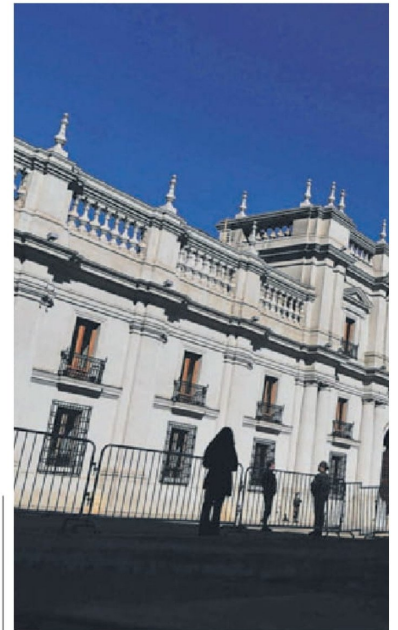




# El 2,8% de los trabajadores del Gobierno Central tiene 65 años y más

En la ley de reajuste del sector público, el gobierno incluyó una norma para establecer de manera permanente un incentivo al retiro de funcionarios mayores de 65 años, y desde el 2027 los que tengan 75 años o más ya no podrán seguir en sus labores. De acuerdo a un análisis del OCEC-UDP en base a datos de la Dipres, hay 13.634 empleados fiscales en ese grupo etario, de los casi 480 mil totales. Salud y Educación lideran en trabajadores adultos mayores.

CARLOS ALONSO Foto: ANDRÉS PÉREZ



**L**a ley de reajuste del sector público se aprobó no sin antes un arduo debate que se extendió más allá de lo previsto. En lo central, esta ley incluyó un reajuste de 4,9% nominal, que se pagará en tres etapas. El primer incremento del 3% fue a partir del 1 de diciembre de 2024; un 1,2% a contar del 1 de enero de 2025 y, finalmente, un 0,64% desde el 1 de junio del próximo año.

Pero también incluyó una serie de otras medidas, una de ellas es que se estableció de manera permanente un incentivo al retiro para los empleados fiscales de 65 años hacia arriba.

De acuerdo a la ley, se extiende de forma indefinida la vigencia de las leyes relacionadas, quedando como permanentes. Se definirán cupos para el período 2026-2035 y se abrirá un lapso de postulación especial para 2026, para quienes se ubiquen entre 65 y 75 años, conservando la totalidad de los beneficios correspondientes.

Asimismo, se da un plazo extraordinario por el año 2025, para que personas con licencias extendidas se puedan acoger a los incentivos al retiro, así como un procedimiento abreviado permanente para personas que padezcan de enfermedades terminales y graves.

Adicionalmente, desde 2027 se aplicará un mecanismo decreciente de incentivo al retiro y aquellos funcionarios afectos a las mismas leyes de incentivo al retiro cesarán sus funciones al cumplir 75 años, con una indemnización equivalente al total de las remuneraciones, con un tope de 90 unidades de fomento, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis, de cargo de la respectiva entidad empleadora.

Esta fue una demanda que los trabajadores buscaron, especialmente quienes se desempeñan en Salud y Educación. "Esto lo que permite es que los funcionarios públicos se pueden retirar en condiciones dignas, y que cuando lo hagan, otros trabajadores más jóvenes puedan progresar en su carrera", señaló cuando se aprobó la ley el ministro de Hacienda, Mario Marcel, quien agregó que "esto significa que vamos a asegurar que la Administración Pública en los distintos sec-

tores que la integran, haya tiraje en la chimenea para que las personas tengan mejores condiciones para jubilarse y al momento de hacerlo, por supuesto, se va generando espacio para que los trabajadores más jóvenes puedan ir ascendiendo".

¿Pero cuántos son los trabajadores que tienen 65 años o más y que aún trabajan en el Gobierno Central? De acuerdo a un análisis realizado por el Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP), a septiembre había 13.634 empleados fiscales en ese rango etario, lo que representa un 2,8% del total de los 479.986 trabajadores de la administración central del Estado.

Del total de trabajadores de 65 años y más, 4.627 están bajo la categoría de planta; 4.956 en la modalidad a contrata; 904 a honorarios, 82 como reemplazo y suplentes, y el resto, 3.065, considera personal fuera de la dotación que se desempeña en un cargo adscrito, vigilantes privados, becarios de salud y jornadas transitorias del Código del Trabajo, entre otros.

En el desglose según ministerios e instituciones, el análisis de las cifras muestra que el Ministerio de Salud, a través de los Servicios de Salud, y el Ministerio de Educación, con los Servicios Locales de Educación, tienen la mayor cantidad de trabajadores mayores de 65 años, con 3.869 y 2.484, respectivamente.

La economista de Libertad y Desarrollo (LyD), Ingrid Jones, afirma que "en estas áreas, el valor de la experiencia y de los conocimientos aplicados tiene mayor preponderancia". Además, en Salud, dice la experta, "se suma la escasez de profesionales del área, especialistas, en el sector público, que hace que quienes están en cargos de responsabilidad o formación tengan que permanecer más tiempo".

En la lista, el tercer lugar lo ocupa el Ministerio de Agricultura, con 1.033, y el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, con 789, mientras más atrás están el Ministerio de Hacienda, con 622, y el Poder Judicial, con 480

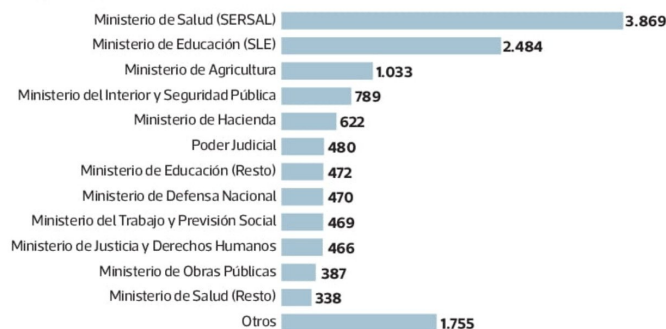
## ADULTOS MAYORES EN EL ESTADO

Personal civil del Gobierno Central 65 años o más  
A septiembre de 2024 **13.634**

### Desglose según calidad jurídica



### Desglose según Ministerios e Instituciones



FUENTE: OCEC-UDP en base a datos de la Dipres



funcionarios.

Según explica el director del OCEC-UDP, Juan Bravo, esta cifra sólo incluye personal civil del Gobierno Central y no es una medida de todo el empleo asalariado en el sector público. Sin embargo, son las únicas cifras disponibles con separación de rango etario. “Teniendo en cuenta dicha aclaración, el 2,8% del personal civil del Gobierno Central tiene 65 años o más si se compara con el 3,8% de los asalariados del sector privado que tiene 65 años o más”, indica el economista.

En cuanto al detalle de trabajadores de 75 años o más, Bravo afirma que no existe a nivel de administración central y, por ende, para tener alguna aproximación se deben mirar las cifras de la encuesta del INE sobre empleo público. “Si tomamos la Encuesta Nacional de Empleo del INE que mide el empleo asalariado en el sector público, un concepto mucho más amplio que el personal civil del Gobierno Central, al trimestre agosto-octubre 2024 se registraban 3.055 asalariados del sector público de 75 años o más”, puntualiza.

### Medida más positiva que negativa

La política de incentivo al retiro es bien recibida por los economistas, aunque plantean algunos reparos y sugerencias. “En principio, la permanencia de un funcionario debería depender de la capacidad física y mental para ejecutar el trabajo, de su desempeño en las funciones que realiza y de la necesidad de que exista ese empleo”, plantea Bravo.

Sin embargo, el experto acota que “lamentablemente, en la práctica existe una serie de dificultades y restricciones que impiden que estos sean los elementos a tener en cuenta al evaluar la permanencia de un funcionario en el sector público. En ese contexto, considerando que 75 años es un umbral de edad alto, es más probable que esta medida genere más efectos positivos que negativos, en especial, teniendo en cuenta que el cese de funciones está ligado a una indemnización”.

Otro de los efectos positivos, añade, “es la po-

sibilidad de dinamizar el acceso a los cargos, permitiendo que otros trabajadores más jóvenes puedan acceder a esos puestos”, y que, “ante las rigideces existentes en el empleo público, el cese de funciones puede facilitar la eliminación de puestos innecesarios y así permitir reasignar recursos a otras áreas”.

Ingrid Jones comenta que “es razonable mantener la aplicación de leyes que incentiven al retiro a quienes superan cierta edad. Esta ha sido una política que se ha implementado también de manera sectorial. Sería interesante conocer cuántas personas efectivamente terminan haciendo uso de estos beneficios cuando se han implementado en el Gobierno Central”.

Asimismo, asegura que “dar a las personas la posibilidad de extender su vida laboral más allá de las edades de retiro, es positivo porque pueden aumentar su ahorro para pensiones, sobre todo en el caso de las mujeres. Sin embargo, es necesario modernizar el Estado y generar espacios para poder implementar mejoras en las tareas y en los procesos”. Por ello, Jones argumenta que “para ello se requiere de un equilibrio entre quienes aportan su experiencia, el uso de nuevas tecnologías o procesos y nuevos profesionales, por lo que se requiere diseñar una transición que apunte en esa dirección”.

En tanto, Carmen Cifuentes, economista de Clapes-UC, acota que “esta medida presenta tanto aspectos positivos como desafíos. Por un lado, facilita la renovación generacional en la Administración Pública, promueve una transición ordenada mediante incentivos económicos y reduce brechas con el sector privado, donde los retiros a esa edad son más comunes”. No obstante, también plantea desafíos “como la posible pérdida de experiencia, riesgos de discriminación etaria, y dificultades para la reinsertión laboral de quienes deseen seguir trabajando. Esto, en un contexto en el cual la población está envejeciendo debido, en gran medida, a un incremento en la expectativa de vida”.