

3.

El mercado laboral y las personas mayores

Por Susana Martínez-Restrepo, Erika Enríquez,
María Cecilia Pertuz, Juan Pablo Alzate Meza

Fundación Saldarriaga Concha
Carrera 11 # 94 – 02 of. 502
Bogotá – Colombia

Soraya Montoya González
Directora ejecutiva

**Fundación para la Educación Superior
y el Desarrollo (Fedesarrollo)**
Calle 78 # 9-91
Bogotá – Colombia

Leonardo Villar Gómez
Director ejecutivo

Autores

Susana Martínez-Restrepo
Erika Enríquez
María Cecilia Pertuz
Juan Pablo Alzate Meza

Coordinación editorial
Natalia Valencia López

Edición y corrección de estilo
Claudia Cadena Silva

Diseño y diagramación
Gatos Gemelos Comunicación

ISBN (Online)
En trámite



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial CompartirIgual 3.0 Unported](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/).

Publicación de la Fundación Saldarriaga Concha, todas las publicaciones FSC están disponibles en el sitio web www.saldarriagaconcha.org

El contenido y las posiciones de la presente publicación son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a la Fundación Saldarriaga Concha y a Fedesarrollo

Cítese como:

Martínez-Restrepo, Susana; Enríquez, Erika; Pertuz, María Cecilia y Alzate-Mesa, Juan Pablo. (2015). El mercado laboral y las personas mayores. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá, D.C. Colombia. 79p.

Contenido

3.1. Introducción	6
3.2. Marco teórico	8
3.2.1. La tasa de ocupación y el desempleo	8
3.2.2. La informalidad: cómo afecta la preparación económica para la vejez	11
3.2.3. Buenas prácticas: ¿cómo mejorar la preparación económica para la vejez?	17
3.3. Marco legal	20
3.4. Análisis y resultados: caracterización de las personas mayores en el mercado laboral colombiano	22
3.4.1. La actividad principal según el ciclo de vida	22
3.4.2. La tasa de ocupación laboral de las personas mayores	29
3.4.3. Número de horas que trabajan las personas mayores	40
3.4.4. La informalidad laboral de las personas mayores	47
3.4.5. El desempleo en las personas mayores	50
3.4.6. Los ingresos de las personas mayores	53
3.4.7. Los aportes de las personas mayores a sus hogares	62
3.5. Conclusiones e implicaciones de política	66
3.6. Referencias bibliográficas	69



3.1. Introducción

Uno de los principales retos que enfrentan las sociedades latinoamericanas es corregir sus altos niveles de inequidad. En Colombia, la desigualdad, en el acceso a la educación y al mercado laboral, sobre todo al formal¹, profundiza y perpetúa esas inequidades que, más adelante, se verán reflejadas en desigualdades en la protección durante la vejez. Bertranoud (2005, p. 54) señala que quienes tienen acceso a las mejores oportunidades durante su etapa laboral activa recibirán más y mejor protección en salud y pensiones, además de asegurarse la tenencia de activos (vivienda, por ejemplo). Adicionalmente, las personas mayores que estén más protegidas no tendrán la necesidad imperiosa de participar en el mercado laboral pasada su edad de jubilación.

En Colombia, más del 30 % de la población mayor de 60 años y el 7 % de la población de más de 80 aún trabaja (Cotlear, 2011)². Esta cifra contrasta con el porcentaje de trabajadores entre 65 y 69 años de los países de la Unión Europea, que solo llega al 11.1 % (Eurofound, 2013). Aunque algunas personas mayores trabajan por el gusto de hacerlo, especialmente los profesionales con altos niveles de calificación, muchas personas de menores ingresos deben hacerlo debido a la falta de pensiones y/o de ayuda familiar. En efecto, como se discute en el [Capítulo de Protección económica](#) de este informe, oficialmente se estima que en Colombia solo el 30 % de la población de 60 años o más recibe algún tipo de pensión contributiva, porcentaje que se reduce a poco más del 23 % si se tiene como fuente la Encuesta de Calidad de Vida del 2013³. Diversos estudios muestran, además, que debido a los altos niveles de informalidad, y en las condiciones actuales, el porcentaje de los trabajadores que podrá cumplir con los requisitos para recibir una jubilación se reduciría sustancialmente en las próximas décadas (Fedesarrollo, 2013).

-
- 1 Existen dos definiciones de informalidad, la legal o de las características de los empleos (no tener contrato ni acceso a prestaciones de salud y de pensiones) y la productiva (según el número de personas que trabajan en una empresa). Para los análisis descriptivos de este estudio se usa la definición del DANE, que cae dentro del segundo grupo: 1. Empleados particulares y obreros que trabajan en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; 2. Los trabajadores familiares sin remuneración; 3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; 4. Los empleados domésticos; 5. Los jornaleros o peones; 6. Los trabajadores por cuenta propia que trabajan en establecimientos hasta con cinco personas, excepto los independientes profesionales; 7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos; 8. Se excluyen los obreros o empleados del Gobierno.
- 2 Cotlear (2011) también encontró que las personas mayores trabajan el 80 % de las horas que trabaja en promedio la población más joven.
- 3 Ver una discusión sobre cobertura pensional en el [Capítulo de Protección económica](#) de este reporte. Las cifras oficiales basadas en pago de pensiones por parte Colpensiones y las AFP ubican la cifra en 30 %. La Encuesta de Calidad de Vida de 2013 indica que esa cifra podría ser apenas de 19 %. Estudios como el de Cotlear sugieren que el porcentaje de mayores con pensión podría ser apenas de 14 % (Cotlear, 2011, p. 115).

El objetivo de este capítulo es estudiar las características del mercado laboral de las personas mayores y ver qué tan preparadas están económicamente para enfrentar la vejez quienes lleguen a los 60 años de edad en los próximos 20 años. ¿Qué diferencias hay entre los subgrupos de la población, principalmente cuando se discrimina por sexo, nivel socioeconómico y población rural y urbana? ¿Cuál es el comportamiento del ingreso laboral, no laboral y por concepto de pensiones a lo largo del ciclo de la vida? ¿Cuáles son las diferencias en la composición del ingreso entre los subgrupos de la población?

Para caracterizar el mercado laboral de las personas mayores se usa la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) del 2013. Este análisis incluye la participación laboral, el número de horas trabajadas, las tasas de informalidad, el desempleo y los ingresos⁴. En este estudio se considera como población mayor aquella de 60 años o más, y se observan las características laborales de los grupos de 60-69 y de 70 años o más⁵. Debido a la falta de observaciones después de los 70 años y sobre todo de los 80, se considera la categoría de 70 o más, que incluye personas entre los 70 y hasta los 100 años.

Con el fin de analizar la situación laboral de quienes alcanzarán la edad de jubilación en los próximos 20 años, también se incluyen cohortes de edad más jóvenes: de 40 a 49 años y de 50 a 59. Este estudio toma las definiciones de informalidad, desempleo y participación laboral del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Este análisis incluye una mirada a la situación de las personas mayores y grupos etarios según sexo, áreas rural y urbana⁶, estructura familiar y nivel educativo como *proxy* del nivel socioeconómico. La desagregación por sexo es fundamental, pues la participación laboral de las mujeres es menor que la de los hombres, sobre todo en las zonas rurales, donde trabajan menos horas y registran mayores índices de informalidad y desempleo. Al tener las mujeres una edad de jubilación más temprana (57 años) que la de los hombres (62 años), el tiempo de cotización es menor y esto dificulta aún más

4 Debido a que la variable de ingreso tiene muchas observaciones faltantes, se hace una imputación múltiple con variables relacionadas con el ingreso, como nivel socioeconómico, edad, sexo e informalidad, entre otras.

5 La decisión de trabajar solo con el grupo de 70 años o más obedeció a que en el mercado laboral no hay suficientes personas de 80 años o más para hacer un análisis estadístico descriptivo.

6 La ECV se divide en cabeceras (14 ciudades principales), centros poblados, inspección de policía o corregimiento y área rural dispersa. Para el propósito de este estudio, "urbano" se define como zonas de cabecera y centros poblados, y "rural" como áreas rurales dispersas.

su acceso a la pensión. Puesto que la estructura familiar determina en gran parte las decisiones laborales de las personas mayores, como *proxy* del nivel socioeconómico del hogar se utiliza el nivel educativo del jefe del hogar, que se dividió en cuatro categorías: ninguno, básica primaria, media y superior.

Este capítulo revisa el marco legal del mercado laboral de las personas mayores y la formalización, define las características de su participación en el mercado de trabajo, contempla el número de horas trabajadas, el empleo, el desempleo y la informalidad, los ingresos de las personas de 60 años o más y el aporte a sus hogares. El análisis se aplica por grupos etarios y por sexo, y a partir de los 40 años de edad. Al final del capítulo se plantean los desafíos que arroja el análisis de las personas mayores y el mercado laboral y se sugieren lineamientos de política pública.

3.2. Marco teórico

El objetivo de esta revisión de la literatura es determinar si las personas en Colombia se preparan económicamente o no para enfrentar la vejez. Con este fin, y en primera instancia, se estudian los conceptos básicos o definiciones de actividad económica, participación laboral, ocupación y desempleo, se exploran estos indicadores en Colombia y se comparan con los de América Latina y se establecen las diferencias por sexo. En segunda instancia se analizan la definición y los patrones de informalidad en el país, su relación con el salario mínimo y la movilidad entre sector formal e informal.

3.2.1. La tasa de ocupación y el desempleo

Para determinar qué tan preparados económicamente están los colombianos para la vejez, es importante entender cuáles son las tasas de ocupación y de desempleo en el país, y sus definiciones.

La tasa de ocupación⁷ mide la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). La población ocupada está constituida por las personas que se encuentran en una de las siguientes situaciones:

7 Como este estudio parte de las tasas de ocupación y desempleo, excluye de las definiciones la tasa global de participación.



1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia;
2. Los que no trabajaron en la semana de referencia, pero tenían un trabajo;
3. Trabajadores familiares sin remuneración, que trabajaron en la semana de referencia por lo menos una hora (DANE, 2013).

Conocer la tasa de ocupación de las personas en edad de trabajar y de la población mayor es crucial, ya que esto determina, en gran parte, la tenencia de activos –vivienda, ahorros– durante la vejez y, en caso de tener un trabajo formal, permite entender si los individuos podrán cumplir con los requerimientos en términos del número de semanas cotizadas para recibir una pensión. El solo hecho de tener un trabajo formal y cotizar para pensión no garantiza el acceso a esta (Fedesarrollo, 2013). Conocer la tasa de ocupación de las personas mayores es importante para definir qué porcentaje de las personas de 60 años o más está trabajando. La tasa de ocupación durante la vejez puede estar relacionada con factores como la educación, el nivel socioeconómico, el sexo y la necesidad de seguir trabajando porque no se tiene una pensión, activos o ayuda familiar (Cotlear, 2011).

La tasa de desempleo, según el DANE, es la relación porcentual entre las personas que están buscando trabajo –desocupados– y las que integran la fuerza laboral (PEA). La tasa de desempleo también es importante cuando se busca información acerca de la preparación económica para la vejez: por un lado, largos períodos de desocupación, en un empleo formal, afectan el número de semanas requeridas para cumplir los requisitos de jubilación; por otro, la tasa de desempleo, después de los 60 años, muestra qué porcentaje de la población mayor está buscando trabajo. De hecho, varios estudios señalan que quienes atraviesan largos períodos de desempleo, sobre todo después de los 50 años, son precisamente las personas que han hecho parte del mercado laboral formal (Cotlear, 2011).

3.2.1.1. El trabajo y la empleabilidad: ¿cómo afectan la preparación económica para la vejez?

Se estima que en promedio el 58 % de las personas en edad de trabajar está ocupada (ECV, 2013) y el 8.7 % está desempleada. Entre las ocupadas, el 48.7 % tiene un trabajo informal (Fedesarrollo, 2015). Es importante tener en cuenta que la

tasa de ocupación es menor en las mujeres que en los hombres, sobre todo en las zonas rurales, y que las mujeres también presentan mayores niveles de desempleo (Fedesarrollo, 2015). Además, varios estudios señalan que solo el 30 % de la población colombiana ocupada cotiza actualmente para pensión, y que de aquellos que cotizan menos del 30 % alcanzará a recibir su pensión. Los bajos niveles de ocupación formal y los altos niveles de desempleo e informalidad sugieren que gran parte de la población no podrá cumplir las condiciones de semanas cotizadas, de montos y de regularidad que les garanticen la obtención de una pensión en Colombia (Fedesarrollo, 2013).

En términos de tenencia de activos, la población del país no está preparada económicamente para la vejez: durante su vida adulta no ahorraron lo suficiente, y los que adquirieron finca raíz o lograron una vivienda propia autoconstruida tienen dificultades para convertir esos activos en recursos líquidos cuando los necesitan para la subsistencia diaria. De las personas mayores que no trabajan, solo el 9 % vive de otros ingresos provenientes de la renta o bancarios, mientras que casi la tercera parte depende de la ayuda de familiares. La falta de preparación económica para la vejez es aún más preocupante en el caso de las mujeres, tanto en las zonas rurales como cabecera: según diferentes estudios, cuando se las compara con los hombres, la tenencia de activos, tanto en tierras, como productivos y monetarios, es menor en las mujeres (Fedesarrollo, 2015). Las dificultades de acceso a fuentes de ingresos alternativas obligan a muchas personas mayores a seguir trabajando después de la edad de jubilación, no solo para cubrir sus necesidades sino las de sus familias. Se estima que el 30 % de la población colombiana mayor de 60 años está trabajando, y que la participación laboral es mayor en los hombres (45 %) que en las mujeres (16 %) (Cotlear, 2011). Este porcentaje contrasta con el de los trabajadores entre 65 y 69 años en los países de la Unión Europea: 11.1 % (Eurofound, 2013), lo que se relaciona con el hecho de que, en Colombia, solo el 14 % de las personas de 60 años o más recibe algún tipo de pensión contributiva (Cotlear, 2011, p. 115).

Para hacer frente a la inequidad en el acceso al sistema pensional, se han creado programas de pensiones no contributivas como Colombia Mayor⁸, los cuales transfieren actualmente un monto que oscila entre \$40.000 y

⁸ En este punto se aclara que a lo largo del documento se emplea el término pensiones no contributivas para referirse a subsidios económicos que se entregan a las personas mayores en Colombia. Si bien dichos subsidios no pueden ser legalmente considerados como pensiones, el uso de este término obedece a su amplia aceptación en la literatura económica.



\$75.000 mensuales⁹ a 1.200.000 personas mayores de nivel Sisbén 1 y 2¹⁰ (ver *Capítulo de protección económica*). Algunos estudios sugieren que estas pensiones no contributivas pueden tener un alto impacto en la reducción de la pobreza y las desigualdades, y que constituyen un instrumento de reinserción social de quienes siempre han estado excluidos de los sistemas de seguridad social (Lustig y Pessino, 2013). En el caso de Colombia, sin embargo, el ingreso que reciben los beneficiarios por concepto de pensiones no contributivas es bajo, aunque su cobertura en términos de la población mayor vulnerable es relativamente alta¹¹.

3.2.2. La informalidad: cómo afecta la preparación económica para la vejez

Se estima que el 48.2 % de los trabajadores en Colombia son informales (Fedesarrollo, 2015). La informalidad en promedio es más alta en las mujeres (52 %) que en los hombres (46 %) (Fedesarrollo, 2014), y afecta más a los jóvenes de hogares pobres (98.4 % en jóvenes en el primer quintil de ingresos) y a las personas mayores de 50 años (81 %), que a las personas entre 18 y 50 años (Fedesarrollo, 2006). Esta situación es preocupante, pues incide directamente en el número de personas que cotizan y que logran cumplir con los requisitos para pensionarse, y por ende en la preparación económica de las personas para su vejez.

3.2.2.1. Definiciones de informalidad

Existen varias formas de medir y analizar la informalidad. Sus causas y consecuencias son tan diversas, que no hay consenso al respecto. Sus manifestaciones y expresiones varían de acuerdo a las condiciones de cada país; en algunos casos está más relacionada con la actividad de las empresas, y en otros con las condiciones de los trabajadores en el mercado laboral.

⁹ El valor depende de la distribución municipal de los recursos del programa.

¹⁰ Los criterios de priorización de los beneficiarios son: edad, nivel de Sisbén, minusvalía o discapacidad física o mental, personas a cargo, que vivan solos o no dependan económicamente de ninguna persona, que hayan perdido el subsidio al aporte en pensión por haber cumplido 65 años, que no tengan capacidad económica para seguir pagando al sistema; que hayan perdido el subsidio por traslado a otro municipio y que hayan solicitado en tiempo y forma la inscripción al programa en el municipio que les corresponde (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2013).

¹¹ De acuerdo con las cifras oficiales, los beneficiarios de Colombia Mayor representan el 25 % de las personas mayores en Colombia. En Latinoamérica, las pensiones no contributivas cubren entre el 10 % y el 60 % de las personas mayores fuera del sistema de pensiones contributivas (Dethier et al., 2010, citado en Galiani, Gertler y Bando [2014]).

El enfoque de informalidad centrado en las actividades económicas de las empresas es más común en los países desarrollados y se le conoce como economía subterránea o economía no observada. Schneider y Hametner (2013) indican que la economía subterránea comprende todas las actividades económicas de las empresas que, aunque son actividades legales, se adelantan por fuera del alcance de las autoridades de los gobiernos, como por ejemplo la subdelegación de las ganancias para evadir impuestos de renta. Los autores aclaran que este concepto no incluye actividades ilegales o criminales como el narcotráfico, el contrabando o el lavado de activos. Este enfoque se centra en la medición de dos aspectos: por un lado, en los salarios que las personas o empresas no declaran al Estado con el propósito de evadir mayores impuestos, común en sectores como la construcción y la agricultura; por otro, en el reporte parcial que hacen las empresas a las autoridades de los ingresos que perciben por sus actividades. Estas condiciones se presentan comúnmente en actividades comerciales como las tiendas de barrio, los bares o los restaurantes.

Schneider ha hecho mediciones de este tipo de economía informal, centrada en las empresas, para varias regiones del mundo, incluyendo Colombia. En Europa, este tipo de actividades en el año 2013 alcanzó a representar en promedio el 18.5 % de su Producto Interno Bruto. Los niveles más bajos se registraron en Suiza, con un 7.1 %, y los más altos en Bulgaria, con un 31.2 %.

Schneider y Hametner (2013) hicieron un estudio similar para Colombia en el periodo 1980-2012. Para estimar este valor utilizaron dos modelos: el primero dio como resultado un promedio del 45 % del PIB durante todo el período considerado, con valores más altos desde mediados de la década de los años ochenta (el máximo en 1987, con el 56 %) hasta mediados de los noventa, con una tendencia a la baja desde finales de siglo (mínimo en 2008: 36 %) y con otro ligero aumento durante la crisis financiera mundial del 2009. El segundo modelo muestra una tendencia creciente desde comienzos de la década de los años ochenta hasta finales del siglo XX; el nivel se mantiene durante la primera década del nuevo milenio y luego tiene también otro ligero aumento durante la crisis del 2009. Según este segundo modelo, el tamaño promedio de la economía sumergida es del 42 %; el valor más bajo (27 %) se da en 1981 y el máximo (53 %) en el año 2000. El estudio demuestra que las dimensiones y el impacto que el enfoque de informalidad, basado en la actividad económica de las empresas,

tiene en países como Colombia son mucho más altos en comparación con el promedio de los países europeos.

Como se mencionó, el segundo enfoque para medir la informalidad se centra en las condiciones y características de los trabajadores en el mercado laboral. La informalidad, según este enfoque, comprende a todos los trabajadores que son contratados por fuera de las normas legales en aspectos como el salario mínimo, afiliación a salud y pensiones, número de horas trabajadas y en general todas aquellas normas relacionadas con la calidad del empleo. La OECD define a esta informalidad como el conjunto de actividades de producción legales, voluntariamente disimuladas a las autoridades públicas con la finalidad de evitar lo siguiente: pagar impuestos a la renta, al valor agregado u otros impuestos; pagar contribuciones sociales; ajustarse a algunas normas jurídicas, como el salario mínimo o la cantidad máxima de horas de trabajo o las normas en seguridad y salud (Williams y Lansky, 2013). Esta es la que clásicamente se denomina economía informal. Aunque ambos enfoques tienen efectos y repercusiones en las condiciones del mercado laboral de las personas mayores, para efectos del presente análisis partiremos del enfoque clásico de informalidad que se centra en las condiciones de los trabajadores en el mercado laboral (para el caso colombiano ofrece más información, pues es el enfoque que utiliza el Departamento Nacional de Estadísticas, DANE).

3.2.2.2. La informalidad laboral en Colombia

El Departamento Nacional de Estadísticas (DANE) define claramente los tipos de trabajo informal: i) Los trabajadores por cuenta propia, dueños de sus propias empresas del sector informal; ii) Los empleadores, dueños de sus propias empresas del sector informal; iii) Los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal; iv) Los miembros de cooperativas de productores informales; v) Los asalariados que tienen empleos informales, sea que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal o por hogares que los emplean como trabajadores domésticos asalariados; vi) Los trabajadores por cuenta propia, que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar, si están ocupados de acuerdo con el apartado 6) del párrafo 9 de la resolución sobre estadísticas de la población



económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la 13.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) (DANE, 2014).

La informalidad es una de las principales preocupaciones de política, ya que su reducción implica una mejor protección social, acompañada por el aumento en el bienestar de la población y, al mismo tiempo, incrementos en la productividad. La reducción de la informalidad implica también que más personas en el futuro podrían tener acceso a pensiones, y que la necesidad de muchas personas mayores de trabajar después de la edad de la jubilación iría desapareciendo. Una de las causas de las altas tasas de informalidad en Colombia identificadas por la OECD (2013) son las regulaciones restrictivas del mercado laboral. Por ejemplo, costos laborales no salariales muy elevados y un salario mínimo alto en comparación con la retribución media nacional (OECD, 2013).

No existe una receta única para reducir la informalidad, y las soluciones propuestas provienen de distintas perspectivas sobre el funcionamiento del mercado laboral, y en general sobre la economía. También se debe tener en cuenta que si bien el contexto laboral y regulatorio de cada país es diferente, hay estrategias que se pueden adaptar. Aquí el énfasis se hace en la población en general y no solo en las personas mayores, pues la informalidad en otras etapas de la vida es una de las principales causas de la desprotección durante la vejez.

La eliminación de las rigideces del mercado laboral es una práctica que el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha recomendado de manera reiterada, y como estrategia ha estado en el centro del debate sobre informalidad y desempleo en Colombia. En el estudio sobre instituciones del mercado laboral en los países de la OECD (FMI, 2003), que usa el modelo de equilibrio general, se muestra cómo el desempleo es menor en países que: (1) tienen seguros de desempleo menos generosos donde la duración del desempleo es menor; (2) tienen menos niveles de sindicalización, lo que produce una mayor competencia en el mercado; (3) tienen menos protección al empleo, por ejemplo menores costos de despido y estándares laborales menos estrictos; (4) presentan menores niveles de impuestos sobre los ingresos laborales y contribuciones a la seguridad social y (5) registran mejores niveles de educación y de productividad. En un estudio también del FMI sobre Brasil, se encontró que los estados con mayores incrementos en la informalidad, después de aumentar los niveles de protección con la Constitución de 1988, tendían a mostrar caídas más pequeñas en los salarios como respuesta a las

condiciones macroeconómicas. Esto sugiere que, en un ambiente sobre regulado, la informalidad sirvió como un escape (Estevão y De Carvalho, 2012).

A partir de los hallazgos del FMI, Ihrig y Moe (2001), usando datos de países desarrollados y en desarrollo y un modelo dinámico que permite estudiar la evolución del sector informal, encuentran que la reducción en impuestos sobre el empleo es la mejor política para combatir el sector informal. Esta política no solo disminuye el empleo informal, sino que además incrementa la calidad de vida. Los autores también señalan que controlar mejor el pago de impuestos es una política efectiva, aunque en menor medida que su disminución. Igualmente, Lehmann y Muravyev (2012) estudian las instituciones del mercado laboral y su influencia en los países latinoamericanos y en transición. Para medir la informalidad se basan en el estudio de Schneider et al. (2010, citado en Lehman y Muravyev 2012), y en datos sobre legislación de protección del empleo, la carga tributaria sobre el empleo, los niveles y duración de los beneficios de desempleo y la densidad de la sindicalización. Aplican el método de regresiones agrupadas (*pooled OLS*) con datos de panel a nivel de país, lo que permite controlar por los efectos no observados de los países. Según los resultados de esta investigación, dos instituciones del mercado laboral afectan principalmente la informalidad: los impuestos y las regulaciones del mercado laboral. La carga tributaria produce la elasticidad positiva más alta, esto quiere decir que la reducción de impuestos puede ser una de las estrategias de política más efectivas para combatir la informalidad. El impacto positivo de las regulaciones del mercado laboral sobre la informalidad, aunque significativo, es muy pequeño.

En Colombia, siguiendo las recomendaciones derivadas de los hallazgos empíricos que muestran que los impuestos sobre la nómina afectan el empleo y la informalidad, se han hecho intentos por disminuir las cargas tributarias sobre el empleo. Los impuestos más controversiales han sido los llamados parafiscales: estos se cobran sobre la nómina y sirven para financiar programas de bienestar para toda la población en las áreas de educación (SENA), desarrollo de la niñez (ICBF) y otros subsidios a través de las Cajas de Compensación Familiar (CCF). Como en otros países, la implementación de medidas para disminuir las cargas tributarias sobre el empleo en Colombia ha encontrado obstáculos de orden político. Durante los gobiernos de Andrés Pastrana y Álvaro Uribe se hicieron dos intentos fallidos para eliminar las cargas parafiscales (Echeverry y Santamaría, 2004). En el 2010, bajo el

gobierno de Juan Manuel Santos, la Ley 1429 eliminó los impuestos parafiscales para las pequeñas y medianas empresas durante los dos primeros años de funcionamiento, y progresivamente, después de los seis años, hasta llegar al 100 %. Todos los nuevos puestos de trabajo para jóvenes menores de 28 años, desplazados, con discapacidad, mujeres mayores de 40 años, trabajadores de bajos ingresos y desempleados, por un período mayor a un año, también dejaron de tener la carga parafiscal. Finalmente, a partir del año 2013, se adoptó el mecanismo de la Contribución Empresarial para la Equidad (CREE), que eliminó el aporte de los empleadores al SENA y al ICBF para los trabajadores que ganan menos de diez salarios mínimos, y creó un impuesto de destinación específica que se cobra como un porcentaje sobre las utilidades.

Según Perry (2008), las principales razones para tener un empleo informal son: la incapacidad de obtener un empleo (55 %), la edad (23 %), la preferencia de no responder a un jefe (22 %) y tener horas flexibles y menos responsabilidades (22 %). El estudio sugiere que los más afectados por la informalidad son los trabajadores, especialmente los viejos y los jóvenes, que prefieren un trabajo con la protección laboral estándar, pero que no pueden conseguir uno, pero también debido a su bajo nivel educativo y a la poca probabilidad de conseguir empleos formales en algunas zonas del país (rurales y en cabeceras de municipio). Dentro de esta categoría se encuentran, también, los trabajadores que han renunciado a sus empleos en el sector formal para empezar una microempresa, para ser sus propios jefes, ganar más dinero o no pagar la protección social. Finalmente, están las mujeres que no buscan o que dejan los trabajos asalariados formales a cambio de la flexibilidad de balancear las responsabilidades en el hogar, por el cuidado de sus hijos o por falta de opciones (Perry, 2008).

El estudio de Fedesarrollo y Cepal de 2015 sobre la informalidad en las personas en pobreza moderada y extrema, sugiere, asimismo, que la distancia, el costo del transporte y el nivel educativo limitan las oportunidades de las personas para acceder a trabajos formales. El mismo estudio sugiere, además, que el costo y los procedimientos burocráticos para poseer una libreta militar representan una barrera para el acceso de los hombres a los empleos formales. En las áreas rurales, las actividades económicas se limitan a las de jornaleo, empleo informal principalmente masculino que restringe a la mujer a las labores domésticas y a las actividades agrícolas para el autoconsumo. Mientras que la informalidad en las

zonas urbanas es del 55 %, la de las zonas rurales es del 70 %. Esto sugiere que la preparación económica para la vejez de las personas del campo, y sobre todo de las mujeres, es aún más crítica que en las zonas urbanas.

El estudio de Perry (2008) caracteriza a las microempresas del sector informal como aquellas que no tienen intención de crecer o potencial para hacerlo, y que por lo tanto evitan involucrarse con las instituciones de la sociedad civil; y a los microempresarios como a quienes se les ha imposibilitado su expansión por el exceso de barreras para registrarse con las entidades del Gobierno y que, en consecuencia, tienen acceso a otros insumos que ofrece el sector informal. Finalmente, el estudio incluye a las empresas de individuos que evitan los impuestos u otras regulaciones, debido a que todos los demás lo hacen, y a causa de la débil y desigual aplicación de las leyes; o a las empresas que registran solo parte de sus trabajadores y parte de sus ventas –o declaran solo parte del salario de sus trabajadores– en razón de las excesivas cargas regulatorias (Perry, 2008).

3.2.3. Buenas prácticas: ¿cómo mejorar la preparación económica para la vejez?

Con el fin de aportar buenas prácticas en empleo para las personas mayores, y para aquellos que llegarán a la edad de jubilación en los próximos 20 años, esta sección revisa los programas internacionales que existen en la materia. Se estudia la reducción de la informalidad y las mejoras en las condiciones de las personas mayores que trabajan. El propósito es aprender de experiencias exitosas en otras partes del mundo y así proponer ideas orientadas a un acceso más amplio y equitativo para las personas mayores a empleos de calidad.

3.2.3.1. Mejor educación

En el año 2013, el 79.4 % de la población económicamente activa de Colombia no tenía ningún grado de formación académica (49.2 %) o solo había terminado el bachillerato (30.2 %). En términos absolutos, esto significa que en Colombia hay cerca de 10 millones de personas que están en capacidad de trabajar pero que no tienen ningún nivel de formación, y 6.6 millones que solo terminaron el bachillerato. Es decir, que alrededor de 18 millones de personas (cifra superior a la población total de las cinco ciudades más grandes del país) tienen menos

probabilidades de conseguir un empleo formal¹². Esta situación es común a otros países miembros de la OECD. En su informe *Education at Glance 2014* (OECD, 2014), la OECD asegura que, en promedio, más del 80 % de las personas con educación terciaria está empleada, en comparación con el 70 % de las que tienen un nivel educativo secundario y menos del 60 % de quienes no tienen educación secundaria.

Así, para mejorar la preparación económica de las personas para la vejez, reducir la informalidad y crear mayores oportunidades laborales para quienes están entrando al mercado laboral, es crucial aumentar el acceso a la educación y su calidad.

3.2.3.2. ¿Cómo reducir el empleo informal?

Una estrategia que apunta al aumento del empleo formal son los programas de capacitación que facilitan la transición al mercado laboral. Los jóvenes son por lo general los más afectados por la informalidad y el desempleo, por eso este tipo de estrategias se dirigen principalmente a ellos. Se calcula que, en la región, cerca de la mitad de los jóvenes que tienen un trabajo están en el sector informal, y que solo el 12 % de los jóvenes en el quintil más pobre cotiza a salud o pensiones (OIT, 2013b).

Latinoamérica ofrece numerosos ejemplos de programas de capacitación dirigidos a jóvenes: ProJovem en Brasil, Jóvenes con Oportunidades en México, Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en Argentina, Chile Joven en Chile, Jóvenes a la Obra (antes ProJoven) en Perú y Jóvenes en Acción en Colombia, entre otros. Estos programas siguen una metodología similar: cursos cortos (en general de tres meses), seguidos por una pasantía de igual duración en una empresa (Gallart, 2003). Para asegurarse de que los programas lleguen a la población objetivo, se eligen jóvenes de estratos bajos o de los quintiles de ingreso más bajos, que están por fuera del sistema de educación formal, con escasa experiencia laboral, desempleados, subempleados o inactivos. Es habitual que los programas paguen estipendios para cubrir costos de transporte, alimentación, materiales y seguros contra accidentes. Más recientemente, México, Brasil, Colombia y Argentina, con el fin de estimular a los jóvenes becarios para que concluyan el ciclo de educación superior, han otorgado transferencias condicionadas.

¹² Cálculos propios a partir de datos estadísticos de población del DANE.

Perú, Chile y México aplican evaluaciones de impacto cuantitativas con grupos tratamiento y grupos control¹³. Una conclusión general de esas evaluaciones es que los programas de capacitación de jóvenes para el trabajo tienen efectos positivos en su población objetivo. En general, aumentan las probabilidades de empleo de los jóvenes, incrementan sus ingresos y las horas trabajadas, se adecúan fácilmente a las demandas del mercado de trabajo y tienen la capacidad de focalizarse en poblaciones específicas. Según Gallart (2003), otro logro indiscutible es el incremento del capital social de los capacitados, pues los programas rompen con el aislamiento de muchos jóvenes que no tienen acceso al sistema educativo y/o al mercado laboral y, por lo tanto, carecen de competencias sociales básicas y de conexiones que les permitan conseguir un trabajo en el sector formal.

Levy (2008) argumenta que la incoherencia de los programas sociales en México contribuye a que se mantenga la situación de alta informalidad. Según el autor, la provisión de subsidios a la creación de empleos informales y de baja productividad obstaculiza el crecimiento, fomenta la ilegalidad y atrapa a muchos de los trabajadores en la pobreza. Levy propone convertir los sistemas de seguridad social existentes para trabajadores formales en derechos universales. Él defiende la eliminación de las contribuciones de seguridad social basadas en los salarios y el aumento de los impuestos al consumo en los hogares de mayores ingresos para aumentar al mismo tiempo la tasa de crecimiento del PIB, reducir la desigualdad y mejorar los beneficios para los trabajadores (Levy, 2008).

3.2.3.3. Condiciones de empleo para las personas mayores

Uno de los problemas principales del mercado laboral colombiano es la alta informalidad. La OIT propone medidas para mejorar las condiciones laborales de las personas mayores. Si bien estas medidas están dirigidas a países industrializados donde los niveles de informalidad son mucho menores, pueden servir de referente para un país como Colombia que está avanzando en la disminución de la informalidad y puede considerar la adopción de estas medidas.

La primera recomendación consiste en implementar leyes de igualdad de edad que garanticen las mismas oportunidades en el reclutamiento y en las condiciones de

¹³ Ver, por ejemplo, World Bank (2007), Schultz (2004), Cinterfor (1997), Saavedra, Robles y Ñopo (2002), Burga (2013), Chacaltana y Sulmont (2003), Ñopo, Robles y Saavedra (2007), De Combruggle, Espinoza y Heijke (2009), Espinoza (2010).

empleo que se ofrecen. Países como Canadá, Japón, Australia y algunos miembros de la Unión Europea ya han adoptado este tipo de leyes, específicamente dirigidas al grupo de personas mayores, para prohibir la discriminación por la edad. Para el futuro desarrollo de leyes en esta área, la OIT sugiere enfocarse en la discriminación indirecta: que se permita a las personas mayores, por ejemplo, acordar arreglos de jornadas laborales que les den la posibilidad de armonizar sus responsabilidades familiares y laborales.

La segunda recomendación es sobre los ambientes físicos de trabajo. Por el deterioro que sufren las personas mayores en sus capacidades físicas, estos ambientes son de especial importancia. Las medidas incluyen evitar los esfuerzos intensos, como por ejemplo largos períodos de pie, inclinados o cargando materiales pesados, y también la reducción de ambientes con vibraciones o ruidos. La tercera estrategia consiste en reducir las jornadas de trabajo, extender las licencias remuneradas, limitar el trabajo en las noches y fines de semana y promover la adopción de contratos de trabajo flexibles (de medio tiempo, por ejemplo). Es importante tener en cuenta que estas estrategias pueden tener efectos contraproducentes: el fomento de la informalidad o el desempleo, como sucede con el salario mínimo (Fedesarrollo, 2014). Finalmente, están las medidas relacionadas con los salarios, frente a los cuales se recomienda crear sistemas de remuneración adaptados a las necesidades de las personas mayores. Estos incentivos incluyen un sistema de pagos basado no solo en la velocidad de desempeño, sino en la experiencia y el pago a los trabajadores mayores por tiempo y no por resultados (Ghosheh, Lee y McCann, 2006).

3.3. Marco legal

En Colombia no existe un marco legal específico para las personas mayores, pero sí leyes laborales que los cobijan y cuyo objetivo es combatir la informalidad y así aumentar el acceso a pensión de quienes cotizan actualmente. La Ley de formalización y generación de empleo 1429 del 2010 tiene como objeto generar incentivos en las etapas iniciales de la creación de empresas. Entre los incentivos que crea la Ley, está el descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina a los empleadores que vinculen laboralmente a mujeres de 40 años o más (Artículo 11).

El Decreto 2616 del 2013 establece normas para vincular a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar a los trabajadores dependientes que

laboran por períodos inferiores a un mes, y dicta disposiciones tendientes a formalizar a los trabajadores informales. Finalmente, con el objetivo de reducir la desigualdad y la informalidad laboral, la reforma tributaria del 2012 creó la Contribución Empresarial para la Equidad (CREE) con el fin de sustituir la carga parafiscal asociada a la contratación de mano de obra, y generar para el SENA y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) una fuente de financiamiento diferente, ahora proveniente de las utilidades de las empresas (Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2012).

En el plano internacional, la Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, aprobada en la II Asamblea Mundial sobre Envejecimiento en el 2002, estipuló en su capítulo 12 lo siguiente:

Las expectativas de las personas de edad y las necesidades económicas de la sociedad exigen que las personas de edad puedan participar en la vida económica, política, social y cultural de sus sociedades. Las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. (Naciones Unidas, 2003)

Este tipo de iniciativas son importantes para garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas mayores, pero las situaciones a las que se enfrentan en la cotidianidad son bastante complejas. Si bien algunos estudios confirman la capacidad y el potencial de las personas mayores, hay también bastante literatura que revela las actitudes negativas hacia las personas mayores en sus trabajos. Las causas más frecuentes son, por ejemplo, que los directivos creen que los trabajadores mayores están poco familiarizados con las nuevas tecnologías, que son resistentes al cambio y que además aprenden con lentitud (Lehr y Pohlmann, 2004).

Desde el punto de vista jurídico, en algunos países existen ciertas normas que dificultan aún más la situación laboral de las personas mayores. En Alemania, por ejemplo, existe la llamada Kündigungsschutz (protección legal contra los despidos), que prohíbe el despido de los trabajadores de 45 años o más. Esta norma constituye un desincentivo para los empresarios, que evitan contratar trabajadores que sobrepasen este límite de edad (Lehr y Pohlmann, 2004). Estos prejuicios o normatividades favorecen, sin duda, a poblaciones menores, más familiarizadas con la tecnología, con

acceso a una mejor educación, pero que carecen de lo que solo las personas mayores poseen y es su ventaja competitiva más valiosa: la experiencia.

3.4. Análisis y resultados: caracterización de las personas mayores en el mercado laboral colombiano

A continuación se presentan los análisis descriptivos con datos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2013, del mercado laboral de las personas mayores por sexo y por grupos etarios de personas de 40 años o más. Este análisis se complementa con datos cualitativos provenientes de grupos focales.

3.4.1. La actividad principal según el ciclo de vida

Esta sección ilustra los hallazgos frente a la actividad principal de las personas según el ciclo de vida, tanto en las zonas urbanas como en las rurales. Los gráficos muestran en general cómo, entre los 10 y los 49 años, aumenta sistemáticamente la importancia de la actividad “trabajo” o “buscando trabajo”, y a partir de los 50 a los 59 años disminuye mientras aumenta la actividad “oficios del hogar” y la discapacidad permanente para trabajar. La forma de este patrón por edad es similar por zona y sexo, pero en grados diferentes. Es especialmente impactante el menor nivel de la participación laboral a lo largo del ciclo de vida de las mujeres en las zonas rurales, donde se observa el mismo patrón por edad, pero con una mucha menor importancia de la actividad “trabajo” como actividad principal, comparada con los otros grupos. Esto puede deberse a que las encuestas captan la actividad laboral de la misma forma en zonas urbanas y rurales, cuando de hecho hay entre ellas grandes diferencias en lo que se considera trabajo.

En las zonas urbanas, un mayor porcentaje de hombres que de mujeres tiene al trabajo como actividad principal durante todo su ciclo de vida. Entre un 11.2 % (10 a 19 años) y un 24.9 % (70 y más) de hombres se dedican principalmente al trabajo, frente a solo un 4.4 % (70 y más) y 55.8 % (30 a 39 años) de las mujeres. Lo opuesto ocurre con la actividad “oficios del hogar”, que es la más importante entre un mayor porcentaje de mujeres que de hombres a lo largo del ciclo de vida. Cabe resaltar que en los hombres, a partir de los 50 años, la actividad “oficios del hogar” empieza a cobrar

importancia como actividad principal. Las mujeres y hombres de 60 a 69 años y de 70 y más son quienes en mayor porcentaje se dedican principalmente a “oficios del hogar”: 16 % y 20 % en los hombres, y 69.6 % y 63.3 % en las mujeres (Figuras 1 y 2).

Figura 1

Distribución de hombres en la zona urbana: según actividad principal y por grupos etarios

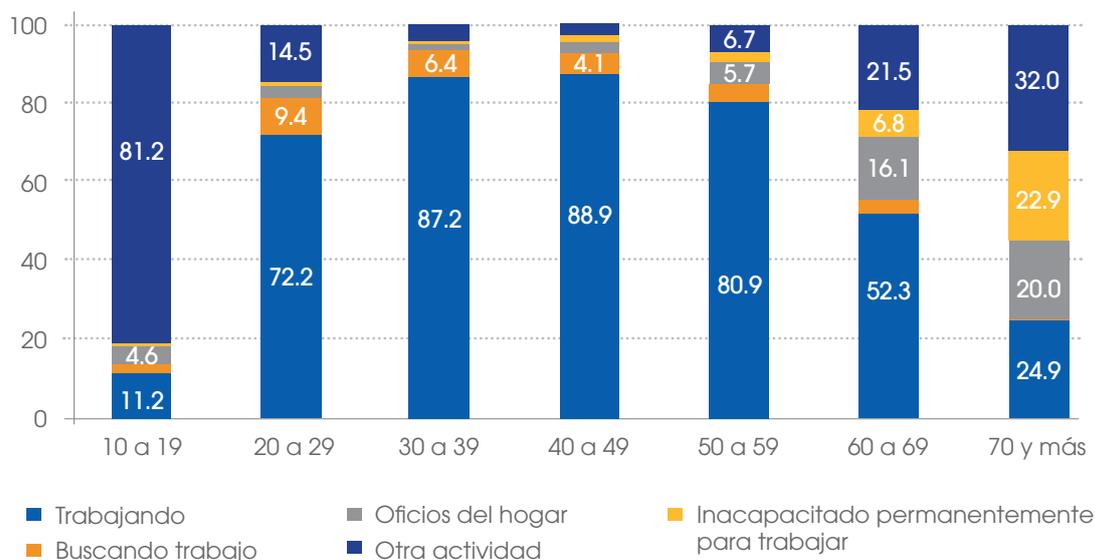
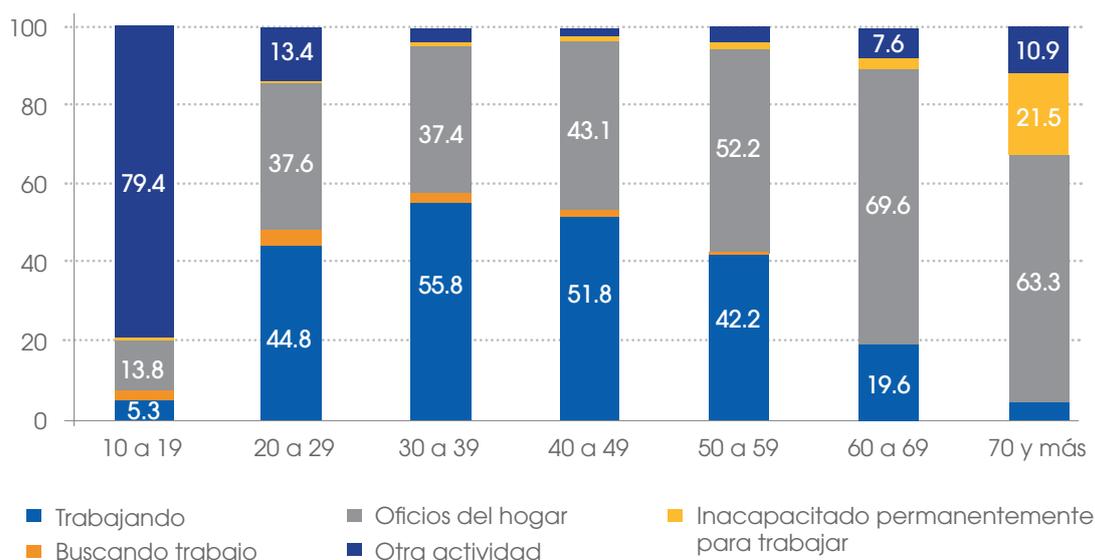


Figura 2

Distribución de mujeres en la zona urbana: según actividad principal y por grupos etarios



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2013.



Las diferencias de actividad principal entre hombres y mujeres en las zonas rurales son bastante más marcadas que en las zonas urbanas. Durante el ciclo de vida, el trabajo es la actividad principal de un 23.4 % (10 a 19 años) y de un 91.5 % (30 a 39 años) de los hombres, mientras que en las mujeres estos porcentajes son del 4.6 % (10 a 19 años) y del 25.6 % (40 a 49 años). Son menos las mujeres que en las zonas rurales se dedican principalmente al trabajo, comparadas con las mujeres de las zonas urbanas. En el caso de "oficios del hogar", al igual que en las zonas urbanas, un mayor porcentaje de mujeres se dedica principalmente a esta actividad, pero el promedio en las zonas rurales es más alto. A lo largo de todo el ciclo de vida, entre un 27.4 % (10 a 19 años) y un 80.7 % (60 a 69 años) de las mujeres dedican la mayor parte del tiempo a la actividad "oficios del hogar", mientras que tan solo un 2.4 % (30 a 39 años) y un 14 % (70 y más) de los hombres lo hacen (Figuras 3 y 4).

Figura 3

Distribución de hombres en la zona rural: según actividad principal y por grupos etarios

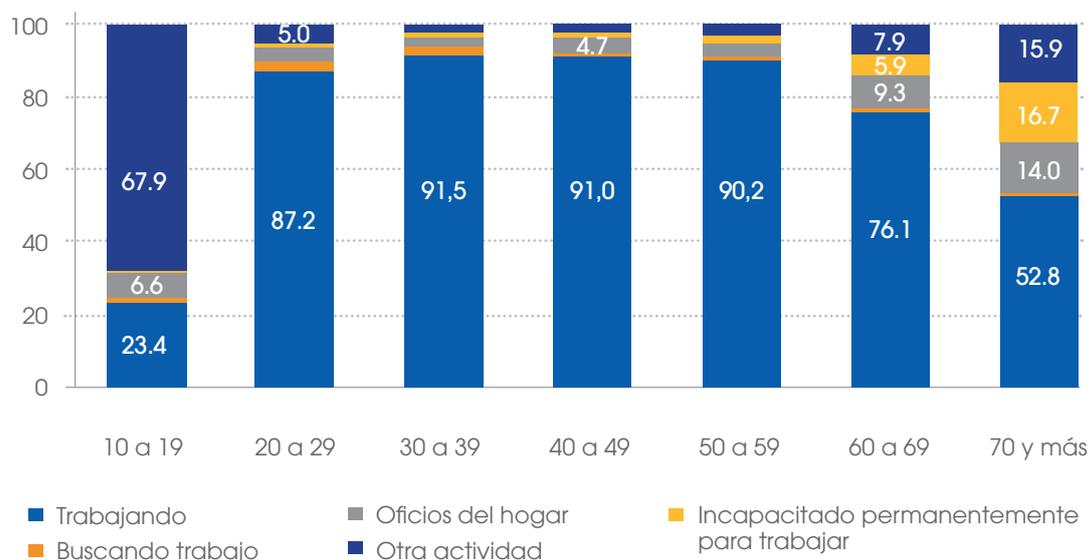
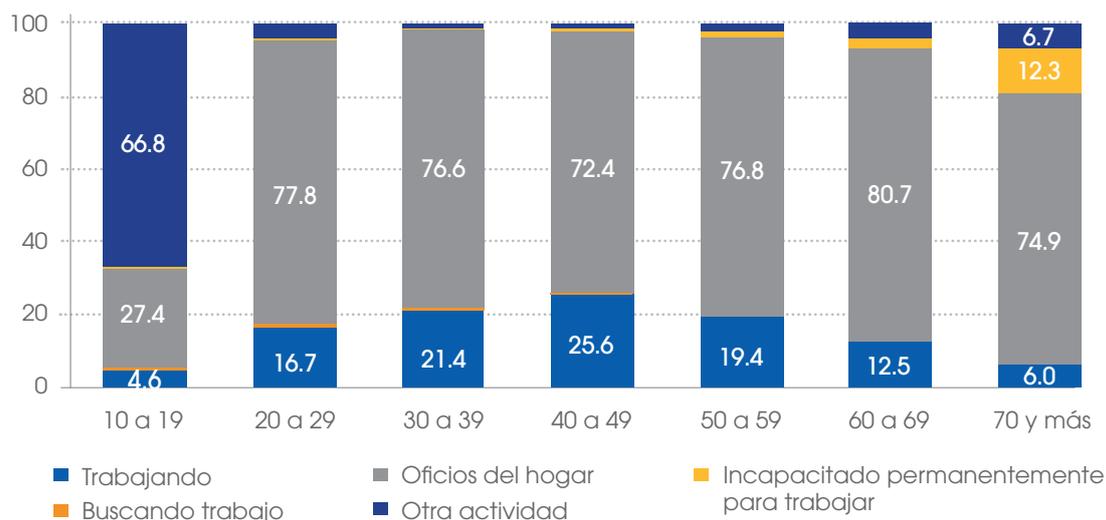


Figura 4
Distribución de mujeres en la zona rural: según actividad principal y por grupos etarios



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) 2013

Con base en los resultados cualitativos se puede afirmar que la edad juega un papel importante en la decisión de las actividades a las que se dedican las personas, y en particular en la menor dedicación al trabajo de los adultos mayores. El deterioro de la salud es un factor determinante para cambiar o abandonar el trabajo, así como la falta de conocimientos para manejar nuevas tecnologías. Las personas de mayores ingresos, por lo general, se retiran porque su preparación económica en ahorro, pensiones y acumulación de activos se los permite.

En los grupos de bajos ingresos, la historia laboral de los entrevistados se caracteriza por la presencia de trabajos informales, de corta duración, inestables, con bajos salarios y sin acceso a seguridad social. Dadas estas condiciones, aún después de la edad de jubilación y a pesar de una capacidad física disminuida, las personas mayores deben continuar en el mercado laboral para conseguir su sustento y el de sus familias. Incluso algunos entrevistados que lograron acceder a una pensión afirman que ese monto no es suficiente para cubrir sus gastos y que por lo tanto deben seguir trabajando en el mercado informal. Los empleos en la etapa de la vejez para

las personas de bajos ingresos suelen ser de menor calidad, comparados con los de su juventud, y también más difíciles de conseguir en jornadas completas, lo que se traduce en menos tiempo de dedicación al trabajo. Por las precarias condiciones de estos empleos, la mayoría de las personas mayores en este nivel de ingresos quieren dejar de trabajar, aunque se plantean la posibilidad de encontrar satisfacción en empleos que se ajusten a sus características y habilidades, por ejemplo, con jornadas más cortas y en actividades que les exijan menos físicamente.

En los grupos de ingresos medios y altos, el mayor acceso a pensiones y a la acumulación de activos antes de llegar a la vejez les permite disfrutar de esta etapa con una mayor seguridad económica y dedicarse a actividades distintas al trabajo: hacer deporte, compartir con la familia y viajar. Por las mejores condiciones laborales, este grupo de personas encuentra una mayor satisfacción con el trabajo, pues no solo contribuye a la acumulación de activos y a la estabilidad económica, sino que también es una fuente de beneficios no materiales: la acumulación de experiencias y conocimientos, el uso productivo del tiempo y la posibilidad de mantenerse más activos físicamente, con los consiguientes efectos positivos para la salud (Figuras 5, 6 y 7).

La relación del trabajo con una mejor salud es una alusión más común en las zonas rurales; en las zonas urbanas lo asocian más con la educación de los hijos o con una mejor situación económica. Es importante resaltar que la educación de los hijos no figura como una prioridad en las zonas rurales. Esto se explica, en parte, porque allí las personas deben empezar a trabajar desde muy jóvenes, especialmente los hombres. Como lo muestran las figuras 1 y 3, el 23.4 % de los hombres entre los 10-19 años en las zonas rurales se encuentra trabajando, mientras que en las zonas urbanas ese porcentaje es del 11.2 %. Otra de las razones puede ser la dificultad que tienen las personas en las zonas rurales para acceder a la educación formal.

Los resultados cuantitativos también muestran que tanto los hombres como las mujeres de 60 o más años, invierten más tiempo en los oficios del hogar. Lo mismo muestran los resultados cualitativos: si bien no se puede hablar de una equiparación de roles entre hombres y mujeres, entre las personas mayores son menos estrictas las divisiones de roles de género: ambos sexos participan del cuidado del hogar, de la familia y de los nietos. Para algunos de los hombres, en especial los de los grupos de bajos ingresos, la dedicación a las labores del hogar es una forma de compensar su menor capacidad de contribuir económicamente.



En el trabajo uno se siente como más relajado, está haciendo algo. Haciendo el oficio, teniendo algo que hacer, se le pasa el tiempo. Si usted no tiene nada qué hacer, se estresa pensando en las cosas...

(Mixto, 40 a 60 años, Ayapel)

El trabajo lo prepara a uno para las experiencias de la vida, para realizarse como ser humano, para conocer muchas personas que en su casa no conocería, para aprender.

(Hombres, pensionados, Bogotá)

El trabajo ha hecho que tengamos una vejez tranquila: recibimos nuestras pensiones y no dependemos de nadie, podemos tener una vida mejor y disfrutarla.

(Mixto, altos ingresos, Pasto)

El punto es cuando uno va a hacer algo y ya no lo puede hacer como cuando estaba más joven: pierde agilidad, se vuelve uno más lento, pierde reflejos, fuerza, de todo. Ahí es cuando uno pierde la oportunidad de empleo, porque si el patrón lo ve a uno así, pues piensa que es mejor que uno esté en la casa. Eso me ha pasado a mí.

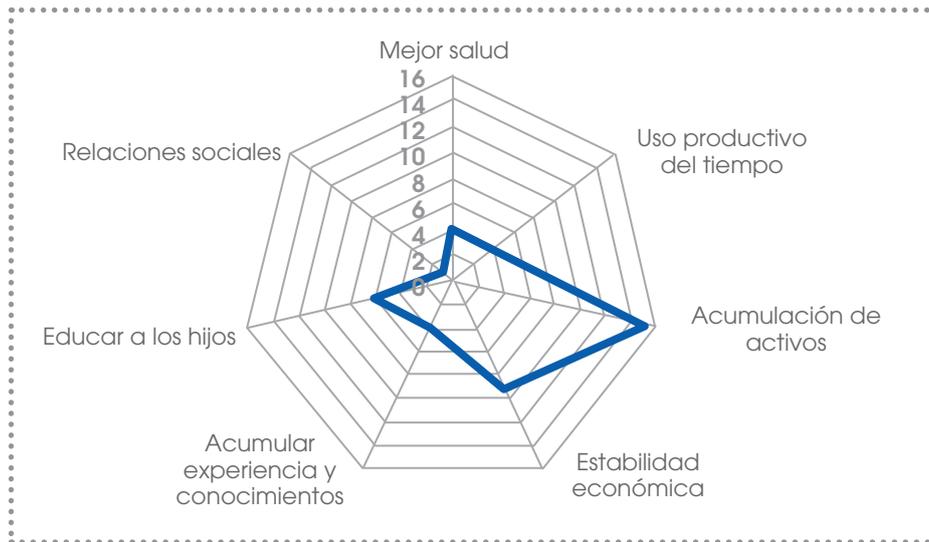
(Hombres, ingresos bajos, Bogotá)

El trabajo dignifica, por supuesto que sí, y además le permite al ser humano vivir activo, no ser sedentario. El trabajo ayuda a que a uno no se le atrofien los órganos vitales; ayuda a tener esa movilidad y a la preparación para la vejez.

(Mixto, víctimas, El Salado)

Figura 5

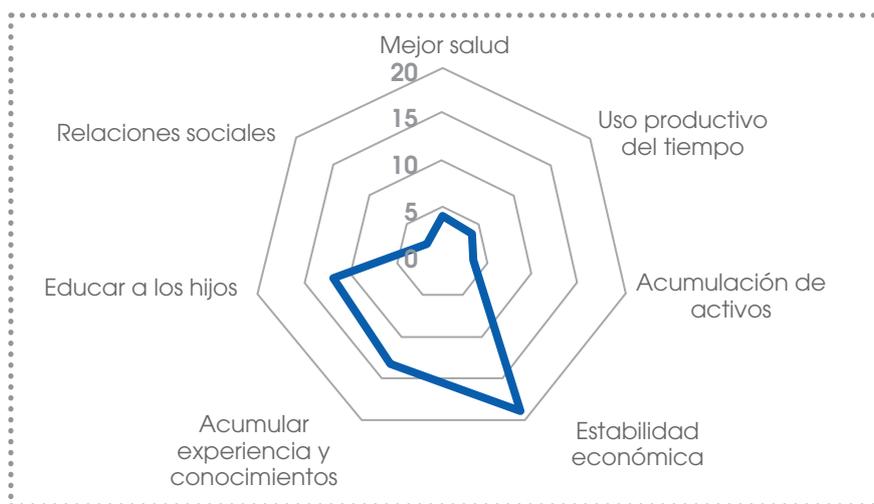
Frecuencias de códigos sobre la contribución del trabajo a la preparación para la vejez.
Grupos de ingresos bajos



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo cualitativo.

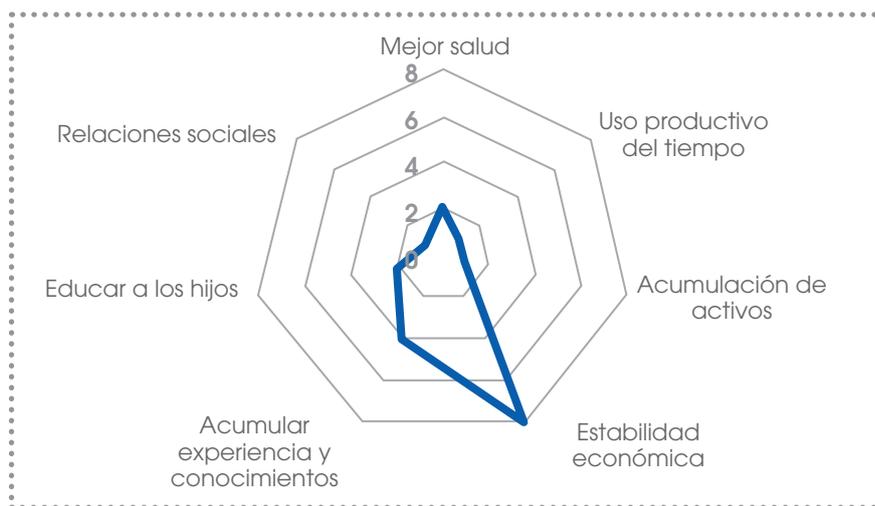
Figura 6

Frecuencias de códigos sobre la contribución del trabajo a la preparación para la vejez.
Grupos de ingresos medios



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo cualitativo.

Figura 7
Frecuencias de códigos sobre la contribución del trabajo a la preparación para la vejez.
Grupos de ingresos altos



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo cualitativo.

3.4.2. La tasa de ocupación laboral de las personas mayores

En Colombia, la tasa de ocupación nacional es del 54.9 %; la de las personas mayores es del 33.1 % (ECV, 2013). En todos los grupos etarios, esta tasa¹⁴ es más alta en los hombres que en las mujeres, lo que refleja las condiciones del mercado laboral colombiano en general. Respecto a las personas mayores, las diferencias entre las zonas rurales y urbanas son evidentes solo en los hombres: 70 % en las primeras y 44 % en las segundas (Figura 8).

A lo largo del ciclo de vida, los hombres registran tasas de ocupación más altas que las mujeres, tanto en la zona rural como en la urbana, pero en la primera los hombres presentan mayores tasas mientras que en las mujeres sucede al contrario (Figuras 9 y 10). La tasa de ocupación más alta en los hombres se da entre los 40 y 49 años en ambas zonas

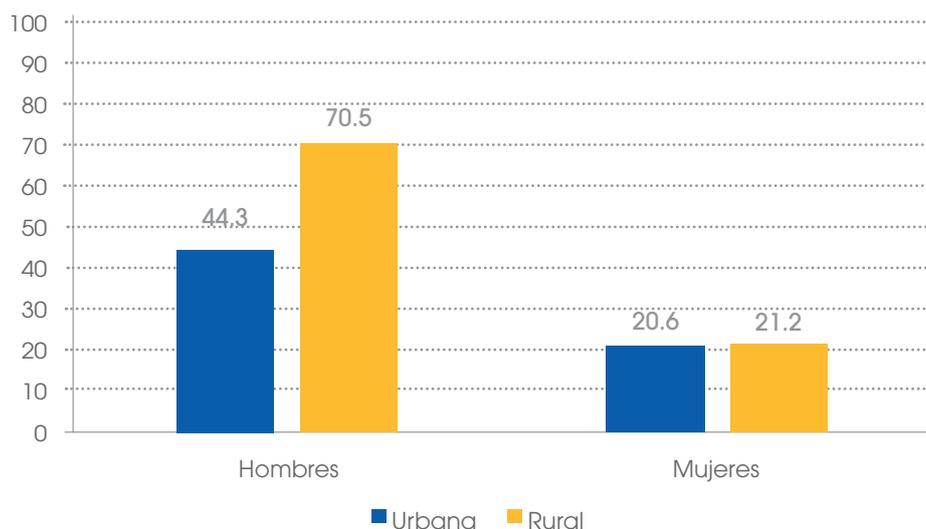
¹⁴ La tasa de ocupación, según el DANE, es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). La población ocupada son las personas que se encuentran en una de las siguientes situaciones: 1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia. 2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo. 3. Trabajadores familiares sin remuneración, que trabajaron en la semana de referencia por lo menos una hora.

(95 % en la rural y 91.6 % en la urbana); en las mujeres, la tasa más alta en la zona urbana se da entre los 30 y 39 años (67 %) y en la zona rural entre los 40 y 49 años (44.7 %). Cabe resaltar que, desde el inicio del ciclo de vida, los hombres empiezan con mayores tasas de ocupación tanto en la zona urbana (15.5 %) como en la rural (27.2 %), en comparación con las mujeres (8.6 % en la zona urbana y 9.5 % en la rural).

La tasa de ocupación disminuye con la edad, y siempre es más baja la de las mujeres. Vale la pena resaltar que la tasa se reduce significativamente antes y más rápido en las zonas urbanas y en ambos sexos: mientras que la tasa de ocupación entre los 50 y 59 años es del 85 % y del 93 % para los hombres en las zonas urbanas y rurales respectivamente, a la edad de la jubilación se reduce al 57 % en el primer grupo pero solo al 81 % en el segundo. Después de los 70 años, el 58 % de los hombres en las zonas rurales aún trabaja, lo que contrasta con el 30 % en las zonas urbanas. En el caso de las mujeres, la tendencia es la contraria: grandes diferencias en la tasa de ocupación en las edades adultas jóvenes, y pocas diferencias a partir de los 60 años¹⁵. Entre los 40 y los 49 años, las mujeres en las zonas urbanas registran mayores tasas de ocupación (63 %) que las mujeres en las zonas rurales (44.7 %). Después de los 70 años, el 9.2 % de las mujeres en las zonas urbanas y el 13.4 % en las rurales aún trabaja.

Figura 8

Tasa de ocupación de las personas de 60 años o más por sexo y área



¹⁵ Estas diferencias en las zonas rural y urbana, especialmente en el caso de las mujeres, podrían obedecer, entre otras, a que la ECV aplica el mismo concepto de trabajo en ambas zonas, cuando en realidad se trata de contextos diferentes.

Figura 9
Tasas de ocupación de los hombres por grupos etarios y área

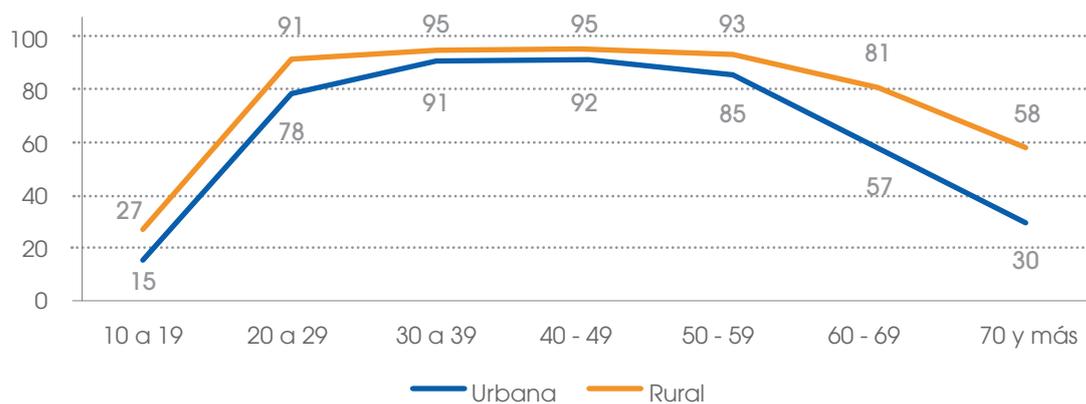
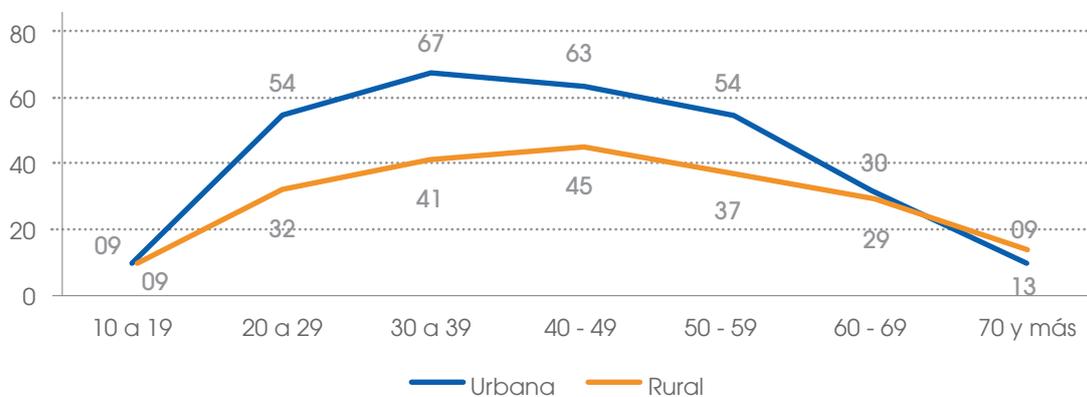


Figura 10
Tasas de ocupación de mujeres por grupos etarios y área



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.

La tasa de ocupación es más alta en los hombres y en las mujeres de 60 años o más que viven solos. Hay pocas diferencias entre los que viven en pareja únicamente o con otros miembros de la familia (puede incluir pareja) (Figura 11). Mientras que la tasa de ocupación de los que viven solos es del 62 % en los hombres y del 31 % en las mujeres, la tasa de quienes viven en pareja o en familia

es del 48 % y 19 % respectivamente. Aquí es importante tener en cuenta que las actividades domésticas en las zonas rurales, que incluyen trabajos productivos para el autoconsumo, se han minimizado porque en general se trata de trabajos no remunerados (PNUD, 2011; Benería, 2001; Cepal, 2004).

Las figuras 12 y 13 muestran que, en todos los grupos etarios, la tasa de ocupación es más alta en las personas que viven solas. Esta diferencia se acentúa en las mujeres entre los 40 y los 59 años, y en los hombres a partir de los 60. El resultado podría sugerir que los ingresos que genera el trabajo les da mayor independencia a las personas mayores y la opción de vivir solas.

Figura 11

Tasa de ocupación de las personas de 60 años y más según cohabitación y sexo

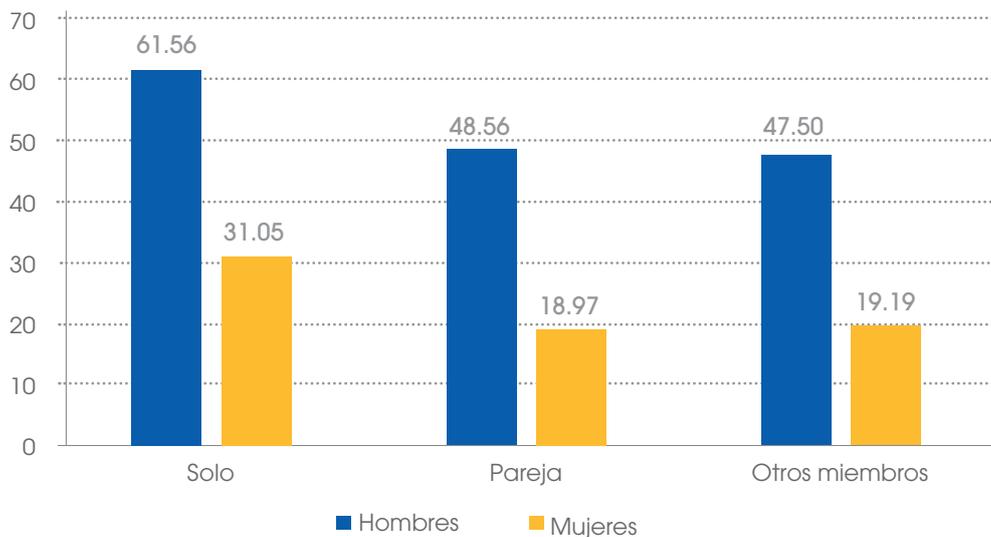


Figura 12

Tasa de ocupación de los hombres según grupos etarios por cohabitación

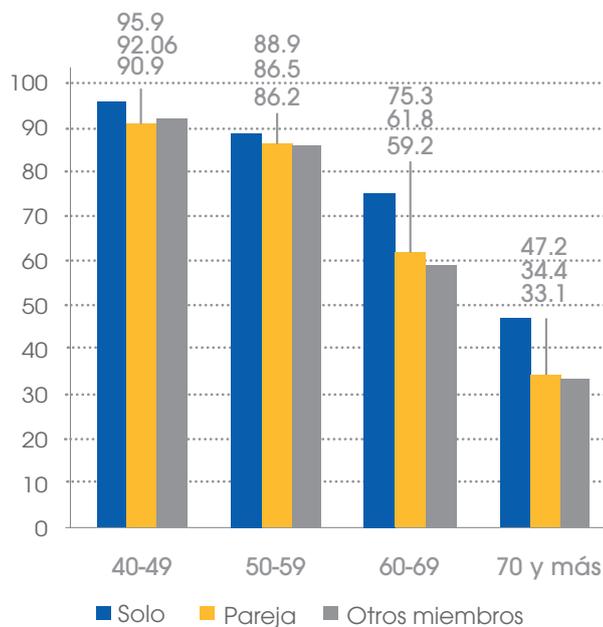
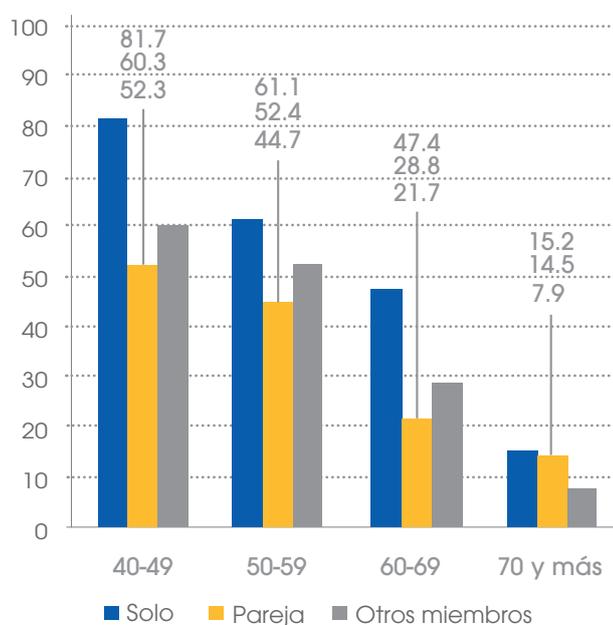


Figura 13

Tasa de ocupación de las mujeres según grupos etarios por cohabitación



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.



El envejecimiento de la población en América Latina y la tendencia creciente de las personas mayores a vivir solas o independientes de sus hijos ayuda a explicar la presencia cada vez mayor de hogares unipersonales. La necesidad de generar ingresos, ya sea para uso propio o para aportar al hogar, aunada a la ausencia de un sistema eficiente de protección para la vejez, son la causa de la alta participación de las personas mayores en el mercado laboral, o quizás también porque esa participación les brinda cierta independencia. Es importante señalar que, a pesar de que la estructura de la familia ha cambiado, esta sigue teniendo en la región un rol fundamental en la protección y cuidado durante la vejez. Esta relación no es unidireccional de jóvenes a personas mayores: estas, por lo general, contribuyen con la propiedad de una vivienda, con ingresos y con su participación en las actividades domésticas, que incluyen la crianza de los nietos (esto último facilita la participación laboral de las mujeres más jóvenes) (Celade, 2008).

En todos los niveles socioeconómicos¹⁶, los hombres de cada grupo etario registran mayores tasas de ocupación que las mujeres. En las personas mayores, los hombres y mujeres presentan una tasa de ocupación superior en el nivel socioeconómico bajo (55 % y 24.5 % respectivamente), y la tasa más baja se registra en el nivel medio alto, con un 41.4 % en los hombres y un 17 % en las mujeres (Figura 14). Las mayores tasas de ocupación en las mujeres se registran en el nivel socioeconómico medio alto y alto, en los grupos etarios de 40 a 49 años (64 % y 75 %) y de 50 a 59 años (56 % y 60 %) (Figuras 15 y 16). Esta situación también se presenta en los hombres, pero la tasa más alta en el grupo de 50 a 59 años se registra cuando el nivel socioeconómico es medio bajo (88 %). En el grupo de 60 a 69 años y de 70 años y más, la mayor tasa de ocupación en ambos sexos lo presenta el nivel socioeconómico bajo.

¹⁶ El nivel socioeconómico se aproxima con el nivel educativo del jefe de hogar: ninguno = bajo; básica primaria = medio bajo; media = medio alto; superior = alto. Debido a las pocas observaciones que existen en los niveles educativos "media" y "superior", se recomienda unir en una sola categoría estos dos niveles socioeconómicos, o eliminar la desagregación etaria de los mayores de 60 años.



Figura 14

Tasa de ocupación de las personas de 60 años y más, por nivel socioeconómico y sexo

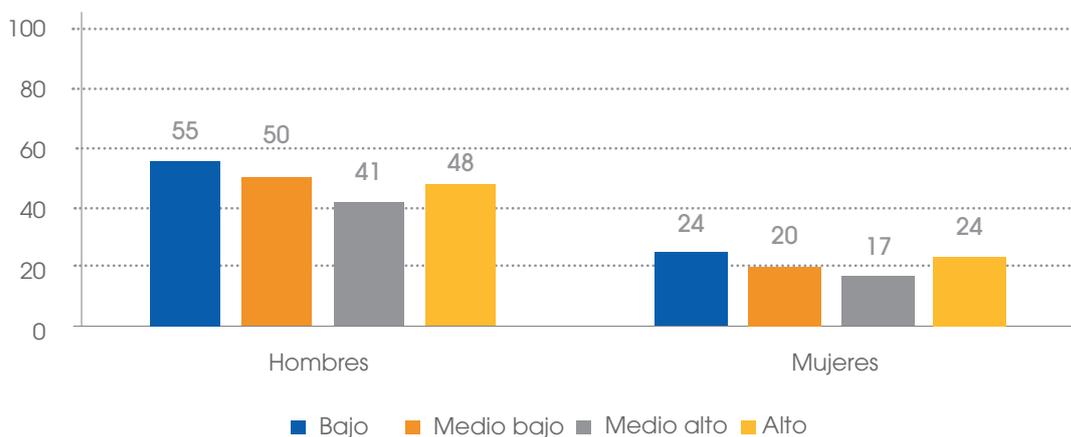


Figura 15

Tasa de ocupación de los hombres por nivel socioeconómico y grupo etario

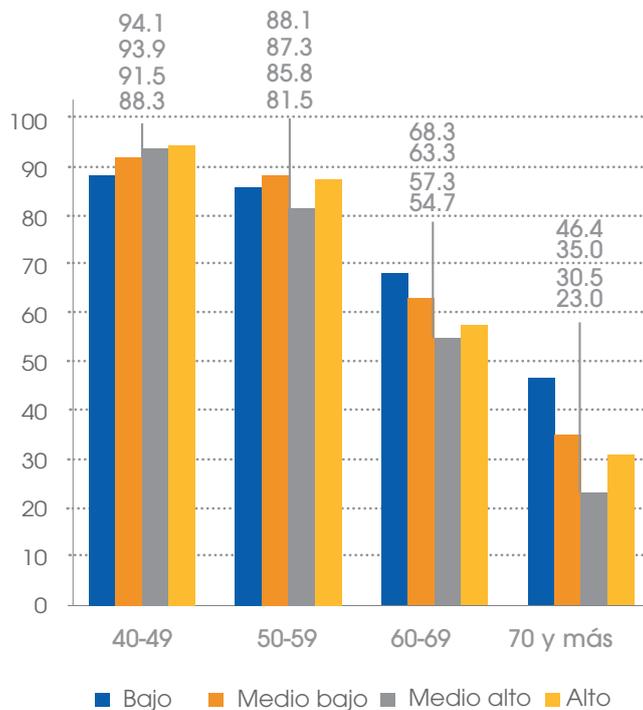
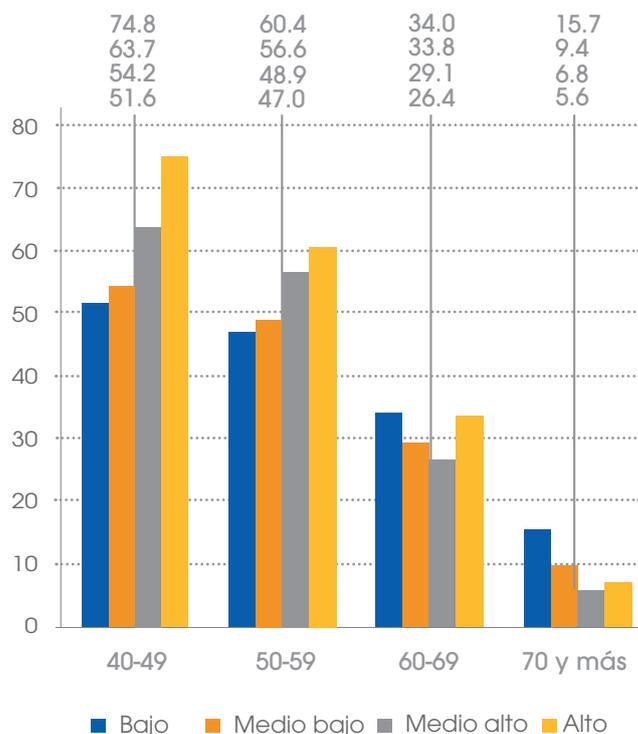


Figura 16

Tasa de ocupación de las mujeres por nivel socioeconómico y grupo etario



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.

Los resultados cualitativos muestran también que las mujeres se dedican menos a trabajar y más a actividades de cuidado y de oficios del hogar no remuneradas que los hombres, lo que responde a una división de roles de género tradicional de las familias colombianas (Figuras 17 y 18). Esta diferencia por sexo es más marcada en las áreas rurales y pone en desventaja a las mujeres que, por tener un acceso más restringido al trabajo remunerado, pierden oportunidades para prepararse mejor para la vejez. Es importante resaltar que las mujeres de bajos ingresos, más que los hombres, tienen dificultades para reconocer que tienen un trabajo remunerado, esto porque se trata de empleos esporádicos y no tienen contratos formales. Era común que en los grupos focales se reiterara la pregunta unas cuantas veces para validar la respuesta de que efectivamente las mujeres no tenían un empleo informal. Esto puede haber causado subregistros en las encuestas. Las mujeres en las áreas rurales, además de dedicarse a las labores del hogar, se dedican a la producción

para el autoconsumo en sus parcelas, lo que constituye un importante aporte para el sustento de la familia, pero contribuye poco a su preparación económica para la vejez. En general, las personas de las áreas rurales, tanto hombres como mujeres, están menos preparadas para la vejez. Esto se debe a que no tienen acceso a trabajos formales –o en el mejor de los casos es restringido– y a la inestabilidad de los ingresos en el sector agrícola, cuyos trabajos se pagan por día o por semana y dependen de los ciclos de los cultivos. Adicionalmente, según los testimonios de las personas del campo, tienen muy poca información sobre el ahorro, las pensiones y la preparación económica en general. La necesidad de generar ingresos en la vejez puede explicar por qué las personas que viven en las áreas rurales se retiran más tarde del mercado laboral que las que viven en las áreas urbanas.

De cualquier modo, una gran parte de las personas que viven en el campo declaran que la mejor forma de prepararse para la vejez es adquiriendo activos, específicamente tierras para el cultivo. Esto explica en parte por qué la tasa de ocupación de las personas mayores, principalmente entre los hombres, es mayor en las zonas rurales. Quienes siempre han trabajado en el sector agrícola suelen hacerlo hasta más allá de los 70 años, principalmente porque ignoran cómo funciona el sistema pensional, pero también porque creen que el trabajo contribuye a tener una mejor salud y porque es la forma de garantizar una herencia para sus hijos.



¿Qué son políticas sociales? Preparar a la gente para la vejez. En el campo casi nunca llegan; aquí tal vez es la primera vez que yo escucho que vienen a hablar de eso..., pero son políticas muy diferentes al campo. En la ciudad usted tiene su sueldo, y automáticamente el Estado lo obliga a que usted pague su pensión. Como en el campo son dineros esporádicos, son jornales, la gente pasa toda la semana sin recibir un jornal, y entonces es muy difícil decir: "yo me voy a poner en conciencia a sacar el trabajo del día para ponerlo en un depósito de pensiones"... Porque puede que esta semana tenga trabajo todos los días, pero puede que la otra semana no tenga ningún día de trabajo.

(Mixto, 40 a 60 años, Gutiérrez)

Porque la persona que trabaja le sirve para cuando esté viejo, le sirve a los hijos, le sirve a los nietos, a los bisnietos, y ahí tiene lo que llaman la herencia, la herencia que uno le deja a los hijos.

(Estudio de caso, Palenque)

Figura 17

Frecuencias de códigos sobre las actividades desempeñadas, grupos de hombres

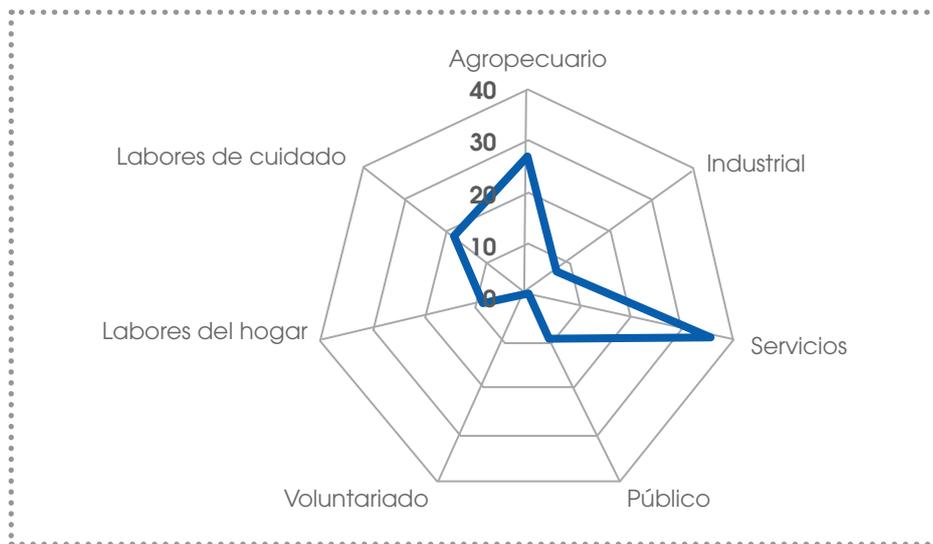
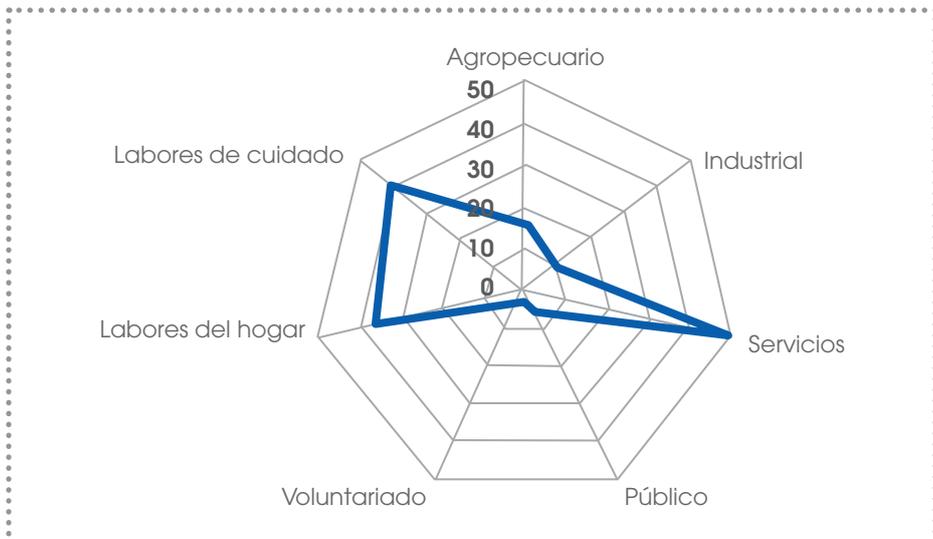


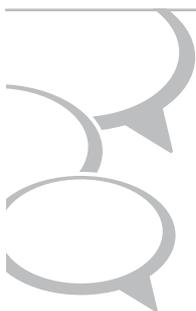
Figura 18

Frecuencias de códigos sobre las actividades desempeñadas, grupos de mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo cualitativo.

Los testimonios recogidos en el trabajo de campo cualitativo también reflejan la importancia de la familia como red de apoyo para las personas mayores y, al mismo tiempo, sus contribuciones en activos, ingresos y cuidado de otros miembros del hogar. Los hijos son quienes más contribuyen económicamente, y hay varios casos, sobre todo en las zonas urbanas y en los grupos de bajos ingresos, en los que distintas generaciones conviven en una misma vivienda y dependen económicamente de los miembros jóvenes económicamente activos. Aunque en las zonas rurales los hijos tienden a migrar en busca de mejores oportunidades de educación y trabajo, aun así contribuyen al sustento económico de los padres. Las personas de mayores ingresos tienden a depender menos de los hijos y hacen mayor énfasis en la importancia de tener sus propios ingresos y no vivir a cuenta de nadie. Sin embargo, en los ingresos medios se piensa en la educación de los hijos como uno de los mejores mecanismos de preparación para la vejez, pues se espera que los ayuden económicamente. Las mujeres que en su juventud fueron las mayores proveedoras de cuidado, en su vejez son las mayores receptoras; en general viven más con los hijos, y si no viven con ellos mantienen un contacto más constante que en el caso de los hombres.



Yo vivo con un hijo que es casado y tiene tres niños y vivo con la nuera. Él se gana un mínimo y con eso trae la comida.

(Mujeres, bajos ingresos, Bogotá)

A mí me mantenía mi compañero, pero ahora no puede porque tiene una pierna fracturada, entonces mis hijos y mis nietos nos ayudan.

(Mujeres, bajos ingresos, Montería)

3.4.3. Número de horas que trabajan las personas mayores

Además de la tasa de ocupación, es importante revisar el número de horas trabajadas para determinar si las personas mayores trabajan tiempo completo o solo algunas horas a la semana con el fin de obtener ingresos o de complementar los que provienen de pensiones, activos o ayudas familiares. La calidad de vida de las personas mayores se puede afectar enormemente si trabajan un número de horas muy alto.

Los hombres de 60 años o más trabajan en promedio 41 horas semanales en las áreas urbanas y 39 en las rurales. En contraste, las mujeres de las zonas urbanas trabajan 31 horas y las de las zonas rurales tan solo 21 horas (Figura 19). El número de horas trabajadas por las personas mayores es significativamente menor al del promedio nacional (47 horas en los hombres y 38 horas en las mujeres; 44 en las zonas urbanas y 40 en las zonas rurales, esto incluye la población ocupada de más de 10 años en las zonas rurales y de 12 años en las urbanas).

Tanto para los hombres como para las mujeres en la zona urbana, las horas trabajadas al inicio del ciclo de vida oscilan entre 31 y 35 horas, respectivamente. En la zona rural sí hay diferencias: las horas que trabajan las mujeres (22) son menos que las que trabajan los hombres (32). Es interesante que aunque la tasa de ocupación en los hombres es más alta en la zona rural, las horas trabajadas son mayores en la zona urbana. A la vez, aunque la tasa de ocupación en los hombres es mayor en el grupo etario de 40 a 49 años, la mayor cantidad de horas trabajadas se registra en el grupo de 30 a 39 años en ambas zonas (51.4 en la zona urbana y 47.5 en la rural). En las mujeres ocurre algo parecido: aunque la mayor tasa de ocupación en la zona urbana se presenta en el grupo de 30 a 39 años, la mayor cantidad de horas trabajadas se registra en el grupo de 20 a 29 años (41.8 horas); en la zona rural, las horas promedio más altas coinciden con la tasa de ocupación más alta (grupo etario de 40 a 49 años) (Figuras 20 y 21).

En los diferentes grupos etarios los hombres trabajaron más horas que las mujeres, y en ambos sexos disminuyen conforme envejecen. En el grupo etario de 40 a 49 años, en las zonas rural y urbana, los hombres trabajaron entre 47 y 49 horas (nueve horas diarias) y las mujeres entre 31 y 40 horas (de seis a

ocho horas diarias). En el grupo de 50 a 59 años se siguen manteniendo las nueve horas diarias de trabajo para los hombres, y una hora diaria menos para las mujeres. En el grupo de 60 a 69 años, las horas de los hombres disminuyen a un rango entre 41 y 43 horas (ocho horas diarias) y en las mujeres se reducen a un rango entre 23 y 32 horas (cinco y seis horas diarias). En el grupo de mayores de 70 años, los hombres siguen trabajando más horas que las mujeres, pero en comparación con el grupo etario anterior, disminuyen a una hora diaria de trabajo en ambas zonas, mientras que las mujeres disminuyen a dos horas diarias en la zona rural y a cinco horas en la zona urbana (Figuras 20 y 21). Este patrón de descenso del número de horas de trabajo con la edad puede estar asociado al desgaste físico y biológico que acompaña al envejecimiento cronológico. Como ya se mencionó, el deterioro de la salud es una de las razones más citadas por las personas mayores en los grupos focales para haber cambiado de trabajo o haber dejado de trabajar, en particular en las personas de menores ingresos.

Figura 19
Promedio de horas que trabajan las personas de 60 años y más, por área y sexo

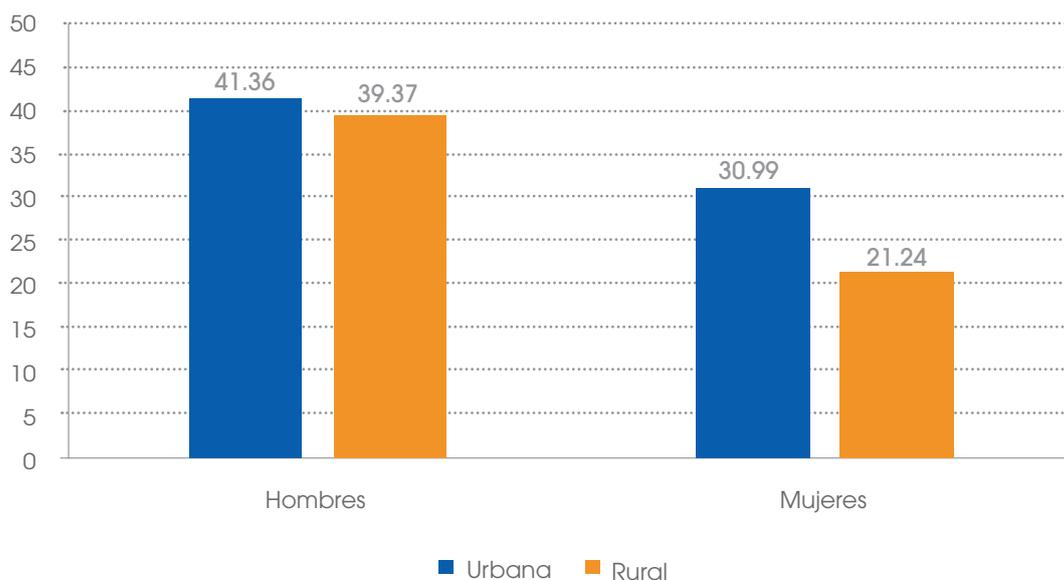


Figura 20

Promedio de horas que trabajan los hombres, por área y grupos etarios

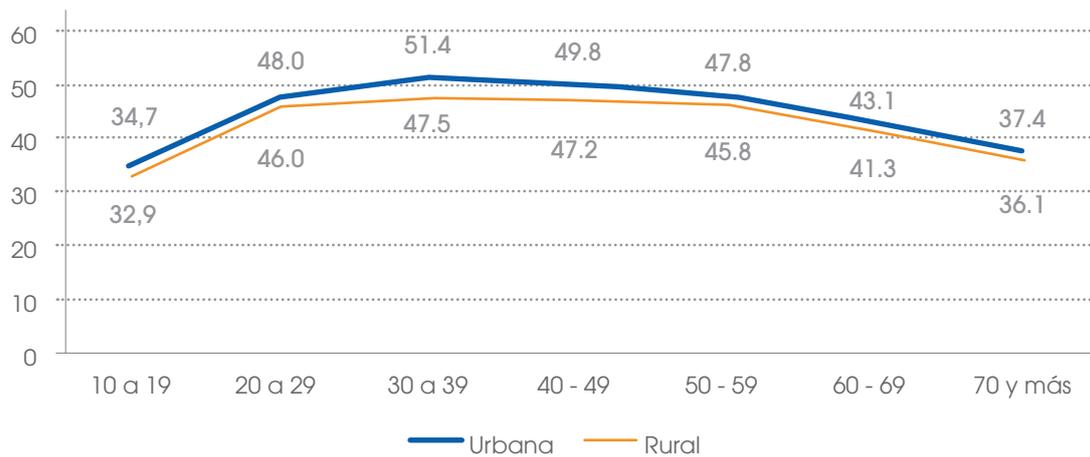
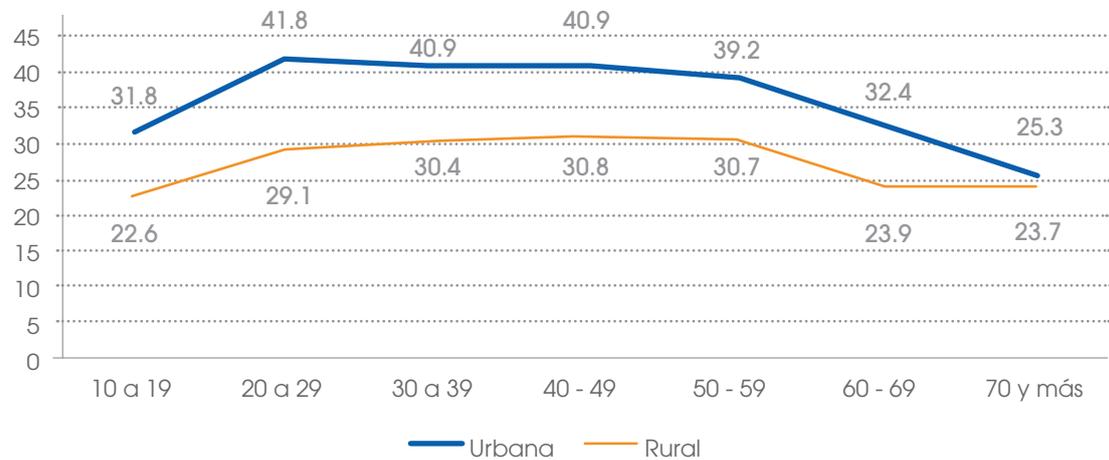


Figura 21

Promedio de horas que trabajan las mujeres, por área y grupos etarios



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.

Es interesante constatar que el número de horas trabajadas solo varía entre una y dos horas según con quien vivan las personas mayores (Figura 22). Por su parte, los hombres en pareja trabajan tres horas más que los que viven



solos y las mujeres de 60 a 69 años que viven con otros miembros del hogar trabajan en promedio tres a cuatro horas más que las mujeres que viven solas o en pareja. En comparación con los promedios nacionales, los hombres de 60 años o más en los distintos tipos de cohabitación trabajan entre dos y tres horas menos que el promedio del total de la población ocupada y las mujeres entre 13 y 16 horas menos (Figuras 23 y 24).

Figura 22

Promedio de horas que trabajan las personas de 60 años y más, por sexo y tipo de cohabitación

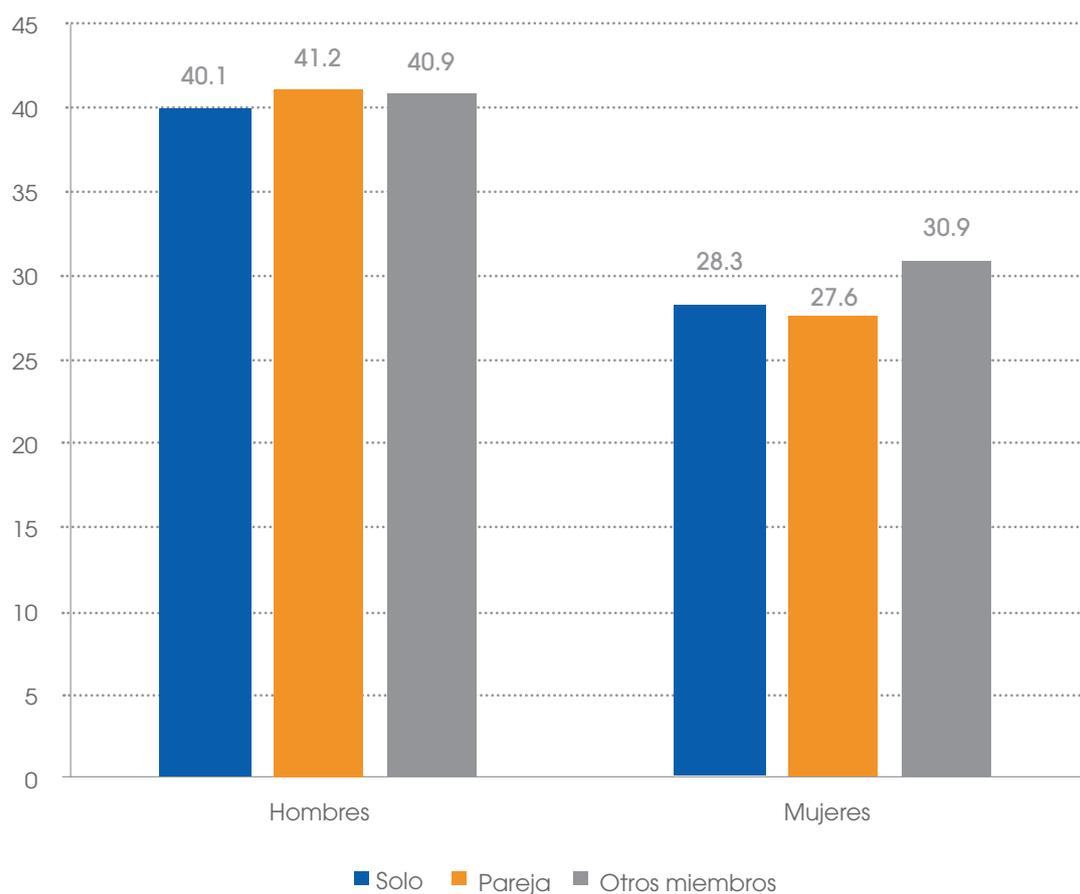


Figura 23

Promedio de horas que trabajan los hombres, por tipo de cohabitación y grupos etarios

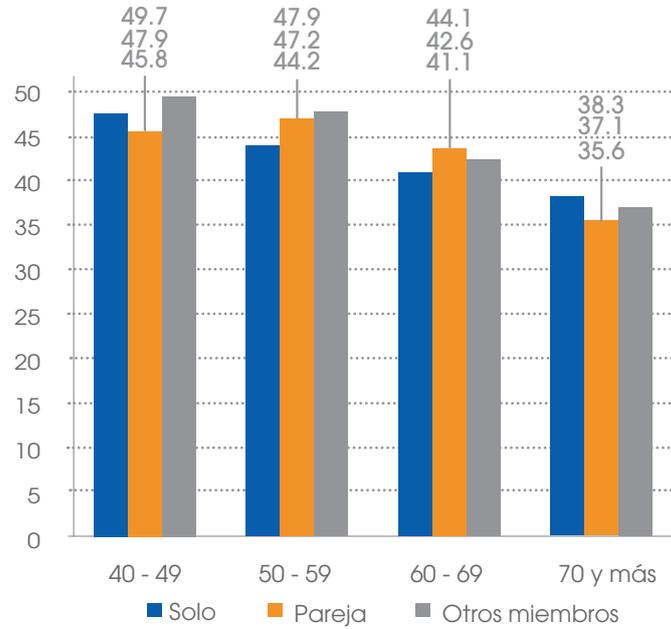
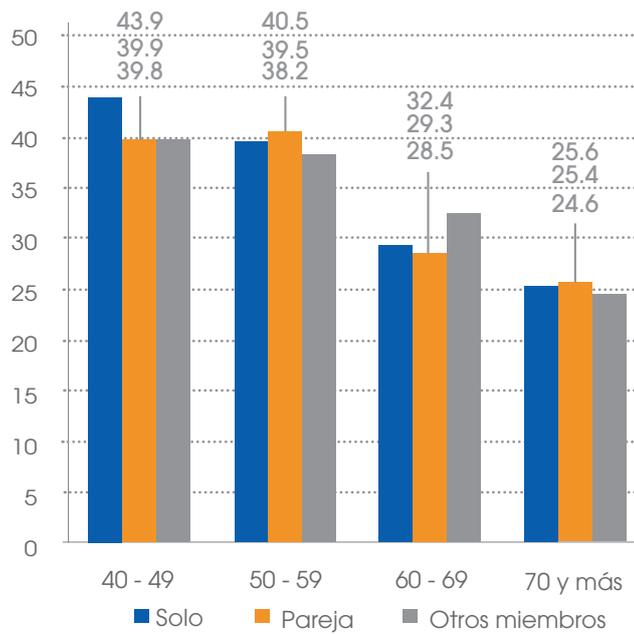


Figura 24

Promedio de horas que trabajan las mujeres, por tipo de cohabitación y grupos etarios



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.

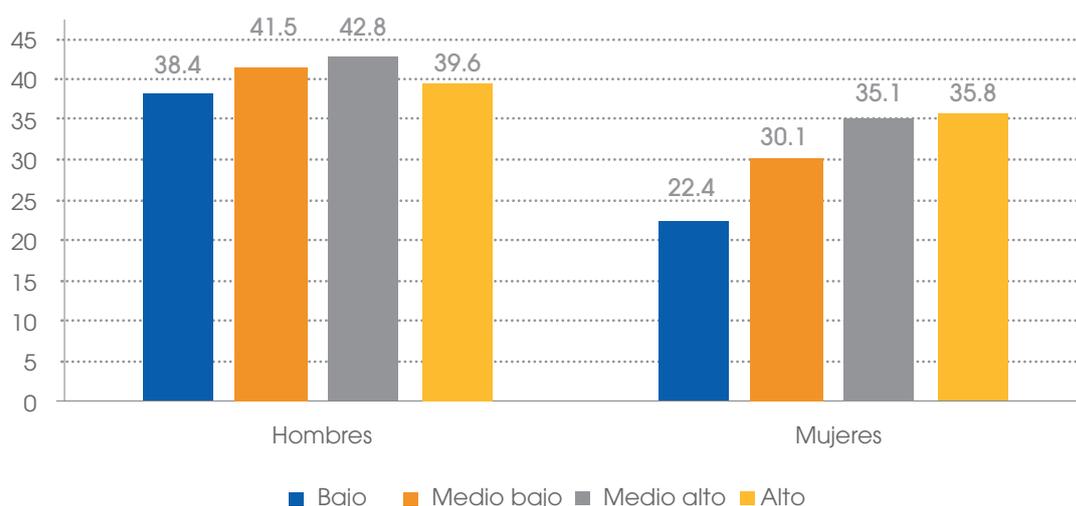


La caída en las horas trabajadas por las personas de 60 años o más, en comparación con los más jóvenes, puede responder a la disminución de su capacidad física y al deterioro de su salud, circunstancia que agravan los ambientes de trabajo informales, cuyas condiciones por lo general son malas, pero también a la falta de ofertas y de oportunidades laborales. Esa reducción de las horas trabajadas por las personas mayores tiene que ver también con que prefieran jornadas de trabajo más cortas, como una alternativa al retiro definitivo.

El número de horas que trabajan las personas de 60 años y más, en todos los niveles socioeconómicos, es mayor en los hombres que en las mujeres. Los hombres del nivel socioeconómico medio alto trabajan el mayor número de horas (43 horas), y su equivalente se encuentra en las mujeres del nivel socioeconómico alto (36 horas) (Figura 25). En relación con los demás grupos etarios, las mujeres entre 50 y 59 años y las mayores de 70 trabajan un mayor número de horas en el nivel socioeconómico medio alto (entre 35 y 42 horas)¹⁷. Los hombres, por su parte, trabajan el mayor número de horas en el nivel socioeconómico medio bajo (entre 39 y 52 horas) y en todos los grupos etarios, a excepción del grupo de 60 a 69 años (Figuras 26 y 27).

Figura 25

Promedio de horas que trabajan las personas de 60 años y más, por nivel socioeconómico y sexo



¹⁷ Al desagregar por sexo, grupos etarios y nivel socioeconómico, en varios casos se evidencian muy pocas observaciones (menos de 200). Se recomienda, entonces, no desagregar el análisis por sexo y los grupos etarios de mayores de 60 años, sino dejarlos en una misma categoría.

Figura 26

Promedio de horas que trabajan los hombres, por nivel socioeconómico y grupos etarios

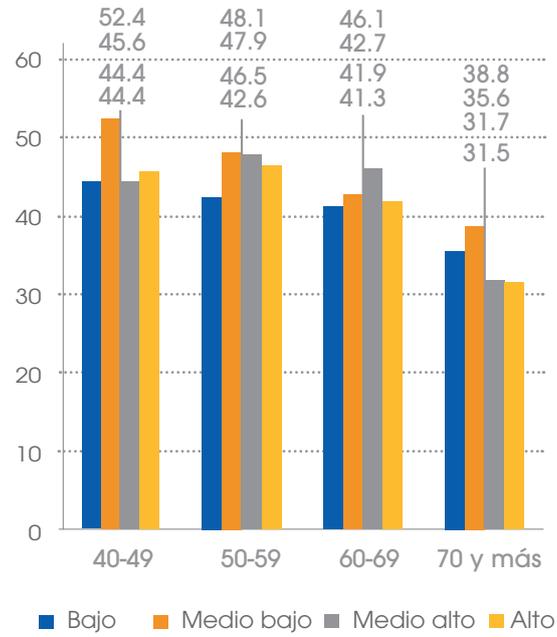
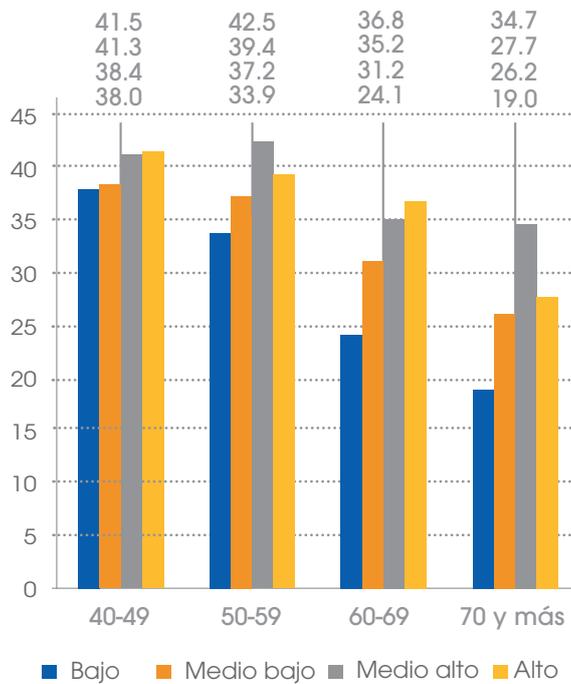


Figura 27

Promedio de horas que trabajan las mujeres, por nivel socioeconómico y grupos etarios



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.



3.4.4. La informalidad laboral de las personas mayores

En esta sección se estudia la informalidad laboral de las personas mayores y de quienes alcanzarán la edad de jubilación en los próximos 20 años. Como se ha mencionado, la alta informalidad del mercado laboral colombiano es uno de los mayores obstáculos para garantizar el acceso a la protección durante la vejez y al aumento de la cobertura en pensiones. Los trabajadores informales (e incluso parte de los formales) no logran cumplir con los requisitos de edad y número de semanas cotizadas para obtener una pensión¹⁸ (Ministerio de Trabajo, n.d.). Además, después de la edad de jubilación, las ya altas tasas de informalidad aumentan para los mayores de 60 años (Figuras 29 y 30). Esto refleja la dificultad que los trabajadores de los países en desarrollo tienen para mantenerse en el sector formal, incluso para quienes formaron parte de dicho sector a lo largo de su vida laboral (OIT, 2013). De acuerdo con el patrón observado de formalidad/informalidad, se espera que al jubilarse las personas mayores pasen del sector formal al informal en busca de flexibilidad, pues encontrar un nuevo trabajo a esa edad es más difícil. En la mayoría de los casos, el paso al mercado informal implica un deterioro de las condiciones de trabajo, pero a la vez una mayor flexibilidad en los horarios y en el número de horas trabajadas.

En los hombres, las tasas de informalidad en la zona rural son mayores a los de la zona urbana desde los 10 hasta los 59 años, momento en el que las tasas en zona urbana superan a las rurales. En el caso de las mujeres, las tasas de la zona rural son mayores a las de la zona urbana hasta los 69 años. En general, las tasas de informalidad en la zona rural son más altas en las mujeres, mientras que las de la zona urbana son similares por sexo (Figuras 29 y 30).

Las tasas más altas de informalidad tanto en las personas mayores como en los diferentes grupos etarios se presentan en las mujeres. Amerita resaltar que la informalidad en las zonas urbanas tiene un patrón de U: alcanza la tasa mínima entre los 20 y 29 años y luego aumenta a medida que se envejece. Sin embargo, en las zonas rurales la tendencia es diferente: la informalidad disminuye en los hombres con el pasar de los años, y se mantiene relativamente estable en el caso de las mujeres. Si se compara con el promedio nacional (57.7 %), las tasas de informalidad de las mujeres en

¹⁸ El número de semanas cotizadas que exige el Régimen de Prima Media es de 1.300. En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad no hay límite de semanas. La edad de jubilación para los hombres es de 62 años y para las mujeres es de 57 años (Villar, Forero y Becerra, 2014).

todos los grupos etarios son más altas; las de los hombres de 70 años o más y de 40 a 49 años alcanzan a ser menores (48 % y 54.2 % respectivamente).

Figura 28
Tasas de informalidad de las personas de 60 años y más por sexo y área

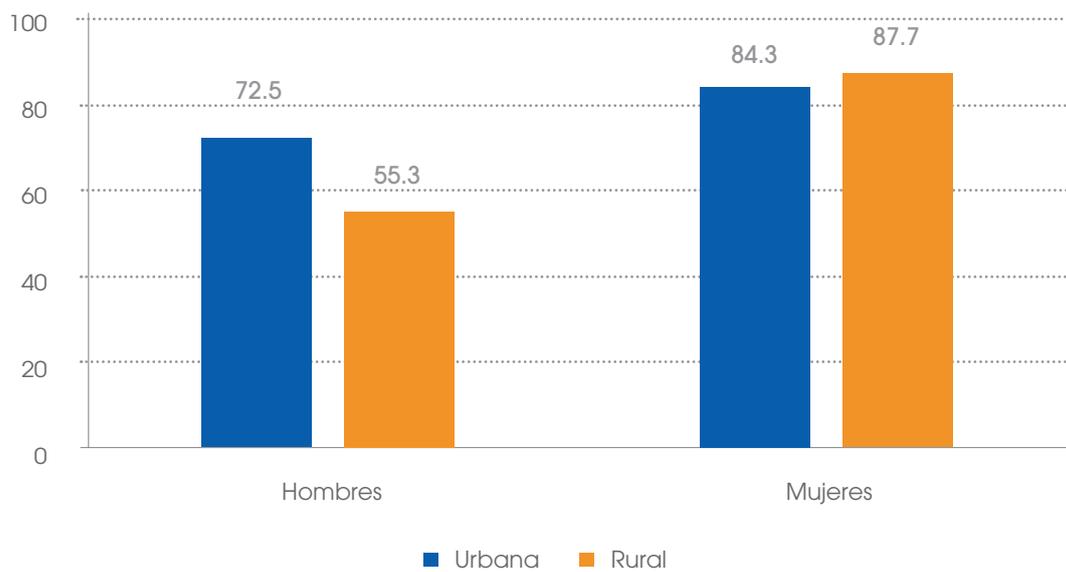


Figura 29
Tasas de informalidad de los hombres por área

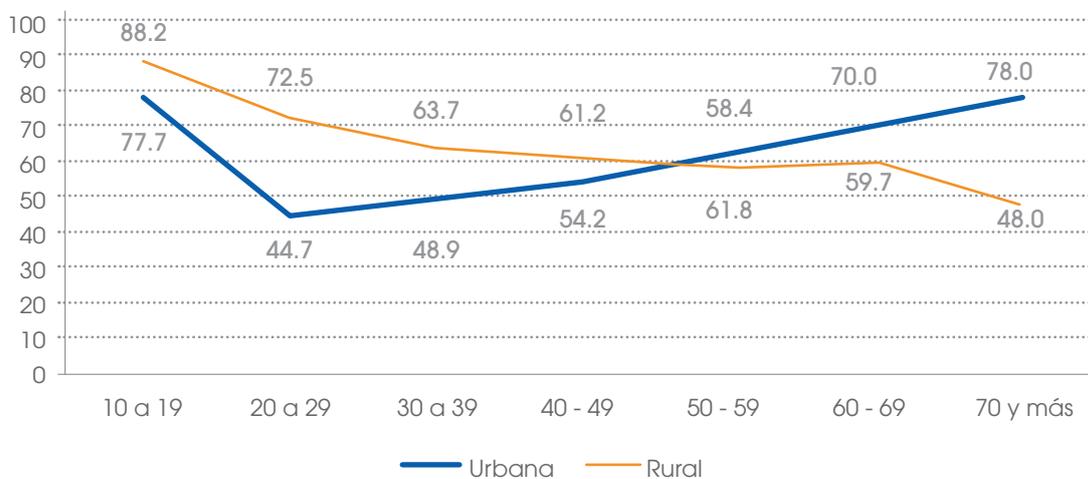
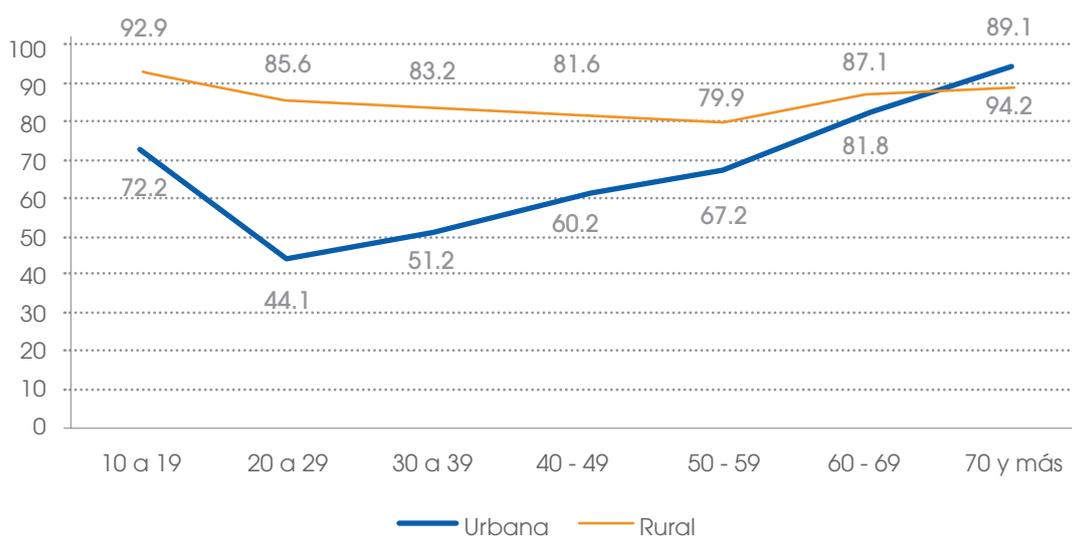


Figura 30
Tasas de informalidad de las mujeres por área



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.

Los empleos informales se caracterizan por ingresos más bajos e inestables, menos o nulas posibilidades de capacitación y mayores probabilidades de ser afectados por los ciclos económicos (Pagés y Stampini, 2007). Así, ante la imposibilidad de tener ingresos suficientes para retirarse del mercado laboral, las personas mayores se ven obligadas a seguir trabajando por largos períodos en empleos de menor calidad e ingresos. Por otro lado, parte del aumento de la informalidad también podría tener explicación en el hecho de que las personas mayores prefieren jornadas de trabajo más cortas y flexibles (en el mercado informal es más fácil encontrar estas opciones). La alta informalidad en la población mayor también se puede explicar por su muy bajo nivel educativo: el 61 % no tiene ningún tipo de educación o no completó la primaria; el 23.8 % tiene primaria completa, el 2.5 % hasta noveno grado, el 5.6 % terminó el bachillerato y solo el 7.1 % tiene educación superior o más. Los bajos niveles educativos dificultan la inserción en el sector formal del mercado laboral.

Esta falta de educación también se refleja en el poco o nulo conocimiento que tienen las personas mayores sobre el sistema pensional en general. La gran mayoría de los participantes de los grupos focales, manifestaron ignorar cómo funciona

el sistema pensional, e incluso algunos creen que únicamente los empleados del Gobierno se pueden pensionar. Esta apreciación errónea tiene una explicación: uno de los principales generadores de empleo formal en las regiones es el Estado y además el sistema pensional solía ser para los empleados públicos. De hecho, en los grupos focales se observó que los que lograron acceder a pensiones eran en su mayoría ex empleados del Gobierno.

En los grupos focales de ingresos bajos, la gran mayoría de las personas mayores trabajaron toda su vida en el mercado laboral informal, principalmente en las labores del campo y en el sector servicios, razón por la cual su preparación económica para la vejez es precaria y por ello se ven obligados a continuar trabajando después de la edad de jubilación. Aun en el caso de los que lograron acceder a una pensión, los ingresos que reciben por ese concepto los consideran insuficientes y por ello se vinculan a empleos informales. Esto puede ayudar a explicar el aumento de la informalidad después de los 50 años.



En el presente sigo trabajando en el campo. Yo trabajo con la agricultura a pequeña escala, con las dos vaquitas, cría de cuyes y gallinas ponedoras.

(Hombres, víctimas, Pasto)

Yo sí he trabajado: cocinando en restaurantes, y cuando estaba más nueva lavaba y planchaba ajeno, hacía galletas y todavía hago chicha. Me gano algo.

(Mujeres, bajos ingresos, Ayapel)

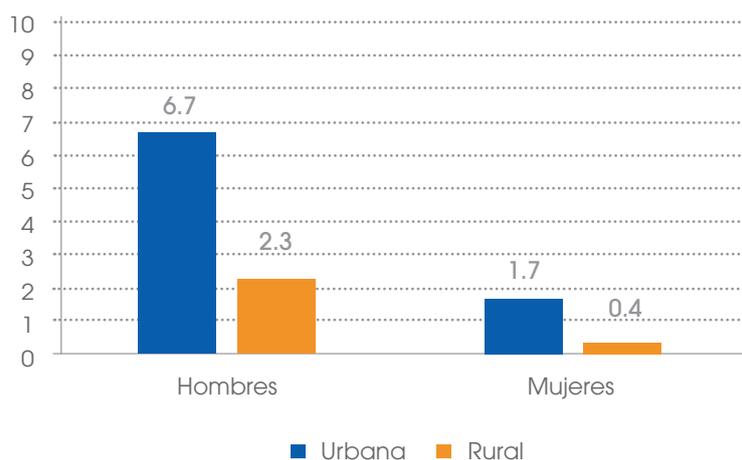
3.4.5. El desempleo en las personas mayores

Las tasas de desempleo¹⁹ de las personas de 60 años y más, con respecto al promedio del total de la población, son muy bajas (8.8 %), y en ambas zonas son más altas en los hombres (6.7 % zona urbana y 2.3 % rural) (Figura 31).

¹⁹ De acuerdo con la definición del DANE, la tasa de desempleo se entiende como la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (desocupados) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

Figura 31

Tasa de desempleo de las personas de 60 años y más por área



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.

En general, las mayores tasas de desempleo las registran las mujeres en ambas zonas, urbana y rural. En los hombres son más altas en la zona urbana (4.5 % en el grupo de 40 a 49 años y 16.3 % en el grupo de 10 a 19 años) que en la rural (1 % en los mayores de 60 años y 6.4 % en el grupo de 10 a 19 años). En las mujeres, al igual que los hombres, las tasas de desempleo son mayores en la zona urbana (4.1 % en las de 60 años y más, y 23.2 % en el grupo de 10 a 19 años) que en la rural (0.4 % en las de 60 años y 14,6 % en grupo de 10 a 19 años). Las tasas de las mujeres en ambas zonas y en todos los grupos etarios son más altas que las de los hombres. La tasa de desempleo más baja en los hombres es la del grupo etario de 40 a 49 años, con un 1.2 % en la zona rural y un 4.5 % en la zona urbana, mientras que la más baja de las mujeres se encuentra en el grupo de mayores de 60 años, con un 4.1 % en la zona urbana y 0.4 % en la rural (Figuras 32 y 33). Estos bajos niveles de desempleo podría explicarlos el fracaso en la búsqueda de empleo, que puede tener efectos a largo plazo: se desaniman rápidamente ante la dificultad o imposibilidad de poder participar en el mercado laboral (Cotlear, 2011). Por otra parte, las personas mayores, que no tienen la opción de dejar de trabajar, aceptan trabajos informales o mal remunerados (Cotlear, 2011).

Figura 32
Tasa de desempleo de los hombres por grupo etario y área²⁰

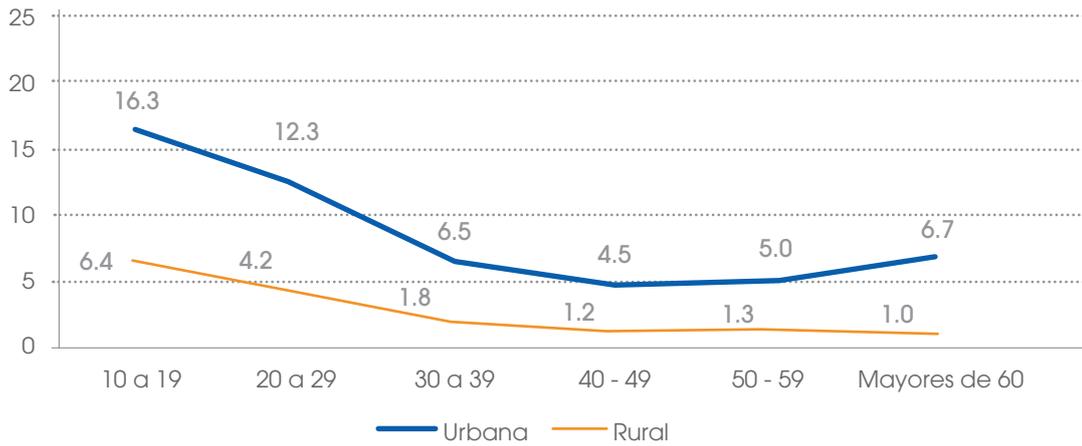
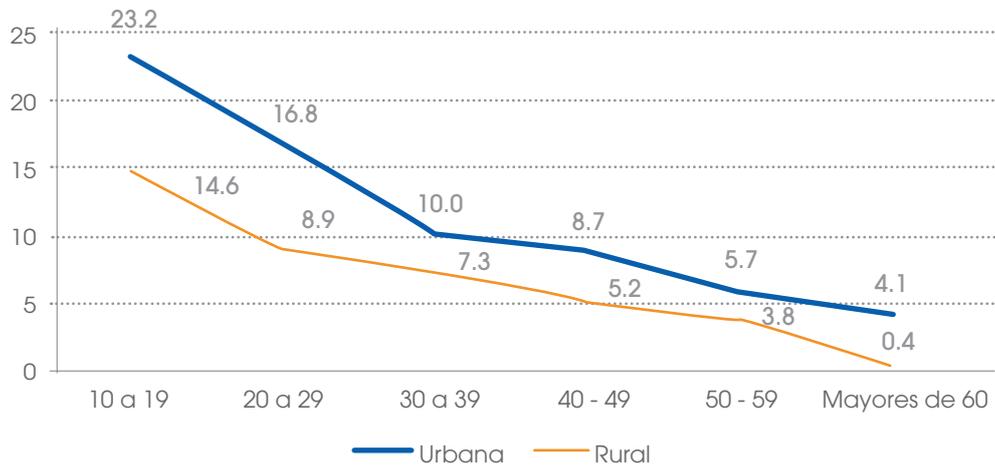


Figura 33
Tasa de desempleo de las mujeres por grupo etario y área



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.

²⁰ Los grupos etarios de 60 a 69 años y los mayores de 70 fueron agrupados en el grupo de 60 años y más, pues se tenían pocas observaciones y no arrojaban resultados representativos.



3.4.6. Los ingresos de las personas mayores

Otro tema crucial sobre la situación de las personas mayores es el monto de los ingresos y su composición, y el porcentaje que corresponde a cada fuente: ingresos laborales, ingresos no laborales e ingresos por pensiones²¹. Para analizar el nivel de ingresos se definieron unas categorías con base en el valor del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) del año 2013, según el Banco de la República (2015). Los valores de cada categoría son: entre cero y menos de un SMMLV (menos de \$589.500); entre uno y menos de dos SMMLV (mayor o igual a \$589.500 y menos de \$1.179.000); y dos o más SMMLV (más de \$1.179.000).

El 77.2 % de las personas de 60 años o más, esto es, tres de cada cuatro personas mayores, no recibe ingresos²²; el 3.6 % recibe menos de un SMMLV, el 9.7 % entre uno y menos de dos SMMLV y el 9.5 % recibe dos o más SMMLV (Figura 34). Del análisis por sexo se desprende que es mayor la proporción de mujeres que no recibe ingresos que la de los hombres: el 80.4 % de las mujeres mayores de 60 años no recibe ingresos; en los hombres esta proporción es del 73.4 %. Por otra parte, un mayor porcentaje de hombres que de mujeres recibe mayores ingresos: el 12.2 % de los hombres y el 7.2 % de las mujeres reciben dos o más SMMLV. Así, no solo un mayor porcentaje de mujeres de 60 años y más no recibe ingresos, sino que además un menor porcentaje de ellas recibe mayores ingresos (Figura 35).

²¹ En cada uno de los cálculos de ingresos –laboral, no laboral y por pensiones– se hizo imputación múltiple teniendo en cuenta las siguientes características: edad, sexo, nivel socioeconómico, área (urbana-rural), informalidad y número de horas trabajadas. Las características de la imputación del ingreso por pensiones fueron: edad, sexo, nivel socioeconómico, área e informalidad.

²² La variable ingreso está compuesta por ingresos laborales, no laborales y pensiones. En este cálculo no se hizo imputación múltiple (por el alto número de observaciones, el software estadístico no calculó las proporciones).

Figura 34
Distribución de las personas de 60 años o más según ingresos
(medidos en Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes del 2013)

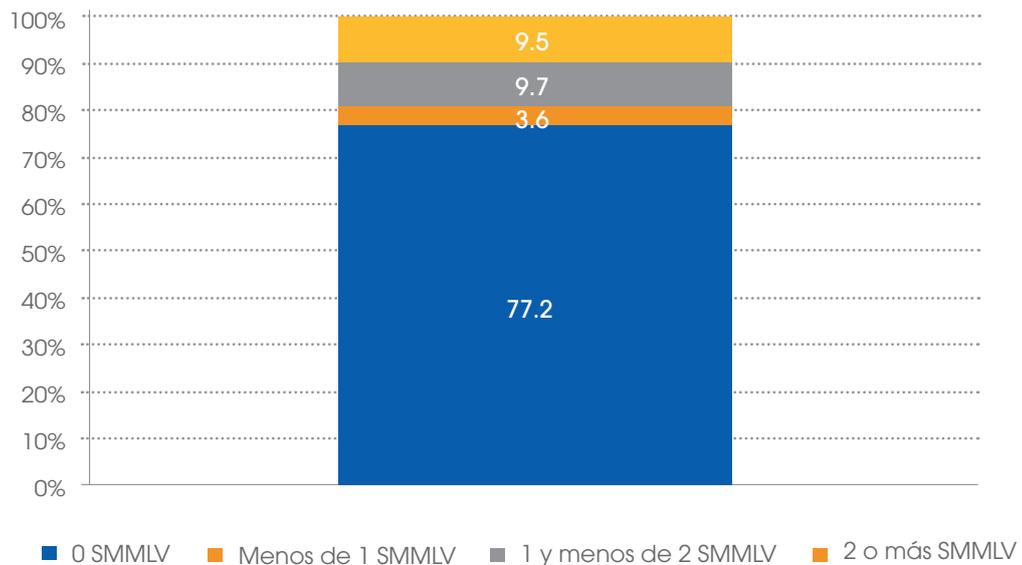
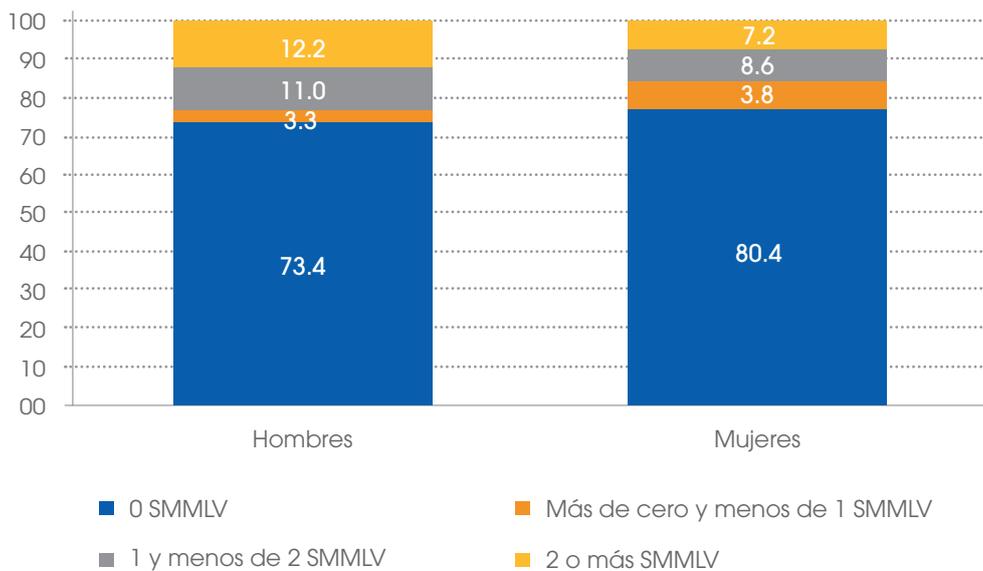


Figura 35
Distribución de hombres y mujeres de 60 años o más según ingresos
(medidos en Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes del 2013)

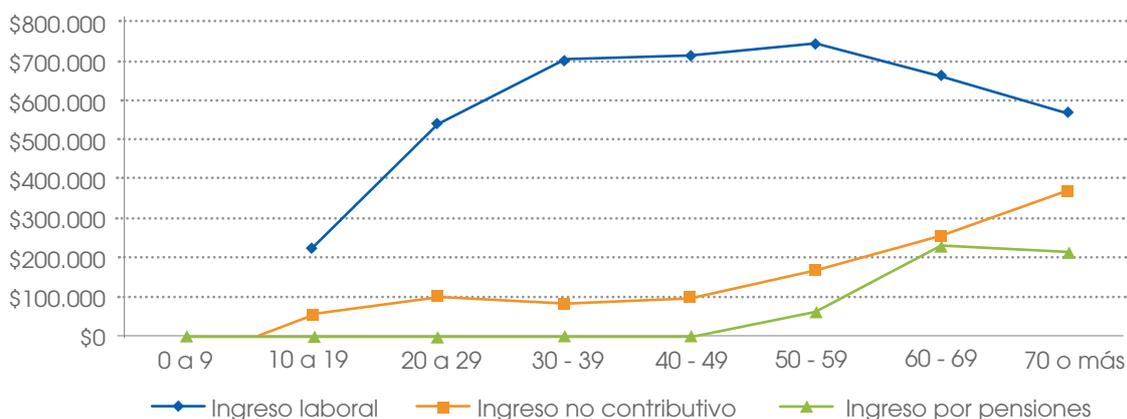


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013



Con respecto a la fuente de ingresos, a lo largo del ciclo de vida los ingresos laborales son superiores a los ingresos no laborales²³, e incluso en las edades de jubilación son más altos que los ingresos por pensión. Los ingresos laborales aumentan desde los 12 años hasta aproximadamente los 50, momento en el cual comienzan a disminuir. A partir de esta edad, los ingresos no laborales y pensionales empiezan a aumentar. El ingreso no laboral permanece casi constante entre los 18 y los 52 años, y a partir de entonces aumenta con la edad, hasta aproximadamente los 75 años. Es importante resaltar que los ingresos por pensiones, aunque se incrementan a partir de las edades de jubilación, no lo hacen lo suficiente como para superar, al menos, los ingresos no laborales. Las personas de 60 a 69 años reciben mensualmente en promedio \$664.000 por ingresos laborales, \$255.000 por ingresos no laborales –subsidios, ayudas familiares– y \$230.000 por pensiones (Figura 36).

Figura 36
Ingresos mensuales por edades: laborales, no laborales y por pensiones



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.

²³ El ingreso no laboral está constituido por subsidios, pagos no laborales de alimento y transporte en dinero, ingresos por concepto de arriendos y ayuda de familiares o amigos. El análisis no incluye ingresos por capital, como intereses.

Al analizar las tendencias por sexo (Figura 37), todos los ingresos son mayores en los hombres que en las mujeres. En ningún punto del ciclo de vida, los ingresos laborales de las mujeres son más altos que los de los hombres. Los de estos últimos aumentan hasta los 50 a 59 años de edad, y en ese momento comienzan a descender. En las mujeres aumentan hasta los 30 años, luego viene un plato entre los 30 y los 59 años, y a partir de entonces los ingresos comienzan a disminuir. Entre los 60 y los 69 años, los hombres ganan al mes, en promedio, \$724.000 y las mujeres \$539.000. Después de los 70 años, este ingreso ha bajado \$80.000 pesos para los hombres y \$212.000 para las mujeres.

Es interesante que, a diferencia de los ingresos laborales, los no laborales son más altos en las mujeres que en los hombres (Figura 38). Las mujeres reciben entre los 60 y los 69 años \$345.000 de ingresos no laborales, y los hombres tan solo \$155.000. Este monto aumenta a \$424.000 para las mujeres de 70 años o más, y a \$313.000 para los hombres de la misma edad. Una hipótesis explicativa es que tal vez las mujeres reciban más ayuda de sus familiares, sobre todo de sus hijos, y también subsidios del Estado, que en su mayoría se destinan a ellas.

Tanto en hombres como en mujeres, los ingresos por concepto de pensiones aparecen, como era de esperarse, a partir de los 50 años, es decir, alrededor de la edad de la jubilación, con brechas importantes entre hombres y mujeres (Figura 39): mientras que los hombres de 60 a 69 años registran un promedio de ingresos mensuales por pensiones de \$292.000, los de las mujeres son tan solo de \$174.000. Las diferencias persisten entre los hombres y las mujeres mayores de 70 años, y en general tienen que ver tanto con el menor porcentaje de mujeres pensionadas que de hombres, como con el menor monto que reciben las pensionadas, el que a su vez se debe al menor número de semanas cumplidas y a los menores ingresos percibidos durante la vida laboral.

Figura 37
Ingresos laborales mensuales por sexo y grupo etario

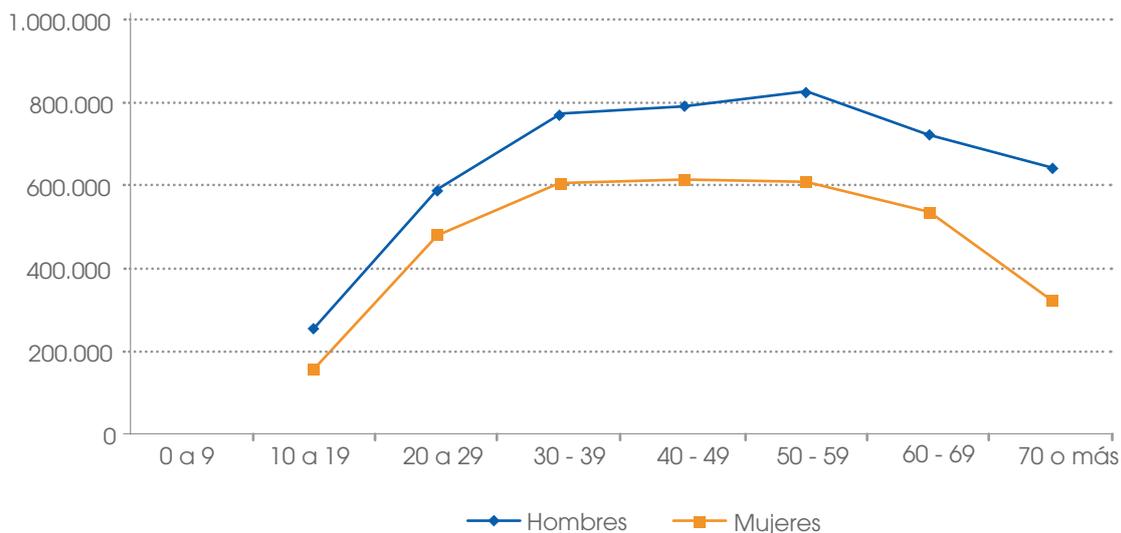


Figura 38
Ingresos no laborales mensuales por sexo y grupo etario

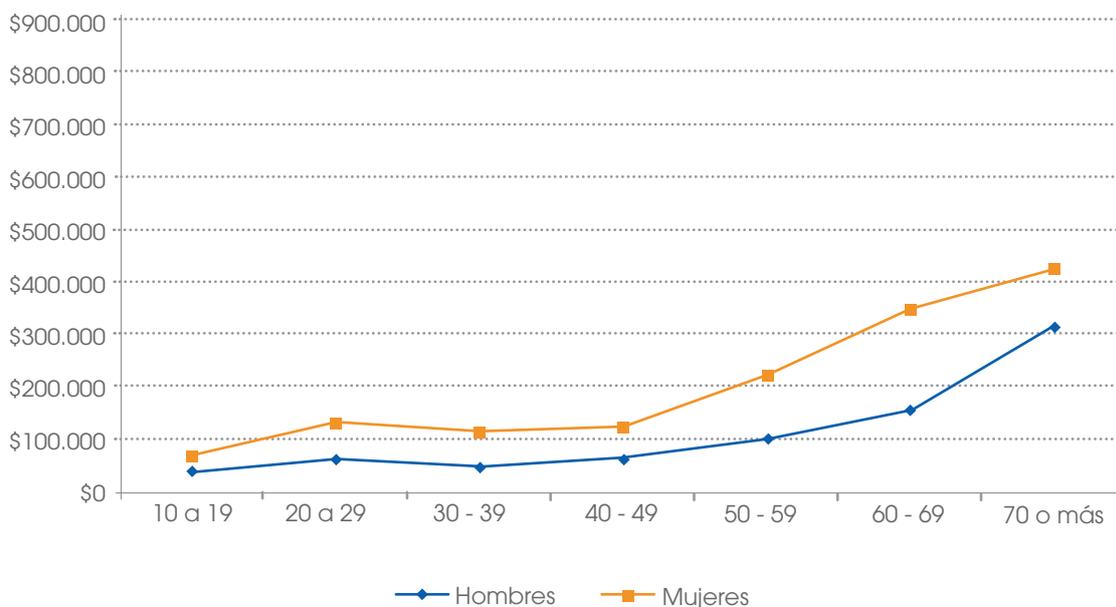
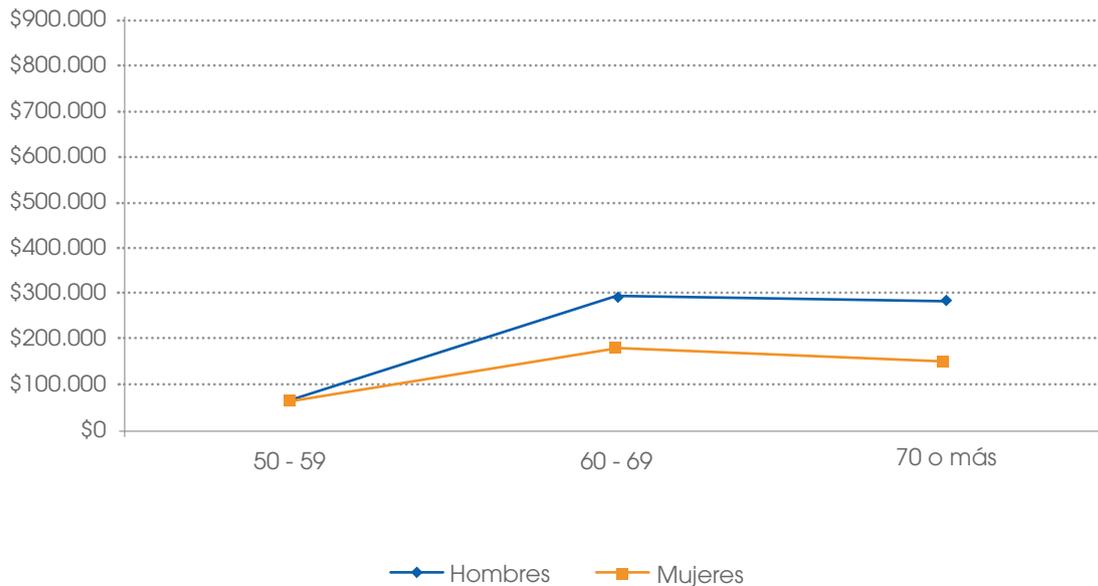


Figura 39
Ingresos mensuales por pensiones a partir de los 50 años (por sexo y grupo etario)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013.

Aun cuando las mujeres reciben más ingresos no laborales que los hombres –y en todo caso menos ingresos pensionales–, los primeros no alcanzan a compensar la menor cuantía de los ingresos laborales y pensionales y terminan recibiendo en total menos ingresos que los hombres. En relación con la composición de los ingresos, el laboral representa proporciones similares en las personas mayores de ambos sexos: en las mujeres el 54 % y en los hombres el 56 %. El ingreso no laboral es más alto para las mujeres (32 %); el de los hombres representa el 20 %. Las pensiones en las mujeres representan el 14 % de los ingresos, mientras que en los hombres representan el 25 % (Figura 40). Las diferencias y las tendencias en materia de ingresos se mantienen durante todo el ciclo de vida (Figuras 41 y 42).



Figura 40
Composición del ingreso mensual en las personas de 60 años o más

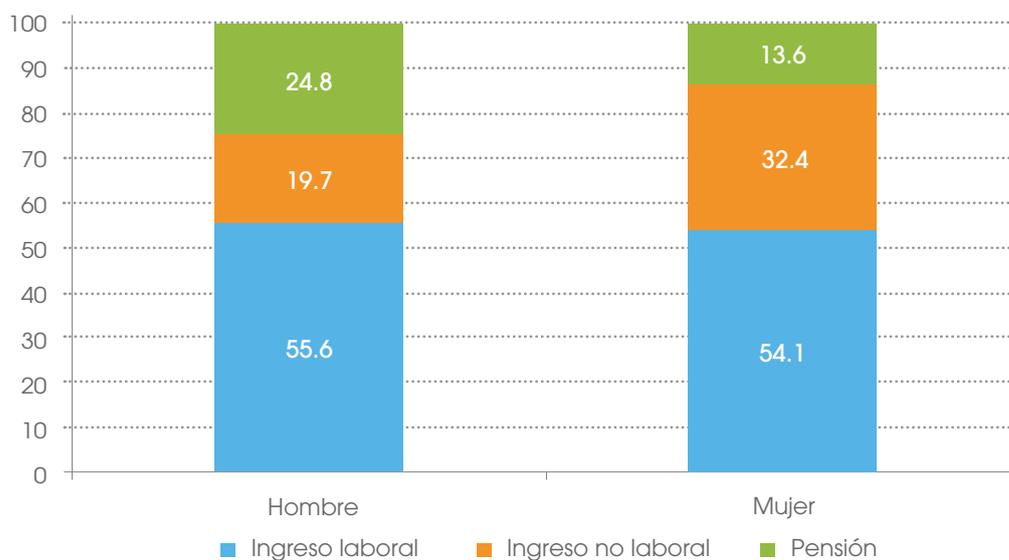


Figura 41
Composición del ingreso mensual de los hombres por grupos etarios

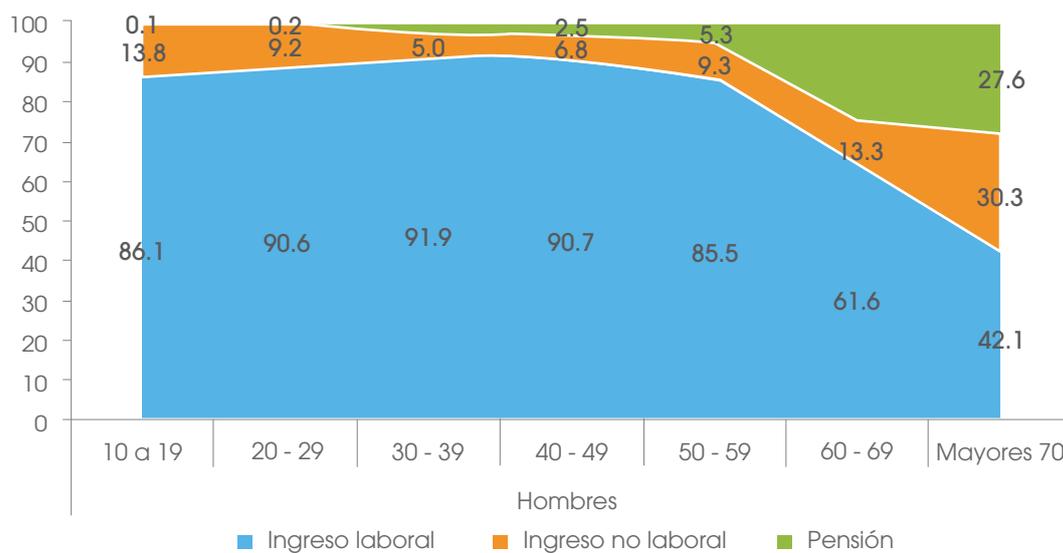
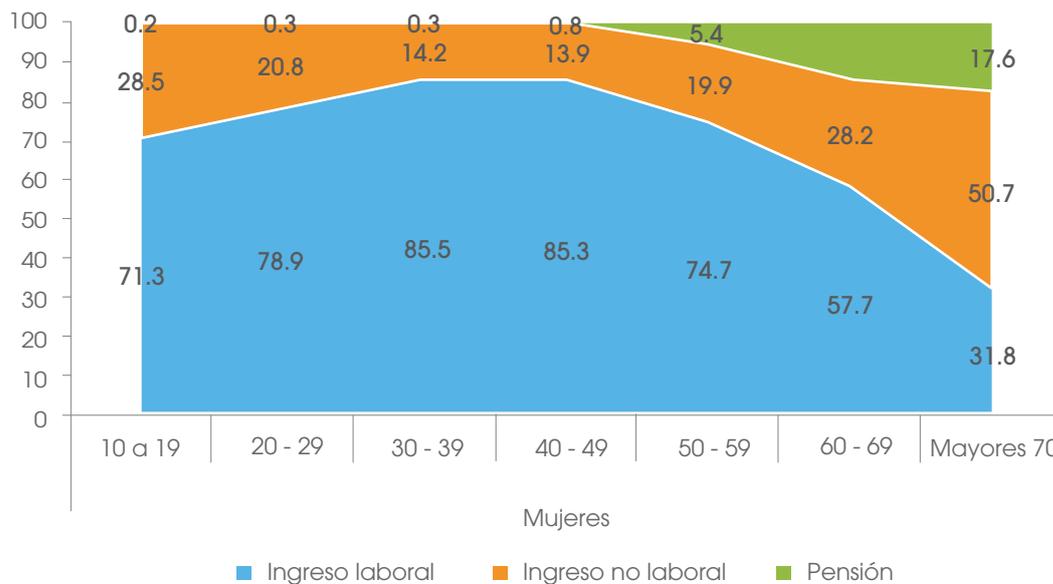


Figura 42
Composición del ingreso mensual de las mujeres por grupos etarios



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013

La disminución de los ingresos laborales no siempre se percibe como un deterioro de las condiciones económicas. Según los resultados cualitativos, las personas tienen opiniones disímiles sobre su situación económica en comparación con la que tenían en su juventud: un poco más de la mitad de las referencias de las personas en los grupos focales de ingresos medios y altos son de mejoría (Figura 43). Esto se debe a que las personas mayores, en su mayoría, ya no tienen quien dependa de ellas, lograron acceder a mejores trabajos al final de su vida laboral, adquirir activos –vivienda y bienes muebles–, poner en marcha negocios en compañía de familiares cercanos y reciben ingresos por pensiones.

Las referencias a una mejor situación económica en la vejez disminuyen a cerca del 30 % en los grupos de bajos ingresos, en los que una mayor proporción de declaraciones aluden a un empeoramiento. Las personas mayores que hacen parte de estos grupos tienen que seguir trabajando para

su sustento y el de sus familias, y además se perciben en desventaja en el mercado laboral, principalmente por el deterioro de sus condiciones físicas y la falta de habilidades para las nuevas tecnologías. Quienes han sido víctimas del conflicto armado manifiestan que su situación económica empeoró a causa del desplazamiento: se vieron obligados a abandonar sus tierras y demás activos y a cambiar de actividad económica. Su vinculación al mercado laboral en las ciudades es muy difícil: en su mayoría tienen vocación agrícola y vivían dignamente de su actividad; ahora viven del rebusque y muchos de ellos aún son la única fuente de ingreso en el hogar. Además, en el campo obtenían el alimento de su propia tierra y en las áreas urbanas tienen que comprar todo, y pagar mayores montos por impuestos y arriendo.



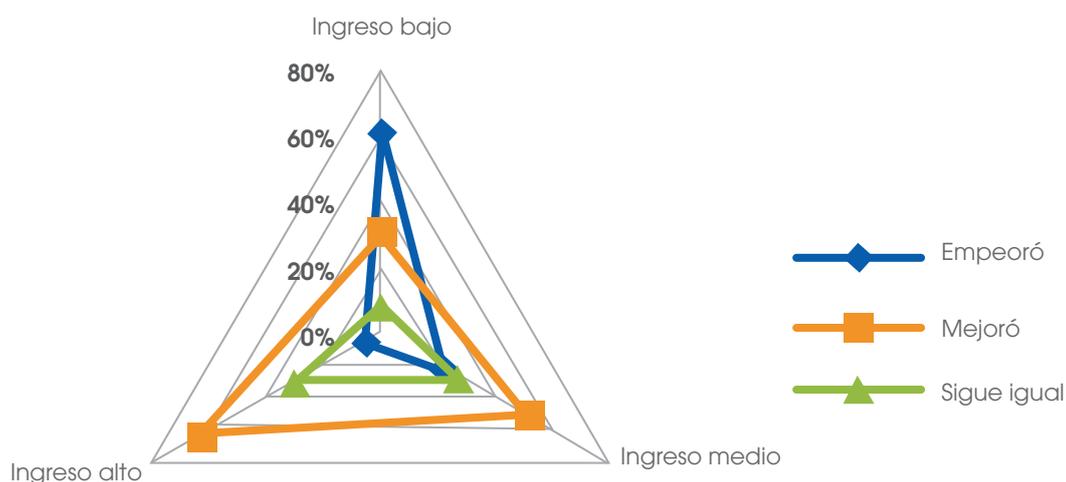
La vida mía yo la comparo en dos áreas: el área de mi juventud, desde la edad de 12 años, cuando comencé a trabajar como una persona ya de uso y razón. Fue cuando alcancé a obtener un pedazo de tierra. Pero pasé a no tener nada, porque la tuve que abandonar. Todo lo que tenía en mi pedazo de tierra, se me perdió. Yo tenía una casa elegante, y esa vida fue mejor para mí. Pero del 69 para acá fue una vida muy caótica, muy tremenda: saber usted qué es que usted tenga que abandonar lo suyo.

(Hombres, víctimas, Montería)

Ahora estoy mejor, porque todos los hijos se casaron. Vivo con el menor, pero él trabaja y la señora también, entonces ya va alcanzando un poquito más el sueldo.

(Mujeres, pensionadas, Montería)

Figura 43
Composición del ingreso mensual de las mujeres por grupos etarios



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo cualitativo.

3.4.7. Los aportes de las personas mayores a sus hogares

Finalmente, en esta sección se analizan los aportes y las contribuciones de las personas mayores al hogar. Es importante tener en cuenta que ellas no necesariamente son dependientes de otros: en muchos casos no solo hacen aportes, sino que otros miembros del hogar dependen de ellos.

Las personas de 60 años o más contribuyen con los gastos del hogar de diferentes formas. En todos los rubros, por lo menos el 24 % de las personas mayores paga en su totalidad el costo de ese rubro en particular; es decir, que son los únicos que aportan a ese gasto: el 24 % de las personas mayores asume todos los gastos de la vivienda; un 34 % costea los gastos de la ropa de los miembros del hogar; un 29 % asume la totalidad del costo de la comida y un 37.2 % corre con la totalidad de los gastos de transporte o paseos. De igual forma, por lo menos el 18 % de las personas mayores paga parcialmente los gastos de cada rubro: un 30 % asume en parte los gastos de comida del hogar y un 24.2 % los gastos médicos. Cabe resaltar que casi una cuarta parte

de las personas mayores costea la totalidad de los gastos de vivienda, si bien no son los principales aportantes: el 27 % afirma que alguien más asume esos gastos y el 28 % manifiesta que no hace ese gasto (Figura 44).

Al analizar estas contribuciones por sexo, en general, en todos los rubros de gasto, los hombres contribuyen más que las mujeres: asumen más la totalidad de los gastos del hogar, pero también los gastos parciales de cada rubro: casi el 77 % de los hombres y el 36 % de las mujeres contribuyen parcialmente o con la totalidad de los gastos del hogar en comida; un 56 % de los hombres y un 35 % de las mujeres costean, así sea en parte, los gastos en vivienda (casa). Estos aportes no son para nada despreciables y evidencian la importancia del apoyo que brindan las personas mayores en los gastos del hogar (Figuras 45 y 46).

Figura 44
Distribución de las personas de 60 años y más, según la contribución a los gastos del hogar

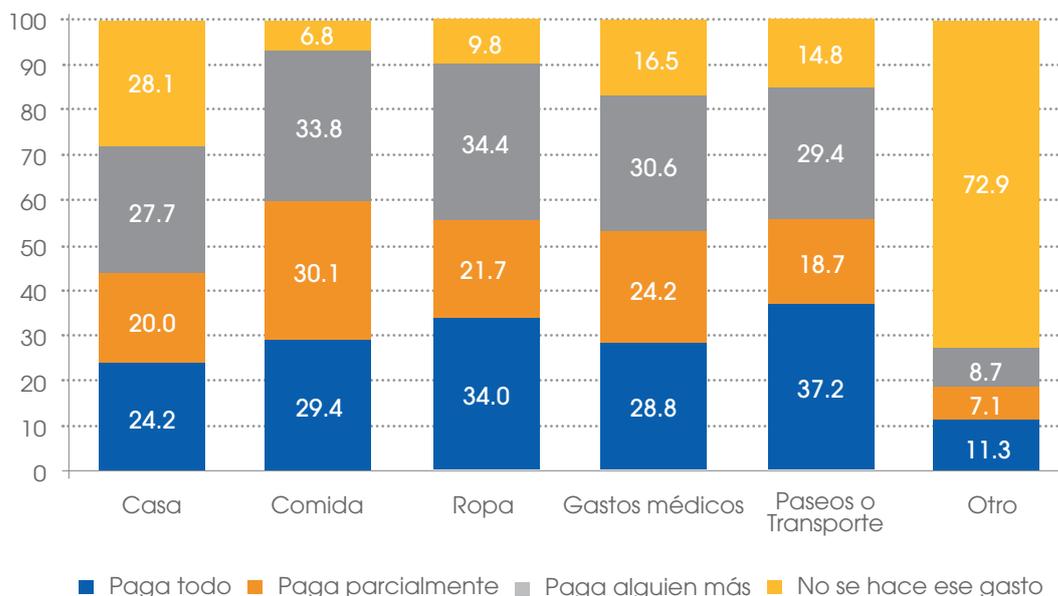


Figura 45

Distribución de los hombres de 60 años y más, según la contribución a los gastos del hogar

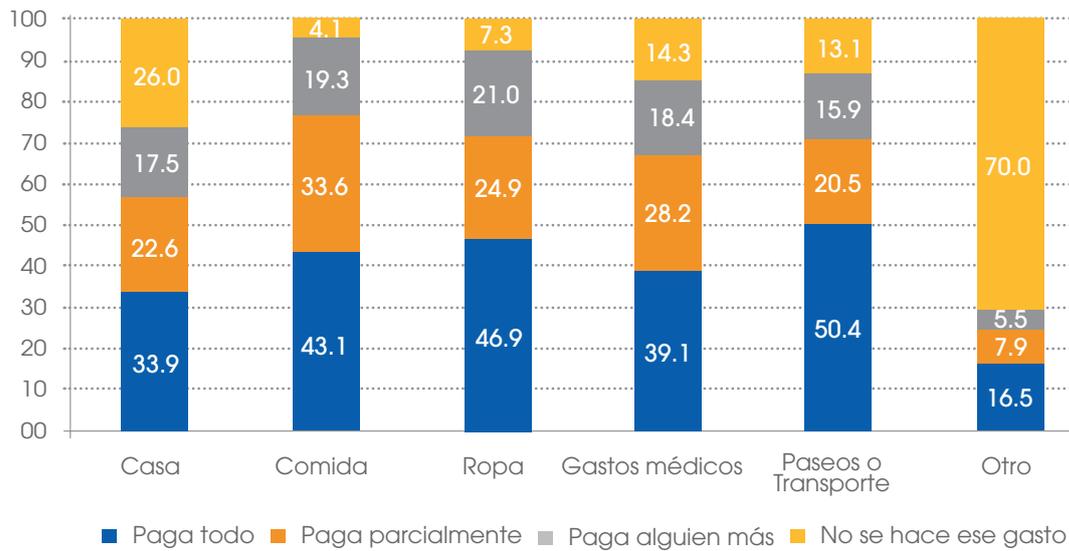
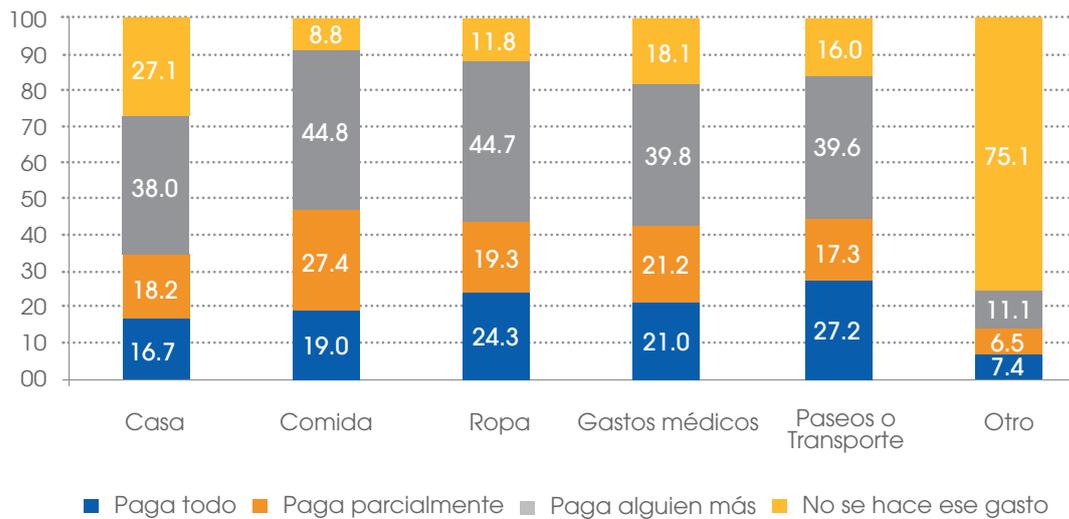


Figura 46

Distribución de las mujeres de 60 años y más, según la contribución a los gastos del hogar



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2010.



A pesar de la avanzada edad de las personas mayores, el 61 % aún tiene familiares que dependen de sus ingresos (Figura 47). Al desagregar este análisis por sexo, es claro que de los ingresos de los hombres dependen más personas. La mayor diferencia se presenta en la dependencia de dos a cuatro personas: de los hombres dependen en un 41 % y de las mujeres en un 24 % (Figura 48).

Figura 47

Distribución del grupo de 60 años y más, según el número de personas que dependen de sus ingresos

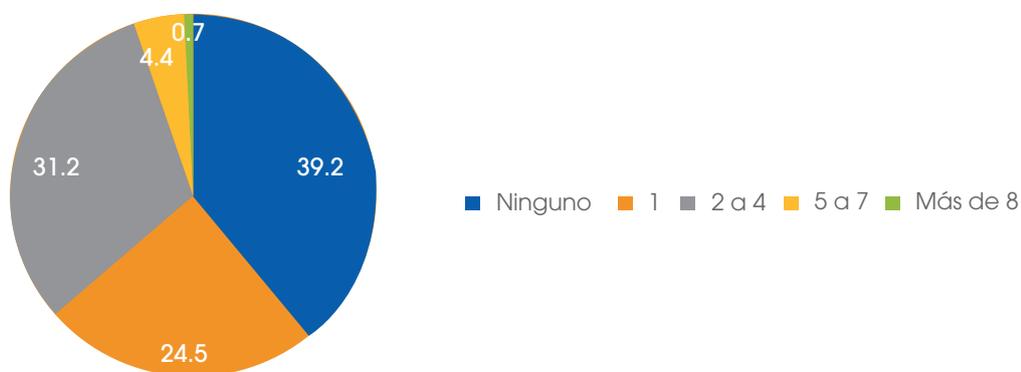
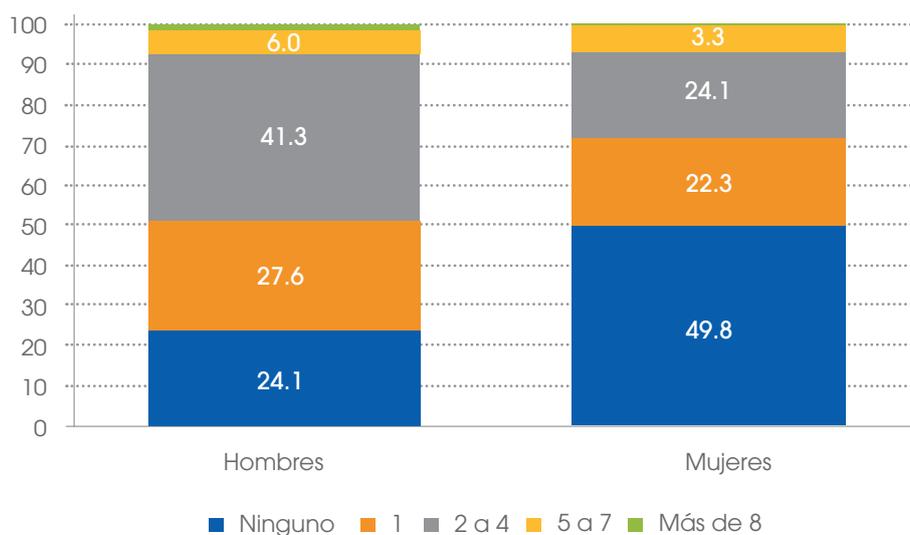


Figura 48

Distribución del grupo de 60 años y más, según el número de personas que dependen de sus ingresos (por sexo)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud.



3.5. Conclusiones e implicaciones de política

El 31 % de las personas mayores aún trabaja, promedio que está por encima del 10 % de la OECD (Cotlear, 2011). En todos los grupos etarios y en las zonas urbanas es mayor la tasa de ocupación en los hombres, sobre todo la de aquellos que viven solos y cuyo nivel socioeconómico es más bajo, lo que sugiere que, por no haber accedido a una pensión, muchas personas mayores se ven obligadas a seguir trabajando. A partir de los 50 a los 59 años, disminuye la importancia de la actividad “trabajo” o “buscando trabajo”, y aumenta la actividad “oficios del hogar” y la discapacidad permanente para trabajar.

Se estima que los hombres de 60 años y más trabajan en promedio 41 horas semanales en las áreas urbanas y 39 horas en las zonas rurales. En contraste, las mujeres de las zonas urbanas trabajan 31 horas y las de las áreas rurales solo 21 horas. Si bien estas jornadas de trabajo son significativamente inferiores al promedio nacional, en todo caso pueden ser muy largas tratándose de personas mayores.

Después de la edad de jubilación, las tasas de informalidad aumentan entre los mayores de 60 años en las zonas urbanas. Esto refleja la dificultad que encuentran los trabajadores para ingresar o mantenerse en el sector formal, incluso para quienes formaron parte del sector a lo largo de su vida laboral. La informalidad es uno de los mayores obstáculos para garantizar la protección durante la vejez y aumentar la cobertura en pensiones. Esta creciente informalidad se relaciona con el hecho de que en las personas de 60 años y más se registran tasas muy bajas de desempleo con respecto al promedio del total de la población. De hecho, esos niveles se explican porque se fracasa en la búsqueda de trabajo: ante la dificultad de participar en el mercado laboral, se desaniman rápidamente y desisten, o aceptan trabajos informales y generalmente mal pagos (Cotlear, 2011).

El 77.2 % de las personas de 60 años y más no recibe ingresos de ninguna índole; el 3.6 % recibe menos de un SMMLV, el 9.7 % entre uno y menos de dos SMMLV y el 9.5 % recibe dos o más SMMLV. En promedio, mensualmente, las personas de 60 a 69 años reciben \$664.000 por ingresos laborales, \$255.000 por ingresos no laborales –subsídios, ayudas familiares– y \$230.000 por concepto de pensiones.

Los aportes económicos de las personas mayores son cruciales en el presupuesto de las familias colombianas: el 24 % de ellas asume la totalidad de los gastos de la vivienda (casa), un 34 % costea todos los gastos de ropa en el

hogar y el 61 % tiene una o más personas que dependen de sus ingresos. Los hombres contribuyen más que las mujeres a los gastos del hogar.

Los indicadores de ocupación, informalidad, ingresos laborales y pensiones son peores en las mujeres de 60 años y más que en los hombres, y sobre todo en las que viven en las zonas rurales. Esto, sumado a que la expectativa de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres, las hace particularmente vulnerables durante la vejez.

En síntesis, las personas mayores no están preparadas económicamente para la vejez, y su situación laboral después de los 60 años refleja las dificultades económicas que enfrenta la mayoría. Hacemos dos recomendaciones para enfrentar este fenómeno: diseñar y aplicar políticas específicas para que las cohortes más jóvenes –el actual bono demográfico– lleguen más preparadas económicamente para la vejez; hacer los cambios necesarios para mejorar la situación laboral y económica de las personas mayores en la actualidad.

1. ¿Qué políticas e inventivas deben desarrollarse para que los jóvenes y adultos de hoy se preparen mejor para la vejez?

Colombia tiene una inmensa posibilidad de reducir la informalidad laboral y el desempleo de los jóvenes en Colombia. Este estudio observó, por ejemplo, que las tasas de informalidad, en todos los grupos etarios, son menores cuando el nivel educativo es mayor. En el grupo de 25 a 39 años, sin ningún nivel de educación, la tasa de informalidad es del 78.7 %; en cambio, en el mismo grupo, pero con educación universitaria, esta tasa es del 15 % (ECV, 2013). A su vez, son las cohortes más jóvenes las que registran más años de educación: mientras que las personas de 55 a 65 años en las zonas urbanas tienen en promedio 6.5 años de educación, las de 25 a 39 llegan a 11 años de educación, lo que equivale al bachillerato o a la educación media completa.

Una estrategia que apunta al aumento del empleo formal es el impulso de los programas de capacitación que facilitan la transición de los jóvenes –altamente afectados por la informalidad y el desempleo– al mercado laboral. Algunos de esos programas en la región son ProJovem en Brasil, Jóvenes con Oportunidades en México, Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en Argentina, Chile Joven en Chile y Jóvenes a la Obra (antes ProJoven) en Perú y Jóvenes en Acción en Colombia.

En México, Brasil, Colombia y Argentina se les otorga a los jóvenes transferencias condicionadas para estimularlos a que concluyan el ciclo de

educación superior y tengan mayores opciones de empleo en el sector formal y la posibilidad de acceder a una pensión en el futuro. De hecho, la informalidad laboral se asocia a niveles de educación bajos: el 53.2 % de los trabajadores informales tiene educación secundaria y el 29.6 % solo primaria. Prueba de la importancia de mejorar el acceso y la calidad de la educación, y de reducir la deserción escolar, sobre todo en las zonas rurales. La ampliación de la cobertura educativa se debe acompañar de mejoras en las capacidades técnicas de la fuerza laboral, es decir, que la educación debería tener claras las necesidades del sector productivo, del tejido empresarial, para así contribuir a la productividad en el país y evitar también la sobrecalificación, esto es, una oferta de capital humano más calificado que el requerido por la economía local.

2. ¿Qué hacer para que las personas mayores de hoy mejoren sus condiciones de vida?

Este capítulo evidenció que el 77.2 % de las personas de 60 años y más no recibe ningún tipo de ingresos, lo que los hace dependientes económicamente de sus familias. Por otra parte, el porcentaje de personas mayores que trabaja (33 %) es considerablemente más alto que en los países de la OECD, con la peculiaridad que se trata en su mayoría de trabajos de baja calidad, informales y con largas jornadas que pueden afectar la salud y el bienestar de estas personas.

Programas de pensiones no contributivas como Colombia Mayor son un paso importante para mejorar el bienestar económico de las personas mayores más vulnerables, las que pasaron su vida en la informalidad y no pudieron obtener una pensión en el régimen contributivo.

Se deben aplicar estrategias para reducir las jornadas de trabajo, extender las licencias remuneradas, limitar el trabajo en las noches y fines de semana y promover contratos de trabajo flexibles (por ejemplo de medio tiempo) para las personas mayores. Sin embargo, estas políticas pueden tener efectos contraproducentes; por ejemplo, que hagan más difícil y costoso para las empresas contratar personas después de cierta edad, y esto conlleve el fomento de la informalidad y el desempleo, como sucede con el salario mínimo.

3.6. Referencias bibliográficas

Angulo, R., Díaz, Y. y Pardo, R. (2011). *Índice de Pobreza Multidimensional para Colombia (IPM-Colombia) 1997-2010*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.

Aranibar, P. (2001). *Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Recuperado de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/9260/lcl1656p.pdf>

Badel, A. y Peña, X. (2010). *Decomposing the gender wage gap with sample selection adjustment: Evidence from Colombia*. *Revista de Análisis Económico*, 25(2), 169-191.

Banco de la República. (2015). *Salario mínimo legal en Colombia. Serie histórica en pesos colombianos*. Recuperado de: <http://obiee.banrep.gov.co/analytics/saw.dll?Go&Path=/shared/Consulta+Series+Estadisticas+desde+Excel/1.+Salarios/1.1+-Salario+minimo+legal+en+Colombia/1.1.1+Serie+historica&Options=rdf&NQUser=salarios&NQPassword=salarios&lang=es>

Benería, L. (2001). *The enduring debate over unpaid labour*. En M. Loutfi, *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (pp. 85-110). Ginebra: ILO.

Bertranoud, F. (2005). Restricciones, problemas y dilemas de la protección social en América Latina: enfrentando los desafíos del envejecimiento y la seguridad de ingresos. *Bienestar y Política Social*, 1(1), 35-58.

Blanch, J. M. (2001). *Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos?* En E. Agulló y A. Ovejero (Eds.), *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.

Brank, E. y Wylie, L. (2014). *Differing perspectives on older adult caregiving*. *Southern Gerontological Society*. Recuperado de: <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1634&context=psychfacpub&sei-redir=1&referer=http%3A%2F%2Fwww.bing>

com%2Fsearch%3Fq%3DDiffering%2Bperspectives%2Bon%2BOlder%2BAdult%2Bcaregiving.%2BSouthern%2BGerontological%2BSociety%252C%26go%3DEnviar%2Bconsulta%26qs%3Dds%26form%3DQBRE#search=%22Differing%20perspectives%20Older%20Adult%20caregiving.%20Southern%20Gerontological%20Society%2C%22

Burga, C. (2003). *Re-evaluando PROJoven: Propensity Score Matching y una evaluación paramétrica*. Lima: CEDEP.

Cano, A. y Orozco, M. (2011). *Diferenciales salariales en el área metropolitana de Medellín, a través de regresiones por cuantiles en el período 2002-2006*. *Ecós de Economía*, 32(15), 59-97.

Celade. (2008). *Tendencias demográficas y protección social en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Celade. (2010). *El envejecimiento y las personas de edad. Indicadores para América Latina y el Caribe (Separata)*. Recuperado de: http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/3/39343/Separata_Indicadores_Envejecimiento.pdf

Centro de Estudios de Opinión (CEO) Universidad de Antioquia. (2003). *Teoría fundada: arte o ciencia. La Sociología en sus Escenarios*, 7, 1-14.

Cepal. (2004). *Entender la pobreza desde la perspectiva de género*. Santiago de Chile: Cepal.

Chacaltana, J. y Sulmont, D. (2003). *Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo*. En *Políticas de empleo en Perú* (pp. 221-298). Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.

Chioda, L. (2011). *Work and Family. Latin American and Caribbean women in search of a new balance*. Washington D.C.: The World Bank.

Cinterfor. (1997, abril-septiembre). *Chile Joven: una experiencia pionera revisada*. Boletín Cinterfor, 139-140, 143-166.

Cotlear, D. (2011). *Population aging: Is Latin America ready?* En D. Cotlear, *Population aging: Is Latin America ready?* (pp. 1-38). Washington D.C.: The World Bank.

De Crombrugghe, D., Espinoza, H. y Heijke, H. (2009). *Why do youth job-training programmes participants drop out? The case of Projoven-Peru*. Maastricht: Maastricht University.

DANE. (2014, enero). *Informalidad*. Recuperado de: www.dane.gov.co

Díaz, D. I. (2002). *Cuadernos tierra y justicia: situación de la mujer rural colombiana*. Bogotá: ILSA.

Dominguez, J. P. (2004). *Una estimación de la economía informal en España, según un enfoque monetario, 1964-2001*. *El Trimestre Económico*, 71(282), 417-452.

Echeverry, J. C. y Santamaría, M. (2004). *The political economy of labor reform in Colombia*. Background paper prepared for the World Development Report 2005, Washington D.C.: World Bank.

Edmonds, E. V. (2005). *Does child labor decline with improving economic status?* *Journal of Human Resources*, 40(1), 77-99.

ECV. (2013). *Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2013*. Recuperado de: <http://www.dane.gov.co/index.php/es/estadisticas-sociales/calidad-de-vida-ecv/87-sociales/calidad-de-vida/5399-encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-2013>

Escobar, J. y Bonilla-Jimenez, F. (2009). *Grupos focales: una guía conceptual y metodológica*. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9(1), 51-67.

Espinoza, H. (2010). *Impact evaluation of a job-training programme for disadvantaged youths: The case of Projoven*. Maastricht: Maastricht University.

Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. San Salvador: Procesos Gráficos.

Estevão, M. y De Carvalho, I. (2012). *Institutions, informality, and wage flexibility: Evidence from Brazil*. Washington D.C.: FMI.

Eurofound. (2013). *A new working life after retirement*. Recuperado de: <http://www.eurofound.europa.eu/spotlight-on/quality-of-life/a-new-working-life-after-retirement>

Fedesarrollo. (2006, diciembre). *Jóvenes trabajadores en Colombia: condiciones actuales y propuestas de política*. Coyuntura Social, 35, 29-68.

Fedesarrollo. (2013). *Tendencia económica. Actualidad: avances y preguntas en torno a la reforma pensional*. Bogotá D.C.: La Imprenta Editores.

Fedesarrollo. (2014). *Las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral colombiano*. Bogotá: Fedesarrollo.

Fedesarrollo. (2015). *Consideraciones sobre el empleo industrial en Colombia*. Bogotá: Fedesarrollo.

Fedesarrollo y Cepal. (2015). *Barreras de acceso de la mujer rural a crédito, a programas asociativos y a la formalización de la tierra en el norte del Cauca y el sur del Tolima*. Bogotá: Fedesarrollo.

Fernández, D. C. y Peón, F. V. (2013). *Movilidad laboral y transmisión intergeneracional del autoempleo informal en México*. Revista Gaceta Laboral, 19(1), 5-35.

Fernández, M. D. (2006). *Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997- 2003*. Bogotá: Universidad de los Andes.

Ferris, E. (2008). *Desplazamiento interno y la construcción de la paz*. Bogotá: Proyecto Brookings-Bern sobre Desplazamiento Interno y Pontificia Universidad Javeriana.

FMI. (2003). Unemployment and labor market institutions: *Why reforms pay off?* En FMI, *World economic outlook: Growth and institutions* (pp. 129-150). Washington D.C.: FMI.

Fundación Saldarriaga Concha. (2014). *Las personas mayores en la construcción de paz*. Recuperado de: <http://www.saldarriagaconcha.org/prensa/informes-especiales/item/422-las-personas-mayores-en-la-construccion-de-paz>

Galiani, S., Gertler, P. y Bando, R. (2014, junio). *Non-contributory pensions. IDB Working Papers Series (IDB-WP-517)*. Recuperado de: <http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6497/20140327-idb-wp-517-pensions-galiani-body-a.pdf?sequence=1>

Gallart, M. A. (2003). *La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina*. Santiago de Chile: Cepal.

Galvis, L. A. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles*. *Revista de Economía del Rosario*, 13(2), 235-277.

Ghosheh, N., Lee, S. y McCann, D. (2006). *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues*. Ginebra: International Labour Office.

Glaser, B., y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.

GMH. (2013). *¡Basta Ya! Colombia: Memorias de guerra y dignidad*. Bogotá: Imprenta Nacional.

Grunfeld, E., Glossop, R., McDowell, I. y Danbrook, C. (1997, octubre). *Caring for elderly people at home: The consequences to caregivers*. *Canadian Medical Association*, 157(8), 1101-1105.

HelpAge. (2010). *Obligados a cambiar de horizontes: desplazamiento forzado, un enfoque diferencial para las personas adultas mayores en Cali, Colombia*. La Paz: HelpAge International.



Hopenhayn, M., Sojo, A. y Mancero, X. (2012). *Panorama social en América Latina*. Santiago de Chile: Cepal.

Hoyos, A., Ñopo, H. y Peña, X. (2010). *The persistent gender earnings gap in Colombia, 1994-2006*. Washington D.C.: Inter-American Development Bank.

Ihrig, J. y Moe, K. (2001). *Lurking in the shadows: The informal sector and government policy*. Washington, D.C.: Federal Reserve.

Kabeer, N. (1998). *Realidades trastocadas: las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México D.F.: PUEG-IIE-UNAM, Paidós.

Kim, S. y Feldman, D. C. (2000). *Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement*. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210.

Lahaie, C., Earle, A. y Heymann, J. (2012). *An uneven burden: Social disparities in adult caregiving, working conditions and caregiver outcomes*. *Research on Aging*, 35, 243-274.

Lehmann, H. y Muravyev, A. (2012). *Labor market institutions and informality in transition and Latin American countries*. Bonn: The Institute for the Study of Labor (IZA).

Lehr, U. M. y Pohlmann, S. (2004). *Participación de las personas mayores en el mercado de trabajo*. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*. Órgano oficial de la Sociedad Española de Geriátría y Gerontología, 39(3), 180-184.

Levy, S. (2008). *Good intentions, bad outcomes: Social policy, informality and economic growth in Mexico*. Recuperado de: <http://www.brookings.edu/research/books/2008/goodintentionsbadoutcomes>

Lustig, N. y Pessino, C. (2013, enero). *Social spending and income redistribution in Argentina in the 2000s: The rising role of noncontributory pensions*. CEW Working paper No. 5.

Mac Hugh, G. (2010). *Integrating internal displacement in peace processes and agreements*. Washington D.C.: United States Institute of Peace.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2013, abril). Decreto 862 de 26-04-2013. Recuperado de: <http://actualicese.com/normatividad/2013/04/26/decreto-862-de-26-04-2013/#10>

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2012). CREE, Parafiscales y empleo formal: la esencia de la propuesta. Bogotá: Reportes de Hacienda.

Ministerio de Trabajo. (2013, noviembre). *Programa de Protección Social al Adulto Mayor - Hoy Colombia Mayor*. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/1480-resolucion-00001370-de-2013-anexo-tecnico.html.

Ministerio de Trabajo. (2014). ABECÉ. *Nuevo modelo de protección para la vejez*. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/936-abece-pensiones.html

Ministerio de Trabajo. (n.d.). *Nuevo modelo de protección para la vejez*. Bogotá: Ministerio de Trabajo.

Ministerio de Vivienda. (2014, junio). Noticias. Recuperado de: <http://www.minvivienda.gov.co/sala-de-prensa/noticias/2014/junio/m%C3%A1s-del-72-de-los-beneficiarios-del-programa-de-las-100-000-viviendas-gratis-son-desplazados-minvivienda>

Naciones Unidas. (2003). *Declaración política y plan de acción Internacional de Madrid sobre el envejecimiento*. Nueva York: Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (n.d.). *Peacebuilding & The United Nations*. Recuperado de: <http://www.un.org/en/peacebuilding/pbso/pbun.shtml>

Naciones Unidas. (n.d.). *Transitional justice*. Recuperado de: http://www.unrol.org/article.aspx?article_id=29



Ñopo, H., Robles, M. y Saavedra, J. (2007). *Occupational training to reduce gender segregation: The impacts of PROJoven*. Washington D.C.: Inter-American Development Bank.

OECD. (2013). Estudios económicos de la OECD Colombia. *Evaluación económica*. Recuperado de: http://www.oecd.org/eco/surveys/Colombia_Overview_ESP%20NEW.pdf

OECD. (2014). *Education at a Glance 2014, OECD indicators*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>

OIT. (2010). *Envejecimiento y empleo en América Latina y el Caribe*. Ginebra: ILO.

OIT. (2013a). *Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico*. Ginebra: ILO.

OIT. (2013b). *Trabajo decente y juventud en América Latina: políticas para la acción*. Lima: OIT.

OIT. (2009, marzo). *Trabajo y familia: ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!* Recuperado de: http://www.oei.es/genero/wcms_103430.pdf

Pagés, C. y Stampini, M. (2007). No education, no good jobs?: *Evidence from the relationship between education and labor market segmentation*. Working Paper No. 627 Inter-American Development Bank.

Perry, G. O. (2008). *Escape y exclusión*. Bogotá: Banco Mundial y Mayol Ediciones.

PNUD. (2011). *Colombia rural: razones para la esperanza. Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011*. Bogotá: INDH-PNUD.

Procuraduría General de la Nación. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.

Profamilia. (2010). *Encuesta Nacional de Demografía y Salud*. Recuperado de: <http://www.profamilia.org.co/encuestas/Profamilia/Profamilia/images/stories/PDF-capitulos/Capitulo-17.pdf>

Ramírez, J. C., Acosta, O. L., Pardo, R., Perdomo, N. y González, L. (2015). *Políticas sociales diferenciadas para las ciudades en Colombia: una nueva generación de políticas sociales*. Bogotá: Cepal.

RNI. (2014, noviembre). *Información al servicio de las víctimas*. Recuperado de: <http://rni.unidadvictimas.gov.co/?q=v-reportes>

Retamal-Arriaza, K. E. (2014). *Inclusión laboral del adulto mayor en Chile, una perspectiva conceptual de la gestión del conocimiento*. Boletín Científico Sapiens Research, 4(2), 22-26.

Rus, T. I. y Martínez, O. L. (2013). *El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados*. Universitas Psychologica, 12(3), 911-922.

Saavedra, J., Robles, M. y Ñopo, H. (2002). *Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil ProJoven*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo.

Sánchez-Urán, Y. (2013). *Responsabilidad social empresarial y envejecimiento activo*. *Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 7(13), 60-75.

Schneider, F. y Hametner, B. (2013). *The shadow economy in Colombia: Size and effects on economic growth*. Linz: Johannes Kepler University of Linz Department of Economics.

Schultz, P. (2004). *School subsidies for the poor: Evaluating the Mexican Progresa poverty program*. *Journal of Development Economics*, 74(1), 199-250.

Skinner, C. y Valodia, I. (2003). *Local government support for women in the informal economy in Durban, South Africa*. *International Journal of Politics*, 16(3), 431-444.



Sudanese Civil Society Capacity Building Initiative. (2007).
Conflict transformation and social peace: Building in post-conflict era. Juba:
Sudanese Civil Society Capacity Building Initiative.

Tenjo, J. (1993). *1976-1989: Cambios en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres.* Planeación y Desarrollo, XXIV, 117-132.

Tenjo, J. y Herrera, P. (2009). *Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género.* Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Tenjo, J., Ribero, R. y Bernat, L. F. (2004). *Evolution of salary differences between men women in six Latin American countries.* En C. Piras, *Women at work: Challenges for Latin America* (pp. 139-170). Washington D.C.: Inter American Development Bank.

The Brookings Institution. (2009, febrero). *Internal displacement and peacebuilding in Colombia.* Recuperado de: http://www.brookings.edu/~media/events/2009/2/25%20colombia/0225_colombia.pdf

Ullmann, H., Maldonado, C. y Rico, M. N. (2014). *La evolución de las estructuras familiares en América Latina: 1990-2010: los retos de la pobreza, la vulnerabilidad y el cuidado.* Serie Políticas Sociales No. 193. Santiago de Chile: Cepal.

Universidad de Bern y Universidad de Georgetown. (2007). *When displacement ends: A framework for durable solutions.* Washington D.C.: The Brookings Institution-University of Bern Project on Internal Displacement.

Villar, L., Forero D. y Becerra, A. (2014). *Colombia: una mirada desde la visión multipilar.* Santiago de Chile: Libro SURA.

Walker, A., Pratt, C. y Eddy, L. (1995). *Informal caregiving to aging family members: A critical review.* Family Relations, 44(4), 402-411.

Williams, C. y Lansky, M. (2013). *Empleo informal en economías desarrolladas y en desarrollo*. Perspectivas y políticas aplicadas. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(3-4), 401.

Williams, R. (2008). *El Principio Rector 29 y el derecho a la restitución*. Migraciones forzadas, 23-24. Recuperado de: <http://www.fmreview.org/es/pdf/RMFGP10/13.pdf>

World Bank. (2007, marzo). *Conditional cash transfers: The next generation, a case study of Mexico's Oportunidades Program*. Youth Development Notes, 2(4). Recuperado de: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2007/03/8617305/conditional-cash-transfers-next-generation-case-study-mexicos-oportunidades-program>

Zacharias, A., Antonopoulos, R. y Masterson, T. (2012). *Why time deficit matter: Implications for the measurement of poverty*. Nueva York: UNDP.

Zuchandke, A., Reddemann, S., Krummacker, S. y Von der Schulenburg, M. (2010). *Impact of the introduction of the Social Long-Term Care Insurance in Germany on Financial Security Assessment in case of long-term care need*. *The Geneva Papers*, 35, 626-643.