo a trabajadores/trabajadoras desocupados/as en lo que refiere a la actualización de competencias laborales, formativas y búsqueda activa de un empleo a través de la participación en distintas actividades. Este programa no es específico para mayores de 50 años, sino que para personas de 18 en adelante que atraviesen desempleo.
- Programa de empleo independiente³⁷. Brinda asistencia financiera y técnica para promover y finalización de emprendimientos individuales o asociativos. Los y las destinatarias son personas que participan en algún programa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, trabajadores desocupados que realizaron un

³⁶ <https://www.argentina.gob.ar/servicio/acceder-al-seguro-de-capacitacion-y-empleo>

³⁷ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/empleoIndependiente>



curso de formación, trabajadores independientes. Al igual que el anterior, no es política pública directa al colectivo de análisis de la presente investigación.

- Programa de Inserción Laboral³⁸. Busca promover la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de empleabilidad, brindando a las empresas que contraten mujeres, varones mayores de 40 años una ayuda económica durante doce meses.
- Seguro por Desempleo³⁹. El seguro por desempleo propone contrarrestar la caída abrupta de ingresos generada por la pérdida involuntaria del empleo. Está dirigido a los trabajadores y trabajadoras asalariados/as registrados/as, legalmente despedidos “sin justa causa” o “por fuerza mayor”, o bien que hayan perdido su trabajo por quiebre de la empresa en la que trabajaban. Dentro de esta prestación no se incluye a las personas que trabajaban en forma informal/negro, lo que reduce el alcance a la franja en estudio que había logrado insertarse en el sector formal.
- Cursos de capacitación y formación⁴⁰. El propósito es favorecer la distribución productiva y de promoción del empleo decente para trabajadores y trabajadoras de nuestro país por medio de la formación y actualización de competencias profesionales. Destinado a mayores de 18 años, particularmente desocupados y con mayor vulnerabilidad en lo que respecta al acceso al mercado.

En la provincia de Santa Fe, para hacer un mayor recorte de nuestra área en estudio, la agenda Trabajo Decente Santa Fe 2017- 2020⁴¹ sintetiza en seis objetivos los lineamientos de las políticas laborales: .

1. Reducir el empleo no registrado y la informalidad a través de políticas e iniciativas público-privadas para aumentar la cantidad, calidad y productividad del empleo. .
2. Alcanzar ambientes de trabajo sanos y seguros, con especial énfasis en el abordaje de la violencia laboral y el impacto de los consumos problemáticos en los ámbitos de trabajo.
3. Promover el trabajo decente en todo el territorio provincial, garantizando - con perspectiva de género- la igualdad de trato y oportunidades.

³⁸ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/pil>

³⁹ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguropordesempleo>

⁴⁰ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/cursoscapacitacion>

⁴¹ <http://www.santafe.gob.ar/index.php/web/content/download/246620/1296241/>



4. Prevenir y erradicar el trabajo infantil en todas sus formas, el trabajo forzoso y la trata de personas.
5. Impulsar la capacitación laboral y la formación continua de las y los trabajadores considerando las transformaciones del mundo del trabajo, las nuevas formas y requisitos laborales.
6. Garantizar la universalidad, integralidad y ampliación de la cobertura de la seguridad social para las y los trabajadores.

La agenda provincial no detalla específicamente políticas direccionadas al colectivo +50, pero evidencia la relación de los objetivos con los postulados de la presente investigación, como ser el caso de la capacitación y formación laboral, la promoción del trabajo decente y, la incidencia del trabajo informal/precario en los grupos más vulnerables por lo que requiere su abordaje por medio de políticas públicas transformadoras.

El portal de Intermediación Laboral del Gobierno de la Provincia de Santa Fe⁴² a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, propone una conexión gratuita entre empresas y trabajadores/as locales y regionales del territorio santafesino. El mismo destina un segmento exclusivo a mi “primer empleo”⁴³ Programa destinado a jóvenes entre 18 y 30 años en situación de desocupación que residan en la Provincia de Santa Fe, y que nunca hayan tenido acceso a un empleo formal registrado. En lo que respecta a la franja etaria de la presente investigación, no cuenta con dicha política específica que otorga una ayuda económica por cada trabajador/a incorporado/da. Se puede interpretar incluso que las demandas laborales del portal (ya que el programa otorga a empleadores un monto equivalente al 85% del salario mínimo, vital y móvil vigente) sean restringidas para quienes acceden a dicho Programa.

Algo que se puede constatar es, que a pesar que los diferentes esfuerzos, la estructura social del trabajo continúa fuertemente segmentada (en aumento) y, precarizada, en tanto que los diferentes programas políticos vigentes, como los expuestos, fracasaron, o bien, como expone Ventola (2020) no se puso en marcha un modelo de desarrollo fundado en la difusión del progreso científico-tecnológico y, a su vez, en la utilización incremental del trabajo humano como principales factores de creación de riqueza.

⁴² Al mismo se puede acceder desde el siguiente link: <https://www.santafe.gov.ar/simtyss/nexo/?home/>

⁴³ Para mayor información el Programa: <https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/240558>



Lo desarrollado es relevante, ya que la situación laboral del país y la provincia no deja de ser crítica, las bases económicas, sociales, culturales y políticas son inestables, pero, no se puede pasar por alto ni obviar, el impacto que tuvo la pandemia COVID-19 en la mayor complejización de lo desarrollado hasta el momento, por su impacto no solo en lo sanitario, sino también en lo laboral. Si bien se entiende que las posteriores líneas exceden los alcances de la presente investigación, se opta por enunciar cuestiones relevantes.

Se coincide con Salvia (2020) al interpretar que el escenario pos covid-19 advierte que el futuro próximo de la sociedad argentina no solo será más pobre sino también más desigual, sumando una nueva capa de población excedente a su matriz social. Diferentes estudios muestran que el mundo del trabajo informal o desempleo involuntario representaba en el país antes del covid-19 a no menos del 40 % de la población activa a nivel nacional, por lo tanto, ya es una cuestión estructural de población argentina con todo lo que esta categoría implica en materia no sólo de políticas sociales, sino también en calidad de vida. A raíz de lo expuesto se interpreta que para aquellos mayores de 50 años que antes del covid.-19 integraban la amalgama informal y vulnerable en materia de acceso al empleo asalariado, el escenario futuro no es alentador.

Por lo tanto, no se trata de pensar estrategias y políticas que busquen mitigar los efectos de la pandemia, sino de corregir las fallas estructurales que el covid-19 agrava y hace visible. El colectivo +50, como así también muchos sectores de la sociedad, demanda una nueva generación de acciones políticas y de mercado que se orienten a lograr una distribución más justa de las capacidades de desarrollo social.

En esta línea, Salvia (2020) concibe que se debe poner en debate al segmentado sistema de la seguridad social, el cual sólo reserva para los excluidos estructurales del sistema los llamados “programas de protección social” que tienen por función subsidiar la economía familiar de la pobreza. Estos sistemas de protección social deberían ser repensados en función de su adecuada universalización, ya que, la tesista interpreta que los mercados no presentan las condiciones para absorber a los viejos y nuevos excedentes de la población que pugna el acceso a un empleo asalariado. Asimismo, se coincide con el autor citado que no es deseable esperar que la función principal de la seguridad social sea “calmar” a los sectores “descartados” o vulnerables a través de programas asistenciales.

El poscovid-19 es el momento para que la población como el colectivo en estudio que no puede ni podrá acceder a viejos ni nuevos empleos pueda acceder a un trabajo decente. No como



una nueva estrategia de políticas públicas focalizadas, sino en el marco del derecho universal a un trabajo digno, el cual reconozca las necesidades de una población que queda afuera de manera crónica y estructural de la economía formal.



5 - Reflexiones finales

A continuación se presenta una recapitulación de los resultados finales del trabajo teórico empírico a la luz de los objetivos propuestos y considerando las reflexiones sobre los hallazgos descritos en el mismo. Es menester retomar que el objetivo general que rigió la investigación se basó en analizar las posibilidades y limitaciones que presentan mayores de 50 años económicamente activos, en el acceso o reinserción al mercado laboral asalariado del AGSF.

Par alcanzar dicho objetivo, en primer lugar fue preciso definir las transformaciones estructurales y coyunturales del mercado laboral que dejaron atrás el sistema de organización fordista, dando paso a un nuevo espíritu del capitalismo marcado por la irrupción del neoliberalismo, globalización, privatización, desregulación e incremento de la competitividad.

Las sociedades posfordistas se caracterizaron por una retirada progresiva de las funciones del Estado y, a su vez, una incipiente flexibilidad laboral y marcada actualización tecnológica como condición necesaria para competir en los mercados mundiales. Ante este escenario, mayores de 50 años debieron adaptarse a un nuevo contexto que demandaba de diversas habilidades, competencias, calificación para mantenerse empleables por parte del mercado. De todas formas, es menester mencionar que en el AGSF este proceso no se dio de forma lineal y definitiva, sino que aún convinieron formas de trabajo fordistas con las lógicas posfordistas.

Como se desarrolló en capítulo primero, la asimetría en los bloques comerciales, el sistema de caja de conversión, la desregulación y privatización, la actualización tecnológica como requisito y cambio en la demanda de calificaciones y habilidades por parte de los empleadores, generaron progresivamente un excedente de mano de obra e incipiente segmentación del mercado de trabajo.

Particularmente el AGSF, no quedó exento de los efectos del proceso de desindustrialización y desmantelamiento de las bases de sustento económico y se fue caracterizando fundamentalmente por sus niveles de fragmentación, pauperización y exclusión social, los cuales se fueron gestando progresivamente



En el año 2004 el AGSF se transformó en una región de alto desempleo estructural, y se mantiene en dicha situación. Este dato no es menor cuando se interpretan las limitaciones que presentan mayores de 50 años en el mercado laboral asalariado, ya que van más allá de características personales, habilidades requeridas, nivel educativo o discriminación por edad, sino que el mismo aglomerado no presenta las bases para absorber a la población desocupada, por la persistencia del desempleo estructural.

Se detallaron y describieron los indicadores laborales y características generales de +50, ya que particularmente las características inciden sobre el acceso o reinserción al mercado asalariado, lo que se refleja en los indicadores. Pero, como fue expuesto, si bien se verifica la correlación del nivel educativo con la condición laboral, el análisis descriptivo de las encuestas manifiesta que la problemática excede por el carácter estructural del desempleo. De todas formas, el nivel educativo, manejo y habilidades de tecnologías digitales, la formación y capacitación constante, son requisitos de acceso al mercado laboral asalariado y, por lo tanto, limitaciones para la franja etaria +50 que no poseen estas demandas por parte de los empleadores.

Por lo tanto, existen factores que limitan y obstaculizan el acceso al mercado de trabajo asalariado y esto se profundiza con un cierto prejuicio, la discriminación por edad la cual afecta de forma específica al colectivo en estudio. Si bien en Argentina rige la Ley N°20.744 que prohíbe cualquier tipo de discriminación, incluida la por edad, los anuncios de búsquedas laborales son muy específicos al fijar límites etarios que excluyen a mayores de 50 años. Aquí juega un papel importante el rol del Estado, quien debe garantizar la ejecución de la Ley en todo el territorio argentino e incorporar políticas públicas que mitiguen estos hechos discriminatorios y las desigualdades sociales entre quienes acceden, o no, al mercado asalariado.

Un aporte de interés de la presente tesina surgió a raíz del análisis de las características de +50, principalmente en lo que respecta a cantidad de miembros de los hogares. Los datos arrojaron que al avanzar la edad, es menor la cantidad de sus conformantes, por lo tanto, es cuestionable el prejuicio por parte de empleadores que asocian al colectivo en estudio con mayores gastos de leyes sociales. La evidencia empírica expresa que a nivel estadístico los +50 presentan menos miembros en su hogar a comparación con otras franjas etarias, producto de la migración de los hijos/as y, por lo tanto, es menor la responsabilidad de manutención familiar. De lo expuesto se reflexiona que el prejuicio de cargas familiares atribuido no debería representar un obstáculo o limitación de acceso y/o reinserción al mercado laboral asalariado.



Si bien se comprende que existe un amplio abanico de prejuicios que rodean la problemática de acceso de los + 50 al mercado y, por lo tanto, es complejo cambiar la lógica de organización del trabajo de las sociedades posfordistas, la visibilización representa un paso fundamental para la transformación e implementación de políticas públicas que garanticen respuestas acordes a los desafíos que representa el tema de la tesina.

Ahora bien, ya en las últimas líneas de la investigación y posicionados en un contexto actual pos covid-19 donde converge lo desarrollado hasta el momento, es preciso reconocer que que la agenda pública Argentina debe impulsar políticas sociales que fortalezcan instrumentos en términos de equidad e integración social y, a su vez, reconozca la problemática a la que se enfrenta el colectivo +50 en materia de acceso al mercado laboral asalariado y pleno ejercicio de sus derechos fundamentales.

La hipótesis del escrito que sostiene que en el AGSF existen diferencias de acceso al trabajo asalariado, positivamente correlacionadas con las transformaciones estructurales y coyunturales del mercado, no solo evidencia su sustento, sino que implica el seguimiento y aporte de futuras investigaciones respecto a la problemática. Su reconocimiento e intervención por medio de políticas que articulen lo público y lo privado, harán posible un futuro distinto al presente para mayores de 50 años que pretenden acceder o reinsertarse en el mercado asalariado.

Se espera que la presente investigación constituya un aporte significativo al marco de análisis socio-laboral, como así también, impulse futuras investigaciones desde el Trabajo Social y el campo de las políticas públicas. El escrito estuvo permeado por una mirada crítica, reflexiva y transformadora para la construcción de conocimiento, con avances y retrocesos, pero con el firme convencimiento de que hay mucho por transmitir, por ello, se propone que sea una investigación con final abierto que pueda traducir el análisis en políticas y acciones concretas. Políticas que garanticen el acceso a un trabajo decente por parte de la franja etaria +50, que donde encuentran una limitación, se le presente una oportunidad.

¿Qué hacer después de los 50 años?, pregunta controvertida y cargada de significado, invita a ver más allá, invita a transformar la realidad, crear nuevas narrativas sin discriminación, prejuicio, limitaciones y condicionantes. Incita a legislar y elaborar políticas que propicien el acceso y reinserción de mayores de 50 años del AGSF al mercado laboral asalariado. Se requiere de un esfuerzo colectivo para hacer visible lo invisibilizado, cuestionar y luchar por la urgente necesidad de crear nuevas oportunidades laborales que propicien el logro del empleo pleno y el trabajo decente



como base para el desarrollo, integración en la sociedad y reivindicación de los derechos fundamentales.



Referencias bibliográficas

Amber Montes, D. (2016). Mayores de 45 años en desempleo: Historias silenciadas y desafíos de la formación.

Arribaas, J. (2013). Tengo 50 años ¿Y qué?. Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nomades. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 1-16.

Arrillaga, H., Cuatrín, E., Busso, G., & Locher, V. (2005). Inseguridad social e implosión del sistema laboral. El caso del aglomerado Gran Santa Fe. *Pampa: Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales*, (1), 215-247.

Arrillaga, H., Cuatrín, E., Busso, G., & Locher, V. (2005). Inseguridad social e implosión del sistema laboral. El caso del aglomerado Gran Santa Fe. *Pampa: Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales*, (1), 215-247.

Bauman, Z. (2016). *La globalización: consecuencias humanas*. Fondo de Cultura Económica.

Beccaria, L. A., & Groisman, F. (2015). Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista Cepal*.

Bergesio, L. D. C., & Golovanevsky, L. A. (2013). Informalidad en Argentina: Una aproximación desde el análisis multivariado de datos en los primeros años de la recuperación económica (2003-2006).

Bianco, C., & Bugna, C. F. (2010). Transformación estructural: una aproximación cuantitativa de la industria argentina 1993-2007. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS*, 5(15), 1-23.

Boltanski, L; Chiapello E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ed. Akal. (2002, abril).

Brassiolo, P., Nahirñak, P., & Ruffo, H. (2006). Uso y adopción de tecnología informática en el mercado laboral de Argentina. *XLI Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política*.

Carrera, J. E., Bellingi, G., & Saavedra, O. M. (2002). ¿Cómo afectó la apertura y el Mercosur al comercio industrial argentino?. *Aportes para la Integración Latinoamericana*, 8.

Castagna, A., Romero, L., Gutierrez, s., & Véntola, V. (2013) Informalidad y precariedad en los aglomerados Gran Rosario y Gran Santa Fe. Análisis comparativo en la postconvertibilidad.

Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres. Buenos Aires: Fondo de la Cultura.
Foucault, M. (1979). *Microfísica del Poder*. España: Piqueta.

Castel, R. (2013). Políticas del riesgo y sentimiento de inseguridad. *Individuación, precariedad, inseguridad. ¿ Desinstitucionalización del presente?*, 33-43.



Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín dirección del trabajo*, 146, 7-19.

Dborkin, D. et al. (Marzo 2011): "la edad como un determinante de la empleabilidad. El desempleo en los mayores de 45 años." Documento de Trabajo N°59. Bs As.: Manpower y Asociación Civil Diagonal. [fecha de consulta 1 0/08/201 1] Disponible en: http://www.manpower.com.ar/Upload/doc_477.pdf?r=6/27/2012%20:57:58%20AM

Estructural, E. C., & Social, D. (2000). Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000). *Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo*, 123.

García, D. A. C., & Ospina, A. M. L. (2019). El Trabajo Social, democracia y política pública. *Voces desde el Trabajo Social*, 86-109

Golovanevsky, L., & Paz, J. A. (2007). Recuperación económica y precariedad laboral en la Argentina. Una mirada regional. *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo*, (3), 3-2.

Groisman, F., & Sconfienza, M. E. (2014). Una aproximación al desaliento laboral en Argentina. *Cuadernos del CENDES*, 31(87), 87-106.

Inserción Laboral en mayores de 45 años. The Adecco Group Argentina. Consultada en <https://www.adecco.com.ar/wp-content/uploads/2017/12/102017-Insercion-laboral-despues-45-a%C3%B1os-Adecco-Argentina.pdf>

Katz, J. (2006). Cambio estructural y capacidad tecnológica local. *Revista de la CEPAL*.

López, E. B. (2009). La investigación cualitativa y cuantitativa en trabajo social. Análisis y construcción de modelos teóricos de tres casos prácticos en Trabajo Social. *Trabajo social UNAM*, (20), 53-71.

Lucero, R. (2006). La transformación del trabajo y el empleo. *Anales de la educación común*, 2(5), 133-146.

M^a Ángeles Cea D'Ancona, 2001: *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid, Síntesis.

Marradi, A., Archenti, N., y Piovani, J. I. (2010). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y diseños de investigación cuantitativa*. *Revista researchgate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/303895876_Métodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa.

Neffa, J. C. (2009): "Sector informal, precariedad, trabajo no registrado", 9^a Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, UBA, Buenos Aires. http://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p8_Neffa.pdf



Post Pandemia : 53 políticas públicas para el mundo que viene / Roberto Daniel Agosta ... [et al.] ; editado por Eduardo Levy Yeyati ; Soledad Guilera. - 1a ed. - Ciudad A

Rodríguez, M. C., & Mendoza, H. (2007). Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica. *Gaceta Laboral*, 13(2), 218-241.

Salvia, A., Stefani, F., Comas, G., Quartuli, D., & Gutierrez Ageitos, P. (2008). Cambios en la estructura social del trabajo bajo los regímenes de convertibilidad y post devaluación. Una mirada desde la perspectiva de la heterogeneidad estructural. En Javier Lindemboin, *Trabajo, ingresos y políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el siglo XX. Buenos Aires (Argentina): Eudeba.*

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2005). Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología.

Torelló, Ó. M. (2007). Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años. *Revista Iberoamericana de Educación*, 44(1), 1-15.

Véntola, V., Castagna, A., Gutiérrez, S., & Romero, L. (2014). Informalidad y Precariedad laboral en Santa Fe. Un análisis de los sectores más vulnerables en la última década. In *III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo*. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL.

Weller, J. (2017). Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales.

Zandomeni de Juárez, N., Chignoli, S., Rabazzi, G., & Peralta de Glorioso, G. (2004). Inserción laboral de los jóvenes. *Universidad Nacional del Litoral. Facultad de Ciencias Económicas. Ediciones UNL. Santa Fe.*

Fuentes documentales y estadísticas:

“Santa Fe cómo vamos” (2018). Producción del Gobierno de la Ciudad, Bolsa de Comercio de Santa Fe y las universidades Nacional del Litoral, Tecnológica y Católica de Santa Fe. Recuperado de [Santa Fe Cómo Vamos – Gobierno Abierto \(santafeciudad.gov.ar\)](http://santafeciudad.gov.ar)

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2012). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas (2010). Recuperado de <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel4-Tema-2-41-135>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2016). Encuesta Permanente de Hogares (2016). Recuperado de https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_registro_4_trim_2016.pdf



Instituto Nacional de Estadística y Censos (2017). Encuesta Permanente de Hogares (2017). Recuperado de https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_registro_4_trim_2017.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018). Encuesta Permanente de Hogares (2018). Recuperado de https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_registro_4_trim_2018.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2019). Encuesta Permanente de Hogares (2019). Recuperado de https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_registro_4_trim_2019.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020). Encuesta Permanente de Hogares (2020). Recuperado de https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_registro_4_trim_2020.pdf

Observatorio Social de la Universidad Nacional del Litoral (2018). Panel de hogares onda 2018-2019. Recuperado de <https://www.unl.edu.ar/observatoriosocial/onda2019/9.pdf>.

Anexo metodológico

Anexo N°1



La Encuesta Permanente de Hogares (EPH)⁴⁴ Es un programa nacional de producción de indicadores sociales cuyo propósito es el relevamiento sistemático y permanente de los datos referidos a las características demográficas y socioeconómicas fundamentales de la población, vinculadas a la fuerza de trabajo. Su temática está orientada hacia la caracterización de la situación social integral de los individuos y los hogares, aunque los datos más difundidos son los relacionados con el mercado laboral. La EPH se realiza en forma conjunta por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística (DEP).

En este sentido pretende conocer y caracterizar la situación de las personas y de los hogares. Se realiza regularmente dos veces al año (los meses de mayo y octubre) en los 28 aglomerados urbanos, los cuales representan el 70% de la población urbana del país y 1 aglomerado urbano rural.

La EPH permite analizar la condición de actividad de la población de la base de dos dimensiones básicas: Tener una ocupación y buscar una ocupación (en la semana de referencia). De la combinación de estas dimensiones se desprenden las siguientes categorías:

PEA (Población Económica Activa): Personas que tienen ocupación o que, sin tenerla, la están buscando activamente. La PEA comprende

Población Ocupada: Conformada por las personas que tienen una ocupación, es decir, en la semana de referencia trabajaron por lo menos una hora en una actividad económica.

Población desocupada: Conformada por las personas que no tienen una ocupación y que la buscaron activamente en la semana de referencia. Corresponde únicamente a la desocupación abierta.

La PEA fue utilizada para la presente investigación.

PEI (Población Económica Inactiva): La integran las personas que no tiene una ocupación ni la buscaron activamente en la semana de referencia.

A partir de la presente delimitación de condición de actividad, se obtienen los cálculos de tasas básicas:

Tasa de actividad: calculada como el porcentaje entre la población económicamente activa y la población total .

Tasa de desocupación (o desempleo): calculada como el porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa.

Cada indicador de la EPH admite una desagregación que permite obtener distintas tasas específicas, como la edad, sexo, nivel de instrucción, miembros del hogar.

⁴⁴ Para mayor información: <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>



Anexo N°2:

Esquema de la encuesta autoadministrada utilizada, mediante la plataforma Formularios de Google.

Encuesta sobre la situación laboral de adultos de 50 años (o más) que viven en el Gran Santa Fe

¡Hola! Mi nombre es Lourdes Villalba y estoy realizando mi Tesina de grado para culminar la Licenciatura en Trabajo Social de la FCJS/UNL. La investigación a partir de la presente encuesta incorpora la opinión y condiciones de trabajo de mayores de 50 años respecto al acceso o reinserción al mercado laboral asalariado dentro del Aglomerado Gran Santa Fe. Es anónima, confidencial y con fines académicos.

Está destinada a hombres y mujeres de 50 años o más que tengan trabajo o estén en búsqueda activa.

Sus respuestas serán de mucha ayuda, desde ya muchas gracias!

1. Edad

2. Género

3. Lugar de residencia

- Santa Fe
- Santo Tomé
- Sauce Viejo
- Recreo
- San José de Rincón
- Arroyo Leyes
- Monte Vera
- Otra

4. Nivel de estudios

- Primario completo
- Primario incompleto
- Secundario completo
- Secundario incompleto
- Terciario/Universitario completo



- Terciario/Universitario incompleto

5. ¿Sos jefe/jefa de hogar?

- Si
- No

6. En su grupo familiar, ¿Cuántas personas dependen exclusivamente de sus ingresos económicos?

7. Condición laboral actual

- Trabajo en relación de dependencia
- Trabajo y busco un segundo trabajo
- Trabajo y busco cambiar de trabajo
- Desocupado y busco trabajo
- Trabajo de forma independiente

8. En caso de ser desocupado/a en búsqueda de trabajo asalariado, ¿Cuánto tiempo lleva su búsqueda?

- Menos de 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Más de 1 año

9. El trabajo en el que se desempeña actualmente, o su último trabajo fue...

- Formal
- Informal/en negro
- Cuentapropista
- Contrato temporario

10. En caso de contar con trabajo asalariado actualmente, ¿Podría indicar en qué rango se encuentran sus ingresos familiares?

- Menos de \$74.000
- Entre \$74.500 y \$90.000
- Entre \$91.000 y \$150.000
- Entre \$151.000 y \$200.000
- Más de \$200.000
- Ninguna de las anteriores

11. ¿Qué profesión u oficio tiene?

12. ¿Cómo considera su manejo de tecnologías digitales? (redes sociales como Instagram, Facebook, Twitter, teletrabajo, etc)



- Me gustaría mejorar
- Regular
- Bueno
- Muy bueno

13. Si su profesión/oficio es principalmente administrativo/intelectual (de escritorio) ¿Cómo considera su manejo con programas Software específicos? (Microsoft Word, Excel, Power Point, AutoCAD, etc)

- Me gustaría mejorar
- Regular
- Bueno
- Muy bueno

14. ¿Usted considera que su profesión u oficio requiere capacitación constante o actualización de conocimientos?

- Si, es necesario permanentemente
- Tal vez
- Es necesario pero no excluyente
- No es un requisito

15. Si su profesión/oficio es principalmente manual ¿Cómo considera su manejo de máquinas y herramientas? (Maquinarias propias de su oficio o profesión)

- Me gustaría mejorar
- Regular
- Bueno
- Muy bueno

16. ¿Qué opinión tiene del siguiente anuncio si estás buscando o tendrías que buscar un nuevo trabajo?

Se requiere una experiencia minina de un año en tareas similares
Secundario completo
Disponibilidad FULL TIME
Esperamos tu postulación!!! Edad: Entre 20 y 45 años
Disponibilidad para viajar: Si
Disponibilidad para cambio de residencia: Si

17. Si tendrías que buscar o buscas trabajo, en caso de no conseguir en el ámbito formal asalariado , ¿A qué considerarás que podés recurrir?

Columnas:



- Muy probable
- Poco probable
- Probable

Filas:

- Changas eventuales
- Trabajo independiente
- Trabajo doméstico asalariado
- Preferiría dedicarme al cuidado de hijos/hijas
- Otro tipo de ingresos (Ej: Rentas)
- Cesaria la búsqueda de trabajo

18. Si tendrías que buscar o buscas trabajo, ¿Cuáles consideras que pueden ser los condicionantes para acceder a un trabajo formal asalariado?

Columnas:

- Probable
- Poco Probable

Filas:

- La edad
- La experiencia
- Manejo de tecnologías digitales
- Manejo de programas de Software específicos
- Manejo de maquinarias y herramientas
- Discriminación por prejuicios
- No cubrir las expectativas de empleadores
- Preferencias por jóvenes para cubrir los puestos
- Exceso de demanda para cubrir las vacantes
- Otro

Anexo N°3:

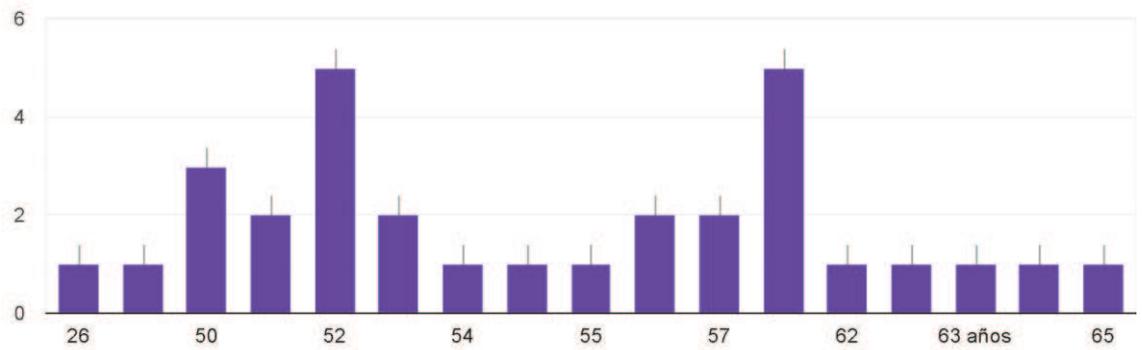
En el presente anexo se anexan los gráficos sistematizados por la plataforma Google Form. Los mismos responden a las preguntas con respuestas cerradas y abiertas.

Si bien se encuentran en el desarrollo de la investigación, se presentan en el anexo metodológico para quien desee rever el relevamiento de datos.



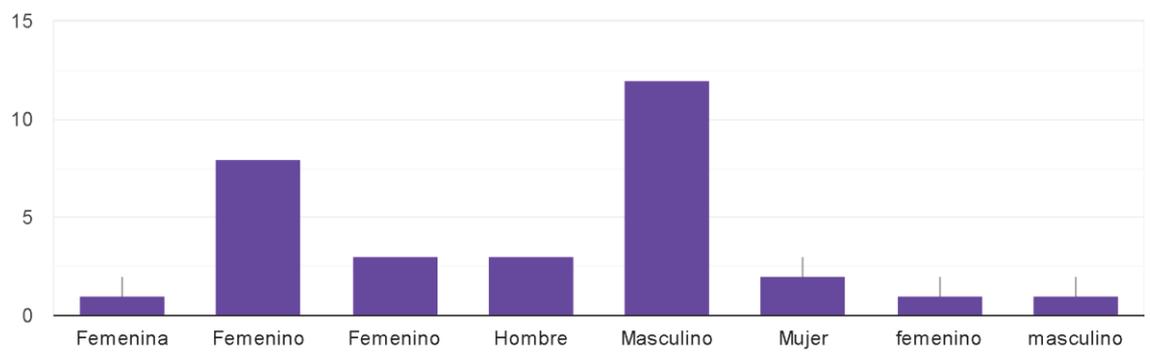
1. Edad

31 respuestas



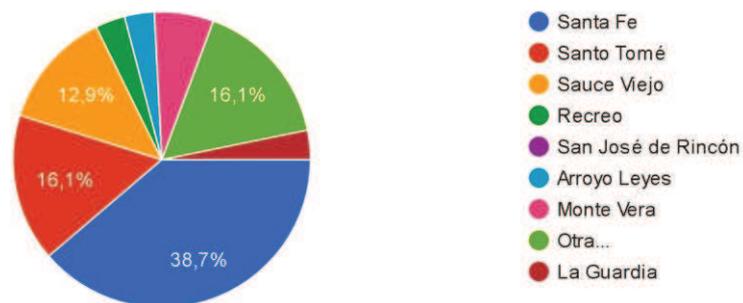
2. Género

31 respuestas



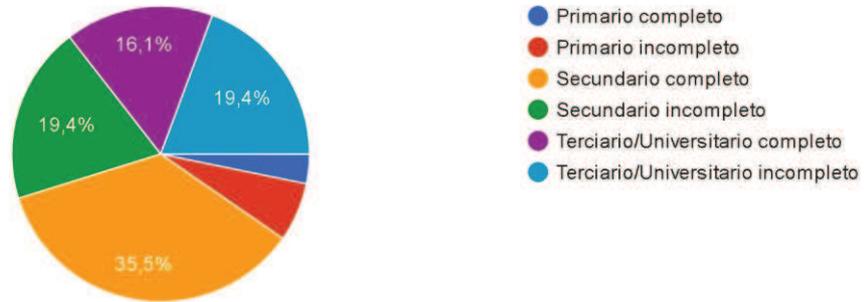
3. Lugar de residencia

31 respuestas



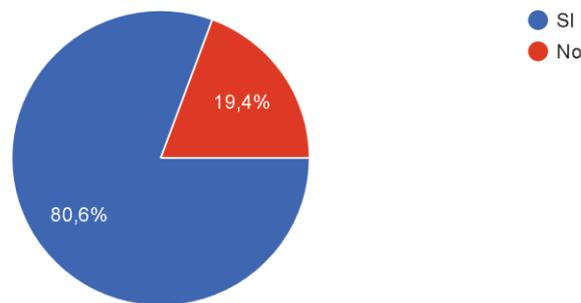
4. Nivel de estudios

31 respuestas



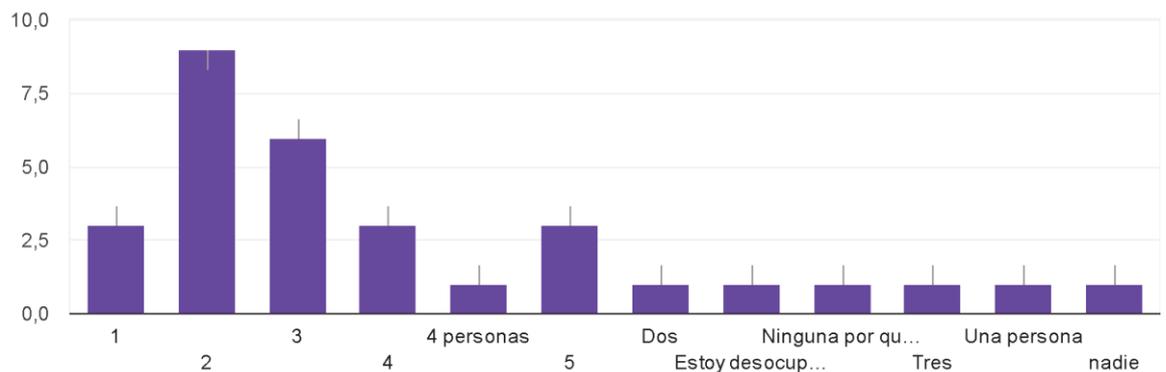
5. ¿Sos jefe/jefa de hogar?

31 respuestas



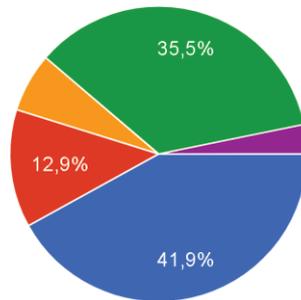
6. En su grupo familiar, ¿Cuántas personas dependen exclusivamente de sus ingresos económicos?

31 respuestas



7. Condición laboral actual

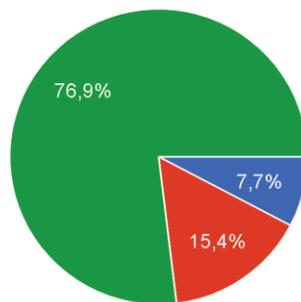
31 respuestas



- Trabajo en relación de dependencia
- Trabajo y busco un segundo trabajo
- Trabajo y busco cambiar de trabajo
- Desocupado y busco trabajo
- Trabajo de forma independiente

8. En caso de ser desocupado/a en búsqueda de trabajo asalariado, ¿Cuánto tiempo lleva su búsqueda?

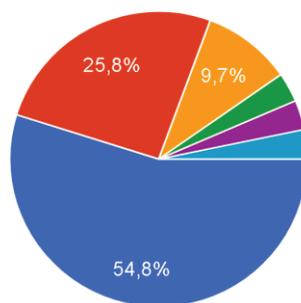
13 respuestas



- Menos de tres meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Más de un año

9. El trabajo en el que se desempeña actualmente, o su último trabajo fue...

31 respuestas

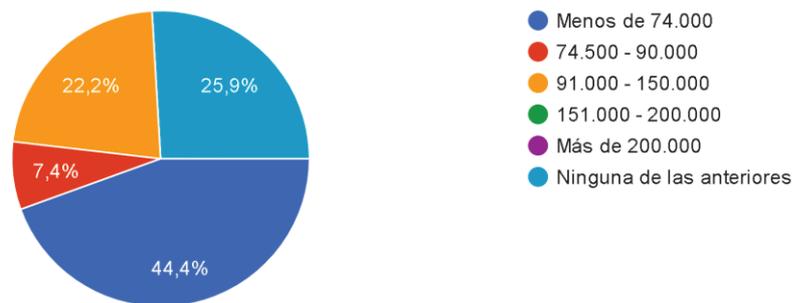


- Formal
- Informal/en negro
- Cuentapropista
- Contrato temporario
- No trabajo
- jubilada



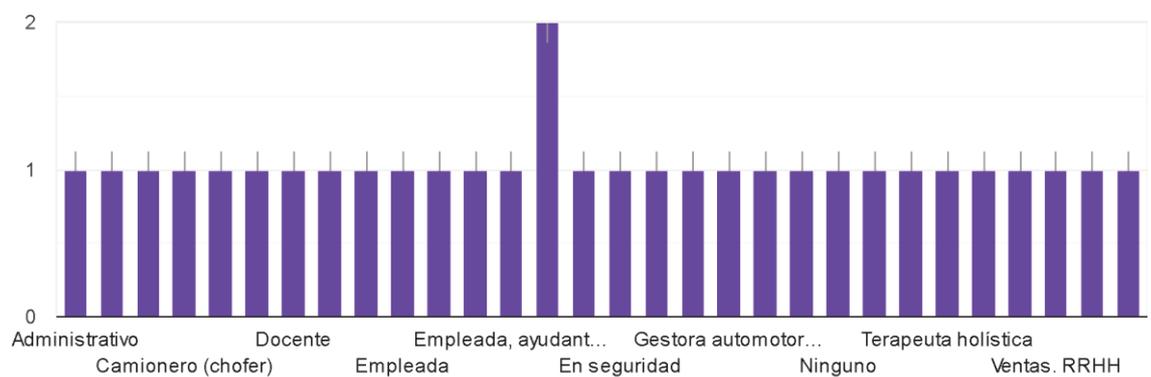
10. En caso de contar con trabajo asalariado actualmente, ¿Podría indicar en qué rango se encuentran sus ingresos familiares?

27 respuestas



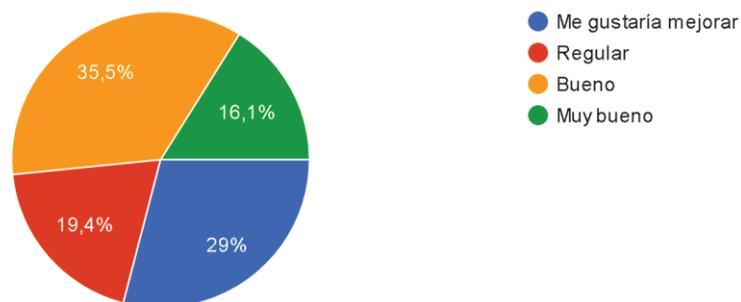
11. ¿Qué profesión u oficio tiene?

31 respuestas

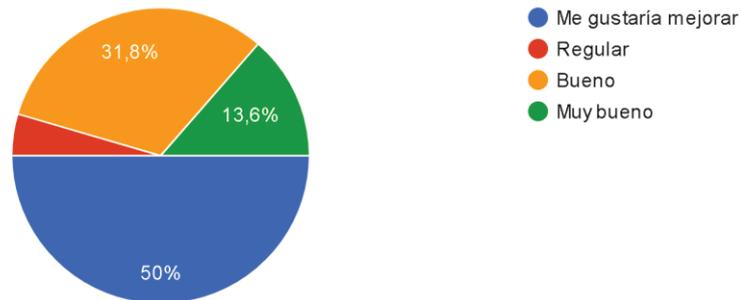


12. ¿Cómo considera su manejo de tecnologías digitales? (redes sociales como Instagram, Facebook, Twitter, teletrabajo, etc)

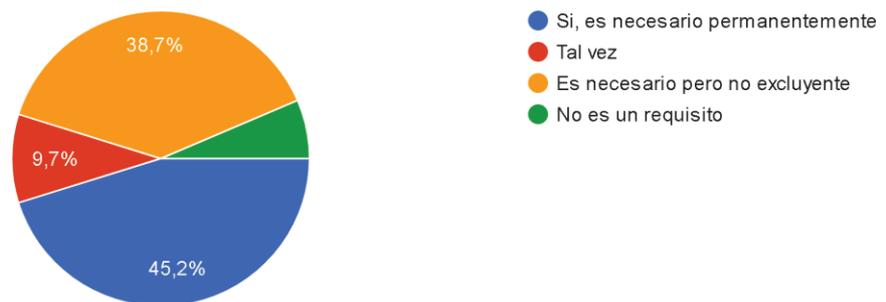
31 respuestas



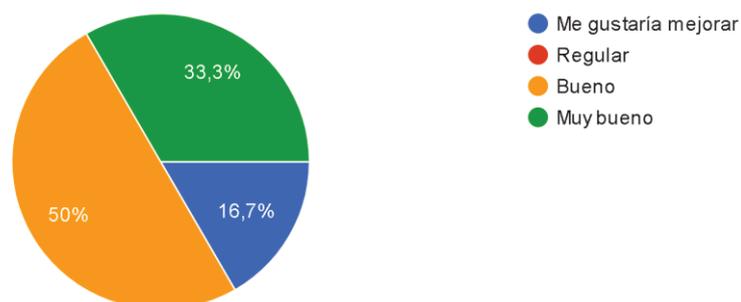
13. Si su profesión/oficio es principalmente administrativo/intelectual (de escritorio) ¿Cómo considera su manejo con programas Software espe...crosoft Word, Excel, Power Point, AutoCAD, etc)
22 respuestas



14. ¿Usted considera que su profesión u oficio requiere capacitación constante o actualización de conocimientos?
31 respuestas



15. Si su profesión/oficio es principalmente manual ¿Cómo considera su manejo de máquinas y herramientas? (Maquinarias propias de su oficio o profesión)
18 respuestas



16. ¿Qué opinión tiene del siguiente anuncio si estás buscando o tendrías que buscar un nuevo trabajo?



Desfavorable

Es muy selectiva a un grupo específico de personas

Que hay mucha gente con necesidad de trabajo por encima de la edad del anuncio

Limitante por la edad

horrible

No tengo la edad

la disponibilidad para viajar y/o cambio de residencia es muy condicionante para quien tiene un grupo familiar

Ni miran mi CV por ser de 51

Muy bueno ..ayuda a entender la situación de los que tenemos más de 50 y estamos sin trabajo

La gente de mi edad está capacitada para trabajar. Pero no todos tuvieron la oportunidad de tener un secundario completo y aún así están capacitados. la gente mayor a 45 años también necesita trabajar y muchas veces tienen más experiencia que uno de 25 años.

Demasiada exigencia. No entro en la categoría porque no estoy dentro del rango salarial.

Disponibilidad para viajar

No tendría posibilidad

Yo no tendría ninguna posibilidad

Un joven si no tiene experiencia no puede trabajar

Siempre los trabajos son para persona hasta 45 años

Opino que se restringe la posibilidad de empleo a las personas mayores, cuando en algunos empleos es imprescindible contar con conocimientos y experiencias que se generan con los años trabajados.

Que los empleadores nos sigan considerando útil a pesar de nuestra edad, seguimos teniendo necesidades básicas

No me permitiría entrar ya que la edad es restringida

Para trabajos de limpieza es muy injusto el requisito de secundario completo, trabajé durante 46 años de eso y siempre en negro. Me encuentro a un año de jubilarme y me despidieron en pandemia por tener EPOC.

Buenos requisitos, pero la edad no debe ser excluyente

Muy discriminatoria

Discriminatorio

Si tendría que buscar un nuevo trabajo, el tema de la experiencia, tal vez sería un impedimento.

No sería una opción para mí porque no llego con la edad, por lo demás no podría hacer sin problema



No llego

La edad , no tenemos.posibilidad

Complicado en algunos items

Semi-esclavitud.

Respecto al requisito de la edad: las personas mayores no estamos dentro del sistema laboral, y parecería que deberíamos agradecerle a nuestros empleadores por darnos trabajo, cuando en realidad estamos inconformes, y seguimos en el puesto porque no nos queda otra.

Creo que las empresas deberían no ser excluyentes en lo que refiere a experiencia

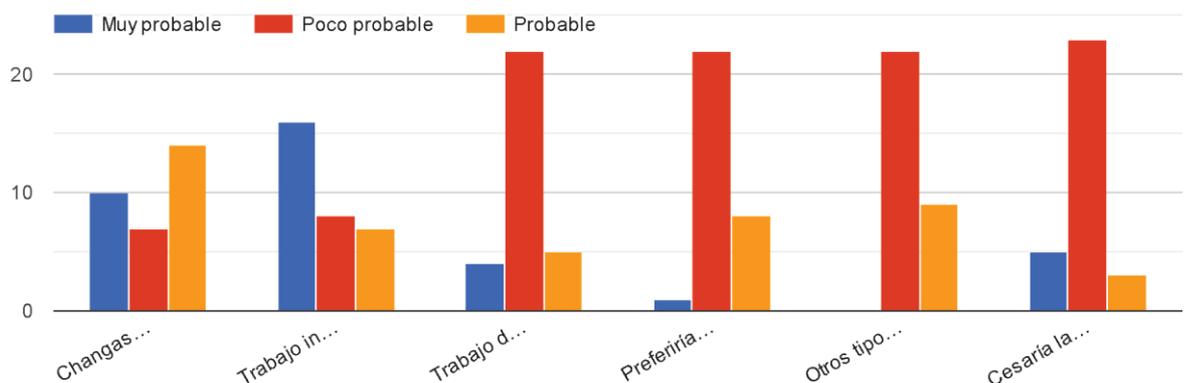
Que tengo solo 4to año aprobado

Tengo 47 años

Pero tengo muy buenas referencias laborales y experiencia en varias áreas

Si no tenes la oportunidad de empezar es complicado tener experiencia

17. Si tendrías que buscar o buscas trabajo, en caso de no conseguir en el ámbito formal asalariado , ¿A qué consideras que podés recurrir?



18. Si tendrías que buscar o buscas trabajo, ¿Cuáles consideras que pueden ser los condicionantes para acceder a un trabajo formal asalariado?

