

Trabajo y Personas Mayores en Chile

LINEAMIENTOS
PARA UNA
POLÍTICA DE
INCLUSIÓN
LABORAL



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

SENCE
+ Oportunidades
+ Capaz
+ Empleo

Trabajo y personas mayores en Chile: Lineamientos para una política de inclusión laboral

Estudio nacional en personas entre 55 y 74 años

Primera edición. Marzo de 2018

ISBN Nº 978-956-14-2205-6

Registro propiedad intelectual: 287475

Coordinación general del estudio

Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento (CEVE - UC)

OTIC del Comercio, Servicios y Turismo

Institución colaboradora del estudio

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

Responsable técnico del estudio

Instituto de Sociología UC / Dirección de Estudios Sociales UC (DESUC)

Dirección general de investigación

M. Soledad Herrera

Investigadores participantes

M. Teresa Abusleme

Ángela Arenas

Rocío Berwart

M. Beatriz Fernández

Rosa Kornfeld

Ignacio Madero-Cabib

Isabel Quesney

Vicky Rojas

Sebastián Rojas

Edición general

M. Soledad Herrera

Rosa Kornfeld

Carmen Luz Belloni

Edición lingüística

Francisca Campos

Diseño y diagramación

Franco Astudillo

Impresor

Salesianos Impresores

600 ejemplares

Índice

5	Introducción
7	Prólogo
9	Trabajo y personas mayores: marco general para un Chile envejecido
19	Metodología del estudio
23	Principales resultados encuesta nacional sobre trabajo en personas entre 55 y 74 años
61	Resultados de entrevistas a empleadores
71	Lineamientos para una política de inclusión laboral
81	Referencias

Introducción



Eduardo Valenzuela Carvallo
Decano de la Facultad de Ciencias Sociales UC
Director del Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento (CEVE UC)

Chile es un país con un envejecimiento acelerado. Los datos del Censo 2017 muestran que un 16,2% de los chilenos y chilenas tiene 60 años y más, lo que equivale a 2.850.171 personas. Asimismo, los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2015 muestran que un 85,5% de las personas de 60 años y más son autovalentes. Ante ello, es necesario generar espacios que favorezcan un envejecimiento positivo y, por tanto, un cambio en la mirada sobre la vejez, erradicando los estereotipos y reconociendo la contribución que las personas mayores realizan a la sociedad.

Una de las áreas que permite la participación activa de los mayores en la sociedad es el trabajo. Los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) para Chile indican que, aunque la participación laboral disminuye notoriamente cuando las personas alcanzan la edad legal de jubilación, una proporción cada vez mayor de adultos de 65 años y más se encuentran activos en el mercado laboral. Mientras que, en el año 2000, el 17,3% de las personas mayores se encontraba trabajando en el país, el 2016 dicha proporción alcanzó el 24,3%. Este porcentaje supera considerablemente el promedio de 14,4% de personas mayores activas en el resto de países de la OECD en 2016. Las bajas tasas de reemplazo al momento de la jubilación en Chile pueden estar explicando que la edad efectiva de retiro laboral esté muy por encima de la edad de jubilación (según OECD, 2015: entre 67 y 68 años), lo que es consistente con el hecho que la mayoría de los adultos expresa trabajar por necesidad económica (Encuesta de Calidad de Vida en la Vejez, UC-Caja Los Andes 2017), habitualmente en empleos por cuenta propia y de baja calificación.

Si bien la necesidad económica pareciera ser la principal razón para mantenerse en la fuerza laboral, la investigación especializada ha demostrado insistentemente que las personas que trabajan suelen tener mejor calidad de vida. De hecho, en la Encuesta Calidad de Vida en la Vejez, la mayoría de quienes trabajan expresan que les agrada su trabajo y que continuarían trabajando, aunque no tuvieran demasiado apremio económico.

Facilitar la participación laboral de las personas mayores y establecer mecanismos especiales que incentiven y promuevan su incorporación al mundo del trabajo son elementos cruciales para promover los derechos humanos, la autonomía e inclusión social de las personas mayores.

El estudio que presentamos, liderado por el Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento (CEVE-UC) en conjunto con la OTIC del Comercio, Turismo y Servicios, tiene como objetivo principal dar luces acerca del panorama actual de la inclusión laboral, tanto desde la percepción de las propias personas que configuran el grupo de adultos tardíos y adultos mayores como desde los empleadores de empresas de diversos tamaños y características a lo largo del país.

A partir de los resultados de este estudio se busca establecer algunos lineamientos generales para la formulación de una política de inclusión laboral para personas de 55 años y más en el ámbito público y privado pretendiendo, con ello, ser un aporte para la toma de decisiones en pro de mejorar la calidad de vida de la población chilena que envejece.

Prólogo



Cristóbal Valdés Sáenz
Presidente Directorio
Corporación de Capacitación de la Cámara Nacional de Comercio
Otic del Comercio

La Corporación de Capacitación de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo - OTIC del Comercio consciente de la necesidad de tomar acciones que permitan al país estar mejor preparado para enfrentar el aumento sostenido de su población mayor y su fuerza de trabajo, ha establecido una alianza con la Pontificia Universidad Católica de Chile, específicamente con el Centro UC Estudio de Vejez y Envejecimiento, quienes desarrollaron durante 2017, un levantamiento investigativo contundente que permitirá establecer los lineamientos para una política de inclusión laboral para adultos mayores.

Si bien el envejecimiento de la población es un indicador de desarrollo que refleja el mejoramiento de las condiciones de vida que permiten que las personas puedan vivir más, es importante analizar cómo lograr que esos años también se vivan mejor.

Los desafíos se deben transformar en oportunidades e impulsar con fuerza mejoras en la calidad de vida de nuestras personas mayores.

Esperamos, de este modo, empujar positivamente al desarrollo económico del país, haciéndonos cargo de una realidad imperiosa e ineludible, que permitirá a Chile enfrentar de mejor forma los desafíos que se avecinan y que están implícitos en su desarrollo.

TRABAJO Y PERSONAS MAYORES: MARCO GENERAL PARA UN CHILE ENVEJECIDO

M. Teresa Abusleme
Ángela Arenas

M. Teresa Abusleme

Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Magíster en Política y Gobierno de FLACSO-Universidad de Concepción. Profesional asesor del Departamento de Salud Mental de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud.

Ángela Arenas

Abogada de la Universidad Austral de Chile, Phd. in Storia e Teoria del Diritto Europeo - Università degli Studi Tor Vergata di Roma.

TRABAJO Y PERSONAS MAYORES: MARCO GENERAL PARA UN CHILE ENVEJECIDO

La edad es una construcción social que se asocia a un conjunto de normas de comportamiento y a distintas expectativas de acuerdo a la etapa en el curso de vida de las personas. Chile presenta un envejecimiento avanzado (Huenchuan, 2014). Según la Ley N° 19.828¹, en su artículo 1, se considera persona mayor a mujeres y hombres que hayan cumplido 60 años. Ante ello y según el Censo realizado en 2017, en el país el 16,2% de la población tiene 60 y más años, vale decir, existen 2.850.171 personas mayores (www.censo2017.cl). Por su parte, la esperanza de vida al nacer alcanza para los hombres los 77,2 años y para las mujeres 82,2, promediando un total de 79,7 años y el índice de envejecimiento, a partir de las estimaciones y proyecciones de CELADE (2017), muestra que para 2023 existirá en el país el mismo número de niños entre 0 y 14 años que de personas mayores. Así, para 2035, de cada cuatro chilenos, uno tendrá 60 y más años.

En el contexto de un país que envejece aceleradamente, la aceptación de la diversidad e intergeneracionalidad, la preocupación por el bienestar, la calidad de vida, el desarrollo y la inclusión laboral constituyen importantes desafíos para las propias personas mayores, la sociedad en su conjunto, el Estado y las políticas públicas.

Uno de los desafíos más importantes para este nuevo contexto es el mundo laboral de las personas mayores. Estudios cualitativos realizados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE, 2012), el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA, 2013), la Universidad de Santiago (2016) y la Universidad Finis Terrae junto al Instituto de Seguridad del Trabajo (2017), plantean que las personas mayores aportan experiencia, responsabilidad, buen trato, confiabilidad al mundo del trabajo. Se agrega que potencian la calidad versus la cantidad en comparación a otros grupos etarios. Tienen una alta valoración del trabajo y una importante autoexigencia por brindar un servicio de excelencia. Presentan altos niveles de resiliencia, sobre todo, las mujeres. Mediante la actividad laboral complementan sus pensiones, cubren los costos en salud, financian espacios de ocio y tiempo libre, ayudan económicamente a los hijos y nietos. Finalmente, el trabajo permite mantener la independencia económica, cuestión fundamental para sentirse y mantenerse activos y vigentes.

Es por ello, que el presente capítulo busca relevar la autonomía y los derechos humanos ligados a la gestión de las organizaciones como ejes transversales a discutir en el marco de las personas mayores y el trabajo.

Autonomía como derecho humano de las personas mayores. Una expresión desde el ámbito laboral

Uno de los objetivos de promover los derechos, es potenciar la autonomía, valor clave para desempeñarse de manera activa en todos los ámbitos de la vida. Para ello, desde el ámbito internacional se han elaborado y difundido una serie de documentos y medidas alusivas a la protección de los derechos de las personas mayores y, en particular, la promoción, protección y garantía del ejercicio de la autonomía. Por autonomía se entiende “la capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas de preferencias, así como, desarrollar las actividades básicas de la vida cotidiana” (Parlamento español, 2006).

La autonomía de las personas mayores constituye un derecho humano reconocido en el orden público internacional. Se expresa la dignidad que sustentan las personas por el solo hecho de ser seres humanos y no por tener determinada función cognitiva y/o física. En este marco, la Convención Interamericana sobre la Protección de los

¹ La Ley N° 19.828 promulgada en 2002 crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) y en su artículo 1 define sus objetivos generales y la edad en que una persona se considera adulto/a mayor.

Derechos Humanos de las Personas Mayores (vigente en Chile desde agosto 2017), sostiene que la dignidad, independencia, protagonismo y autonomía constituyen principios generales para la interpretación del instrumento. Expresamente reconoce el derecho a la independencia y autonomía en cuanto posibilidad a tomar decisiones, a la definición de su plan de vida, a desarrollar una vida autónoma e independiente, conforme a sus tradiciones y creencias, en igualdad de condiciones y a disponer de mecanismos para poder ejercer sus derechos (artículo 7).

Uno de los ámbitos de desarrollo de la autonomía es el trabajo por su significación asociada a procesos de humanización, a la manera de captar el mundo, de definirse como necesidad, de plantearse en relación con otros. La autonomía del sujeto aparece como elemento imprescindible para la integración de procesos decisionales, así por ejemplo, la celebración de un contrato de trabajo. Como consecuencia de ello, el consentimiento (acuerdo de voluntades) no dice relación con la satisfacción narcisista y el autonomismo de los contratantes, sino con la realización de un bien posible para las partes (D'Agostino, 2009). En este sentido, el consentimiento opera como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y constituye el libre acuerdo de las partes en constituir la relación laboral; será libremente prestado por las partes, sin vicios que lo invaliden.

Para efectos de distinguir los ámbitos de protección de la autonomía de la persona mayor en el trabajo, se hará la diferenciación entre los lineamientos-normas internacionales universales y los regionales.

Dentro de los lineamientos universales se encuentra uno de los primeros hitos: la Asamblea Mundial sobre Envejecimiento de Viena y sus planes de acción, realizada en 1982. El propósito de la Asamblea Mundial fue conformar un foro que permitiera iniciar un programa internacional de acción encaminado a garantizar la seguridad económica y social de las personas de edad, así como oportunidades para que esas personas contribuyeran al desarrollo de sus países. Se reafirmó la convicción que los derechos fundamentales e inalienables consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos se aplican íntegramente a las personas de edad; se declaró que la calidad de la vida no es menos importante que la longevidad. Además, se propuso crear y estimular políticas y programas orientados a garantizar la seguridad social y económica a las personas de edad, así como darles oportunidades de contribuir al desarrollo y compartir sus beneficios, también, a través del trabajo.

En el mismo sentido, las Naciones Unidas, en 1991, aprobó una serie de principios orientadores de políticas hacia las personas mayores que incluyen la dimensión laboral y que han sido incorporados progresivamente a las Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas:

- Derecho a la independencia: las personas de edad deberán tener la oportunidad de trabajar o acceder a otras posibilidades de obtener ingresos. Deberán poder participar en la determinación de cuándo y en qué medida dejarán de desempeñar actividades laborales. Deberán tener acceso a programas educativos y de formación adecuados.
- Derecho a la participación en sociedad y de manera activa en la generación de políticas y acciones públicas que los beneficien.
- Derecho a los cuidados como manera de asegurar sus niveles de autonomía y protección.
- Derecho a la autorrealización-plenitud humana: las personas de edad deberán poder aprovechar las oportunidades para desarrollar plenamente su potencial.
- Derecho a la dignidad: para su reconocimiento es necesario que reciban un trato adecuado independientemente de la edad, sexo, raza o procedencia étnica, discapacidad u otras condiciones y han de ser valoradas independientemente de su contribución económica.

A lo anterior se suman convenciones, declaraciones y planes de acción política que reconocen paulatinamente los derechos específicos de las personas mayores, incorporando el ámbito laboral, por ejemplo, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995); Conferencia de Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos (HABITAT II, 1996); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006); Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2002) y Recomendación 162 de 1980 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Específicamente, en la Recomendación 162 de la OIT sobre los trabajadores de edad y en la resolución relativa a la seguridad social de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptada en su 89ª reunión (2001), se fijan pautas relativas al conjunto de la población, pero que afectan particularmente al bienestar de las personas mayores.

La recomendación 162 trata de un programa que permita a los trabajadores prever las disposiciones necesarias para preparar su jubilación y adaptarse a su nueva situación, mediante la entrega de información apropiada sobre los ingresos y las prestaciones de vejez a los que pueda tener derecho; la posibilidad de continuar la actividad profesional, especialmente a tiempo parcial, como también de constituirse en trabajador por cuenta propia; el proceso de envejecimiento individual y cómo vivirlo desde una perspectiva activa y con salud adecuada; la utilización del tiempo libre y facilidades disponibles para su educación. Además, incita a los Estados miembros a que modifiquen las condiciones que puedan precipitar el ciclo de envejecimiento del trabajador a través de una estrategia global y equilibrada de pleno empleo.

Por otro lado, observa las repercusiones que provoca el envejecimiento de la población a la seguridad social, en lo que respecta a los sistemas de capitalización y de reparto. Propone que las soluciones atinentes a la transferencia intergeneracional se centren en medidas destinadas a aumentar las tasas de participación laboral, en particular, de los trabajadores de edad avanzada. Asimismo, afirma que es preciso encontrar medios para lograr mayores niveles de crecimiento económico sostenible que den lugar a un aumento del empleo productivo. En concordancia con lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sostiene que la seguridad social es un derecho fundamental e instrumento para crear cohesión y garantizar la integración social.

Especial mención requieren los lineamientos en materia de vejez proporcionados por la Asamblea Mundial de Envejecimiento de Madrid (2002), de la cual deriva un Plan de Acción Internacional que orienta a los encargados de la formulación de políticas generales y de trabajo. En cuanto al empleo y el envejecimiento de la fuerza de trabajo (cuestión 2, Plan de Acción), en los países en desarrollo y en los países con economías en transición, la mayoría de las personas mayores que siguen trabajando forman parte de la economía no estructurada, lo que las priva de beneficios, de condiciones de trabajo apropiadas y de la protección social que ofrece el sector estructurado de la economía.

También, los factores que afectan a las mujeres de edad en el mercado laboral merecen atención, particularmente, su participación en el trabajo remunerado (sueldos más bajos, falta de desarrollo profesional debido a las interrupciones de la actividad laboral y las actividades relacionadas con la atención de la familia), su capacidad de generar pensiones y otros recursos para su jubilación. La falta de políticas favorables para la familia en relación con la organización del trabajo pueden incrementar esas dificultades. Un objetivo integral del Plan consiste en lograr la diversidad de edades y el equilibrio de los sexos en los lugares de trabajo, entonces, sugiere como medidas de acción promover enfoques de jubilación que tengan en cuenta las necesidades del empleado y del empleador, en particular, aplicar prácticas de jubilación flexible al tiempo que se protegen los derechos adquiridos a las pensiones. Por ejemplo, reducir los incentivos y las presiones para una jubilación anticipada y eliminar los desincentivos para trabajar después de la edad de jubilación; promover una imagen realista de los conocimientos y capacidades de los trabajadores de edad corrigiendo estereotipos perjudiciales acerca de los trabajadores mayores o de los candidatos para ciertos empleos.

En cuanto el acceso al conocimiento, la educación y la capacitación permanentes (cuestión 4, Plan de Acción) son indispensables para conseguir la productividad de los trabajadores y de las naciones. Entonces, se propone crear dentro de los programas educativos, oportunidades para el intercambio de conocimientos y experiencias entre las generaciones, que incluyan la utilización de nuevas tecnologías; permitir a las personas de edad actuar como mentores, mediadores y consejeros; alentar y apoyar las actividades tradicionales y no tradicionales de asistencia mutua intergeneracional dentro de la familia, la vecindad y la comunidad, aplicando una clara perspectiva de género.

En este marco, la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad de la Naciones Unidas, Rosa Kornfeld Matte, desde 2014 ha generado una serie de recomendaciones que buscan colaborar con los distintos países para la promoción y aplicación de marcos legales adecuados y eficaces que fortalezcan la autonomía de las personas de edad, garanticen su participación activa en todas las esferas de la vida y mejoren su calidad de vida (Naciones Unidas, 2015). Releva a su vez, el derecho al trabajo, basado en la necesidad de las personas mayores de acceder a actividades que les permitan generar ingresos. Plantea que este grupo etario debe tener igualdad de condiciones, trato y oportunidades, acceso a formación y capacitación y libertad de asociación sin discriminación por motivos de edad. Lo anterior implica que los Estados debiesen adoptar políticas y acciones activas de empleo, promoviendo la inclusión y la reinserción, generando reformas jurídicas e incentivos económicos que permitan el empleo luego de la jubilación, en un contexto donde las personas mayores puedan elegir su jornada laboral, el tipo de empleo, los horarios, entre otros.

Dentro de los lineamientos regionales, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales denominado Protocolo de San Salvador (1988), alude por primera vez a los derechos y libertades de las personas mayores, quienes se consideran sujetos de derechos específicos. Los Estados miembros se obligan a proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada, a ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades, vocación y deseos y la importancia de estimular la participación por medio de organizaciones sociales. Además, determina medidas específicas dirigidas a las personas mayores como el derecho a la seguridad social (artículo 9).

La Declaración de Brasilia (2007) es un hito de gran importancia en relación a las personas mayores. Su propósito fue identificar las prioridades para la aplicación de una estrategia regional para América Latina y el Caribe en relación al envejecimiento de la población para las próximas décadas, promoviendo una sociedad para todas las edades. Asume como base el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento y destaca la responsabilidad de los gobiernos de generar marcos jurídicos adecuados que tengan en cuenta las necesidades específicas de las personas de edad.

También se encuentran dentro de los documentos regionales que buscan reconocer el derecho a la autonomía general de las personas mayores, la Declaración del Comité Especial de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre Población y Desarrollo (2010), Carta de San José sobre los derechos de las personas mayores (2012).

Importante destacar la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores aprobada por los Estados Americanos (2015) y que a la fecha ha sido implementada en Costa Rica, Uruguay, Argentina y Chile. También refiere a los principios de Naciones Unidas (1991) expresamente a la independencia y la autonomía y es reconocida en diversos acápites del documento de acuerdo a las dimensiones que abarca (artículos 2, 3, 7, 12 y 22). Ella reconoce el derecho de las personas mayores al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad (artículo 18).

Las buenas prácticas empresariales. Derechos humanos y empresa

Las empresas son la principal fuente de inversiones y de creación de empleo y los mercados pueden ser medios eficientes para distribuir recursos. Ambos elementos constituyen fuerzas capaces de generar crecimiento económico, reducir la pobreza y aumentar la demanda, contribuyendo a la realización de una amplia gama de derechos humanos. No obstante, los mercados funcionan óptimamente si están enmarcados en normas, usos e instituciones. También, la sociedad necesita de regulación jurídica para gestionar los efectos negativos de las dinámicas del mercado y producir aquellos bienes públicos que los mercados ofrecen de forma insuficiente (Naciones Unidas, 2008).

La agenda política mundial en la década de los 90' vivió la expansión del sector privado y el correspondiente aumento de la actividad económica transnacional. Lo anterior, implicó una conciencia social del impacto de las empresas sobre los derechos humanos. En este sentido, una de las primeras iniciativas impulsadas por las Naciones Unidas son las denominadas "Normas sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales", elaboradas por un órgano subsidiario de expertos de la antigua Comisión de Derechos Humanos. Esta iniciativa pretendía hacer cumplir a las empresas las normas de derecho internacional vigentes ya suscritas por los Estados, pero la propuesta generó un debate de opiniones entre la comunidad empresarial y las agrupaciones de defensa de los derechos humanos y recibió escaso apoyo de los gobiernos, por consiguiente, la Comisión se abstuvo de actuar en relación a la propuesta.

Esta situación desfavorable cambió a partir de 2005, a través de una Resolución de Naciones Unidas que mandata el nombramiento de un "Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas" con el fin de iniciar un proceso nuevo; se solicitó al Secretario General la designación de un titular del mandato (Naciones Unidas, 2010), lo que dio inicio a una propuesta para establecer estándares normativos internacionales y de la cual resultaron ciertos principios fundacionales para ser implementados por las empresas. Se abarcan temas desarrollados en años de investigación,

a saber, patrones de presuntas violaciones de los derechos humanos por parte de empresas comerciales; normas del derecho internacional de los derechos humanos y el derecho penal internacional en evolución; prácticas emergentes de los Estados y las empresas; el impacto de los tratados de inversión y regulación corporativa de valores en las políticas de derechos humanos de los Estados y las empresas, entre otros.

Es necesario destacar que estas orientaciones existen y son extraídas de tratados internacionales que los Estados han suscrito previamente. En este sentido, más que crear nuevas obligaciones, estas son sistematizadas para efecto de fiscalizar, medir y visibilizar sus grados de cumplimiento.

Después de largos debates, surge el slogan de “proteger, respetar y remediar”, para efectos de Derechos Humanos y Empresa (2011), al cual se le atribuye el siguiente significado:

- Proteger: es obligación del Estado ofrecer protección frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.
- Respetar: es obligación de las empresas respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros y reparar las consecuencias negativas de sus actividades.
- Remediar: establecer recursos judiciales y extrajudiciales (administrativos) efectivos y eficientes para mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos relacionados con las empresas. Se parte de la premisa que ni siquiera los esfuerzos mejor coordinados pueden impedir totalmente que se cometan abusos. Las empresas pueden afectar a los derechos humanos de sus empleados, sus clientes, los trabajadores de sus cadenas de suministro o las comunidades asentadas en torno a su zona de actividad. La experiencia demuestra que las empresas pueden vulnerar los derechos humanos y, de hecho lo hacen, cuando no prestan suficiente atención a la existencia de ese riesgo y la forma de mitigarlo (Naciones Unidas, 2012).

Los principios tienen un carácter eminentemente colectivo; se interpretan normas y prácticas de los Estados y las empresas de modo lógico, coherente y global; se reconoce que estas orientaciones están sujetas a mejoras.

El marco elaborado cuenta con el respaldo del Consejo de Derechos Humanos y ha sido legitimado paulatinamente por gobiernos, empresas y asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil y de trabajadores, instituciones nacionales de derechos humanos e inversores. También lo han utilizado instituciones multilaterales como la Organización Internacional de Normalización y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD).

Dentro de los principios fundacionales interesante aparece la interpretación sobre la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de la empresa, puesto que ella aparece como sujeto directo de la obligación (Naciones Unidas, 2010). Se puede destacar la utilización del vocablo “responsabilidad” (en vez de “deber”), para subrayar que el respeto de los derechos no es una obligación que las normas internacionales de derechos humanos impongan en forma directa a las compañías, aun cuando algunos elementos pueden reflejarse en la legislación interna. Para Naciones Unidas la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos es una norma de conducta prevista y reconocida prácticamente en todos sus instrumentos.

Por otro lado, las compañías incluyen cada vez más elementos de derechos humanos en las iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial. Sin embargo, ellas a veces se ocupan de los derechos humanos en forma aleatoria, con grandes diferencias entre una empresa a otra; normalmente están desvinculadas de los sistemas internos de control y supervisión de las empresas y, en muchos casos, son prácticas de rendición de cuentas débiles o externas. Parte del problema ha sido que las compañías no han construido ni conceptos ni estrategias para abordar el tema al interior de sus estructuras.

En este sentido, una respuesta adecuada de las empresas en la gestión de riesgos de violación de los derechos de los trabajadores ha sido la elaboración del concepto-estrategia de “diligencia debida” en materia de derechos humanos que busca internalizar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, para que sean capaces de prever conductas atentatorias de los mismos en su propio ámbito de acción. Ejemplos de medidas de diligencia debida son las acciones que combaten la corrupción y la trata de personas, el salvaguardar la seguridad de los trabajadores y de los consumidores y medidas para proteger el medio ambiente, entre otras.

La “diligencia debida” es un concepto que consta de cuatro componentes: declaración de principios en que se manifiesta el compromiso de la compañía con el respeto de los derechos humanos; evaluación periódica de las repercusiones efectivas y potenciales que las actividades y relaciones de la compañía pueden tener en los derechos humanos; integración de esos compromisos y evaluaciones en los sistemas internos de control y supervisión; y seguimiento y presentación de informes sobre desempeño.

En contraposición a la esfera negativa de influencia eventual por parte de la empresa, la “diligencia debida” incorpora tres factores complejos que se deben considerar, a saber, detectar los retos que se puedan plantear en materia de derechos humanos en base al contexto nacional en que desarrolla sus actividades comerciales:

- Detectar los retos que se pueden plantear en materia de derechos humanos en base al contexto nacional en que desarrolla las actividades comerciales.
- Conocer el impacto que en los derechos humanos pueden tener sus actividades en dicho contexto, por ejemplo, en su calidad de productores, proveedores de servicios, empleadores y vecinos.
- Prever la posibilidad de amenaza o vulneración de algún derecho mediante las relaciones vinculadas a las actividades empresariales, por ejemplo, con socios comerciales, proveedores, organismos oficiales y otros agentes no estatales (Naciones Unidas, 2008).

Las empresas aceptan que la gestión de los riesgos asociados con los derechos humanos debe implicar la participación y el diálogo significativo. Dado que uno de los principales objetivos de la diligencia en materia de recursos humanos es permitir a las compañías que demuestren que respetan esos derechos, se necesitan indicadores de transparencia y accesibilidad a las partes interesadas. Por ende, se debe analizar la manera de elaborar esos componentes y procesos (Naciones Unidas, 2008).

De este modo, se requiere erradicar conductas que atentan a la transparencia como aquellas calificadas de complicidad. Se distingue entre complicidad directa, complicidad ventajosa y complicidad tácita. La complicidad directa es aquella que se produce cuando una empresa deliberadamente presta asistencia a un Estado en la vulneración de los derechos humanos. La complicidad ventajosa se traduce en que una empresa obtiene ventajas directas de violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros. La complicidad tácita se refiere al hecho que una empresa no plantee la cuestión de violaciones sistemáticas o continuas de los derechos humanos en sus interacciones con las autoridades competentes.

Finalmente, los principios rectores no pondrán término a todos los problemas que rodean a los derechos humanos, pero su adopción manifiesta un consenso. Ellos constituyen un cimiento con pretensión de aplicabilidad, lo que permite asentar nuevos conocimientos y buenas prácticas empresariales en general y, para las personas mayores, en particular.

Medidas adoptadas por los países para promover el empleo en personas mayores

Las organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), OECD y Naciones Unidas sostienen que el cambio demográfico limitará el crecimiento de los mercados, producto de la disminución de los empleos provocado por la escasez de mano de obra, disminuyendo así la sostenibilidad de los países para financiar las políticas de protección social (OIT, 2013).

Es por ello que los Estados han implementado una serie de medidas para fomentar la vida activa en las personas mayores. En la década de los ochenta, la OMS comenzó a difundir la idea de un envejecimiento saludable, concepto que promueve, por el mayor tiempo posible, la mantención de las condiciones de salud y funcionalidad de las personas mayores para desenvolverse y participar en diversas esferas de la vida social. Dado que no solo es suficiente tener un buen estado de salud en la vejez, a finales de los años noventa, se acuñó el término envejecimiento activo, referido a la optimización de las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante todo el ciclo vital, para ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez.

En la última década se ha planteado la necesidad de un envejecimiento positivo, que agrega a las dimensiones anteriores, la creación dinámica de un futuro atractivo para las personas y las sociedades, operando como proceso biográfico a nivel individual e histórico a nivel social. No se limita a solucionar problemas, sino que busca que las personas mayores estén integradas a los distintos ámbitos de la sociedad y reporten altos niveles de bienestar subjetivo (felicidad y bienestar) (SENAMA, 2012).

Bajo estos preceptos y a propósito de la necesidad de las personas de mantener sus empleos luego de los cincuenta años, período de la vida donde ellos mismos se comienzan a sentir discriminados (SENAMA, 2013, USACH, 2016), surgen una serie de medidas tomadas para ampliar las trayectorias laborales, tanto de las personas mayores como de edad intermedia.

En este sentido, las principales políticas públicas adoptadas por los Estados han sido (OIT, 2013):

- Educación, formación continua y desarrollo de calificaciones: se plantea que la acumulación dinámica de competencias es más valoradas en el mercado, producto que existe una relación directa entre aprendizaje permanente y productividad. Es por ello que los países han generado planes de aprendizaje a lo largo del ciclo vital, fomento del ingreso a la educación superior por parte de las personas adultas, obligatoriedad de tener determinados días de capacitación anuales y subsidios entregados tanto a empleadores como a trabajadores de edad.
- Condiciones de trabajo seguras y saludables: las malas condiciones laborales generan retiros prematuros en las personas de edad, es por eso, que se promueve el bienestar de los trabajadores de tal forma de prolongar su trayectoria laboral.
- Adaptación de las condiciones de trabajo al cambio de necesidades: el retiro gradual, la flexibilización o la reducción en las jornadas también ha sido una manera de mantener a las personas mayores por más tiempo en sus puestos de trabajo. Diversos países han generado leyes para ampliar y posibilitar el trabajo parcial en este grupo etario.
- Buen acceso a los servicios de empleo: la colocación laboral, mediante la intermediación de condiciones que faciliten la reinserción, es otra estrategia utilizada. Esto implica una orientación especializada, formación para la búsqueda de empleo, capacitación, pasantías y subvenciones.
- Incentivos a la contratación: básicamente implica entregar subsidios directos al trabajador que permiten aumentar su remuneración y reducción de cotizaciones para los empleadores.
- Retraso en las edades de jubilación: diversos países han retrasado su edad de jubilación, para que las personas tengan la obligatoriedad de mantenerse un mayor tiempo en sus puestos de trabajo o castigado el retiro temprano con una disminución en el monto de la pensión (SENAMA, 2007).

Las políticas antes mencionadas se han debido enfrentar a prejuicios y estigmas derivados de la imagen negativa de la vejez como que la productividad disminuye con la edad, los problemas para adaptarse a los cambios tecnológicos, el aumento de los problemas de salud, necesidad de un aumento en las remuneraciones, habilidades menos relevantes que otros grupos de edad, desinterés en capacitarse, entre otros. De este modo, los Estados también han debido realizar campañas mediáticas de educación para fomentar una mirada más positiva de la vejez y los trabajadores mayores.

Conclusiones

Chile está inserto en un mundo globalizado y competitivo. Se encuentra en fase de transición demográfica avanzada, asociada a importantes cambios epidemiológicos y socioculturales que requieren el avance de políticas públicas en beneficio, conveniencia y utilidad de la población mayor. Para 2035 se estima que en el país las personas mayores representarán un 25% de la población total.

Para las personas el rol que cumple el trabajo en sus vidas es esencial, cuestión que no es distinta para las personas mayores, puesto que mediante el uso de técnicas e instrumentos permite transformar la materia y la información en bienes, servicios y productos, entregando compensaciones materiales, psicológicas y sociales. Muchas

personas necesitan de su trabajo para satisfacer sus necesidades básicas, no obstante, también para realizarse como personas, sentirse útiles, mejorar su autoestima y tener un lugar en la sociedad (Palací y Moriano, 2003).

Se requiere un cambio cultural y de estructura social, una nueva forma de relación y un nuevo trato hacia las personas mayores. Se requiere un cambio de paradigma, que permita superar tendencias que consideran la senectud como un sujeto débil y beneficiario de prestaciones asistenciales para dar paso a una persona mayor sujeto de derechos exigibles al Estado. En este sentido, la promoción del envejecimiento activo y positivo se implementa, redefine y revisa “con” los mayores, a fin de develar los componentes que ellos consideran importantes para valorar su calidad de vida, incluyendo los aspectos relativos al trabajo. En este sentido, una reflexión sobre el trabajo en los grupos de mayor edad es requisito para comenzar a pensar en su empleabilidad².

El reconocimiento creciente de los derechos humanos en el ámbito internacional y nacional promueve el respeto hacia la persona mayor, lo cual facilita considerar su autonomía como un principio que permite realizar elecciones existenciales de las cuales pende la identidad personal y biográfica (Marini, 2010). Además, en el ámbito laboral la autonomía aparece directamente vinculada a otros principios como dignidad, trato digno, no discriminación por edad y trabajo decente, lo que devela que se presenta como un concepto relacional y con pautas concretas de aplicación. En este contexto, se reconocen los derechos laborales como derechos humanos, específicamente la no discriminación, el derecho a un medio de trabajo sano y seguro, el derecho de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso, la seguridad, entre otros.

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos existe con independencia de los deberes o la capacidad de los Estados. Existe un consenso internacional manifestado en los principios de Naciones Unidas (2011), que considera a la empresa como sujeto de derecho responsable de sus actos. La responsabilidad empresarial es una expresión general que engloba una serie de maneras en que las empresas pueden tener que responder por su participación en agravios penales o civiles (Naciones Unidas, 2008). Esto tiene una implicancia real para la incorporación de las personas mayores en el trabajo, sobre todo en países envejecidos y es necesario relevarlo para comenzar con su implementación.

La empresa tiene un impacto directo en la salud física y mental de las personas, la mayor responsabilidad que al parecer le compete es velar por un adecuado lugar de trabajo considerando la salud y la seguridad de cada uno de sus trabajadores. No menos importante es el rol que le cabe en la promoción del bienestar de sus trabajadores y el de la comunidad en general. La empresa tiene gran incidencia a nivel local, nacional y, también, influye fuertemente en el ambiente. En este sentido, la cultura organizacional inclusiva constituye una de las más valoradas buenas prácticas que puede contribuir en la salud física y mental de los trabajadores. Lo anterior, porque se manifiesta una actitud abierta y acepta las diferencias de grupo étnico, etario, género e individuos con capacidades diferentes. En este sentido, y en relación al grupo etario convocante, se debe trabajar como país en su inclusión desde sus características fundamentales, vale decir, la heterogeneidad y la autonomía. Las empresas deben manifestar su voluntad por ser parte de este nuevo trato digno e igualitario, sin ningún tipo de discriminación hacia las personas mayores.

² Conjunto de actitudes y aptitudes que permiten a una persona conseguir o conservar una ocupación u oficio (RAE, 2014).

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Se presentan a continuación los principales resultados del estudio sobre inclusión laboral de las personas mayores en Chile. El diseño metodológico fue de tipo transversal (en un momento del tiempo), con finalidad exploratoria-descriptiva. Para llevar a cabo este estudio, se revisó la literatura actualizada pertinente al proyecto, se realizó una encuesta nacional tanto a trabajadores como a no trabajadores entre 55 y 74 años en Chile y se realizaron entrevistas en profundidad a empleadores de empresas de diversos tamaños a lo largo del país.

Encuesta sobre trabajo de personas entre 55 a 74 años

Resumen Metodología Encuesta 55-74 años	
Población objetivo	Hombres y mujeres entre 55 y 74 años (incluidos), residentes habituales (al menos 6 meses) en zonas urbanas de las 15 regiones del país.
Instrumento	Cuestionario estructurado, compuesto por preguntas cerradas.
Levantamiento de datos	Encuesta presencial en hogares
Periodo de terreno	Julio a octubre 2017
Marco muestral	Marco muestral de zonas urbanas actualizado a 2008
Diseño muestral	Nacional (15 regiones en zonas urbanas) Muestra en 81 comunas
Tipo de muestreo	Muestreo probabilístico, estratificado y multietápico, donde se seleccionaron: <ul style="list-style-type: none">> Comunas en una primera etapa> Manzanas y secciones censales en segunda primera etapa> Viviendas ocupadas en una tercera etapa> Personas de 55-74 años en una cuarta etapa
Tamaño muestral	1.978 personas de 55 a 74 años
Error muestral	Error de $\pm 2,2$ bajo supuesto de Muestreo Aleatorio Simple, con varianza máxima ($p=.5$) y un nivel de confianza 95%
Tasa de respuesta y rechazo	Tasa de respuesta ajustada: 79,6% Tasa de cooperación ajustada: 92,3%

La encuesta tuvo como principal objetivo recopilar información sobre las características laborales de personas de 55 a 74 años en Chile, tanto para el ámbito público como privado, abordando los factores personales, familiares, sociales, de salud y prevención que inciden en su inclusión laboral y en la calidad del empleo.

La muestra total fue de 1.978 casos, distribuida en 8 macrozonas geográficas urbanas en forma proporcional al tamaño de cada macrozona en una primera etapa. En una segunda etapa, la muestra en cada macrozona fue

distribuida entre los estratos de muestreo (comunales) que la componen en forma proporcional al tamaño de cada estrato de muestreo. En una tercera etapa se estableció en 25 el número mínimo de casos objetivo (viviendas) asignados a cada estrato urbano, de manera de cautelar por la viabilidad económica del trabajo de campo. Una vez asignada la muestra a seleccionar en los 81 estratos urbanos, se seleccionó de manera aleatoria probabilística las unidades primarias (comunales), secundarias (manzanas), terciarias (viviendas) y cuaternarias (personas) de muestreo.

Estudio cualitativo a empleadores

La fase cualitativa de este estudio tuvo como objetivo profundizar tanto en las políticas de jubilación, capacitación y reconversión laboral con que cuentan hoy las empresas como en la imagen de la vejez de los empleadores respecto a las posibilidades de inclusión laboral de personas de 55 años y más.

Se realizaron 27 entrevistas en profundidad a gerentes de recursos humanos o encargados de esta área, pertenecientes a empresas grandes, pequeñas o medianas, de distintos rubros tanto de la Región Metropolitana como de otras regiones.

Las entrevistas se realizaron a gerentes o encargados de recursos humanos de las empresas, quienes, en su mayoría, son mujeres. Esta distinción de género se encuentra comúnmente en las empresas y obedece a una segregación horizontal desde la división sexual del trabajo; lo que significa que es más probable encontrar una mujer en el área asociada al cuidado de las personas que a una mujer en el área de finanzas.

Por otro lado, los entrevistados tendían a tener formación profesional en áreas administrativas o específicas de recursos humanos como contabilidad, administración de empresa, psicología. Los cargos de los entrevistados diferían según el tamaño de la empresa. En las empresas grandes, los entrevistados fueron usualmente gerentes de recursos humanos, desarrollo organizacional, capital humano u otros similares; mientras que en las empresas pequeñas, los cargos tendían a ser más difusos, encontrando encargados del área de recursos humanos a manos de asistentes contables, encargados de remuneraciones, entre otras denominaciones.

Los entrevistados, por lo general, han estado a cargo del área de recursos humanos durante largo tiempo, independiente de si es o no su formación inicial, mientras que otros provienen desde las áreas de manejo financiero (lo que se observa inclusive en los nombres de los cargos).

En general, se puede decir que en las empresas consultadas y según el relato de los entrevistados, la presencia de personas mayores resultó ser más bien minoritaria y, de existir, se generaban dos polos: por un lado, ocupan cargos de alta calificación (como gerentes) y, por el otro, ocupan cargos de baja calificación o administrativos. Esta presencia también depende del rubro de la empresa que, a la vez, determina las preferencias del perfil de su personal. Por otro lado, los entrevistados tendieron a ser en su mayoría adultos jóvenes o adultos, encontrando casos aislados de personas de 55 años y más. Estos elementos permiten entregar un contexto para los aspectos a abordar en los siguientes capítulos respecto a las políticas relacionadas a personas mayores y la imagen de vejez.

PRINCIPALES RESULTADOS ENCUESTA NACIONAL SOBRE TRABAJO EN PERSONAS ENTRE 55 Y 74 AÑOS

M. Soledad Herrera

M. Beatriz Fernández

Sebastián Rojas

M. Soledad Herrera

Doctora en Sociología. Profesora asociado del Instituto de Sociología UC. Miembro del Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento (CEVE-UC).

M. Beatriz Fernández

Doctora en Sociología. Profesora adjunto del Instituto de Sociología UC. Investigadora del Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento (CEVE-UC).

Sebastián Rojas

Licenciado en Sociología UC. Estudiante de Magister en Sociología UC.

PRINCIPALES RESULTADOS ENCUESTA NACIONAL SOBRE TRABAJO EN PERSONAS ENTRE 55 Y 74 AÑOS

En este capítulo se presentan los resultados del levantamiento cuantitativo de este estudio y se reportan las principales variables que caracterizan el mercado del trabajo de las personas que tienen entre 55 y 74 años en el país.

¿Quiénes están trabajando y quiénes están fuera del mercado laboral?

Casi la mitad de las personas entre 55 y 74 años está trabajando (48%), con importantes diferencias por edad, género y educación. Entre los 55 y 59 años, un 67% trabaja, habiendo más de 30 puntos porcentuales de diferencia entre los hombres, donde un 85% trabaja y, las mujeres, donde un 51% trabaja.

Las edades legales de jubilación por género (65 años en hombres y 60 años en mujeres) son más decisivas para los hombres que para las mujeres. Desde los 65 años, la tasa de participación laboral de los hombres se reduce a 50% en el tramo entre 65 y 69 años y a 30% entre los 70 y 74 años. Entre las mujeres, la reducción en la participación laboral se produce en la misma magnitud (15 puntos porcentuales) en el tramo de edad entre 60 y 64 años respecto del tramo entre 55 y 59 años y en el tramo entre 65 y 69 años respecto del de 60 y 64 años.

Tanto en hombres como en mujeres contar con mayor educación se asocia con mayor participación laboral, pero las diferencias por nivel educacional son más grandes en las mujeres que en los hombres.

¿Trabajo dependiente o independiente?

Hombres y mujeres difieren también en la posición laboral. Las mujeres trabajan más por cuenta propia (36%) a diferencia de los hombres, quienes se emplean más como asalariados en el sector privado (47%).

Hay diferencias en el tipo de trabajo por edad. Entre los trabajadores de 55 y 59 años, casi la mitad (46%) trabaja como empleado del sector privado, lo que disminuye a un 27% entre los trabajadores más mayores (70-74 años), donde poco más de la mitad (54%) trabaja por cuenta propia.

El trabajo independiente

La mayoría de quienes trabajan como independientes dicen que lo hacen porque “le gusta trabajar así” (42%), aunque también son importantes las razones económicas.

El principal tipo de trabajo independiente es la prestación de servicios (52%), seguido por la compra o venta de mercaderías (39%). Esto se relaciona con que el lugar de realización del trabajo independiente es diverso. Un 35% lo realiza en su domicilio, un 24% en el domicilio de sus clientes, el 18% trabaja como ambulante y un 10% en un puesto fijo.

¿Por qué están trabajando?

¿Cuánta disponibilidad tienen para seguir trabajando?

La “necesidad económica” es el principal motivo para trabajar, siendo más importante para las mujeres que para los hombres. Estos últimos declaran en igual orden de importancia la “necesidad económica” y “porque le agrada su trabajo”.

Las expectativas de edad de retiro son variadas en la muestra estudiada. Si bien difieren por género, de acuerdo con las diferencias en la edad legal de jubilación, tanto en hombres como en mujeres la expectativa de edad de retiro mayoritariamente está por sobre la edad de jubilación respectiva. Solo un 26% de las mujeres trabajadoras o que han trabajado en el pasado declara los “60 años” como deseo de edad de retiro. Entre los hombres, solo un 30% declara el tramo de edad que incluye su edad legal de jubilación (entre los 61 y 65 años).

Esto podría estar indicando una relativa “alta disponibilidad” de las personas para seguir trabajando después de la edad legal de jubilación.

En parte es así. Por ejemplo, pese a que la principal razón para trabajar sea la necesidad económica, la mayoría de las personas que está trabajando tiene una alta disponibilidad a seguir trabajando, aun cuando no tuvieran la necesidad económica de hacerlo. Solo un cuarto de quienes trabajan dice que no seguiría trabajando si no tuviera la necesidad económica de hacerlo.

La disponibilidad para seguir trabajando disminuye con la edad hasta los 65 años tanto en hombres como en mujeres, aunque siempre es mayor del 50% de los trabajadores actuales.

Los que no trabajan: ¿Qué razones dan para no trabajar?;

¿Cuán disponibles están para trabajar?; ¿Han buscado trabajo?

La principal razón para no trabajar expresada por quienes no trabajan es “por problemas de salud o impedimentos físicos” (40%), que son relativamente más mencionados por los hombres. Un 22% declara que “no le interesa o que no necesita trabajar” y solo un 12% dice que “no encuentra trabajo o que las condiciones laborales no se adecúan a sus expectativas”. Entre las mujeres un 13% declara que no trabajan porque “tiene que cuidar a alguien de su familia”. Los problemas de salud son considerablemente más mencionados a menor nivel educacional, mientras que la falta de interés por trabajar aumenta a mayor nivel educacional.

La mayoría de los que no está trabajando y que alguna vez trabajó, expresa no estar disponible para trabajar (57%). Un 17% estaría dispuesto a trabajar “ahora mismo” y un 25% “dependiendo del trabajo”. La disposición a trabajar es más alta entre los menores de 65 años, siendo mayor entre los hombres que entre las mujeres. Entre los 65 y 69 años, si bien baja la disponibilidad a trabajar, sigue siendo de un tercio de los que no están trabajando y han trabajado antes, tanto entre los hombres como entre las mujeres.

Pese a que el 42% de los que no está trabajando estaría dispuesto a trabajar, solo un 16% realizó algo para encontrar o iniciar un trabajo, siendo principalmente el contacto con conocidos o familiares.

Tipología de inserción laboral

En función de la participación laboral, el tipo de trabajo de los activos, la disponibilidad a trabajar de los inactivos y la historia laboral anterior, se propone la siguiente tipología de inserción laboral, que se cruzará a lo largo de estos resultados.

TIPOLOGÍA DE INSERCIÓN LABORAL:

- Trabaja como empleado: trabaja actualmente al menos una hora a la semana como empleado o asalariado del sector público o privado.
- Trabaja por cuenta propia: trabaja actualmente al menos una hora a la semana por cuenta propia, en algún negocio propio o como empleador.
- Retirado disponible: no trabaja actualmente, habiendo trabajado antes y estaría disponible para trabajar ahora mismo o dependiendo del trabajo.
- Retirado no disponible: no trabaja actualmente, habiendo trabajado antes y no estaría disponible para trabajar.
- Nunca ha trabajado: no trabaja y nunca trabajó.

Casi la mitad de las personas entre 55 y 74 años está trabajando (28% empleado y 19% por cuenta propia); 36% no está trabajando, habiéndolo hecho antes (retirado), siendo más los no disponibles para trabajar (22%) que los disponibles (16%).

Entre los 55 y 59 años, un 44% de las personas está trabajando como empleado y un 22%, lo realiza por cuenta propia. El trabajo por cuenta propia parece estar reteniendo más a las personas mayores, pues se mantiene más a través de la edad que el trabajo como empleado. A los 60 años se reduce a un 31% los trabajadores empleados, manteniéndose los por cuenta propia. A los 65 años disminuyen tanto los trabajadores empleados como los por cuenta propia, aumentando a un tercio los retirados no disponibles. Quienes tienen entre 70 y 74 años son los que concentran mayor cantidad personas que nunca han trabajado (23%).

Las personas con mayor educación permanecen más en el mercado laboral como empleados. Las personas con menor educación se encuentran más retiradas y no disponibles para trabajar o nunca han trabajado. No hay diferencias estadísticamente significativas por educación en la frecuencia de trabajo por cuenta propia ni en los retirados disponibles.

Las diferencias por género son las esperadas: las mujeres superan con creces en la categoría “nunca ha trabajado” (25%) en comparación con los hombres (3%). Las mujeres también superan a los hombres como “retirada o no disponible” (25% y 17%, respectivamente), no existiendo diferencias por género en la categoría “retirado disponible”. Como contraparte, los hombres doblan a las mujeres tanto en trabajadores asalariados (39% y 19%, respectivamente) como en cuenta propia (27% y 14%, respectivamente).

La experiencia de la jubilación

La cotización previsional, ya sea presente o pasada, alcanza a un 85% entre las personas entre 55 y 74 años que han trabajado alguna vez, aunque sin distinguir por densidad de la cotización (número de meses cotizados en relación al total de meses trabajados). La cotización previsional alcanza a un 95% entre los que continúan trabajando como empleados y es menor (77%) entre los retirados no disponibles.

Entre los que han cotizado en el sistema de pensiones, un 45% de quienes tiene entre 55 y 74 años ya se encuentran jubilados. Alrededor del 7% de los cotizantes entre 55 y 59 años, ya se encontraba jubilado antes de cumplir los 60 años.

Entre las mujeres de 60 y 64 años cotizantes, un 54% se encuentra jubilada, consolidándose a más del 85% después de los 65 años. Entre los hombres de 60 y 64 años cotizantes, un 22% se encuentra jubilado; entre los 65 y 69 años, la jubilación aumenta a un 79% y alcanza al 98% entre los cotizantes de 70 y 74 años.

Edad de la jubilación

- El promedio de edad en que jubilaron las personas mayores de 65 años y hasta 74 años, fue de 62 años, siendo de 62,6 años para los hombres y de 61,1 años para las mujeres.
- A los 60 años, el 61% de las mujeres que podría haberse jubilado, ya se encontraba jubilada.
- A los 65 años, el 85% de los hombres que podría haberse jubilado, ya se encontraba jubilado.

Poco más de la mitad de los jubilados opinó que “jubilé cuando quería jubilarse”, el 35% “jubilé antes de lo deseado” y solo un 8% expresó que “jubilé después de lo que hubiese querido”.

¿Cómo han sido las trayectorias laborales de los que trabajaron alguna vez?

El inicio de la vida laboral para quienes trabajaron alguna vez fue relativamente temprano. El 69% trabajó “la mayor parte de los años” entre los 18 y los 24 años. La trayectoria laboral difiere por género, donde a toda edad los hombres trabajaron más que las mujeres. Los que se mantienen trabajando han tenido durante toda su vida una mayor inserción en el trabajo.

Las trayectorias laborales de tipo de trabajo han sido variadas: poco menos de la mitad se cambió algunas veces de trabajo, más o menos un cuarto se cambió muchas veces y poco más de un cuarto nunca se cambió. La estabilidad laboral en el mismo lugar es mayor que la del mismo tipo de trabajo.

También es relativamente alta la estabilidad en una misma posición laboral, donde un 73% expresa haber trabajado la mayor parte como dependiente, un 20% como cuenta propia y solo un 7% en ambas posiciones laborales.

Las mujeres y las personas retiradas tuvieron trayectorias laborales más estables en todas las dimensiones analizadas.

Entre los que han trabajado alguna vez, un tercio nunca se encontró desempleado en su vida por más de un mes, un 42% estuvo desempleado entre 1 y 3 veces, 15% entre 4 y 6 veces y 11% más de 6 veces. Los retirados que están disponibles para trabajar han estado más desempleados que el resto.

¿Cuáles son las preferencias laborales de los que han trabajado alguna vez?

La mayoría de las personas que trabajó alguna vez prefiere un trabajo independiente, incluso quienes trabajan como asalariados. Consecuentemente, también una mayoría preferiría trabajar solo antes que en una organización, tanto pequeña como grande.

Respecto de la jornada laboral, las opiniones no son unánimes y un tercio no tiene una preferencia clara. Los trabajadores prefieren relativamente más una jornada completa en comparación con los retirados que prefieren más una media jornada.

¿Qué características tienen los trabajos actuales de las personas entre 55 y 74 años?

La mitad de quienes están trabajando lleva más de 10 años en su actual trabajo: el 38% lleva entre 1 y 10 años y solo un 10% es nuevo en su trabajo. Los trabajadores con más educación tienen mayor antigüedad en sus trabajos. No se observan diferencias generacionales.

Entre los que encontraron su trabajo actual hace menos de tres años, las redes de familiares y conocidos fueron la principal forma para conseguir su trabajo.

La mayoría de los trabajadores entre 55 y 74 años trabaja en jornadas completas bastante intensivas. Entre lunes y viernes, el promedio de horas trabajadas es de 8,1, donde el 25% trabaja 7 horas o menos, el 50% trabaja 8 horas o menos, el 75% trabaja 9 horas o menos; el restante 25% trabaja 9 o más horas diarias.

Quienes trabajan como empleados están más horas de lunes a viernes que los por cuenta propia, siendo estos últimos quienes trabajan más los sábados y domingos. Los hombres trabajan más horas en promedio que las mujeres, todos los días de la semana. No hay diferencias significativas por edad ni educación.

La mayoría de los trabajadores dependientes tiene contrato, incluso un 61% lo tiene por tiempo indefinido. La presencia de este tipo de contrato aumenta con la educación, para los hombres y a menor edad.

¿Cuáles son las condiciones laborales de los trabajadores entre 55 y 74 años?

La mayoría trabaja cerca de su casa. Un 14% trabaja en su casa, un 72% se demora una hora o menos en llegar a su trabajo y solo un 14% se demora más de una hora.

EL 20% de los que han trabajado alguna vez pertenece o perteneció a alguna organización laboral (sindicato, asociación gremial, cooperativa). No hay diferencias al comparar todos los que trabajan actualmente con los retirados.

Las percepciones acerca de las condiciones laborales de los trabajadores dependientes son bastante positivas. En todos los aspectos preguntados, más del 70% expresa que nunca tuvo los problemas laborales que se preguntan en esta encuesta. Entre los aspectos relativamente más mal evaluados, se destacan las frases: “lo hacen sentir que puede ser fácilmente reemplazado”, “tiene miedo de reclamar condiciones laborales” y “tiene miedo que lo despidan si no hace lo que le piden”. No hay diferencias estadísticamente significativas respecto de los retirados de la fuerza laboral.

En un contexto en que, en general, las características del tipo de trabajo son bien evaluadas, los aspectos peor evaluados son: tener que atender varias tareas a la vez, realizar movimientos repetitivos, trabajar rápidamente y realizar trabajos que obligan a tener posturas incómodas. En la mayoría de estas características laborales, los retirados evaluaron mejor su último trabajo que los trabajadores actuales.

¿Cómo son las percepciones sobre el mercado laboral?

Las percepciones acerca del mercado laboral son diversas y a menudo contradictorias.

La mayoría percibe que hay dificultades en el mercado laboral para la inserción de personas mayores, expresando como principal problema la poca actualización tecnológica, si bien se reconoce que la experiencia debería favorecer su inserción.

- La mitad percibe una mala imagen de las personas mayores de parte de los jóvenes.
- Solo un cuarto percibe que el mercado laboral está mejorando las oportunidades de inserción de los mayores.
- En algunas preguntas los que no trabajan tienen peor percepción del mercado laboral que los que trabajan.

¿Cuál es el capital con que cuenta la fuerza de trabajo entre 55 y 74 años?

El nivel educacional de la fuerza laboral de personas entre 55 y 74 años es relativamente bajo, aunque similar al del total de personas de este grupo de edad. Un 44% no alcanza a superar la educación básica, 40% no supera la educación media, solo un 16% llega a la educación superior (formación técnico-profesional o superior completa o incompleta).

Pese a este bajo nivel educacional, el 83% de los trabajadores percibe que su trabajo actual es adecuado en relación a su nivel de formación, estudios o experiencia laboral.

El uso de las tecnologías de comunicación e información ha ido aumentando en la población chilena y está asociado a una mayor inserción laboral. Un 45% de las personas entre 55 y 74 años tiene un smartphone de uso propio, un 48% tiene acceso a Internet en su casa, aunque algo menos la utiliza (30%). Los que trabajan, especialmente como empleados, tienen mayor acceso a Internet.

La presencia de capacitación es muy baja, pese a que alrededor de un tercio de los trabajadores y poco más de la mitad de los retirados disponibles manifiesta disposición a asistir a un curso de capacitación. Adicionalmente, la percepción de la utilidad de la capacitación es algo más baja.

La red social parece ser también un capital de las personas trabajadoras, donde las personas que trabajan tienen una mayor red de amigos y vecinos conocidos que las que no trabajan.

¿En qué medida la inserción laboral se asocia con mayor bienestar entre las personas que están trabajando?

Claramente la participación en el mercado laboral se asocia con mayor bienestar, medido por la evaluación de los encuestados acerca de cuán satisfechos se encuentran con su vida. Sin embargo, al tratarse de un estudio transversal, no se puede tener seguridad de la dirección de la asociación.

- Las personas que continúan trabajando están más satisfechas con sus vidas.
- Quienes nunca trabajaron se encuentran más satisfechos que los retirados.
- Los retirados son los más insatisfechos.

Las diferencias en satisfacción entre los que trabajan y los que no trabajan se da de manera estadísticamente significativa entre los grupos de personas que se espera continúen trabajando: los hombres, los de educación superior y hasta los 64 años.

No hay diferencias estadísticamente significativas en satisfacción entre los que trabajan y no trabajan, en las mujeres, en los de menor educación y desde los 65 años.

¿Qué se puede concluir de estos resultados?

Se ha visto que alrededor de la mitad de las personas entre 55 y 74 años se encuentra trabajando. Si bien el principal motivo para trabajar es económico, más de la mitad de los que están trabajando se muestran dispuestos a seguir trabajando, aun cuando no tengan la necesidad económica de hacerlo. Esto es consistente con que las expectativas de edad de retiro se ubican por encima de las respectivas edades de jubilación legal por género.

El desafío que se plantea, por lo tanto, es cómo retener a esta fuerza laboral altamente dispuesta a continuar trabajando.

El trabajo independiente parece estar reteniendo por más tiempo que el trabajo asalariado. Pero los datos muestran que no se estaría produciendo un recambio generalizado de trabajo dependiente por independiente, sino

que este último retiene más trabajando. Lo que está sucediendo es que con la edad se mantiene el porcentaje de personas trabajando por cuenta propia, disminuyendo el trabajo asalariado, lo que tiene como contraparte el aumento de los retirados.

Entre los que no están trabajando habiendo trabajado antes (retirados), la disponibilidad a trabajar es inferior a la mitad. Dos de cada cinco retirados estarían disponibles para trabajar, aunque no incondicionalmente. Sin embargo, la búsqueda de trabajo en este grupo es bastante minoritaria y se restringe más bien a la red de conocidos y familiares. Lo último se refleja en que las personas que están trabajando cuentan con una mayor red de conocidos (vecinos) y amigos, en comparación con los que no están trabajando.

Las edades de jubilación son más dispersas para las mujeres que para los hombres. En las mujeres la jubilación se reparte entre su edad legal de jubilación (60 años) y la de los hombres (65 años). En los hombres la jubilación se concentra más alrededor de su edad legal de jubilación (65 años), aunque antes de los 65 años ya hay un quinto jubilado. Como resultado, el promedio de edad de jubilación no difiere tanto por género, aunque es algo menor para las mujeres que para los hombres.

Las trayectorias laborales de las personas entre 55 y 74 años encuestadas han sido bastante estables a lo largo de su vida, donde la amplia mayoría se ha mantenido en una misma posición laboral y más de la mitad no ha experimentado desempleo o solo tuvo algún episodio de desempleo no superior a tres meses. La mayoría se mantuvo la mayor parte de su vida laboral trabajando como asalariado.

Las mujeres y las personas retiradas tuvieron trayectorias laborales más estables en todas las dimensiones analizadas. Las personas que tuvieron trayectorias más inestables son las que más se mantienen trabajando en la adultez mayor. Estos resultados podrían interpretarse de dos formas. Por una parte, las personas que han tenido trayectorias más estables, especialmente como asalariadas, al momento de jubilar les es más difícil cambiar de tipo de trabajo o de emprender un negocio o actividad por cuenta propia, pues tendrían menor disposición al cambio. Y por otro lado, las personas que han tenido trayectorias más inestables han cotizado menos meses y/o por menor cantidad durante su vida laboral, con una mayor probabilidad que los ingresos por concepto de jubilación sean escasos, debiendo por tanto continuar trabajando para solventar sus necesidades económicas.

Respecto de las condiciones laborales de las personas que están trabajando entre los 55 y 74 años, llama la atención que en una amplia mayoría los trabajos se ubican cerca de sus casas (una hora o menos) y que entre los dependientes la mayoría tiene contratos indefinidos, especialmente, a menor edad.

Aquí uno se podría plantear la hipótesis de un efecto selección, donde los trabajos más lejos de casa y con condiciones contractuales más inestables expulsaron más a los trabajadores.

También llama la atención que los trabajos, en general, son bastante intensivos en jornada laboral y que los aspectos peor evaluados tienen relación con esta intensidad de trabajo (tener que atender varias tareas a la vez, tener que trabajar rápidamente, realizar movimientos repetitivos).

Las percepciones acerca del mercado laboral son diversas y a menudo contradictorias. Estas percepciones no parecen estar explicando las diferencias en inserción laboral, ya que tanto entre los que trabajan como en los retirados, la mayoría percibe que hay dificultades en el mercado laboral para la inserción de las personas mayores, expresando como principal problema la poca actualización tecnológica, si bien se reconoce que la experiencia debería favorecer su inserción.

Se percibe también cierta desconfianza en cómo ven los jóvenes a los mayores y se percibe cierta inseguridad de perder el trabajo por la amenaza de los más jóvenes.

La educación, el uso de Tecnología de la Información y Comunicación (TICs) y las redes sociales parecen favorecer la inserción laboral de las personas entre 55 y 74 años. El nivel educacional de la población entre 55 y 74 años es relativamente bajo, donde el acceso a mayores niveles educativos se asocia con mayor participación laboral, especialmente, para las mujeres. Consistentemente, el acceso a las TICs es mayor en los que están trabajando que entre los que no lo están. Las redes de conocidos y amigos también son más amplias entre los que están trabajando.

Finalmente, los datos cuantitativos permiten dar luces también acerca de la relación entre trabajo y bienestar, donde se observa una clara asociación, en el sentido que los que continúan trabajando se sienten más satisfechos. Cabe destacar que los que están más insatisfechos son los retirados, incluso más que los que nunca han trabajado.

Gráficos

Participación laboral entre los 55 y 74 años ¿Quiénes están trabajando?

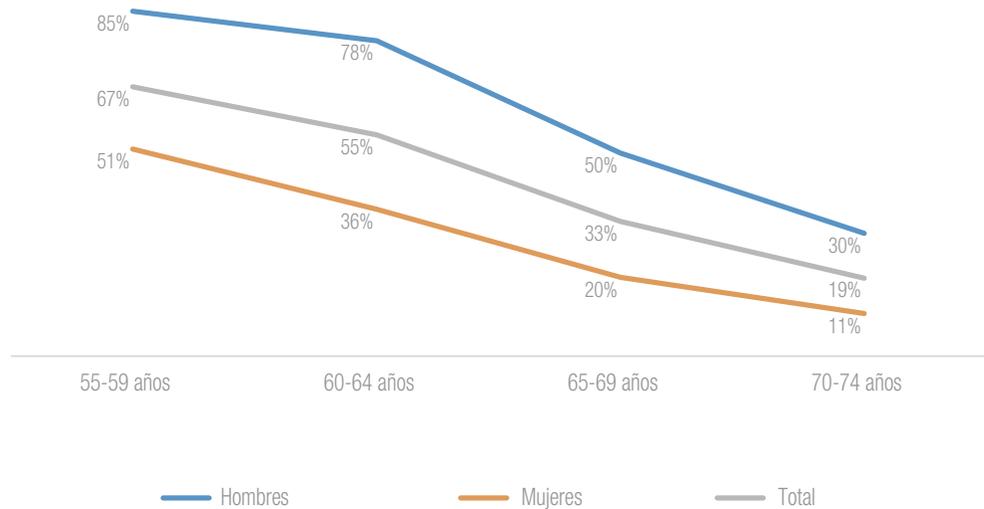
Participación laboral según Edad y Género (% trabaja)

Base: Total muestra 55-74 años

Casi la mitad de las personas entre 55 y 74 años está trabajando.

2 de cada 3 personas de 55-59 años están trabajando, disminuyendo a 1 de cada 3 después de los 65 años.

Las tasas de participación laboral de los hombres son siempre superiores a las de las mujeres.



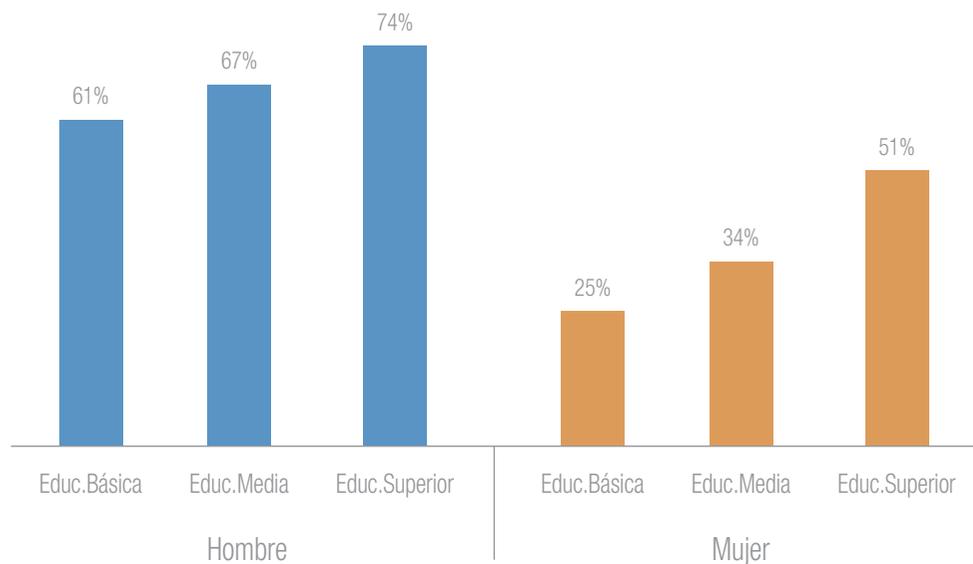
Participación laboral según Género y Educación (% trabaja)

Base: Total muestra 55-74 años

La participación laboral aumenta a mayor nivel de educación, especialmente para las mujeres.

3 de cada 4 hombres con educación superior están trabajando, versus 3 de cada 5 hombres que tienen educación básica.

2 de cada 4 mujeres con educación superior están trabajando, contando solo 1 de cada cuatro con educación básica.



¿Trabajo dependiente o independiente?

Posición laboral en Hombres y Mujeres (%)

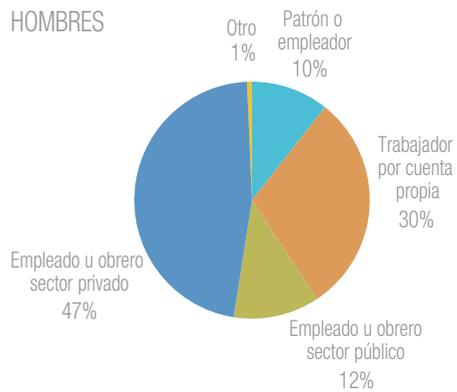
Base: Personas de 55-74 años que están trabajando

Los hombres trabajadores se emplean más como asalariados del sector privado que las mujeres.

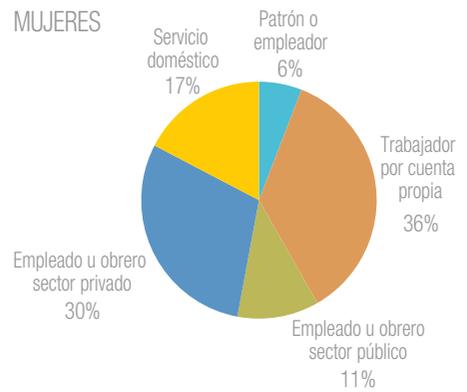
Las mujeres están trabajando más que los hombres por cuenta propia o en el servicio doméstico.

La presencia en el sector pública es menor y sin diferencias de género.

HOMBRES



MUJERES



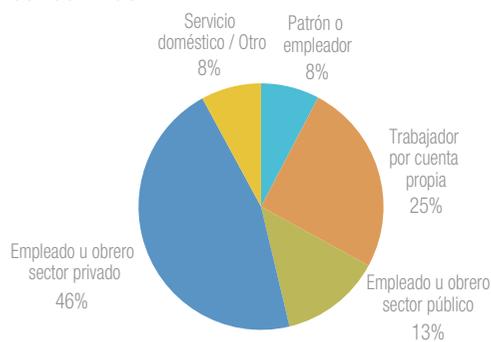
Diferencias de edad en la Posición Laboral (%)

Base: Personas de 55-59 y de 70-74 años que están trabajando

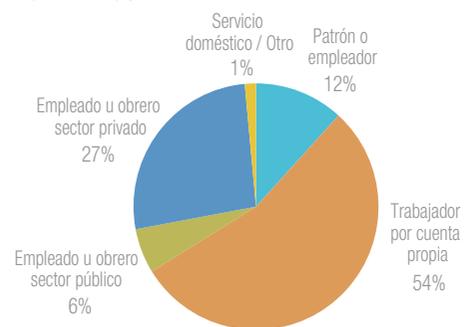
Entre los trabajadores de 55-59 años casi la mitad trabaja como empleado del sector privado, lo que disminuye a un 27% entre los trabajadores más mayores.

Entre los trabajadores de 70-74 años poco más de la mitad trabaja por cuenta propia.

55-59 AÑOS



70-74 AÑOS



El trabajo independiente

Principal razón para trabajar como independiente (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan por cuenta propia

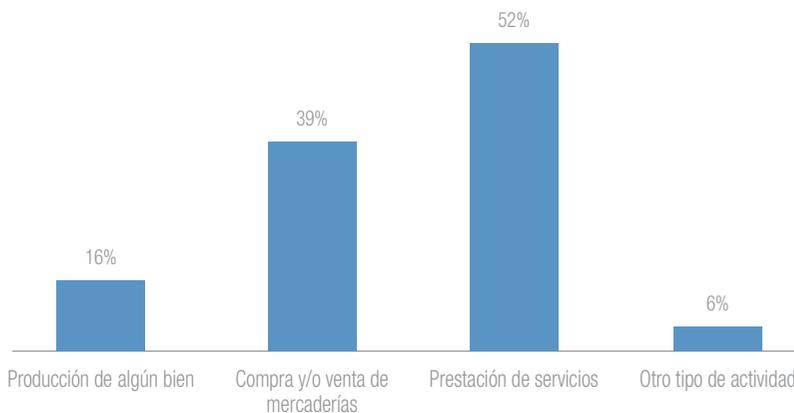
La mayoría de los que trabajan como independiente lo hace porque les gusta trabajar así.



Tipo de actividad independiente (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan por cuenta propia

El principal tipo de trabajo independiente es la prestación de servicios, seguido por la compra o venta de mercaderías.



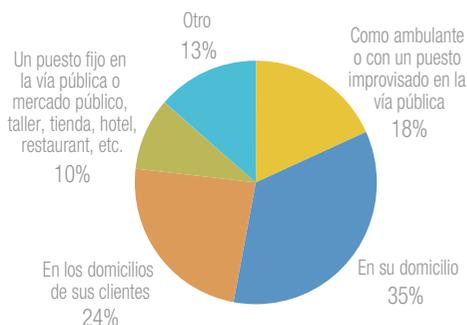
¿En qué lugar realiza el trabajo por cuenta propia? (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan por cuenta propia

El lugar de realización del trabajo independiente es diverso.

35% lo realiza mayoritariamente en su domicilio y 24% en el domicilio de los clientes.

18% trabaja como ambulante y un 10% en un puesto fijo.



¿Por qué están trabajando? ¿Cuánta disponibilidad tienen para seguir trabajando?

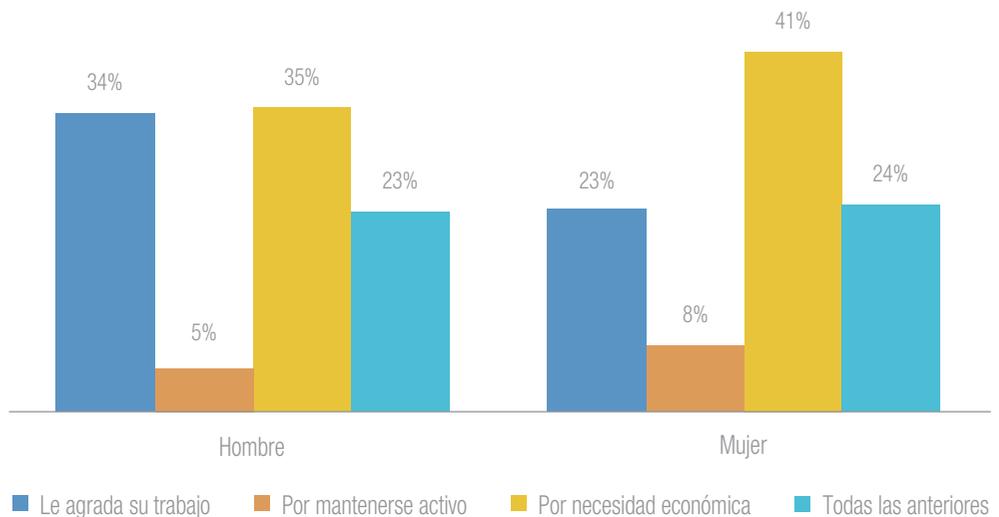
Razones para trabajar según Género (%)

Base: Personas de 55-74 años que están trabajando

37% de los que trabaja expresa como motivo principal la "necesidad económica", siendo más mencionada entre las mujeres.

30% menciona como motivo principal "porque le agrada su trabajo", siendo mayor entre los hombres.

23% menciona ambos motivos.

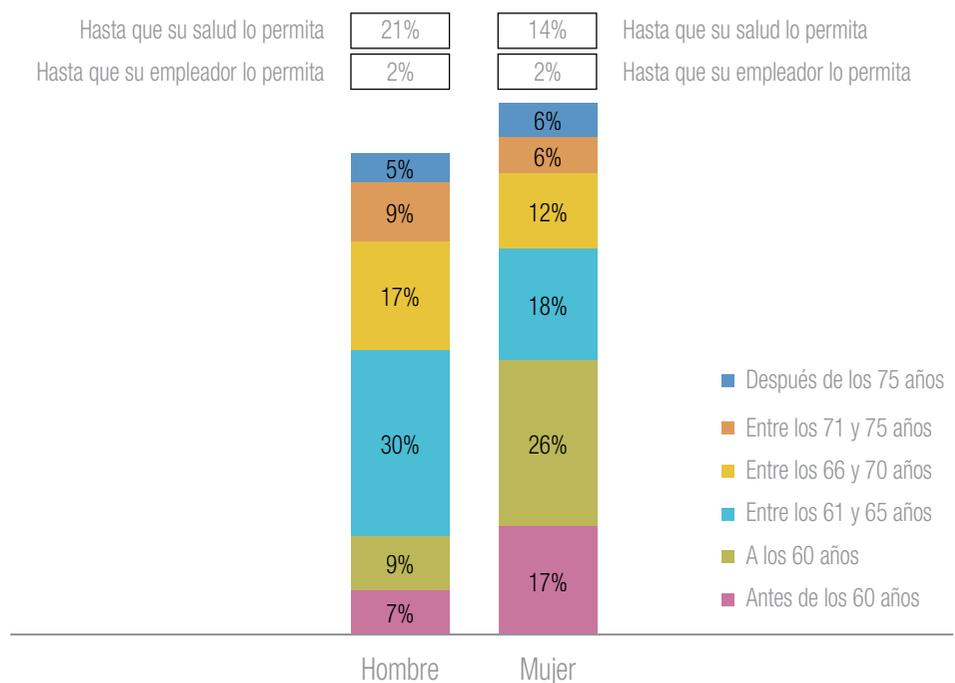


Edad a la que hubiese querido o quiere dejar de trabajar remuneradamente según Edad (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan o han trabajado alguna vez

La expectativa de edad de retiro difiere por género, de acuerdo con las edades legales de jubilación.

Tanto en hombres como mujeres la expectativa de edad de retiro mayoritariamente está por sobre la edad de jubilación respectiva.

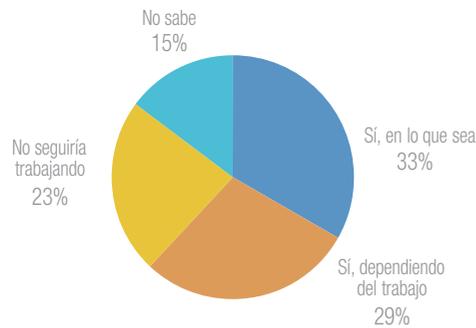


Disponibilidad para seguir trabajando entre los que están trabajando. Si no tuviera necesidad económica para trabajar, ¿seguiría trabajando...? (%)

Base: Personas de 55-74 años que están trabajando

Pese a que la principal razón para trabajar es la necesidad económica, la mayoría de las personas que está trabajando tiene una alta disponibilidad a seguir trabajando, aun cuando no tuvieran la necesidad económica de hacerlo.

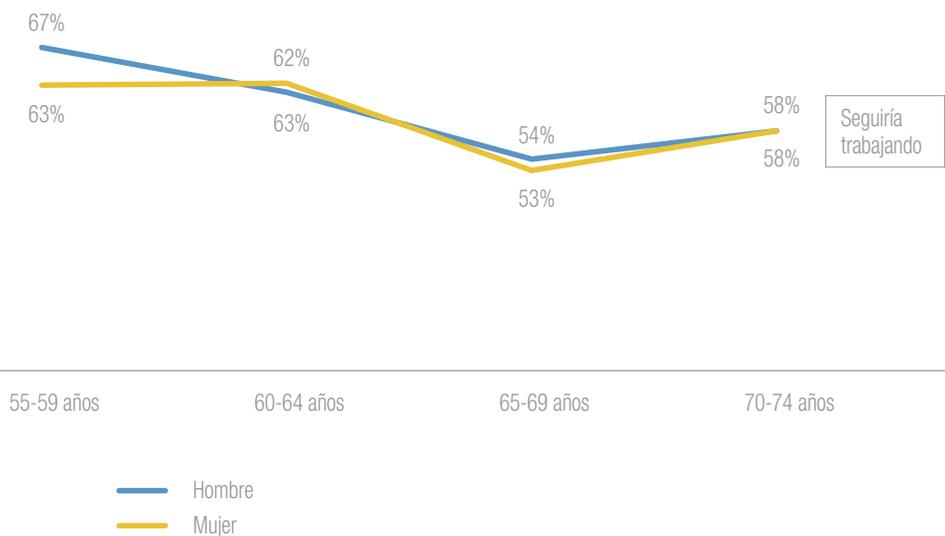
Solo un cuarto de los que trabajan dice que no seguiría trabajando si no tuviera necesidad económica.



Disponibilidad para seguir trabajando entre los que están trabajando según Edad y Género. Si no tuviera necesidad económica para trabajar, ¿seguiría trabajando...? (%)

Base: Personas de 55-74 años que están trabajando

La disponibilidad para seguir trabajando disminuye con la edad hasta los 65 años, tanto en hombres como en mujeres, siendo siempre mayor a un 50% de los trabajadores.

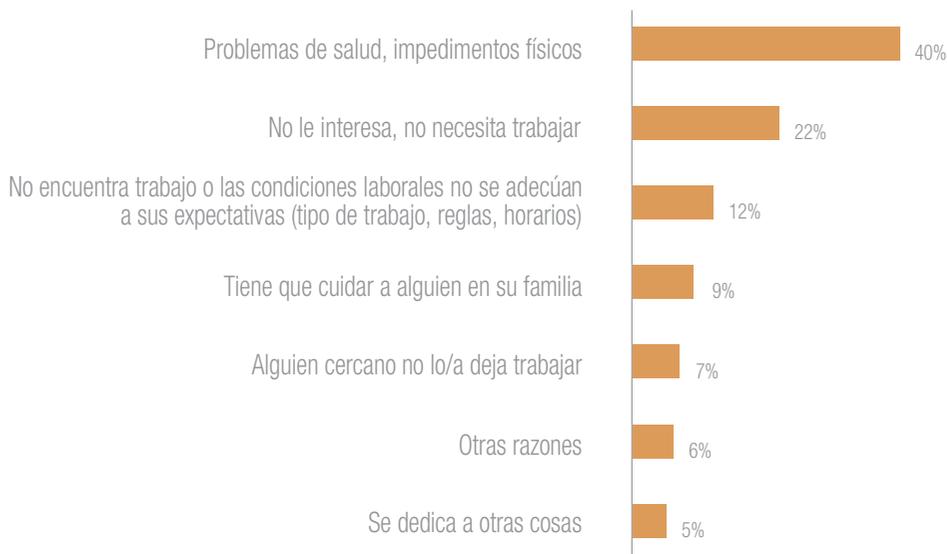


Los que no trabajan: ¿Qué razones dan para no trabajar? ¿Cuán disponibles están para trabajar? ¿Han buscado trabajo?

Principal razón para no trabajar remuneradamente (%)

Base: Personas 54-74 años que no trabajan

La principal razón para no trabajar son los problemas de salud y limitaciones físicas, siendo más frecuente en los hombres (43%) que en las mujeres (38%).

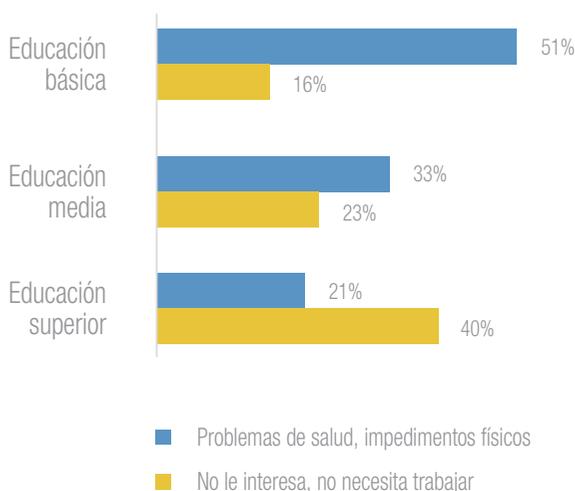


Principal razón para no trabajar remuneradamente según Educación (%)

Base: Personas 54-74 años que no trabajan

1 de cada 2 personas con educación básica expresa que los problemas de salud son la principal razón para no trabajar versus solo 1 de cada 5 personas con educación superior.

40% de las personas con más educación indican no trabajar porque no les interesa o no lo necesitan, lo que se da en un 16% para las personas con menor nivel educacional.



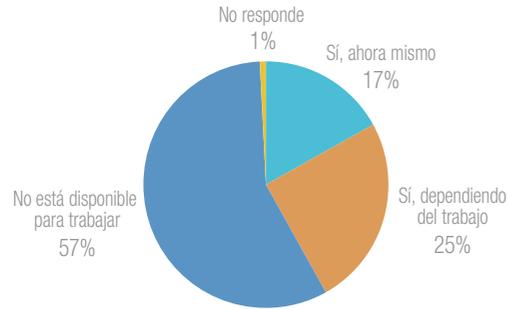
Disponibilidad a trabajar entre los que no están trabajando.

Si le ofrecieran un trabajo o se le diera la oportunidad de trabajar, ¿estaría disponible para trabajar? (%)

Base: Personas de 55-74 años que no están trabajando, habiendo trabajado antes

La mayoría de los que no están trabajando y han trabajado antes, no está disponible para trabajar (57%).

Un 17% estaría dispuesto a trabajar "ahora mismo" y un 25% estaría dispuesto "dependiendo del trabajo".

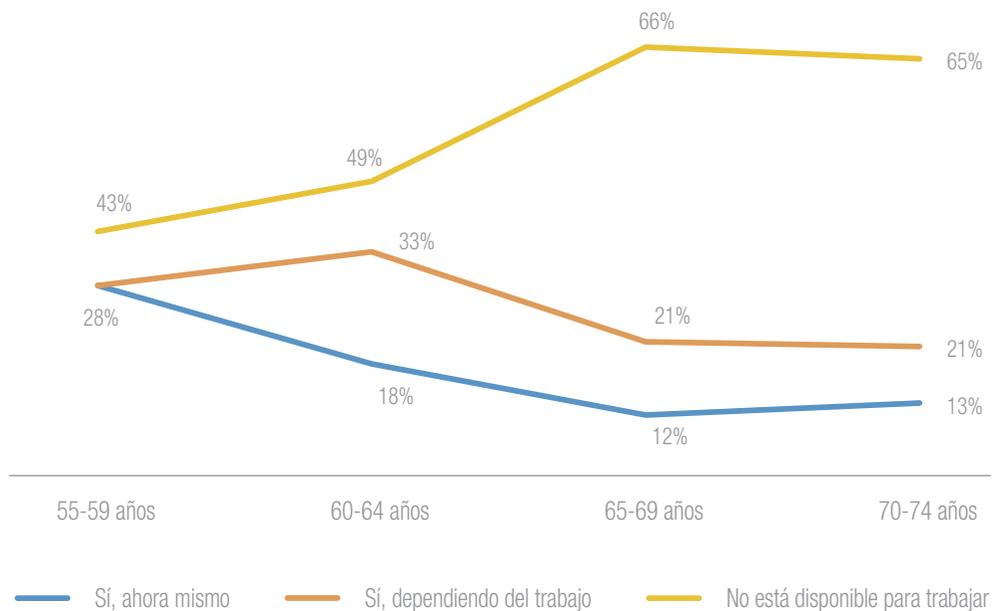


Disponibilidad a trabajar entre los que no están trabajando según Edad.

Si le ofrecieran un trabajo o se le diera la oportunidad de trabajar ¿estaría disponible para trabajar? (%)

Base: Personas de 55-74 años que no están trabajando, habiendo trabajado antes

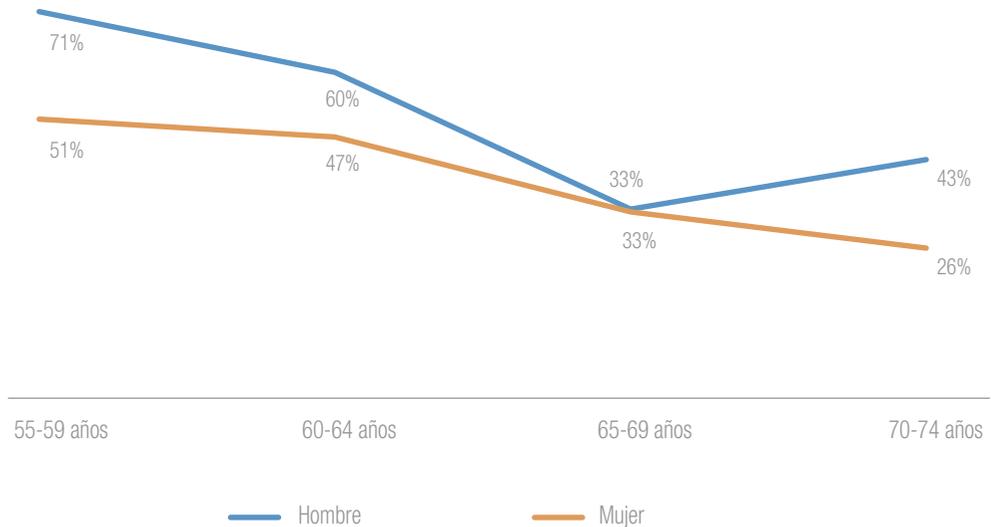
La disposición a trabajar entre los retirados del mercado laboral disminuye notablemente después de los 65 años.



Disponibilidad a trabajar entre los que no están trabajando según Edad y Género. Si le ofrecieran un trabajo o se le diera la oportunidad de trabajar, ¿estaría disponible para trabajar? (% disponible)

Base: Personas de 55-74 años que no están trabajando, habiendo trabajado antes

Los hombres retirados están más disponibles para trabajar que las mujeres retiradas.



¿Qué hizo para buscar trabajo o iniciar actividad por cuenta propia? (% sí)

Base: No trabaja y buscó trabajo o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia (negocio o empresa) en las últimas cuatro semanas. N=50 casos (corresponde a un 16% de los que no trabajan).

Solo un 16% de los que no trabajan realizó algo para encontrar o iniciar un trabajo.

Lo más frecuente fue recurrir a conocidos o amigos, seguido de enviar curriculum.



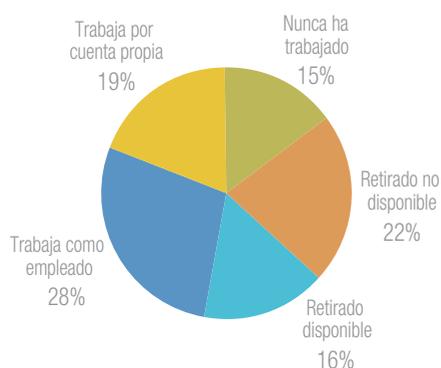
Tipología de inserción laboral: Combinando la situación laboral actual + disponibilidad para trabajar

Tipología de inserción laboral (%)

Base: Total muestra 55-74 años

Casi la mitad de las personas entre 55 y 74 años está trabajando (28% empleado y 19% por cuenta propia).

38% no está trabajando, habiéndolo hecho antes (retirado), siendo más los no disponibles para trabajar (22%) que los disponibles (16%).



TIPOLOGÍA DE INSERCIÓN LABORAL:

- Trabaja como empleado: trabaja actualmente al menos una hora a la semana como empleado o asalariado del sector público o privado.
- Trabaja por cuenta propia: trabaja actualmente al menos una hora a la semana por cuenta propia, en algún negocio propio, o como empleador.
- Retirado disponible: no trabaja actualmente, habiendo trabajado anteriormente, estaría disponible para trabajar ahora mismo o dependiendo del trabajo.
- Retirado no disponible: no trabaja actualmente, habiendo trabajado antes y no está disponible para trabajar.
- Nunca ha trabajado: no trabaja y nunca trabajó.

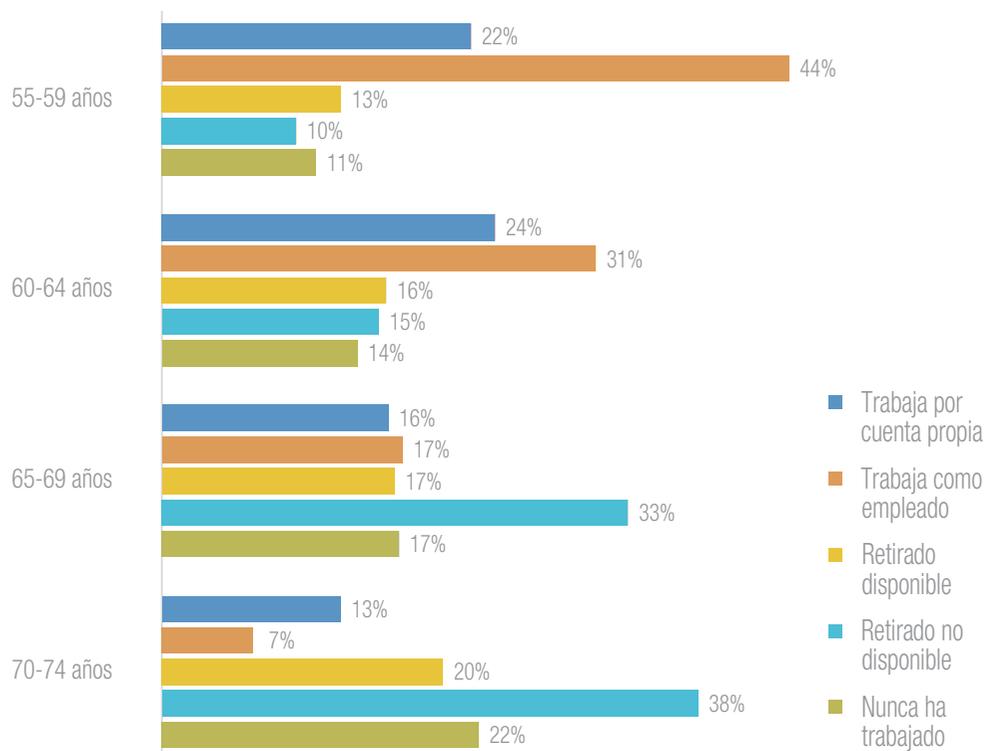
Tipología de inserción laboral según Edad (%)

Base: Total muestra 55-74 años

Entre los 55-59 años, un 44% de las personas están trabajando como empleado/a y un 22% por cuenta propia.

A los 60 años se reduce a un 31% los trabajadores empleados, manteniéndose los por cuenta propia.

A los 65 años disminuyen tanto los trabajadores empleados como los por cuenta propia, aumentando a un tercio los retirados no disponibles.

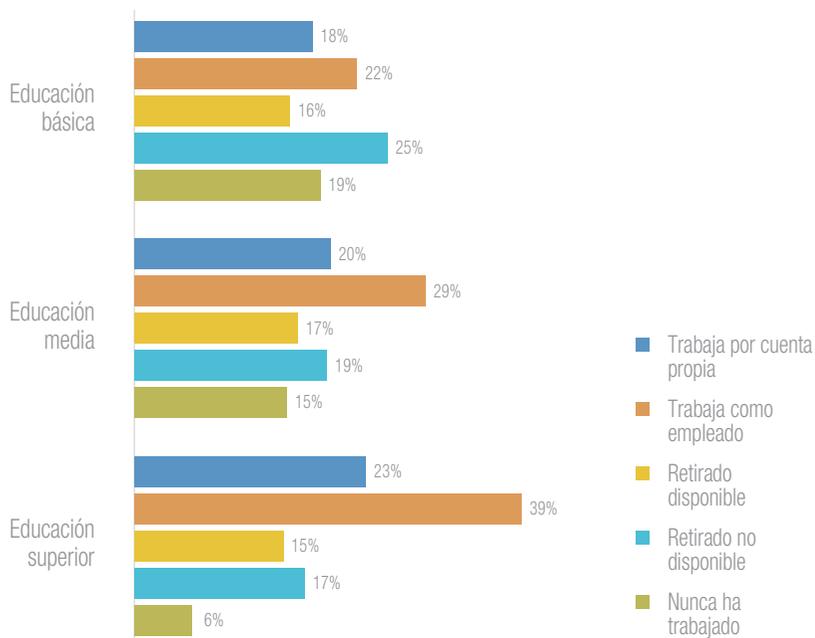


Tipología de inserción laboral según Educación (%)

Base: Total muestra 55-74 años

Las personas con mayor educación permanecen más en el mercado laboral como empleados.

Las personas con menor educación se encuentran más retiradas, no disponibles a trabajar o nunca han trabajado.



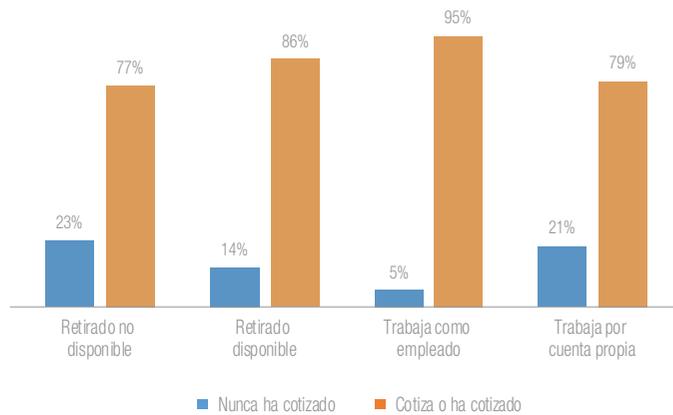
La experiencia de la jubilación

Cotización previsional presente o pasada según Tipología de inserción laboral (%)

Base: Personas de 55-74 años que han trabajado alguna vez

85% de los que han trabajado alguna vez cotiza actualmente o ha cotizado antes.

La cotización previsional varía según tipo de inserción laboral, siendo de más de un 90% para los que siguen trabajando como empleados y disminuyendo a un 79% para los que trabajan actualmente por cuenta propia.



Porcentaje de jubilados* por Edad y Género (%)

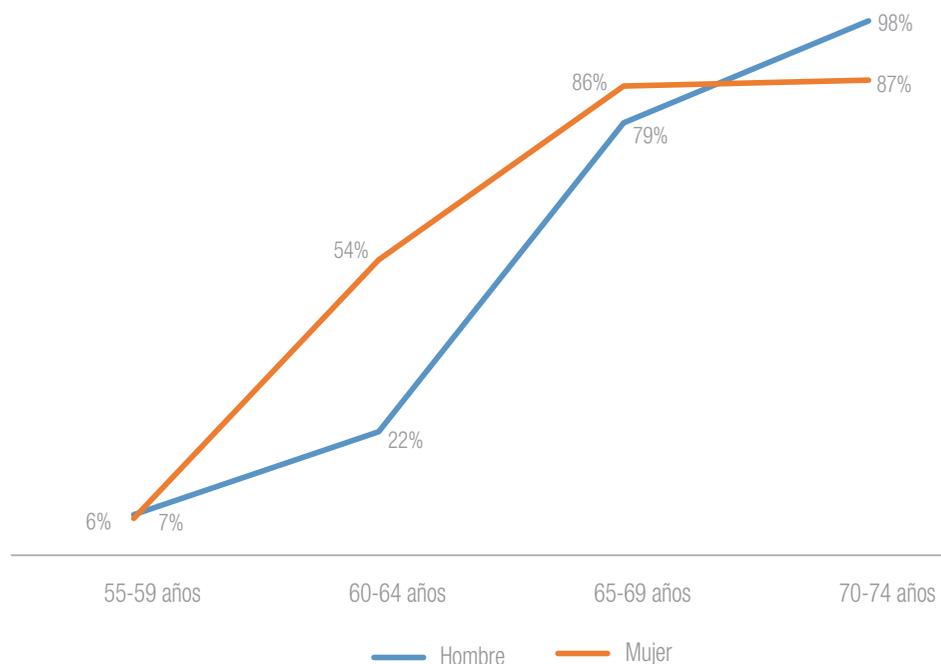
Base: Personas de 55-74 años que han cotizado en el sistema de pensiones

45% de los que cotizaron alguna vez alguna vez en el sistema de pensiones ya se jubiló.

7% de los cotizantes entre 55-59 años ya se encontraba jubilado antes de cumplir los 60 años.

Entre las mujeres cotizantes, entre los 60-64 años un 54% está jubilada, consolidándose la jubilación a más del 85% después de los 65 años.

Entre los hombres cotizantes de 60 a 64 años, un 22% se encuentra jubilado; entre los 65 a 69 años, la jubilación aumenta a un 79% y alcanza al 98% entre los cotizantes de 70 a 74 años.



*NOTA: jubilado es alguien que cotizó en el sistema de pensiones y está recibiendo jubilación por haber trabajado y cotizado en el sistema previsional.

Edad de jubilación según Género

Base: Jubilados de 65 a 74 años

El promedio de edad en que jubilaron las personas mayores de 65 años y hasta 74 años, fue de 62,0 años; siendo de 62,6 años para los hombres y de 61,1 años para las mujeres.

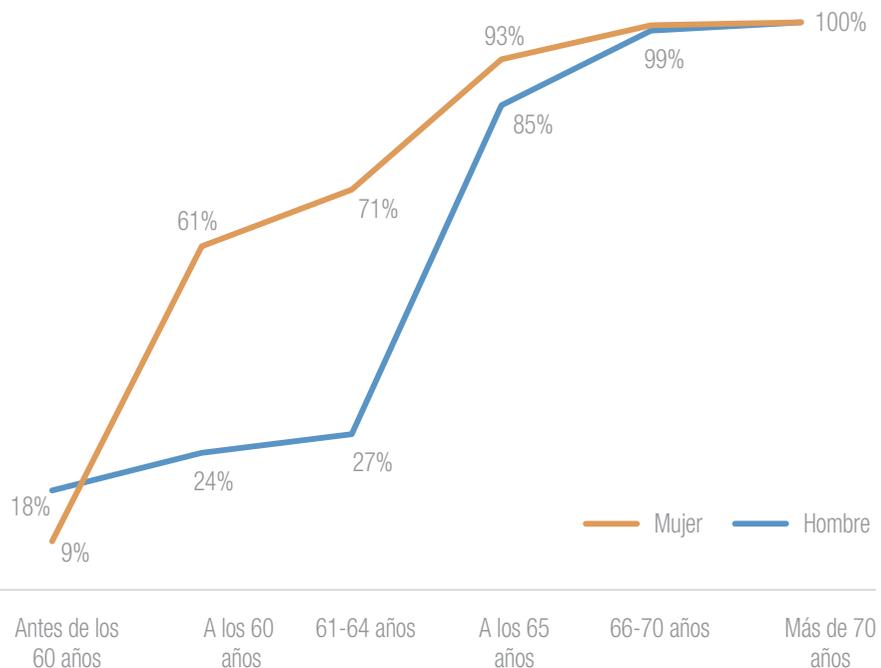
		GÉNERO		
		Hombre 65-74 jubilado	Mujer 65-74 jubilada	Total 65-74 jubilados
A QUÉ EDAD SE JUBILÓ	Media (años)	62,6	61,1	62,0
	Mediana (años)	65,0	60,0	65,0
	Desviación estándar (años)	5,77	4,40	5,29
Edad de jubilación (por categorías)	Antes de los 60 años	18%	9%	14%
	A los 60 años	7%	52%	26%
	61-64 años	3%	10%	6%
	A los 65 años	58%	23%	43%
	66-70 años	14%	6%	11%
	Más de 70 años	1%	1%	1%
		100%	100%	100%

Edad de jubilación según Género (% acumulado de personas jubiladas)

Base: Personas de 65-74 años jubiladas.

A los 60 años, el 61% de las mujeres que podría haberse jubilado, ya se encontraba jubilada.

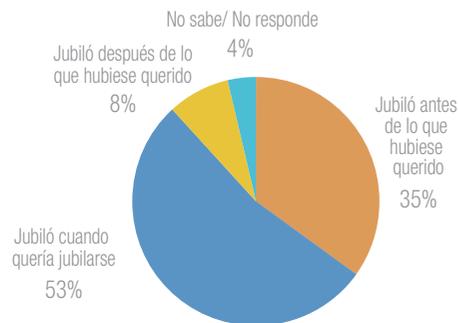
A los 65 años, el 85% de los hombres que podría haberse jubilado, ya se encontraba jubilado.



Oportunidad de la jubilación (%)

Base: Personas de 55-74 años jubiladas por algún sistema de pensiones.

Poco más de la mitad de los jubilados opina que "jubiló cuando quería jubilarse"; 35% jubiló antes de lo deseado; solo un 8% expresa que jubiló después de lo que hubiese querido.



Desde que se jubiló, ¿ha tenido que realizar alguna de las siguientes acciones? (% sí ha hecho)

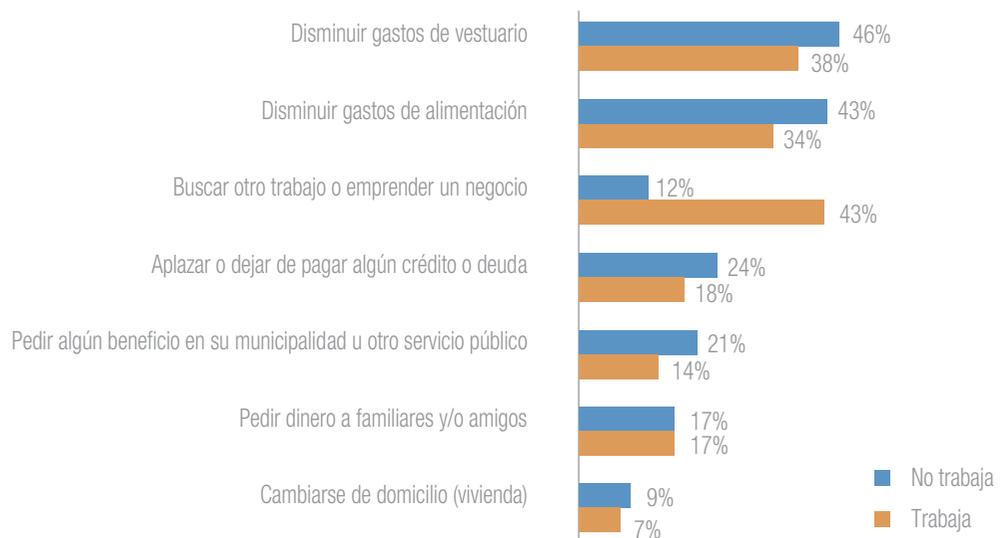
Base: Personas de 55-74 años jubiladas por algún sistema de pensiones.

Los gastos que más se reducen después de la jubilación son los de vestuario (43%) y de alimentación (40%).

Un 23% de los jubilados expresa haber tenido que buscar otro trabajo o emprender un negocio.

Un 22% ha tenido que aplazar o dejar de pagar algún crédito o deuda.

Los jubilados y que trabajan declaran más restricciones económicas que los jubilados inactivos.



Trayectorias laborales

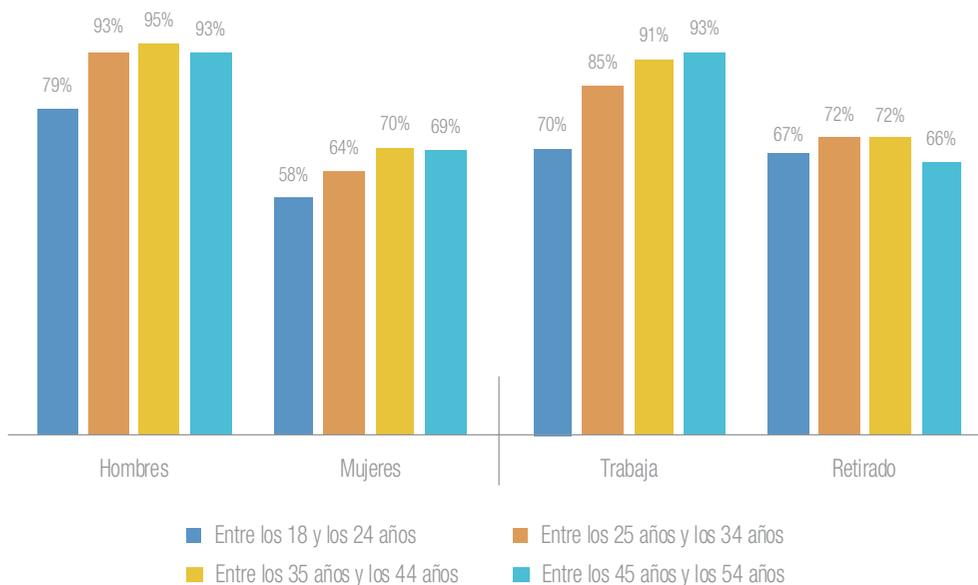
Trayectorias laborales por Género y Situación laboral (% “trabajó la mayor parte de estos años”)

Base: Personas de 55-74 años que han trabajado alguna vez

El inicio de la vida laboral para quienes trabajaron alguna vez fue relativamente temprano. El 69% trabajó “la mayor parte de los años” entre los 18 y los 24 años.

La trayectoria laboral difiere por género, donde a toda edad los hombres trabajaron más que las mujeres.

Los que se mantienen trabajando han tenido durante toda su vida laboral una mayor inserción en el trabajo.



Cambio de tipo de trabajo según Género y Situación laboral (%)

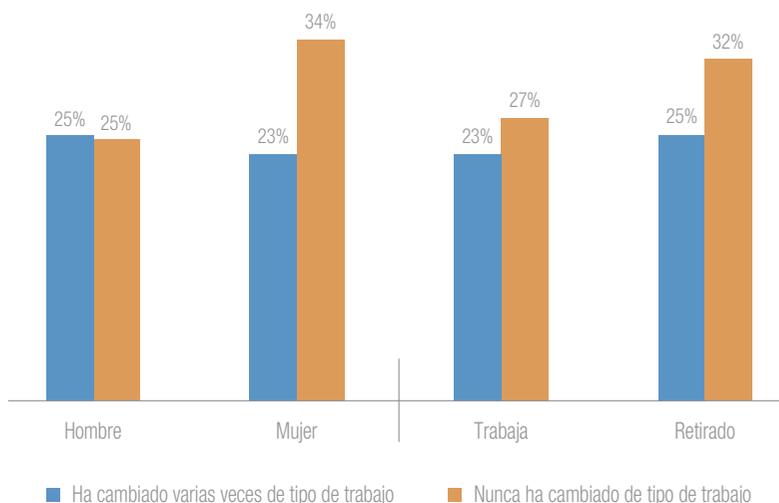
Base: Personas de 55-74 años que han trabajado alguna vez

Un cuarto de quienes alguna vez trabajó se cambió alguna vez de tipo de trabajo y un 29% nunca se cambió.

Poco menos de la mitad se cambió algunas veces de tipo de trabajo.

Las mujeres han sido más estables en tipo de trabajo en comparación con los hombres.

Los retirados fueron más estables en su trabajo que los que siguen trabajando.



Cambio de lugares de trabajo según Género y Situación laboral (%)

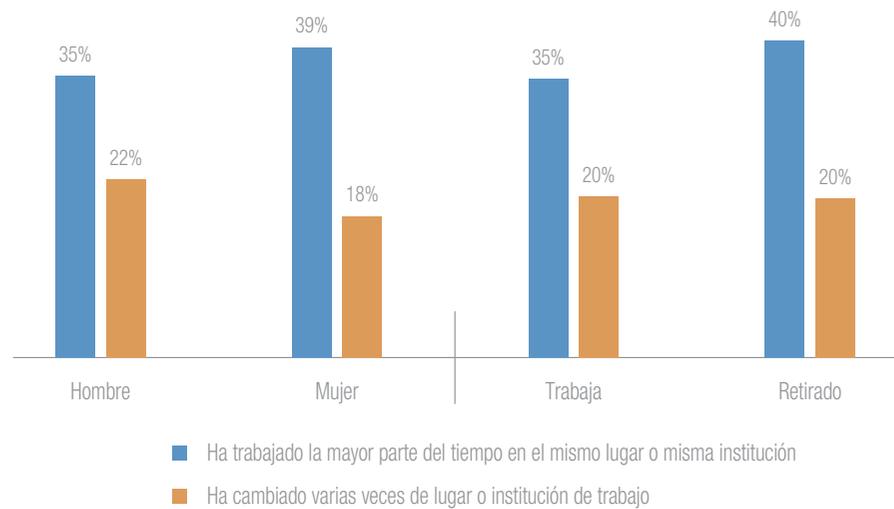
Base: Personas de 55-74 años que han trabajado alguna vez

La estabilidad laboral en el mismo lugar es mayor que la del mismo tipo de trabajo.

Un 37% de los que han trabajado alguna vez lo ha hecho en el mismo lugar y un 20% se ha cambiado varias veces. El resto se ha cambiado algunas veces.

Las mujeres se han cambiado menos que los hombres.

Los que no trabajan se cambiaron menos que los que siguen trabajando.

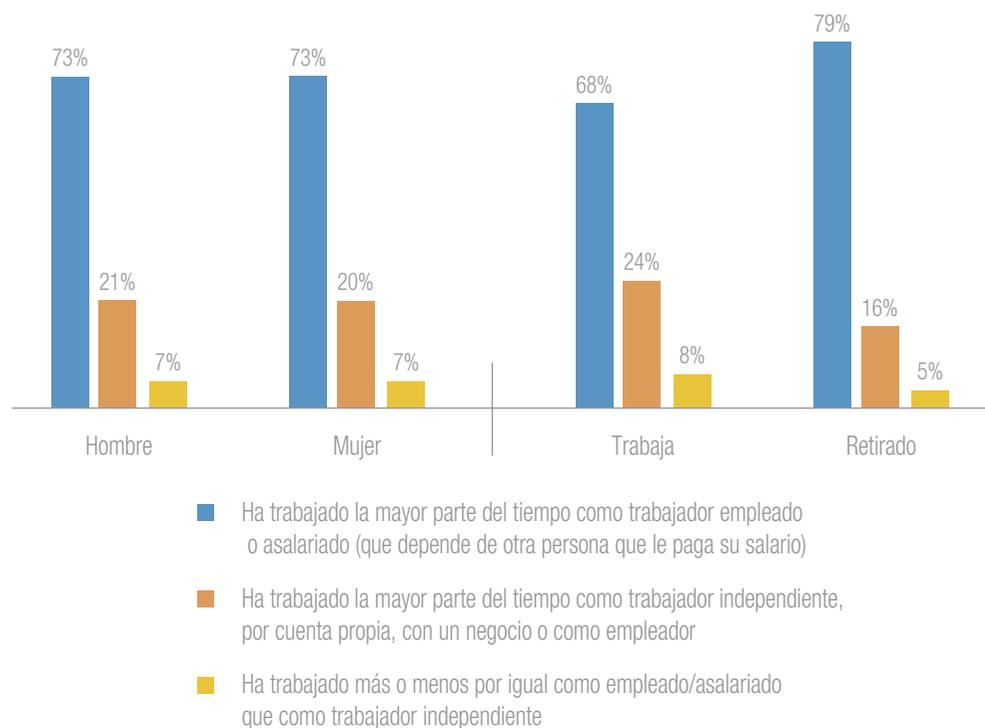


Cambio de posición en el trabajo según Género y Situación laboral (%)

Base: Personas de 55-74 años que han trabajado alguna vez

La mayoría de las personas ha tenido una trayectoria laboral mayoritariamente como empleado o asalariado, no existiendo diferencias de género.

Los que no trabajan lo hicieron más como empleados que los que actualmente siguen trabajando.

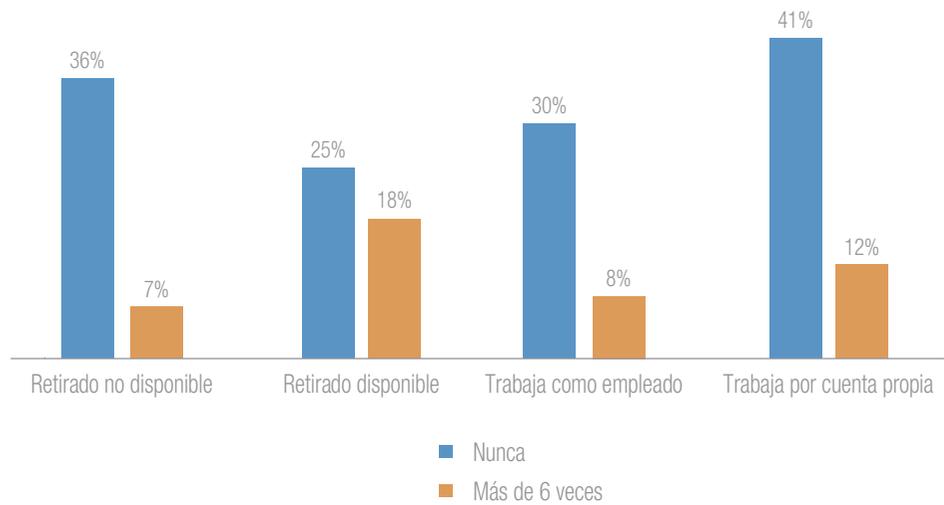


Número de veces que ha estado desempleado por más de un mes en su vida según Tipología de inserción laboral (%)

Base: Personas de 55-74 años que han trabajado alguna vez

Un tercio de quienes trabajaron, nunca estuvo desempleado en su vida (por más de un mes), un 42% estuvo desempleado de 1 a 3 veces, 15% de 4 a 6 veces y 11% más de 6 veces.

Los retirados que están disponibles para trabajar han estado más desempleados que el resto.



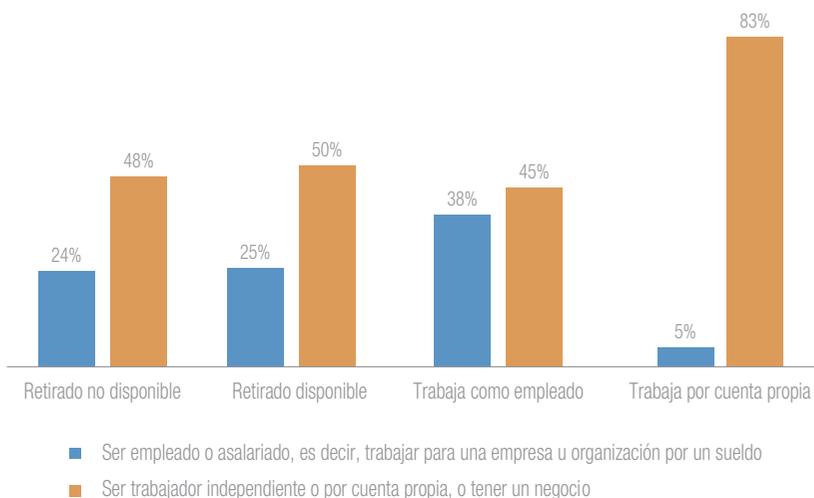
Preferencias laborales

Preferencias laborales: trabajador dependiente o independiente según Tipología de inserción laboral* (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan o han trabajado

55% de la muestra total prefiere un trabajo independiente o por cuenta propia; 23% prefiere un trabajo dependiente; 14% "le da lo mismo"; 8% no sabe.

La mitad de los retirados disponibles para trabajar prefiere trabajo independiente, un cuarto un trabajo dependiente y el cuarto restante no se decide.



* Nota: se omiten las categorías "Le da lo mismo" y "No sabe - no responde".

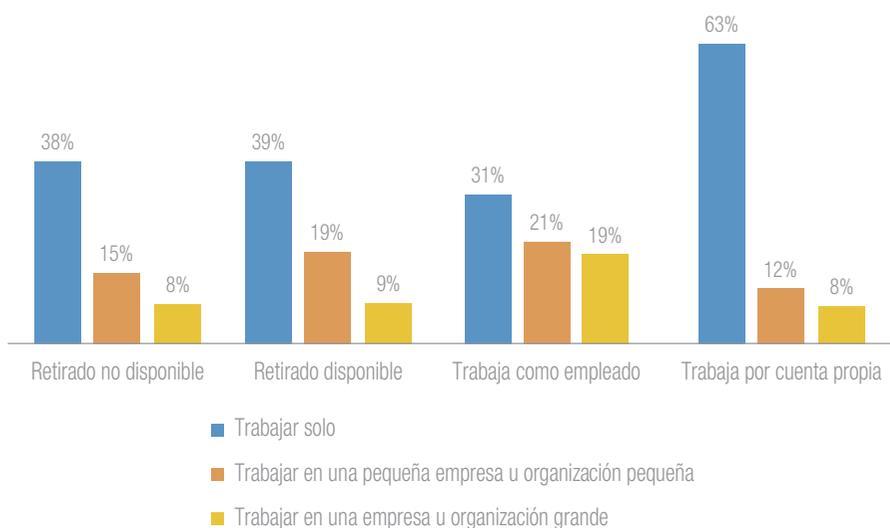
Preferencias laborales: tamaño de empresa según Tipología de inserción laboral* (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan o han trabajado

43% de la muestra prefiere trabajar solo.

Los trabajadores dependientes tienen mayor disponibilidad a trabajar en empresas más grandes.

39% de los retirados disponibles prefiere trabajar solo, 19% en empresas pequeñas, 9% en empresas grandes y el resto no se decide.



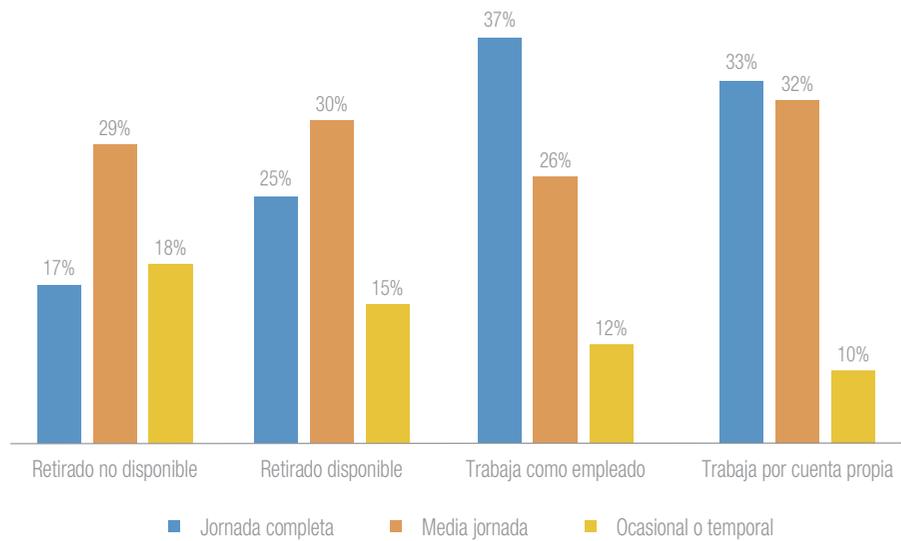
* Nota: se omiten las categorías "Le da lo mismo" y "No sabe - no responde".

Preferencias Laborales: Jornada de trabajo según Tipología de inserción laboral* (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan o han trabajado

Si bien casi un tercio de los encuestados no tiene una preferencia clara por la duración de la jornada laboral, entre los que tienen una decisión, prima la media jornada levemente sobre la jornada completa.

Los trabajadores prefieren más jornada completa en comparación con los retirados.



* Nota: se omiten las categorías "Le da lo mismo" y "No sabe - no responde".

Características del trabajo actual

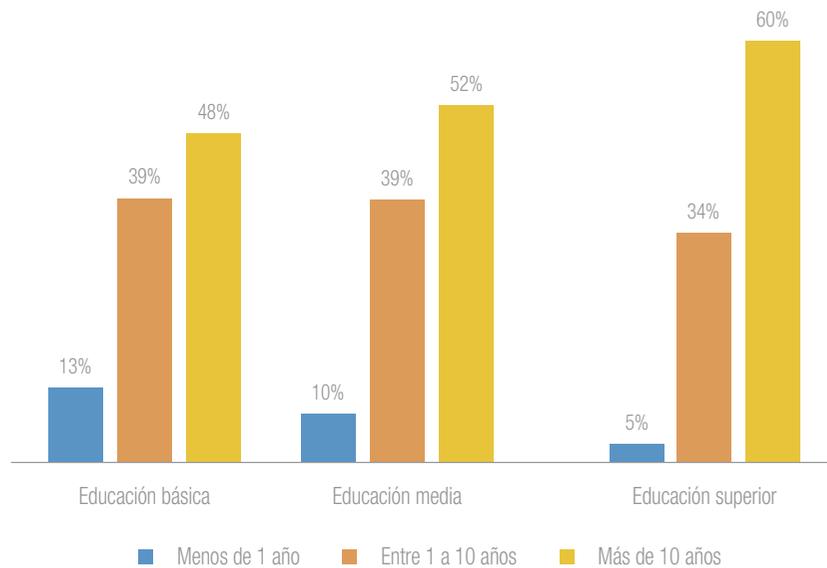
Antigüedad laboral según Educación (%)

Base Personas de 55-74 años que están trabajando

La mitad de los que está trabajando lleva más de 10 años en su actual trabajo, el 38% tiene entre 1 y 10 años, y solo un 10% es nuevo en su trabajo.

Los trabajadores con más educación tienen mayor antigüedad en sus trabajos.

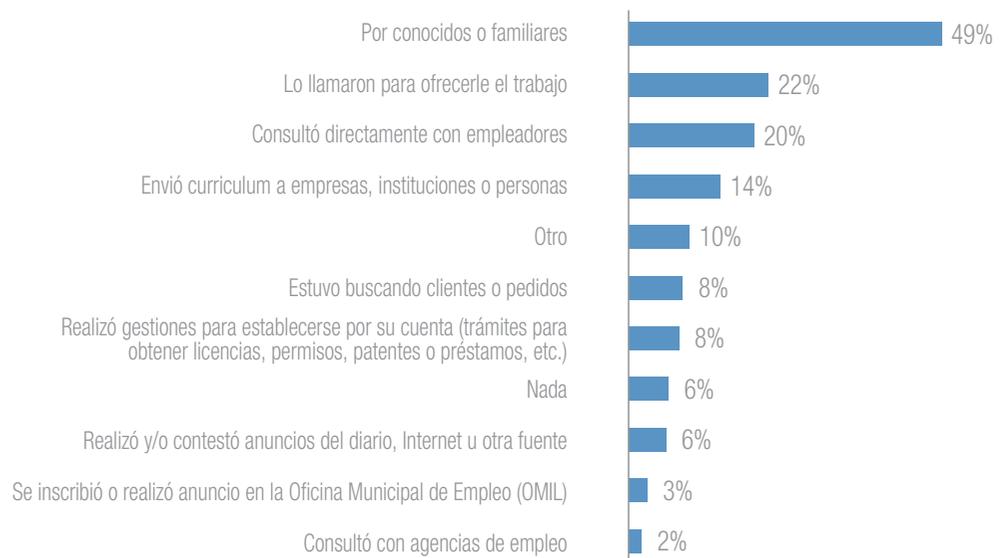
No se observan diferencias generacionales.



¿Cómo consiguió su actual trabajo o cómo inició su actividad por cuenta propia? (% sí)

Base: Personas de 55-74 años que están trabajando con una antigüedad laboral menor a 3 años en su trabajo actual

Las redes familiares y conocidos son la principal forma para conseguir trabajo.



Horas trabajadas según día de semana

La mayoría de los trabajadores entre 55 y 74 años trabaja jornadas completas bastante intensivas. Entre lunes y viernes, el promedio de horas trabajadas es de 8,1.

Los empleados trabajan más horas de lunes a viernes que los por cuenta propia, siendo estos últimos quienes trabajan más los sábados y domingos.

Los hombres trabajan más horas en promedio que las mujeres, todos los días de la semana.

No hay diferencias significativas por edad o educación.

		Total trabajadores 55-74 años	Trabaja como empleado	Trabaja por cuenta propia	Trabajadores hombres	Trabajadoras mujeres
¿En promedio cuántas horas diarias trabajó de lunes a viernes?	Media	8,1	8,3	7,8	8,4	7,6
	Percentil 25	7	8	5	8	6
	Mediana	8	8	8	8	8
	Percentil 75	9	9	10	10	9
¿Cuántas horas trabajó el sábado?	Media	4,1	3,4	5,0	4,3	3,8
	Percentil 25	0	0	0	0	0
	Mediana	4	0	5	4	4
	Percentil 75	8	8	8	8	7
¿Cuántas horas trabajó el domingo?	Media	1,9	1,4	2,6	2,0	1,7
	Percentil 25	0	0	0	0	0
	Mediana	0	0	0	0	0
	Percentil 75	3	0	5	4	2

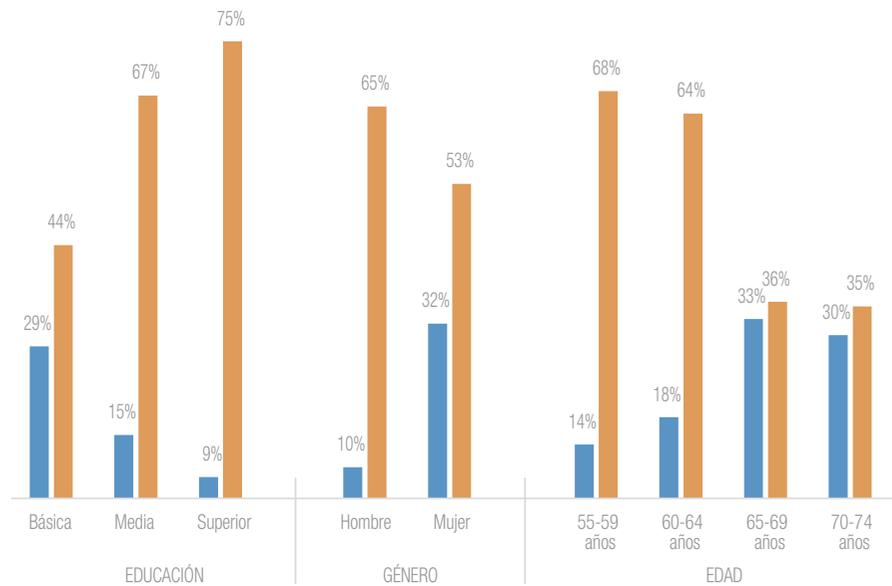
NOTA: las diferencias de medias según Tipo de trabajo y según Género son estadísticamente significativas al nivel de confianza del 95%.

Tipo de contrato según Educación, Género y Edad (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan como empleados o asalariados

La mayoría de los trabajadores dependientes tiene contrato, incluso un 61% lo tiene por tiempo indefinido.

La presencia de este tipo de contrato aumenta con la educación, para los hombres y a menor edad.



■ No tiene contrato escrito de trabajo
 ■ Contrato por tiempo indefinido

Condiciones laborales

Tiempo de traslado al trabajo según Tipología de inserción laboral (%)

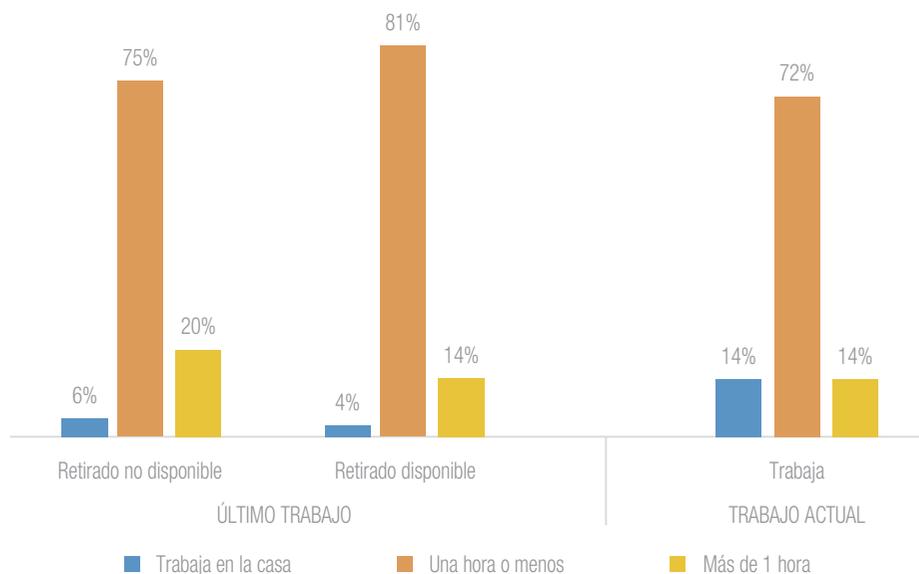
Base: Personas de 55-74 años que trabajan o han trabajado

La mayoría de los trabajadores tiene su lugar de trabajo cerca de su casa.

14% de los trabajadores lo hace en su casa.

72% de los trabajadores se demora una hora o menos en llegar a su trabajo.

14% se demora más de una hora.

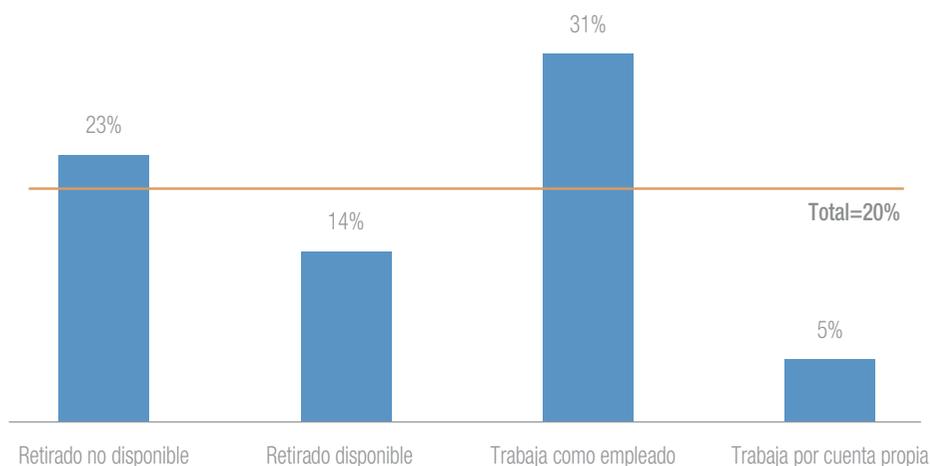


Pertenencia a organizaciones laborales según Tipología de inserción laboral (% sí)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan o han trabajado

El 20% de quienes trabajaron alguna vez pertenece o perteneció a alguna organización laboral (sindicato, asociación gremial, cooperativa).

No hay diferencias al comparar todos los que trabajan actualmente con los retirados.



Condiciones laborales de los trabajadores dependientes (% nunca)

Base: Trabajadores asalariados o dependientes 55-74 años

Las percepciones acerca de las condiciones laborales de los trabajadores dependientes son bastante positivas. En todos los aspectos preguntados, sobre el 70% dijo que nunca le ocurrían los problemas laborales preguntados.

Los aspectos más mal evaluados fueron: "lo hacen sentir que puede ser fácilmente reemplazado", "miedo de reclamar condiciones laborales" y "miedo de que lo despidan si no hace lo que le piden".

Nota: las otras categorías de respuesta fueron "pocas veces", "algunas veces", "muchas veces", "siempre".



Calidad laboral de los trabajadores y de los retirados (% nunca)

Base: Trabajadores actuales o que ha trabajado alguna vez

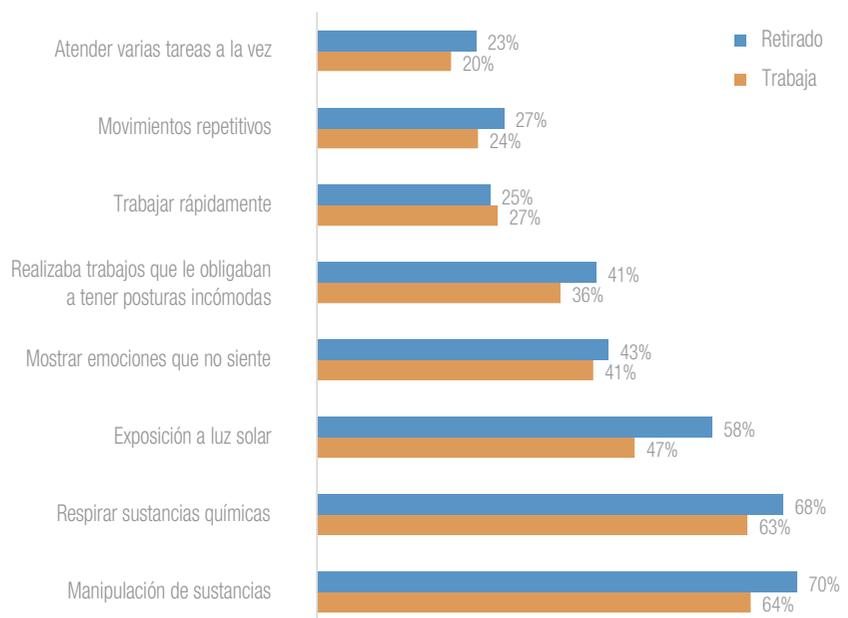
Las condiciones laborales ambientales y del tipo de trabajo peor evaluadas son: tener que atender varias tareas a la vez; realizar movimientos repetitivos, trabajar rápidamente y realizar trabajos que le obligan a tener posturas incómodas.

En la mayoría de las condiciones laborales, los retirados evaluaron mejor su último trabajo que los trabajadores actuales.

Nota: las otras categorías de respuesta fueron "pocas veces", "algunas veces", "muchas veces", "siempre".

Para los retirados se pregunta por su último trabajo.

Todas las diferencias son estadísticamente significativas, excepto para "movimientos repetitivos" y "posturas incómodas".



Percepciones del mercado laboral

Percepciones acerca del mercado laboral (% de acuerdo con...)

Base: Total muestra 55-74 años

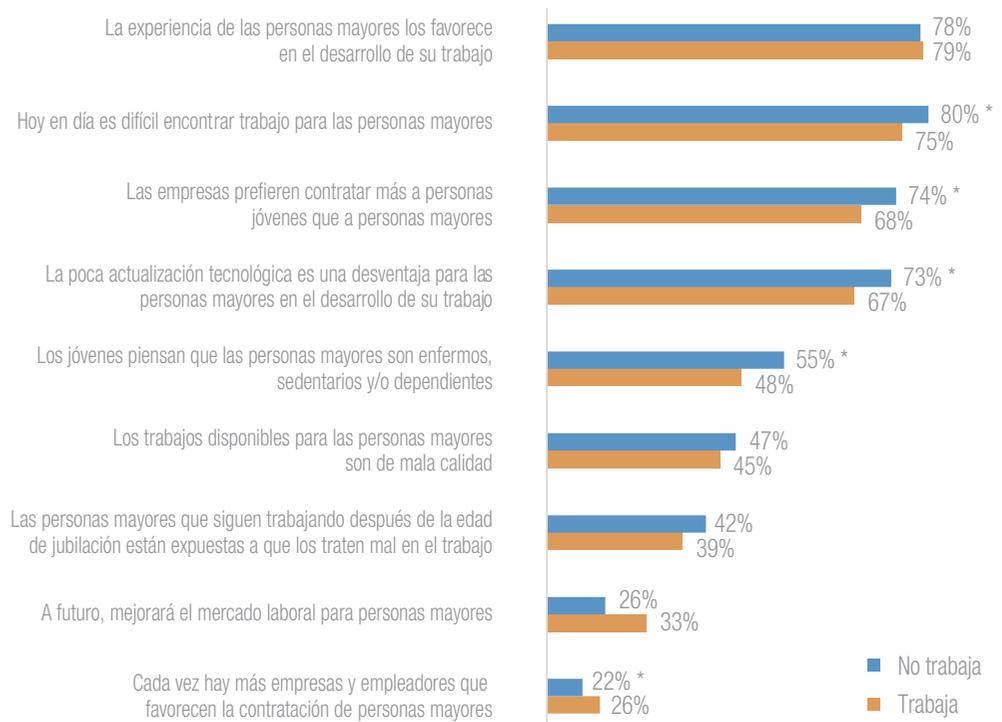
Las percepciones acerca del mercado laboral son diversas y a menudo contradictorias.

La mayoría percibe que hay dificultades en el mercado laboral para la inserción de las personas mayores, declarando como principal problema la poca actualización tecnológica, si bien se reconoce que la experiencia debería favorecer su inserción.

La mitad percibe una mala imagen de las personas mayores de parte de los jóvenes.

En algunas preguntas los que no trabajan tienen peor percepción del mercado laboral que los que trabajan.

* *Diferencias estadísticamente significativas $p < 0,05$ (Chi-Cuadrado)*



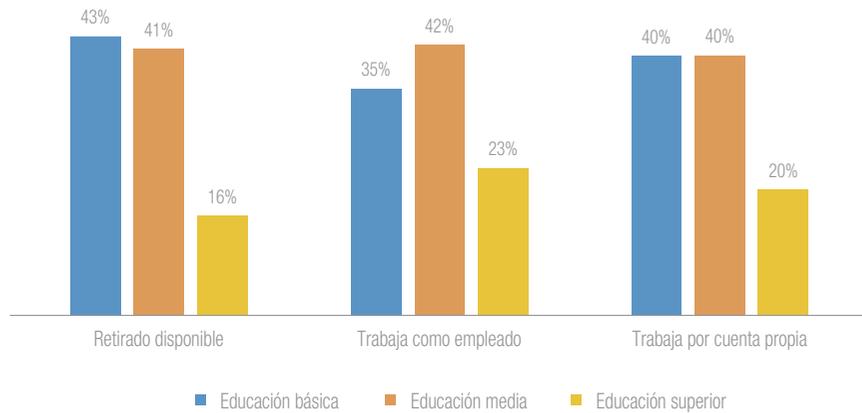
Capital de la fuerza de trabajo entre 55 y 74 años

Nivel educacional de la fuerza laboral activa y disponible (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan o retirados disponibles

El nivel educacional de las personas entre 55 y 74 años es relativamente bajo.

44% no alcanza a superar la educación básica; 40% no supera la educación media; - solo un 16% llega a la educación superior (formación técnico-profesional o superior completa o incompleta).



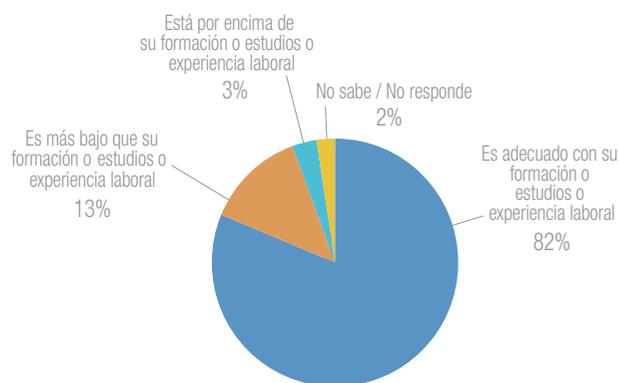
Percepción de adecuación de su trabajo en relación a su nivel de formación según Tipo de trabajo (%)

Base: Personas de 55-74 años que trabajan

82% de los trabajadores percibe que su trabajo actual es adecuado en relación a su nivel de formación, estudios o experiencia laboral.

13% percibe que su trabajo es más bajo que su nivel de formación.

Solo un 3% opina que que su trabajo está por sobre su nivel de formación.

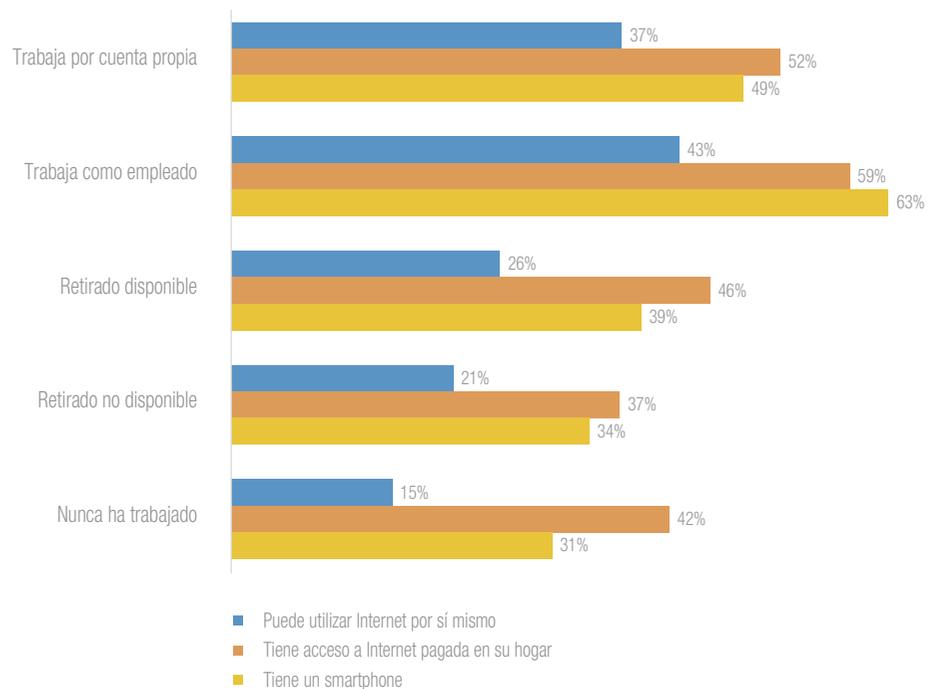


Acceso a Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) según Tipología de inserción laboral (%)

Base: Total muestra 55-74 años

45% de las personas de 55-74 años tiene un smartphone de uso propio; 49% tiene acceso a Internet en su casa, aunque algo menos usa Internet por su cuenta (30%).

Los que trabajan, especialmente como empleados, tienen mayor acceso a Internet.

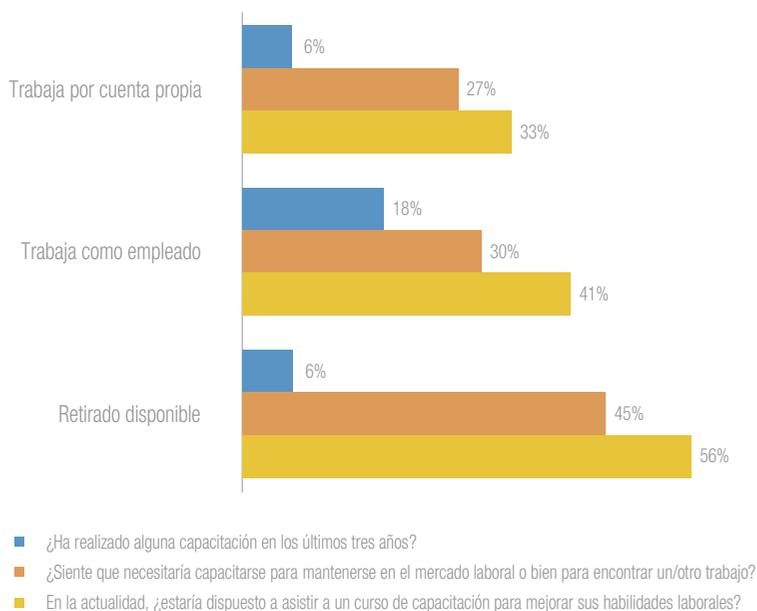


Acceso y disponibilidad a capacitación según Tipología de inserción laboral (% sí)

Base: Personas de 55-74 años retirados disponibles y que trabajan

La presencia de capacitación es muy baja.

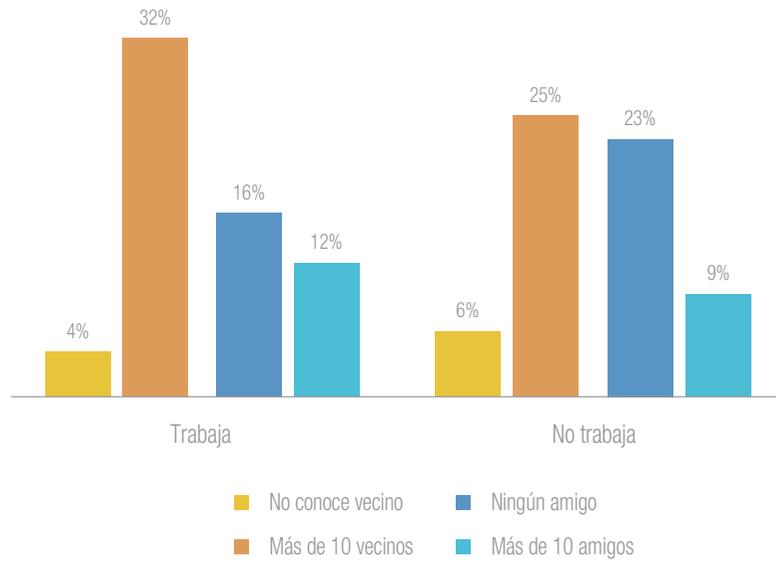
Alrededor de un tercio de los trabajadores y poco más de la mitad de los retirados disponibles manifiesta disposición a asistir a un curso de capacitación, pese a que la percepción de la utilidad de la capacitación es algo más baja.



Red de vecinos y amigos según Tipología de inserción laboral (%)

Base: Total muestra 55-74 años

Las personas que trabajan tienen una mayor red de amigos y vecinos conocidos.



Relación entre trabajo y bienestar

Satisfacción con la vida según Tipología de inserción laboral (% muy satisfecho o satisfecho)

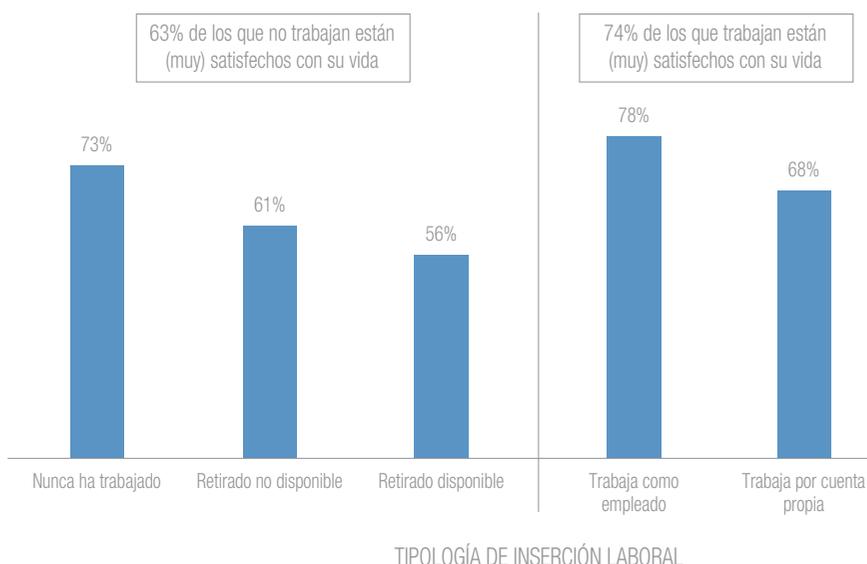
Base: total muestra 55-74 años

68% de las personas entre 55-74 años se declara "satisfecho o muy satisfecho" con su vida.

Las personas que continúan trabajando están más satisfechas con sus vidas.

Los retirados son los más insatisfechos.

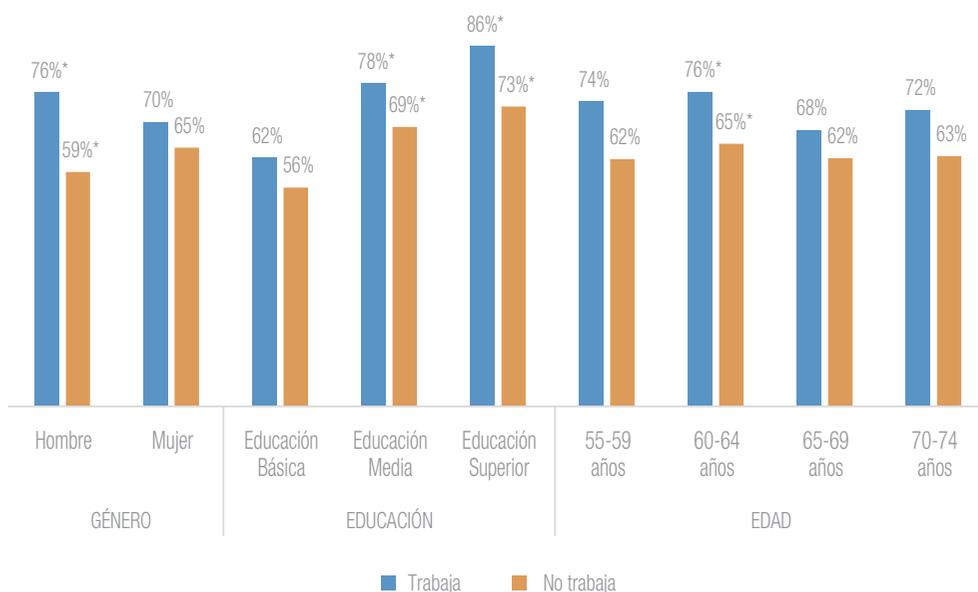
Los que nunca han trabajado están más satisfechos que los retirados.



Satisfacción con la vida según Tipología de inserción laboral por Género, Educación y Edad (% muy satisfecho o satisfecho)

Base: Total muestra 55-74 años

Las diferencias en satisfacción entre los que trabajan y los que no trabajan se dan de manera estadísticamente significativa entre los grupos de personas que se esperan continúen trabajando: los hombres, los de educación superior y hasta los 64 años.



* Diferencias estadísticamente significativas $p < 0,05$ (Chi Cuadrado)

RESULTADOS DE ENTREVISTAS A EMPLEADORES

Vicky Rojas

Rocío Berwart

Isabel Quesney

Vicky Rojas

Psicóloga de la Universidad de Valparaíso. Magíster en Sociología UC.

Rocío Berwart

Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile

Isabel Quesney

Licenciada en Historia de la Pontificia Universidad Católica de Chile.
Magíster en Sociología UC.

RESULTADOS DE ENTREVISTAS A EMPLEADORES

En este capítulo se expondrán los principales hallazgos encontrados tras el análisis de 27 entrevistas en profundidad realizadas a encargados de recursos humanos de empresas grandes, medianas y pequeñas, de distintos rubros tanto de la Región Metropolitana como de otras regiones.

Los objetivos de la fase cualitativa fueron identificar las políticas de jubilación, capacitación y reconversión laboral con que cuentan las empresas, estableciendo su relación con las motivaciones y necesidades de las personas de 55 y más años, además de indagar en la imagen de la vejez que tienen los empleadores y establecer cómo puede afectar ella en la inclusión laboral de las personas mayores.

Las empresas y sus políticas asociadas a personas mayores

Políticas asociadas a la jubilación en las empresas

Según los encargados de recursos humanos de las empresas entrevistadas, se pueden distinguir dos tendencias en las políticas asociadas a la jubilación y que no necesariamente son excluyentes: por un lado, la inexistencia de políticas y, por ende, la persistencia del caso a caso y, por el otro, la influencia del tipo de cargo en la decisión de la empresa de intervenir directamente en la jubilación o promoción de la misma en su personal.

Respecto al primer punto, el contexto general es que no existen políticas de manera masiva ni consolidada, sin mayores distinciones por rubro o tamaño de la empresa. Esto en parte se justifica por la presencia minoritaria de trabajadores de mayor edad en sus espacios laborales y, en concordancia con ello, los consultados declaran no tener políticas explícitas al respecto, ya que no se han visto en la necesidad de instaurarlas. Además, se declara que el proceso de jubilación depende muchas veces del trabajador en particular, quien usualmente lleva muchos años en la empresa.

En este sentido, cuando depende del caso particular y su contexto, se pueden dar dos situaciones asociadas a la jubilación: la voluntad y la necesidad de jubilación. Hay empresas que respetan la voluntad de los trabajadores de jubilar en el tiempo que consideren pertinente, siempre y cuando sigan siendo “productivos”. Acorde a lo anterior, si una persona no puede seguir ejerciendo por razones de salud o demandas asociadas al cargo, se insta a la jubilación más por la preocupación declarada del empleador respecto a su seguridad, sobre todo, en cargos de obreros calificados o no calificados:

- *“Más que nada por seguridad del trabajador, porque pueda perder el equilibrio, porque a medida que uno va teniendo una mayor edad, algunas falencias físicas pueden ir ocurriendo, pero si el trabajador se siente al cien por ciento nosotros no discriminamos para nada” (Otros rubros, empresa grande, RM)*¹

En general, según los entrevistados, lo más cercano a una política de jubilación es la “invitación a retirarse”. Esta invitación, sin embargo, puede ocurrir con o sin los beneficios acumulados en los años de trabajo como indemnizaciones y pago de beneficios. Esto parece ser más común en las empresas grandes que poseen mayor disponibilidad de recursos económicos que en las empresas pequeñas, las cuales declaran muy poco la realización de acercamientos a planes de jubilación:

- *“Pero en estos casos particulares nosotros hemos hecho un poquito vista gorda a eso y lo hemos ayudado a salir. Entonces hemos indemnizado voluntariamente con sus años de servicios completos, sin los topes legales y si te faltaban por decir dos años, tenía sesenta y tres años en el caso de un hombre pa’ jubilar, le hemos puesto un “bonito” extra equivalente a las cotizaciones que tendría que haber hecho hasta los sesenta y cinco años” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

¹ Después de cada cita, se indican los criterios de segmentación de la muestra teórica cualitativa, refiriéndose a (1) si el entrevistado pertenece a una empresa del rubro comercio-turismo u otros rubros, (2) si es una empresa grande o PYME según número de trabajadores y (3) si su casa matriz corresponde a la Región Metropolitana o a otras regiones.

Respecto al segundo punto mencionado, se observó que, en algunos casos, los entrevistados mencionaban tener prácticas de incentivo a la jubilación (ya que en la mayoría de los casos no eran políticas) solo para cargos específicos. La siguiente cita ejemplifica el caso de una empresa asociada a las finanzas, donde se mencionan acciones enfocadas en los cargos gerenciales, que se enfocan en la “sustentabilidad de la empresa” y no en el trabajador/a, ya que se orienta a que las personas que ocupan esos cargos se renueven a favor de la empresa:

- *“Eso es como una política que no está mirada desde el punto de vista de la persona, esta mirada desde el punto de vista de la empresa. Por lo tanto, no va con beneficios para la jubilación, no con planes de retiro sino, que esta mirada es de entre comillas de la sustentabilidad de la empresa, es para velar por el que no quede anquilosado alguien hasta los ochenta años, con una mentalidad o con otro ritmo; en el subtexto igual está el tema de ‘oye si tenís sesenta y cinco te vas a cansar más, te va costar absorber los cambios, etc.’, más allá si uno está de acuerdo o no está de acuerdo” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

Políticas asociadas a la capacitación de trabajadores mayores

Respecto a las políticas de capacitación en las empresas de las personas entrevistadas, no se encuentran especificadas para personas mayores. Es generalizado el discurso de los entrevistados respecto a que las capacitaciones, de existir, son universales a todos los trabajadores, sin la generación de particularidades.

En algunos entrevistados, la noción de capacitación para trabajadores mayores parece contraproducente a los fines productivos de una empresa; otros consultados expresan como una “discriminación positiva” innecesaria, ya que de existir capacitaciones, debiesen ser “para todos los trabajadores por igual”. Lo que sí emerge, son discursos asociados a la importancia de generar más que capacitaciones, inducciones de cargo especializadas para las personas mayores:

- *“No, yo creo que no (debieran haber capacitaciones para personas mayores), cómo vas a invertir en alguien que ya está próximo a jubilarse o que sigue trabajado, si lo hay deben ser muy pocas” (Otros rubros, PYME, RM)*
- *“Los procesos de inducción para la gente de más edad tienen que ser más establecidos, más claros y todo. Porque a veces como que llegan un poco, llegan medios perdidos con algunos temas, entonces hay que... pero yo creo que, con buenas directrices, en el fondo se soluciona. (...) Ayudarlos un poco más al principio. Pero eso, yo creo que, a la larga, te da mayores beneficios” (Comercio-turismo, PYME, RM)*

Cuando en las entrevistas se indujo la pregunta respecto a si su empresa pudiera realizar una capacitación para sus trabajadores mayores, ¿qué temática abordaría?, los entrevistados convergieron en dos aspectos: primero, en el desarrollo de habilidades digitales, aspecto que unánimemente es considerado como una competencia mermada en esta población y, segundo, el reciclaje laboral, entendido como el desarrollo de la capacidad de mantenerse vigente, ser menos resistente al cambio o ser capaz de reconvertirse:

- *“Yo creo que el factor fundamental tiene que ver con la adaptación a las nuevas tecnologías, yo creo que el reciclaje laboral de las personas mayores de cincuenta y cinco años creo que es un factor importante para poder tener mejor empleabilidad” (Comercio-turismo, PYME, RM)*

Políticas asociadas a necesidades especiales de los trabajadores mayores

En este punto es relevante destacar un argumento un tanto contradictorio que surge en las entrevistas. Los entrevistados declaran estar en contra que las personas mayores tengan un trato especial o manifiesten ciertas necesidades especiales, es decir, que requieran ciertas adaptaciones en sus funciones o de su lugar de trabajo para lograr cumplir con los objetivos; sin embargo, mencionan la importancia de reubicar a algunos trabajadores mayores dadas las necesidades de la empresa y las competencias de los mismos. Se vislumbra, también, que este tema no debiese estar dotado de “discriminación positiva” (tal como se argumentó respecto a las capacitaciones).

Más que necesidades especiales, lo que se considera es que podría haber ciertas “facilidades” para las personas

mayores como permitirles rebajar la jornada, más horas de descanso o posibilidades de reubicación. En general, pareciera ser que el término de necesidades especiales es percibido como peyorativo, por lo que no se acepta como una consideración que realizan o debiesen realizar las empresas. Sin embargo, sí es posible atender a ciertos problemas de salud, generando pequeñas “atenciones”:

- *“(Respecto a si debiesen existir políticas que atiendan las necesidades especiales de las personas mayores) No, no creo, a menos que tenga alguna discapacidad, pero la gente mayor ahora todos manejan muy bien el computador, no como antes, son súper autosuficientes, no necesitan una secretaria a menos que sea un gerente que tiene que llevar una agenda súper acuciosa, pero hasta los gerentes ahora son súper autónomos, llevan su propia agenda, qué sé yo. Yo te diría que no, a menos que tenga una discapacidad en específico, pero así que una empresa tenga que tenerle alguna facilidad extraordinaria porque tiene sesenta, sesenta y siete, sesenta y cinco años, no” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

Estas “atenciones”, en algunos entrevistados, se traducen en reubicaciones de sus puestos de trabajo. Si bien, al igual que en el caso de la jubilación, no existen políticas explícitas al respecto, las empresas parecen realizar este tipo de prácticas en el “caso a caso” de sus trabajadores mayores.

La reubicación, por lo general, se genera cuando los trabajadores empiezan a manifestar problemas de salud o están sujetos a labores muy demandantes en cuanto a movimiento físico. En estos casos, los entrevistados mencionan que sus empresas suelen generar reasignaciones de trabajos:

- *“Moderador: ¿Políticas particulares para la mantención de personas mayores?”*
- *“Entrevistado: Sí, por el tema de la reasignación de los trabajos, en ese sentido. Escrito en papel, no. Pero por lo menos es lo que nosotros hacemos” (Otros rubros, empresa grande, RM)*

Desde los relatos de los entrevistados, cuando la reubicación se asocia a la observación de menor productividad del trabajador, este lo observa más como un *downgrade*, es decir, como un descenso de la posición laboral, lo que repercute en su deseo de continuar en la empresa. Si bien no se menciona explícitamente, se podría pensar que la reubicación funciona como una antesala a la opción de retiro (una política de jubilación no explícita o enmascarada):

- *“La persona que tenía, que sobrepasó la edad de jubilación con nosotros, le empezamos a dar otro tipo de tareas acorde en el fondo... Él estaba en un área productiva muy fuerte, entonces nos dimos cuenta de que los rendimientos de él habían disminuido. Él había empezado a enfermarse más, pero él no quería salir de ahí. Nosotros como empresa conversamos con él, él no estaba muy disponible para hacer cambios, y nosotros le propusimos el cambio interno y, finalmente, lo tomó. La persona permaneció como un año más después de eso. Negociamos en el fondo su salida” (Otros rubros, empresa grande, otras zonas)*

Vejez y trabajo: las personas mayores vistas desde la óptica de los encargados de recursos humanos de las empresas

Las vejeces: comprensiones plurales sobre el concepto de vejez

La idea de la vejez como un concepto plural ha sido enunciado en otros campos. Desde la psicogerontología, por ejemplo, se adopta la idea de vejeces al tratar de entender esta etapa desde la noción de curso de la vida (en contraposición con ciclos de vida), la cual permite abordar el proceso de construcción biográfica del sujeto que envejece en interacción con dimensiones biológicas y socioculturales, generando así distintos tipos de biografías de vejez (Zarebski, 2010).

Duarte (2001), por otro lado y desde la vereda de la juventud, problematiza que esta no puede ser tratada como única, sino que merece, por la complejidad que reviste el concepto, ser abordada desde la noción de *juventudes*.

En concordancia con estas miradas, los resultados del análisis cualitativo llevan a sostener que la vejez parece ser entendida también, desde la pluralidad, como *vejeces*. Lo relativo de la vejez se observa por parte de los entrevistados a partir de la dificultad de los mismos para definir un concepto “duro” de lo que entienden por esto, situándolo más bien en una definición subjetiva:

- *“A medida que voy avanzando en edad, voy diciendo que la vejez es más tarde todavía... antes, para mí, alguien de 50 años ya era un viejo, para mí ahora alguien de 70 es un viejo. Ahora, ¿qué características o qué condición podría decir yo que define la vejez?... yo siento que es cuando la persona quiere poner el freno de mano y tomarse las cosas con más calma que el resto. Yo creo que es una condición actitudinal si quieres, de definición de vejez” (Otros rubros, empresa grande, otras zonas)*

Si bien la vejez está ligada en su definición a un rango etario, en los discursos de los entrevistados, las *vejeces* emergen como una categoría que va más allá de esos límites, ya que tiende a definirse por disposiciones subjetivas como “tomarse las cosas con calma”, desmitificando, por ejemplo, los estereotipos de apariencia:

- *“No sé, creo que cada vez está más tarde la vejez, antes yo veía a las personas de sesenta años como abuelitos, no sé una abuelita canosa con moñito, hoy en día ya no lo veo así. Cada vez se va postergando más yo creo que por el estilo de vida de cada persona o de cómo se da. Hoy en día cada vez se tiene hijos más tarde o lo matrimonios son más tarde, si es que se casan, no sé. Entonces como que el estilo de vida ha cambiado tanto, no sé a qué edad me voy a considerar vieja o a qué edad... no sé una persona de setenta años creo que ya sus fuerzas son distintas a una persona de cincuenta o de cuarenta, pero yo creo que depende de cada persona” (Otros rubros, empresa grande, RM)*

Siguiendo lo anterior, y tomando en cuenta la óptica de los entrevistados, las *vejeces* pueden ser comprendidas a partir de dos categorías vivas, mencionadas recurrentemente en los discursos de los consultados y que se podrían denominar: vejez de los *golden ages*² y *el viejazo*. Como se observa en la cita a continuación, la diferencia principal entre ambas categorías, en voz de los consultados, responde al nivel socioeconómico:

- *“Existe aquel que está cansado y que no quiere más, y aquel que todavía esta joven, el tema es básicamente las oportunidades que tengan, porque aquel que está cansado y no quiere nada más es porque no ha tenido oportunidad de ver el tema de los años dorados, porque tiene que ver mucho con el tema socioeconómico” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

La primera categoría -los *golden ages*- condensa a aquellos sujetos que consideran que “ser viejo” no necesariamente está asociado al proceso de jubilación (podría ocurrir antes), sino más bien a una etapa dentro del ciclo de vida en la que una persona mayor se encuentra libre de las responsabilidades que sostuvo por años a nivel laboral o, mayormente, familiar:

- *“El decir cumplí la tarea, ahora soy yo. O sea, mi plata es para... este mes voy a viajar, me voy a comprar algo rico, voy a salir a comer, es un tiempo en que tú te regalas todo lo que quizás estuviste por años entregándoles a tus hijos porque es lo que te correspondía po” (Otros rubros, Empresa grande, RM)*

A este tipo de vejez, se asocia fuertemente, aunque no de manera única, la concepción que estar viejo no está relacionada de manera inmediata con afecciones al cuerpo, sino más bien, con “una cuestión de actitud”:

- *“¿Qué es ser viejo mentalmente dices tú? no ser optimista, no ser positivo, verle a todo lo negativo, ser sufrido mentalmente, nunca verle el lado bueno a las cosas, amargado, yo lo veo así, ser viejo es ser amargado” (Otros rubros, PYME, RM)*

El *viejazo*, prácticamente opuesto a la visión anterior, sí se encuentra asociado con la jubilación, al nivel que puede ser entendida como un punto de inflexión y, se comprende por los entrevistados, como un deterioro en múltiples ámbitos de la vida. Este tipo de vejez es por definición más compleja que los *golden ages*, ya que adquiere una connotación negativa.

Considerando el nivel socioeconómico como aspecto fundamental para comprender estas categorizaciones, es posible sostener que el discurso del *viejazo*, que es más mencionado por los consultados y que, además adquiere

² Si bien refiere a la idea mencionada por los entrevistados de “años dorados”, también hace eco de la metáfora asociada a épocas de buenos tiempos, que deviene de la mitología griega.

una fuerte connotación negativa, acontece junto con condiciones económicas insuficientes, pensiones deficientes y un sistema social de apoyo que, finalmente, llevan a una “vejez triste”:

- *“Si ya en la pega estamos al debe, ya en el sistema de pensiones estamos muy al debe, son pensiones paupérrimas, esa es la verdad, y si más encima a eso tú le sumas un sistema de apoyo social, hablemos de la parte salud muy malo, casi humillante verdad, es como la tormenta perfecta, es para transformar lo que tú me estas preguntando (la vejez). En mi opinión, por eso te lo digo, para mí es una vejez triste” (Otros rubros, empresa grande, RM)*

Muchas veces, este tipo de vejez también está asociada a tener que extender la “vida útil” del trabajador por sobre la edad de jubilación en contra de la voluntad del mismo. En este sentido, para la noción de *vejazo*, el trabajo es un hito que se transforma en algo negativo en la medida que se debe realizar no por voluntad sino más bien por necesidad.

El otro tipo de *vejazo* que caracterizan los entrevistados, puede ocurrir por el proceso de declive físico o cognitivo que pueden experimentar algunas personas mayores por el avance de la edad, independiente del proceso de jubilación, o una vez experimentado el proceso de jubilación, cuando la persona deja de tener una vida activa. Ante esta visión del *vejazo*, el trabajo se convierte en un aspecto positivo que permite “no morir” o seguir activo:

- *“La gente que tiende a seguir trabajando, no les va a alcanzar con la jubilación que tienen, y aparte, porque en general hay gente que... he tenido dos casos, ahora que me acuerdo. El Segundo, él ya no está en la empresa, pero él trabajó 7 años acá, y era jubilado también, es gente que, en el fondo, están acostumbrados a moverse, el consumo es muy rápido, entonces tú lo llevai a la casa y se mueren, o sea, quieren ojalá poder seguir trabajando” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

Así, en contraste con los *golden ages*, entendidos como un privilegio, el *vejazo* está ligado a la vulnerabilidad social y económica, a los problemas de salud y a la imposibilidad de desligarse de las responsabilidades materiales.

La inclusión de la persona mayor en el trabajo: estereotipos, prejuicios y reflexiones

Los rangos etarios están cargados de imágenes prefiguradas que no siempre coinciden con la realidad (Duarte, 2001). Bajo esta óptica, ¿cuáles son las percepciones de los encargados de recursos humanos respecto a las personas mayores insertas en el mundo laboral? ¿De qué manera esas percepciones se asocian a los roles que ocupa la persona mayor en el mundo laboral?

Para empezar, es importante mencionar que respecto a la inclusión de personas mayores en el ámbito laboral, emergió en casi todos los entrevistados un discurso de deseabilidad social asociado a las siguientes ideas: “en esta empresa no se discrimina” o “la edad no importa”. Este tipo de frases fueron comúnmente usadas por los entrevistados para responder a las preguntas “¿Existen personas mayores trabajando en esta empresa?”; “¿Hasta qué edad contrataría a una persona?”; “¿Cuándo alguien es lo suficientemente viejo como para tener que dejar de trabajar en este rubro?”:

- *“Yo soy la persona que generalmente hago las contrataciones y no me preocupa la edad, a mí no me preocupa la edad del trabajador, por qué, porque yo sé por experiencia que la gente mayor muchas veces es más responsable que los menores, es mucho más responsable” (Comercio-turismo, PYME, otras zonas)*

Como se observa en la cita anterior, la participación “sin peros” de las personas mayores en el mercado laboral, viene acompañada del reconocimiento de las habilidades observadas en este segmento etario, las que, usualmente, se contrastan con las carencias existentes en los jóvenes. Una de estas habilidades es la experiencia, la cual es valorada dependiendo de las características del rubro, la labor ejercida o el cargo requerido:

- *“Obviamente la experiencia cuenta entonces como en cargos gerenciales, yo creo que, al contrario, si eres muy chico, no te van a tomar en cuenta, pero para cargos de gerencia general o cargos ejecutivos, ahí no hay límite de edad, porque es gente muy experimentada y todo...” (Otros rubros, PYME, RM)*

Con el objetivo ir más allá de estas primeras percepciones matizadas con un componente de deseabilidad social, se consultó por los prejuicios que ellos perciben existen en el rubro de la empresa hacia los mayores, indagando posteriormente en las opiniones que sostienen respecto a los mismos. Así, es plausible sostener que los entrevistados entregan dos miradas: en primer lugar, el juicio tercerizado, emplazado en la opinión de un tercero que en ocasiones refiere a sus superiores o a un conglomerado etéreo de personas y, en segundo lugar, un juicio propio.

Como lo muestran las citas a continuación, los juicios tercerizados aluden a los aspectos negativos que observan los entrevistados respecto a las opiniones que la “gente” o “las empresas” tienen sobre los mayores y su participación en el trabajo y que ellos, en general, dicen no compartir:

- *“Yo creo que la empleabilidad (de las personas mayores) es hoy en día baja, además hay lamentablemente un concepto muy arraigado socialmente de que las personas después de cierta edad son menos productivas, lo cual es súper relativo, depende mucho del tipo de posición y la carga de trabajo que implica” (Comercio-turismo, PYME, RM)*
- *“Yo creo que las razones eran que querían un ambiente joven, jovial, no querían mañas, no querían gente que tuviera problemas con el mando, yo me imagino que era por eso” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

Junto con la baja productividad, los entrevistados mencionan como juicios de otros o de las empresas, que los mayores presentan mayor resistencia al cambio, a la autoridad, no tienen creatividad, presentan mañas y una baja propensión a adaptarse a las innovaciones tecnológicas, considerando de antemano que los mayores, en términos generales, no se encuentran habilitados digitalmente. Estos juicios, en el discurso, se enarbolan en algunos casos como estereotipos con los que hay que luchar:

- *“Mira, yo he tratado de meter trabajadores de hasta de más de 60, a mí me cuesta. El gerente comercial es muy joven y todo, y es como que tiene la visión como de traigamos gente joven, con más potencial, bla, bla, bla. Para mí, la verdad es que yo creo que una persona hasta los 65 años puede incluso... pero ya yo podría traerme a alguien de 65 años, o de 55 años, yo creo que puede ser un aporte. Pero tengo que pelear más con el sesgo interno” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

A diferencia de lo que ocurre con los juicios tercerizados, los juicios propios se muestran, en una primera instancia, significativamente más positivos ante la participación de los trabajadores sobre los 55 años. En las opiniones emitidas como propias destacan, principalmente, habilidades que apuntan a ideas más bien “generales” de lo que está bien en un trabajador como la colaboración en un buen clima laboral, la puntualidad, el orden, la responsabilidad, la buena disposición, entre otros:

- *“Creo que son prolijos. Calidad por sobre todo, más que a lo mejor la rapidez del joven que dice como, ah, ya, o vamos a hacer esto y es una cosa como muy grande, y les cuesta un montón que lo hagan, y después terminan haciendo algo muy chico, porque son como muy ansiosos, como... ‘oh, podríamos hacer esto, y tengo esta idea, y esto, y es como que al final quieren mucho y hacen muy poco’. En cambio, el trabajador adulto no, se pone metas reales, hace las cosas, y muy prolijo, y responsable, y de calidad” (Otros rubros, PYME, RM)*

Es relevante destacar que el juicio propio se construye, en la mayoría de los casos, como una representación contraria al primer juicio tercerizado. Siguiendo con la línea argumental, los mayores se observan como un aporte desde las características de “simpáticos” y “buena onda”:

- *“Tenemos un trabajador, que debe tener no sé po’, 52, 53 años... y le dicen, que claro, le ponen sobre nombres... pero igual es amigo de todos, y lo adoran, pero le dicen el sepulturero, el abuelo, ¿cachay? Entonces, como que tienen, como todos tienen ese sesgo, entonces como que se ríen de él, lo imitan, y después él se ríe también, y es amigo de todos, pero claro, después salió con que toca guitarra y que es súper jovial, y todos le tienen cariño, pero al principio era como, pero cómo contrataron un viejo, así...” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

Las habilidades duras y otras competencias blandas tales como la creatividad, proactividad, disposición al cambio, energía, entre otros aspectos, son asociadas mayormente al grupo etario de los jóvenes y carecen de presencia tanto en los juicios tercerizados como en las opiniones emitidas a propiedad respecto a los trabajadores

mayores. En este sentido, si bien los entrevistados discuten la idea que “no es bueno tener trabajadores mayores”, en sus juicios ellos son vistos principalmente desde la buena onda, el aporte al clima laboral y el cumplimiento de aspectos formales (puntualidad, trato, etc.), pero no desde la contribución en competencias asociadas al *core* de sus negocios.

Por otro lado, cuando se indaga en “qué hay de cierto” en los prejuicios que los “otros” dicen tener sobre las personas mayores, se genera un giro del discurso, admitiendo cierta verdad en la idea que la vejez conlleva mañías laborales que no son deseables:

- *“Entrevistado: Sí, mi papá y con los años se le ha ido acentuando todo, sí y de cerca lo digo.*
- *Moderador: Ah entonces es una realidad, no es un puro prejuicio.*
- *Entrevistado: No, y te lo digo de cerca (...) Y no todo es tan mentira, y por algo la gente o sea por algo la gente ve y dice ah no que es muy viejo, por algo será...” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

Finalmente, cabe sostener que la percepción sobre la bondad de la inclusión de personas mayores en el trabajo, se encuentra mediada por un aspecto que emerge de forma transversal, tanto en los juicios negativos como positivos, propios y tercerizados, esto es, el tipo de cargo según rubro de la empresa. Las diferencias, por lo tanto, en la posibilidad de ser parte de la fuerza laboral recaerán en el tipo de ocupación y el rubro de la empresa.

Dentro de los cargos administrativos se observa mayor propensión a considerar personas mayores, sin embargo, tal como lo expresa la cita a continuación, esto depende de la “capacidad de adaptación” y, principalmente, porque la labor desempeñada, explícitamente, corresponde a trabajos mecánicos:

- *“En el área de ventas, ella se acopló rápidamente a lo que es la parte moderna de todo lo que es digitación, aprenderse los códigos, el saber que es la facturación electrónica que pasa de algo manual, escrito en un cien por ciento en esos años, a algo que hoy en día es completamente electrónico. Pero ella ha podido conseguir esa adaptación y aprender rápidamente, a lo mejor no es un concepto que pueda entender dentro de su cabeza, pero sí es algo que ella puede hacer mecánicamente” (Comercio-turismo, PYME, RM)*

Por otro lado, la participación de las personas mayores en los cargos de gerencia dependerá de la naturaleza del negocio:

- *“De hecho te comento que varias de las contrataciones que hemos hecho en este último año sobre todo de jefaturas, hemos contratado alguna jefatura para algún local, son todos por sobre cincuenta. Por definición queremos gente senior que esté en otra etapa de su vida, que busque una empresa con propósito. Nosotros pagamos rentas de mercado, o sea no pagamos mal, pero no queremos que la plata sea el foco” (Comercio-turismo, empresa grande, RM)*

La cita anterior corresponde a una gerenta de recursos humanos de una empresa-fundación que tiene más de 60 años de funcionamiento, que posee bajas tasas de rotación y que privilegian la contratación de personas de más edad. La cita a continuación, en cambio, pertenece a un gerente de recursos humanos del rubro de finanzas, espacio en donde las personas mayores “deben salir” tempranamente porque son consideradas obsoletas para el cargo, dado que se priorizan aspectos de los que, según las representaciones de la vejez que han sido captadas en este estudio, las personas mayores carecen:

- *“(Sobre permanencia de personas mayores en cargos) Solo para los gerentes de primera línea... y los gerentes de primera línea bordeando los sesenta están de salida. (...) Ahora dicho eso, yo creo que el cercano al adulto mayor sobre los cincuenta y siete años sí le cuesta más en un entorno competitivo como este, porque las tecnologías cambian rápido, porque las cosas pasan rápido, porque hay mucha gente que quiere entrar, porque hay buenos sueldos y quieren ganar plata, eh, porque la tendencia es que cada vez se contrata gente aún más joven” (Otros rubros, empresa grande, RM)*

Conclusiones

Tal como se mencionó inicialmente, la fase cualitativa se dirigió a indagar tanto en las políticas dirigidas a los trabajadores mayores de las empresas como en la imagen de la vejez que se tiene. Tras la revisión y análisis de los resultados, surgen tres líneas conclusivas:

(1) Destaca la ausencia de políticas de las empresas respecto a sus trabajadores mayores.

De acuerdo a los relatos de los entrevistados, ninguna de las empresas abordadas posee políticas explícitas relacionadas a sus trabajadores mayores, ya sea de incorporación, jubilación, capacitación o consideración de sus necesidades especiales. Más bien, lo que existe son prácticas basadas en el “caso a caso”. Las prácticas más comunes tienen que ver con la reubicación o el apoyo de sus necesidades, que muchas veces implica un *downgrade* de los trabajadores que concluye en el éxodo de la empresa, donde interviene la “ayuda” que le da la empresa para retirarse.

(2) El concepto de vejeces.

La pluralidad con la que se representa la vejez resulta interesante porque se sitúa en concepciones positivas (*golden ages*) y negativas (*viejazo*) de esta etapa, que a su vez determinan si el trabajo en este periodo de la vida es algo deseable o indeseable. Dado que este aspecto se cruza por nociones socioeconómicas, el trabajo en personas mayores también se observa condicionado a la estratificación ocupacional, en el sentido del tipo de cargo e influido por el rubro de la empresa.

En resumen, la integración de personas mayores en el ámbito laboral, va a depender de variables contextuales (rubro, cargo), como de imaginarios respecto a las necesidades de las personas mayores (trabajo desde el placer de la etapa de los *golden ages* o trabajo como necesidad en la precariedad del *viejazo*).

(3) Las vejeces están cargadas de estereotipos tanto viejos como nuevos.

La persona mayor es vista desde el estereotipo del viejo colmado de “mañas” y que se encuentra rezagada tecnológicamente o desde la idea de un adulto bonachón, simpático, comprensivo que, además, es responsable, puntual y posee todas las características que tiene en menor medida la generación más joven; pero que, en ninguno de los casos, es destacado por sus habilidades duras o por su condición de persona que simplemente envejece. Pareciera que por el solo hecho de ser una persona mayor, su posición se condiciona a una asimetría en lo laboral que se sustenta en estos estereotipos.

Estos nuevos estereotipos podrían añadir condiciones a la mantención o inclusión laboral de trabajadores mayores. Ya que, bajo esta mirada, las personas mayores serían especialmente aptas para tareas de trato con el público, labores administrativas menores y trabajos de baja responsabilidad donde no necesariamente se valore su experiencia y aporte al rubro.

Los aspectos antes mencionados se sitúan siempre en un contexto que genera controversia en los entrevistados, a propósito de las vejeces y su relación con la jubilación, pensiones y calidad de vida en esta etapa, tema que ha estado en la palestra pública el último tiempo. En este sentido, no siempre es bien visto plantear el trabajo en esta población como una alternativa deseable o válida, por lo que las políticas en este ámbito se deben enfrentar también a esta discusión.

LINEAMIENTOS PARA UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

Ignacio Madero-Cabib
M. Teresa Abusleme
Rosita Kornfeld

Ignacio Madero-Cabib

Investigador Principal FONDECYT Postdoctorado N°3160522. Profesor Asistente del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile.

M. Teresa Abusleme

Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Magíster en Política y Gobierno de FLACSO-Universidad de Concepción. Profesional asesor del Departamento de Salud Mental de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud.

Rosita Kornfeld

Educadora de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Magíster en Gerontología Social de la Universidad Autónoma de Madrid. Investigadora asociada del Instituto de Sociología UC. Experta independiente para el Disfrute de los Derechos Humanos de las Personas Mayores de Naciones Unidas. Directora Ejecutiva del Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento.

LINEAMIENTOS PARA UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

En el contexto de un país envejecido y tras conocer la realidad laboral de las personas entre 55 y 74 años, tanto desde la perspectiva cuantitativa (los datos de la encuesta) como desde la mirada cualitativa (las entrevistas realizadas y las diferentes percepciones ahí identificadas), en el siguiente capítulo se contrastarán estos resultados desde diferentes experiencias internacionales y nacionales, abordando estudios, investigaciones y literatura sobre la temática, con el fin de comprender un poco más sobre la participación de personas mayores en el mundo del trabajo y, con ello, comenzar a dibujar los lineamientos generales hacia una política de inclusión laboral para personas mayores en el país.

La literatura internacional reciente (Blossfeld et al., 2006; Ebbinghaus y Hofäcker, 2013; Madero-Cabib y Kaeser, 2016) expresa la existencia de múltiples determinantes que fomentan y restringen la participación de las personas mayores en el mercado del trabajo. Al menos, existen tres tipos de determinantes:

- *Macro-sociales*, que corresponden a diferentes medidas económicas, políticas y culturales de cada país como las leyes laborales, incentivos financieros del sistema de pensiones o programas gubernamentales que incentiven la aceptación e integración social de las personas mayores;
- *Meso-sociales*, refieren a políticas, condiciones y procedimientos internos de cada empresa o lugar de trabajo, que tienen un efecto directo en las expectativas de cada trabajador respecto a la continuidad de su trayectoria laboral; y
- *Micro-sociales*, que corresponden a características personales de cada trabajador como, por ejemplo, la situación financiera, el nivel educacional, el género, las expectativas personales de desarrollo intelectual-laboral, el estatus de trabajo que posee la pareja de cada uno, entre otros.

En este capítulo se realizará una revisión detallada de las determinantes macro-sociales y meso-sociales que incentivan y desincentivan la inclusión laboral de personas mayores en Chile.

Determinantes macro-sociales que incentivan y desincentivan la inclusión laboral de personas mayores

En el contexto Macro-sociales se distinguen dos determinantes importantes que influyen en la participación laboral, por una parte, la promoción a la salida del mercado laboral antes de la edad legal de jubilación y, por otra, la extensión de las trayectorias laborales después de dicha edad.

En relación al incentivo de una salida temprana del mercado laboral, existen 7 factores que pueden estar influyendo en la participación de personas mayores en el mercado laboral:

1. Opción de jubilarse en edades anticipadas

En Chile es posible retirarse anticipadamente del mercado laboral bajo dos condiciones específicas. Primero, cada trabajador debe tener suficientes ahorros previsionales que le permitan tener una pensión igual al 80% (o más) de la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS), es decir, tener una pensión de al menos \$309.231 pesos chilenos (actualizado a julio 2017 y sujeto a variación de acuerdo al IPC anual) (IPS, 2017) y, en segundo lugar,

los ahorros de pensiones acumulados por cada trabajador en su cuenta individual, le deben permitir tener una pensión igual o mayor a su salario promedio durante los últimos 10 años antes de jubilar.

Los resultados de este estudio dan cuenta que las personas que han cotizado en el sistema de pensiones se jubilan en promedio a los 62 años y, en más del 50% de los casos, tanto mujeres (52%) como hombres (58%) se jubilan a la edad legal de retiro, vale decir 60 y 65 años, respectivamente. En referencia a la jubilación anticipada, el 9% de las mujeres y el 28% de los hombres se jubilan antes de la edad legal. El presente estudio mostró que el 4% de las mujeres se jubilan después de la edad legal de jubilación (60 años), mientras que el 15% de los hombres se jubiló después de dicha edad (65 años).

De acuerdo a estimaciones de la OECD, en Chile la edad efectiva de retiro laboral es algo mayor que la edad de jubilación, siendo para las mujeres en promedio 67,2 años (es decir, 7,2 años más que la edad legal de jubilación), mientras que para los hombres es 71 años (6 años más que la edad legal de jubilación) (OECD, 2017). Así, las personas mayores continúan trabajando y contribuyendo en sus fondos de pensión para incrementar considerablemente sus ahorros individuales y, de este modo, acceder a más altas pensiones durante la vejez.

2. Seguros de invalidez y cesantía

Al igual como ocurre en otros países, el objetivo de ambos seguros sociales es apoyar financieramente a los trabajadores que sufrieron algún accidente laboral mientras mejoran sus condiciones de salud o buscan un nuevo trabajo, en el caso que se encuentren desempleados. Sin embargo, la literatura internacional muestra que estos seguros podrían ser usados como puentes financieros para una jubilación anticipada (Madero-Cabib, 2017). Esto ocurriría principalmente en el caso de trabajadores que ganan salarios similares o menores a los que ofrecen los seguros de invalidez y cesantía (Hofäcker et al., 2017). Lo contrario ocurriría con aquellos trabajadores que ganan salarios mayores al máximo de ingresos ofrecidos por estos seguros, quienes podrían verse incentivados a retornar al mercado laboral.

En relación a lo anterior, el estudio da cuenta que las personas con mayores niveles educación permanecen más tiempo en el mercado laboral; situación contraria se observa en aquellos con niveles más bajos de educación, quienes efectivamente presentan menor presencia en el mercado del trabajo o nunca han trabajado.

3. Ausencia de políticas públicas que permitan la reducción de horas de la jornada laboral en personas mayores

En el país no existen medidas que incentiven una transición hacia la jubilación en la que se disminuya gradualmente la participación en el mercado laboral y se aumente gradualmente el estatus de jubilado, es decir, las personas mayores continúan trabajando jornada completa (45 horas semanales), sin tener acceso a condiciones acordes a sus necesidades y que, además, las provean de autonomía.

Los resultados de este estudio muestran que la mayoría de los trabajadores entre 55 y 74 años trabaja jornada completa. Sin embargo, entre quienes están dispuestos a continuar trabajando en la vejez, un 30% manifiesta que le gustaría hacerlo en un trabajo a jornada parcial y un 28% en un trabajo a jornada completa, lo cual evidencia una leve inclinación de la preferencia por la jubilación gradual.

En este marco, y sobre estas preferencias, la literatura internacional reciente indica que cada vez más personas optan por combinar grados parciales de trabajo y jubilación y que la posibilidad de flexibilidad laboral conduce a que las personas extiendan sus carreras laborales después de la edad legal de jubilación (Calvo, Madero-Cabib y Staundinger, 2017; Lain, 2016; Van der Horst et al., 2017). Además, el hecho de trabajar de modo parcial durante la vejez ha demostrado tener un impacto positivo no solamente en términos financieros sino, también, en la salud de las personas mayores (McDonoug et al., 2017), lo que hasta el momento se pensaba que era un resultado únicamente de posiciones laborales a tiempo completo.

Sin embargo y tomando en cuenta que el trabajo a tiempo parcial ha sido tradicionalmente asociado a condiciones laborales precarias, a la ausencia de beneficios laborales, a menores pagos proporcionales por hora y a la carencia de oportunidades para capacitarse y desarrollar una carrera (Ginn et al., 2001), se cree relevante la promoción de trabajos a tiempo parcial para personas mayores que involucren los mismos derechos (y deberes) laborales que los empleos a tiempo a completo.

Por otra parte, además del fomento a la reducción de horas de la jornada laboral en personas mayores, es necesario generar incentivos y políticas que promuevan el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento en este grupo etario. Según el estudio, en la actualidad el 41% de quienes están trabajando entre los 55 y 74 años lo hacen en esta modalidad, prevaleciendo la prestación de servicios y la compra/venta de mercancías. Como la literatura ha mostrado, el trabajo independiente en la vejez implica a menudo un espacio de apoyo, soporte y fomento de la autonomía y la creatividad. En la actualidad, sin embargo, no existen a nivel nacional programas de emprendimiento destinados exclusivamente a personas mayores. Esto a su vez dificulta el conocimiento de la realidad de este tipo de trabajo en este segmento de la población (Oelckers, 2015).

4. Monto del salario mínimo para las personas mayores

En concreto, el salario mínimo que rige para aquellos trabajadores mayores de 65 años no es el mismo que para los menores de esa edad. A partir del 1 de enero de 2018, el salario para las personas entre 18 y 64 años, alcanza los \$276.000 pesos chilenos, mientras para aquellos de 65 y más asciende a \$206.041 pesos chilenos¹. Por otra parte, datos oficiales sobre ingresos económicos en 2016, muestran que un 33% de la población recibe un salario igual o inferior a los \$260.000 pesos chilenos (Durán y Kremerman, 2017). Asimismo, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) la mitad de los trabajadores en Chile perciben ingresos de \$350.000 pesos o menos (INE, 2017). Finalmente, cifras recientes indican que los trabajadores mayores de 65 años reciben un salario que, en promedio, equivale al 67% de lo que recibe el resto de la fuerza laboral, mientras que en los demás países de la OECD esta proporción corresponde al 86% (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015; OECD, 2013). Este escenario podría forzar la salida anticipada del mercado laboral de personas mayores de bajos ingresos, ya que ante la decisión sobre cómo financiar su vejez, podrían considerar más conveniente jubilarse y acogerse a alguno de los subsidios previsionales públicos como la Pensión Básica Solidaria o el Aporte Previsional Solidario, en lugar de continuar trabajando en empleos mal remunerados.

Es importante mencionar que este supuesto se plantea solo desde el punto de vista de los ingresos, no considerando que muchas personas continúan trabajando por otros motivos diferentes al salario como sentirse útiles, vigentes, mantener su salud y ser parte de un grupo social que los integra y valida. Sin embargo, el estudio indica que solo el 39% de los hombres y 31% de las mujeres trabaja durante la vejez por razones diferentes a las necesidades económicas.

Asimismo, es importante mencionar que, en la actualidad, aquellas personas que reciben la Pensión Básica Solidaria o el Aporte Previsional Solidario no pueden ejercer un trabajo remunerado, pues en caso de hacerlo pierden el beneficio, lo que podría operar como un incentivo para insertarse en el mercado informal. Al respecto, un estudio realizado por el Centro UC Encuestas y Estudios Longitudinales (CEEL) dio cuenta que el 34% de las personas mayores recibe ingresos provenientes de alguno de los subsidios previsionales públicos (un 26% en el caso de los hombres y un 40% en el de las mujeres). Respecto de los ingresos monetarios, los subsidios previsionales públicos representan en promedio un 26% de los ingresos en este grupo etario (un 16,5% en el caso de los hombres y un 34% en el caso de las mujeres). A su vez, el 9% de las personas mayores tiene como única fuente de ingresos la Pensión Básica Solidaria (lo que representa el 5% en el caso de los hombres y un 12% en el caso de las mujeres) (CEEL, 2017).

5. Escasa cobertura de salas cuna y jardines infantiles

Esta determinante incentivaría la salida de las mujeres y, especialmente, de aquellas que están en situación de pobreza, quienes abandonan temporal o permanentemente el mercado laboral durante su adultez temprana para destinar tiempo a labores de cuidado y crianza de los hijos, lo que podría generar una menor probabilidad de

¹ Ley 20.935 que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual.

estar empleadas en etapas posteriores de la vida. En otras palabras, son mujeres que al haber estado fuera del mercado laboral son altamente susceptibles de seguir estando inactivas en la adultez tardía y la vejez. Esto, se puede deber a que perdieron parte importante de las competencias técnicas/profesionales exigidas en la esfera del trabajo, porque en la esfera del trabajo perdieron el interés de volver a trabajar de manera remunerada o porque pasaron de cuidar a los hijos a cuidar a los nietos u otros miembros de la familia. Los resultados del estudio indican que las trayectorias laborales difieren fuertemente entre mujeres y hombres; estos últimos muestran siempre una mayor presencia en el mercado del trabajo.

En relación a lo anterior, aunque la provisión pública de salas cunas y jardines infantiles se ha incrementado en la última década, Chile tiene aún una de las tasas de cobertura más bajas en servicios de cuidados de niños de 0 a 2 años de edad. Esto, teniendo en cuenta que el promedio de la cobertura en los países de la OCDE alcanza el 34% y en el país solo llega al 19% (OECD, 2014). Este factor posee un efecto directo en la empleabilidad y la continuidad de las carreras laborales de las mujeres, no solo en Chile sino en múltiples países (Madero-Cabib y Fasang, 2016). Además, los servicios privados de cuidado infantil, dado su alto costo, son accesibles solo por una pequeña proporción de familias a nivel nacional. Por otra parte, respecto a la instalación de salas cunas y jardines infantiles en los lugares de trabajo, el Estado obliga solo a las empresas que tengan 20 o más mujeres contratadas a proporcionar servicios de cuidado infantil, es decir, se trata de un beneficio que no está destinado a hombres contratados que sean padres de familia, sino exclusivamente a mujeres. Aquí es importante mencionar que solo el 12% de las empresas en Chile cuentan con 20 o más mujeres contratadas (Dirección del Trabajo, 2016), por lo tanto, se trata de un servicio recibido por una pequeña proporción de mujeres en este país.

6. Escasas medidas gubernamentales que promueven la capacitación técnica y profesional de los trabajadores mayores

Estas iniciativas de capacitación, conocidas internacionalmente como 'programas *life-long learning*', poseen el objetivo de actualizar a los trabajadores en el conocimiento de diferentes tecnologías y métodos de trabajo a medida que progresan en sus trayectorias laborales. En un estudio reciente, se indica que el 20% de las personas mayores les gustaría continuar aprendiendo diferentes competencias relacionadas con el mundo laboral (Caja Los Andes y Pontificia Universidad Católica de Chile, 2017). Sin embargo, otro estudio muestra que solo el 4% de los trabajadores entre los 60 y 74 años ha participado en una sesión de capacitación laboral de 8 o más horas durante el último año (Centro UC Políticas Públicas, 2017).

Los resultados de este estudio son ligeramente distintos: mientras el 27% de los individuos manifiesta que necesita capacitarse, un 8% ha sido capacitado y un 33% tiene disposición para capacitarse. De cualquier modo, estos datos evidencian una importante brecha entre quienes desean capacitarse y aquellos que efectivamente se capacitan. En consecuencia, es necesaria una mayor comprensión acerca de la institucionalidad y los incentivos que esta genera para promover la capacitación de personas mayores. Si bien han existido algunas iniciativas en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en la promoción de la capacitación laboral de este grupo etario, lo cierto es que no existe un subsidio u otra política pública de empleo orientada específicamente a este segmento de la población, como sí ocurre con los jóvenes. El Subsidio al Empleo Joven es un programa de SENCE que busca mejorar las condiciones laborales, aumentar los ingresos e incentivar la inserción laboral de este grupo etario específico.

También, es altamente relevante que un eventual subsidio al empleo de personas mayores, sea comunicado y canalizado a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL). Tal como lo ha diagnosticado SENCE, las OMIL son organismos administrativos clave para que las personas mayores accedan a la información de múltiples oportunidades laborales. Sin embargo, cabe destacar que según resultados de este estudio, solo el 3% de las personas que encontró su actual trabajo hace menos de tres años, consideró las OMIL al momento de buscar trabajo, mientras que el 49% lo hizo acudiendo a sus redes de conocidos, amigos o familiares.

En este marco, la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones en 2015, propuso dentro de sus medidas establecer un subsidio estatal para fomentar la empleabilidad de trabajadores mayores, equivalente al 30% del salario del trabajador mayor contratado. El incentivo sería distribuido en 2/3 para el trabajador y 1/3 para la empresa que lo contrate. Otro incentivo para incentivar el empleo en personas mayores recomendado

por esta Comisión, consiste en permitirle a los trabajadores que atrasan el momento de su jubilación, retirar en efectivo una proporción de los ahorros de pensión acumulados por cada año de retraso de la jubilación, a partir de la edad legal de retiro (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015).

7. Diferentes estereotipos negativos o estigmas en torno a las personas mayores

De acuerdo a algunos estudios en Chile, estereotipos y prejuicios negativos hacia los mayores están relacionados al aparente deterioro de su capacidad cognitiva, biológica y social, lo que a su vez afectaría directamente su adaptación a nuevas demandas laborales como el uso de tecnologías avanzadas y la temporalidad acelerada del trabajo en las empresas actuales (Abusleme y Guajardo, 2013; Thumala et al., 2017). En consecuencia, la imagen simbólica negativa de las personas mayores operaría como una restricción institucional-cultural que fomentaría su exclusión anticipada del mundo laboral.

El presente estudio indica que el 77% de las personas sostiene que hoy en día es difícil encontrar trabajo para las personas mayores, un 46% que los trabajos disponibles para estos individuos son de mala calidad y un 52% manifiesta que los jóvenes piensan que los mayores son personas enfermas, sedentarias y/o dependientes. Teniendo en cuenta este escenario, entre los investigadores existe una opinión común respecto a la escasez de medidas para prevenir el *viejismo*, vale decir, la discriminación social contra personas mayores. Esto no solo en organizaciones laborales, sino también en la sociedad en general, incluyendo a las propias personas mayores. En otras palabras, tal como actualmente ocurre con el racismo, el clasismo y el sexismo, el *viejismo* debería ser seriamente considerado como una expresión adicional de discriminación hacia un grupo socialmente vulnerable (Butler, 2005; Thumala et al., 2017). Algunas medidas sugeridas en la literatura son campañas comunicacionales, experiencias intergeneracionales, capacitación tanto para las personas mayores como para trabajadores de otras edades, mayor participación de las personas mayores en distintas instancias de la sociedad, entre otras (SENAMA, 2007; OIT, 2013).

Determinantes meso-sociales que incentivan y desincentivan la inclusión laboral de personas mayores

A diferencia de las determinantes *macro-sociales*, las determinantes meso-sociales corresponden a las condiciones contextuales del lugar de trabajo en el que desempeña cada trabajador.

1. Condiciones de riesgo para la salud de personas mayores en sus empleos

Un estudio reciente analizó la exposición de trabajadores mayores a cuatro tipos de riesgos en sus trabajos: (i) riesgos relativos a la higiene, (ii) riesgos asociados a la ergonomía, (iii) riesgos vinculados a la seguridad personal y (iv) riesgos relativos al bienestar psicológico (Vives et al., 2016). Entre otros resultados, esta investigación muestra que el 20% de los individuos de 70 años o más están empleados en trabajos en los que están expuestos a altas temperaturas y a radiación solar. Sin embargo, si solo se refiere a la población masculina, este porcentaje asciende al 37%.

Por otra parte, entre los riesgos ergonómicos más comunes en personas mayores se encuentran las posiciones corporales incómodas, el ejercicio de tareas monótonas y trabajar constantemente de pie. Respecto a los riesgos psicosociales, el 20% de las personas mayores considera que el tiempo destinado a la jornada laboral es insuficiente para desarrollar sus responsabilidades adecuadamente, el 50% cree que sus trabajos involucran esfuerzos de concentración excesivos y el 45% expresa que sus trabajos son altamente cansadores (Vives et al., 2016; Centro UC Políticas Públicas, 2017). Frente a estos resultados, es muy relevante que los empleadores consideren la adecuación de los puestos de trabajo para personas mayores, de tal forma de no generar incentivos para que se retiren del mercado del trabajo anticipadamente.

2. Ausencia de políticas al interior de las empresas asociadas a la preparación de los trabajadores para el momento de la jubilación

Las empresas entre sus políticas de recursos humanos no consideran medidas que preparen psicológica y socialmente a sus trabajadores para la transición a la inactividad laboral. La jubilación consiste en un proceso asociado al envejecimiento de las personas que involucra cambios en la vida cotidiana como el manejo del tiempo, modificaciones en la estructura de gastos, enfermedades asociadas al sedentarismo, entre otros. En este sentido, las empresas debieran otorgar la posibilidad a las personas no solo para progresar profesionalmente durante su adultez, sino además permitirles prepararse íntegramente para concluir su ciclo laboral.

3. Prejuicios hacia las personas mayores específicamente al interior de los lugares de trabajo

Al respecto, el presente estudio mostró que solo el 24% de los individuos cree que las empresas y los empleadores favorecen la contratación de las personas mayores. Este tipo de expresiones de discriminación contra este segmento de la población, deberían también ser enfrentados por las empresas, por ejemplo, mediante capacitación específica, instancias de intercambio intergeneracional o políticas internas de comunicación, en las que se enfatice la importancia de las personas de todas las edades para la productividad y eficiencia de los procesos laborales.

Avanzando hacia la generación de una política de inclusión laboral: lineamientos generales

Tras revisar los antecedentes de este estudio y contrastarlos con evidencia internacional y literatura de avanzada en la temática, es importante reflexionar sobre algunas ideas a tener en cuenta al momento de pensar políticas que promuevan la inclusión laboral de personas mayores.

En primer lugar, las políticas públicas que busquen incentivar el empleo en personas mayores deben considerar no solo la situación en términos laborales, financieros y de capacitación educativa en torno a la etapa vejez, sino también se deben focalizar en otras dimensiones de vida y, además, en etapas tempranas y medias de la trayectoria de cada persona. Esta perspectiva, que en la literatura internacional se conoce como “enfoque de políticas sensibles al curso de vida” (Leisering, 2003), permitiría entender que el empleo en la vejez no depende solo de los cursos de capacitación que el trabajador pueda recibir en esta etapa ni tampoco de los incentivos financieros ofrecidos por el sistema de pensiones por cada año de retraso en la jubilación ni tampoco si la persona trabaja de manera parcial o completa en la etapa que antecede al retiro.

Este enfoque invita a pensar que la posibilidad de estar empleado en la vejez depende fuertemente de lo que ocurre, por ejemplo, en términos educativos una vez terminada la educación secundaria obligatoria; de las políticas de prevención de riesgo a la salud, así como de la promoción del deporte y una alimentación sana en los lugares de trabajo; de la posibilidad de mantener un balance adecuado entre familia y trabajo en la adultez media; de las políticas de movilización y transporte inter-urbano en las ciudades y pueblos; de la existencia de políticas rígidas anti-discriminación contra las personas mayores; entre otras medidas.

Dicho de otro modo, las políticas que busquen promover el trabajo en personas mayores deben asumir que el trabajo en la vejez no es un fenómeno estrictamente laboral ni tampoco únicamente asociado a la etapa de la vejez, sino que es un proceso que depende de dimensiones de vida como la familia, la educación, el transporte, la alimentación, la cultura, el deporte y, por supuesto, el trabajo, dimensiones que son enfrentadas desde la juventud hasta la vejez, pasando por la adultez temprana, media y tardía.

Por otra parte, las políticas públicas centradas en el empleo de personas mayores deben tomar en cuenta el efecto moderador que posee la cohorte de nacimiento o generación del grupo de individuos que se esté interviniendo. En concreto, la generación actual de personas entre 55 y 75 años ciertamente será distinta a una próxima generación, por ejemplo, en términos educativos. Los años promedio de educación en personas mayores en la actualidad son 8 años, mientras que para personas entre 18 y 59 años el promedio es de 12 años de educación.

Otra diferencia relevante entre generaciones corresponde a la posibilidad que han adquirido las mujeres de integrarse crecientemente en el mercado laboral. Futuras políticas de trabajo en personas mayores deberán considerar en consecuencia que el nivel educativo y la jerarquía de géneros, así como otras características sociales, variarán a medida que nuevas generaciones vayan envejeciendo.

Se espera que el presente estudio y la discusión sostenida en este libro acerca de las determinantes para la inclusión laboral en personas mayores contribuyan a una mejor y más informada reflexión respecto al desarrollo del trabajo en condiciones dignas para este segmento de la población. Se trata finalmente de promover una forma de trabajo que permita a las personas mayores empoderarse y ser autónomas, de tal forma de incentivarlas a que sean agentes de su propio desarrollo. Para esto, medidas como la educación continua, el trabajo parcial, la prevención de riesgos, los incentivos financieros, la preocupación por mantener una salud adecuada, entre otras medidas, resultan ser políticas altamente eficaces para un envejecimiento activo y positivo.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

I. Trabajo y personas mayores: marco general para un Chile envejecido

- Caja Los Andes, Pontificia Universidad Católica de Chile (2017): Chile y sus mayores. Resultados IV Encuesta Calidad de Vida en la Vejez. Santiago, Ediciones UC.
- Carta de San José sobre derechos de las personas mayores (2012).
- CELADE (División de Población de la CEPAL) (2017): Estimaciones y Proyecciones de Población A Largo Plazo. 1950-2100. Revisión 2017. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/temas/proyecciones-demograficas/estimaciones-proyecciones-poblacion-total-urbana-rural-economicamente-activa> (Revisado en enero de 2018).
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015): Informe Final, Primera edición, septiembre, Chile.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) (2007): Declaración de Brasilia, Segunda Conferencia regional intergubernamental sobre envejecimiento en América Latina y el Caribe: hacia una sociedad para todas las edades y de protección social basada en derechos. Brasilia, Ediciones Naciones Unidas.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2010). Editores Prado, A. y Sojo, A. Envejecimiento en América Latina: sistema de pensiones y protección integral, Ediciones CEPAL.
- Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores (2015).
- D'Agostino, Francesco (2009): Introduzione alla biopolítica, dodici voci fondamentali. Aracne Editrice, Roma (Italia).
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Huenchuan, Sandra y Rodríguez, Rosa Icela (Editoras) (2014): Autonomía y dignidad en la vejez: Teoría y práctica en políticas de derechos de las personas mayores. Publicación de las Naciones Unidas.
- Ley N°19.828 que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Marini, G. (2010). Ambito e fonti del biodiritto. Cap. 8, Il consenso. Torino. Giuffré Editori
- Naciones Unidas (1982): Informe de la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Viena, 26 de julio a 6 de agosto de 1982. Edición Naciones Unidas, New York, 1982, No. de venta: S.82.I.16, cap. VI, secc. A.
- Naciones Unidas:
 - (1966): Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Resolución Asamblea General AG RES 2200A (XXI), 21 UN GAOR SUPP. (N°16), ONU, Ginebra (Suiza).
 - (1979): Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Asamblea General, Resolución 34/180, Ginebra (Suiza).
 - (1982): Informe de la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Viena, 26 de julio a 6 de agosto de 1982. Edición Naciones Unidas, New York, 1982, No. de venta: S.82.I.16, cap. VI, secc. A.
 - (1991): Asamblea - 46/91. Principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad.
 - (1995): IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, A/CONF.177/20/Rev.1
 - (1996): Conferencia de Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos (HABITAT II), Turquía, disponible en http://www.un.org/es/events/pastevents/unchs_1996/ (Revisado en enero de 2018).
 - (2002): Informe Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Madrid 2002. Ediciones Naciones Unidas, Madrid, 2002, ISBN 92-1-330176-6, New York, 5-48.
 - (2006): Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Asamblea General, Resolución 61/106, Nueva York.
 - (2008): Aplicación de la Resolución 60/251 de la Asamblea General, de 15 de marzo de 2006, titulada "Consejo de Derechos Humanos". Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie, Las empresas y los derechos humanos: catálogo de las normas internacionales sobre responsabilidad y rendición de cuentas por actos cometidos por empresas, A/HRC/4/35, Ginebra.
 - (2010): Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, Empresa y derechos humanos: nuevas medidas para la puesta en práctica del marco "proteger, respetar y remediar" A/HRC/14/27. Ginebra.

- (2011): Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie A/HRC/17/31. Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Ginebra.
- (2012): La responsabilidad de las Empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación, HR/PUB12/2, Nueva York y Ginebra.
- (2015): Informe de la Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, Rosa Kornfeld Matte, Asamblea General 13 de agosto de 2015, Consejo de Derechos Humanos, 30º período de sesiones.
- OECD (2016): "Pensions at a Glance", OECD Pensions Statistics (database). DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/data-00625-en> (Revisado en enero de 2018).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2013): 9ª Reunión Regional Europea, Oslo, Noruega. Empleo, crecimiento y justicia Social. Informe General, Ginebra.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) (2013): Tercer Informe Observatorio Sobre Adultos Mayores. Programa Iberoamericano de Cooperación sobre la Situación de los Adultos Mayores de la Región 2012-2014. Disponible en: http://www.oiss.org/IMG/pdf/III_Informe_Observatorio_6_-2.pdf (Revisado en enero de 2018).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1980): Recomendación 162 sobre los trabajadores de edad, Ginebra (Suiza).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)(2001). Conferencia Internacional del Trabajo, adoptada en su 89a reunión (2001), Ginebra 5-21 junio 2001.
- Palací, F., Moriano, J. (2003): El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional.
- Parlamento Español (2006): Ley 39/2006 de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de independencia. Boletín Oficial del Estado (BOE), Madrid 2006, artículo 2, número 1, disponible en <http://www.imsersomayores.csic.es/senileg/registro.htm?id=3383> (Revisado en enero de 2018).
- Real Academia de la Lengua Española - RAE (2014). Diccionario.
- Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA):
 - (2007): Estudio Alternativas de Empleabilidad en Población Mayor de 50 Años. Programa de Intervenciones Innovadoras para el Adulto Mayor, Santiago.
 - (2009): Estudio Fuerza Mayor. Una radiografía del adulto mayor chileno.
 - (2010): Estudio Nacional de la Dependencia en las personas mayores.
 - (2012): Política integral de envejecimiento positivo. Santiago, Chile.
 - (2013): Estudio sobre la Realidad Laboral de las Personas Mayores en la Región Metropolitana, Santiago.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) (2012): Estudio de caracterización y disponibilidad de usuarios y empresas para la inserción laboral de los adultos mayores. Consultora Cliodinámica, Región Metropolitana, Santiago.
- Thumala, D., Arnold, M., Massad, C., Herrera, F. (2015): Inclusión y Exclusión social de las personas mayores en Chile. Santiago: SENAMA – FACSO U. de Chile. Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor.
- Undurraga, Consuelo (2010): De la conquista del mundo a la conquista de sí mismo. Ediciones UC, Santiago, Chile.
- Universidad Finis Terrae - Instituto de Seguridad del Trabajo (2017): Condiciones laborales de las personas mayores: una mirada desde la salud y seguridad en el trabajo.
- Universidad de Santiago de Chile, Facultad de Administración y Economía (2016): Mercado laboral, adulto mayor y personas próximas a jubilar en Chile: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para los Sectores Comercio, Servicios y Turismo, con foco en Mujeres, Santiago.

IV. Resultados de entrevistas a empleadores

- Duarte, K. (2001). ¿Juventud o juventudes? Acerca de cómo mirar y remirar a las juventudes de nuestro continente. En S. Donas Burak, *Adolescencia y juventud en América Latina* (págs. 57-74). Cartago: Libro Universitario Regional.
- Zarebski, G. (2010). Diver-sidades en la psicogerontología. *Kairós Gerontología*, 4-22.

V. Lineamientos para una política de inclusión laboral

- Abusleme, M.T., y Guajardo, G. (2013). El maltrato hacia las personas mayores en la Región Metropolitana, Chile. Santiago de Chile: SENAMA – FACSO U. de Chile.
- Blossfeld, H-P., Buchholz, S., y Hofäcker, D. (2006). *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. London: Routledge.
- Butler, R. (2005). Ageism: Looking Back Over My Shoulder. *Generations*, 29(3), 84–86.
- Caja Los Andes, Pontificia Universidad Católica de Chile (2017): Chile y sus mayores. Resultados IV Encuesta Calidad de Vida en la Vejez. Santiago, Ediciones UC.
- Calvo, E., Madero-Cabib, I., y Staudinger, U. M. (2017). Retirement Sequences of Older Americans: Moderately Destandardized and Highly Stratified Across Gender, Class, and Race. *The Gerontologist*, gnx052.
- Centro UC Encuestas y Estudios Longitudinales (CEEL) (2017). Evaluación del Pilar Solidario. Facultad de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Centro UC Políticas Públicas. (2017). Adultos Mayores: un activo para Chile. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. (2015). Informe Final. Santiago de Chile: Gobierno de Chile.
- Dirección del Trabajo. (2016). *Informe de resultados octava encuesta laboral inequidades y brechas de género en el empleo*. Santiago, Chile: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Durán, G. (2017). Inserción laboral en el sector público en Chile: contratos y calidad del empleo. En: Yáñez, S. y Rojas, I. (Eds.), *Empleo público en Chile: ¿Trabajo decente en el Estado? Apuntes para el debate* (pp. 27-34). Santiago de Chile: FLACSO-Chile.
- Durán, G., y Kremerman, M. (2017). Los verdaderos sueldos de Chile. Santiago, Chile: Fundación Sol.
- Ebbinghaus, B., y Hofäcker, D. (2013), 'Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors', *Comparative Population Studies*, 38 (4), 807-840.
- Ginn, J., Street, D., y Arber, S. (2001), *Women, work and pensions: International issues and prospects*. Buckingham: Open University Press.
- Instituto de Previsión Social (IPS) www.ips.gob.cl, Chile. (Revisado en enero de 2018)
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2017). Encuesta Suplementaria de Ingresos. Santiago, Chile: INE. Disponible en: <http://www.ine.cl/docs/default-source/ingresos-y-gastos/esi/ingreso-de-hogares-y-personas/resultados/2016/esisintesis2016nacional.pdf?sfvrsn=4>
- Lain, D. (2016). *Reconstructing Retirement: Work and Welfare in the UK and USA*. Policy Press.
- Leisering, L. (2003). Government and the life course. En: J. Mortimer y M. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course* (pp. 205–225). New York: Kluwer Academic.
- Madero-Cabib, I., y Fasang, A. E. (2016). Gendered work–family life courses and financial well-being in retirement. *Advances in Life Course Research*, 27, 43-60.
- Madero-Cabib, I., y Kaeser, L. (2016). How voluntary is the active ageing life? A life-course study on the determinants of extending careers. *European Journal of Ageing*, 13(1), 25–37.
- Madero-Cabib, I. (2017). The gendered and liberal retirement regime in Switzerland. En: D. Hofäcker, M. Hess y S. König (Eds.), *Delaying retirement: Progress and challenges of active ageing in Europe, the United States and Japan* (pp. 269-290). Londres: Palgrave Macmillan.
- McDonough, P., Worts, D., Corna, L. M., McMunn, A., y Sacker, A. (2017). Later-life employment trajectories and health. *Advances in Life Course Research*.
- OECD. (2013). *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2014). *OECD Family Database*. Paris: OECD.
- Oelckers, F. (2015). Emprendimiento en la tercera edad: Una revisión de la situación actual. *Journal of Technology Management and Innovation*, 10(3), 143-153.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2013). 9ª Reunión Regional Europea, Oslo, Noruega. Empleo, crecimiento y justicia Social. Informe General, Ginebra.

- Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) (2007): Estudio Alternativas de Empleabilidad en Población Mayor de 50 Años. Programa de Intervenciones Innovadoras para el Adulto Mayor, Santiago.
- Thumala, D., Kennedy, B. K., Calvo, E., Gonzalez-Billault, C., Zitko, P., Lillo, P., ... y Slachevsky, A. (2017). Aging and health policies in Chile: new agendas for research. *Health Systems and Reform*, 3(4), 253-260.
- Van der Horst, M., Lain, D., Vickerstaff, S., Clark, C., y Baumberg Geiger, B. (2017). Gender Roles and Employment Pathways of Older Women and Men in England. *Sage Open*, 7(4), 2158244017742690.
- Vives, A., Molina, A., Gray, N., y González, F. (2016). Envejecimiento y trabajo en Chile: propuesta para el monitoreo de la salud laboral. In *Propuestas para Chile (Concurso Políticas Públicas)*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Trabajo y Personas Mayores en Chile

LINEAMIENTOS
PARA UNA
POLÍTICA DE
INCLUSIÓN
LABORAL

Centro UC
Estudios de Vejez
y Envejecimiento

 OTIC DEL COMERCIO
SERVICIOS Y TURISMO


SENCE
+ Oportunidades
+ Capaz
+ Empleo