

El muro de los 45: casi nueve de cada diez adultos senior son excluidos del mercado laboral

16/02/2026



La búsqueda de trabajo en Argentina se ha transformado en una carrera de obstáculos que golpea con especial dureza a los extremos del mapa etario. Mientras los jóvenes luchan por su primera oportunidad, el segmento denominado «talento senior» enfrenta una barrera invisible pero devastadora: el sesgo de edad. **Alejo Rodríguez, especialista en Recursos Humanos, analiza las cifras alarmantes de la consultora Adecco y explica por qué, en la era de la inteligencia artificial, la experiencia y el criterio humano son más valiosos que nunca.**

La paradoja del talento senior

A pesar de estar en la plenitud de su vida activa, los trabajadores de más de 45 años se encuentran con un mercado que parece haberles puesto fecha de vencimiento. Rodríguez identifica este fenómeno como un problema profundamente arraigado en la cultura corporativa.

«Es sabido que la búsqueda de empleo en Argentina es compleja en todo el ciclo de vida, pero el dato de que 9 de cada 10 mayores de 45 años no encuentran trabajo es contundente. El punto está en un tema cultural; existe un prejuicio y un sesgo en los procesos de selección», aseguró ante los micrófonos de **FM Vos 94.5**. **«Se los segrega adjudicándoles falsos atributos. Se cree que no son innovadores, que no son creativos o que no están actualizados con las nuevas tecnologías. Ese prejuicio es el que genera la segregación»**, amplió.

El valor de la «generación silver» frente a la IA

Contrario a la creencia de que la tecnología reemplaza a la experiencia, Rodríguez sostuvo que el avance de la automatización está generando una revalorización de las habilidades que solo se adquieren con los años.

«La inteligencia artificial automatiza las tareas simples y todo lo que es puramente repetitivo. ¿Qué necesitamos entonces? Criterio, capacidad de decisión y negociación. Mucho de eso lo trae la experiencia», destacó. **«Hubo una revalorización de la ‘generación silver’ (personas mayores de 50-55 años) frente a las nuevas tecnologías porque el aprendizaje en el puesto, la resiliencia y la estabilidad emocional no se enseñan en un aula. Son habilidades que generan resultados directos y mayor productividad para la empresa»**, añadió.



Un mercado laboral fragmentado

El análisis del experto reveló que la demanda actual se concentra de manera desproporcionada en una franja media, dejando desprotegidos a los jóvenes y a los adultos mayores. El drama de los más jóvenes es el primer eslabón de esta cadena.

«El índice de desempleo entre los 16 y 24 años duplica el promedio nacional. A los jóvenes se les hace difícil porque las empresas piden una experiencia que lógicamente no tienen. Esta barrera de entrada temprana posterga la autonomía de las nuevas generaciones», explicó. Esta presión sobre los extremos genera lo que Rodríguez denominó el «agujero» del medio: «La hiperconcentración de la demanda en un solo sector etario satura el mercado y deja fuera de juego a perfiles que aún tienen décadas de productividad por delante», advirtió.

Reforma laboral y el fin de la «industria del juicio»

En medio del debate por la modernización de las leyes de trabajo, Rodríguez se posicionó a favor de un cambio que refleje las realidades del siglo XXI. **«No podemos negar que tenemos una ley que lleva décadas sin actualizarse. Para**

generar un mercado más dinámico y formalizado, alguna discusión hay que plantear. La informalidad en Argentina promedia el 50%, y en los jóvenes llega al 70%», opinó.

Para el especialista, el foco de la legislación debería estar puesto en la creación de valor: «El negocio de una Ley de Contrato de Trabajo no debería ser que la gente sea despedida y cobre una indemnización; el negocio debería ser generar trabajo, salarios dignos, obra social y licencias. Debemos buscar un esquema que fomente la creación de empleo sin asfixiar al que genera el puesto», manifestó al cierre de la conversación.