

Empresarios, trabajadores y academia unen fuerzas para recuperar empleos de personas entre 55 y 64 años



■ El foro trabajadores-empleadores de la multigremial invitó a Juan Bravo, director de OCEC UDP a elaborar un diagnóstico, con el cual diseñaron propuestas.

POR CAROLINA LEÓN

El debilitamiento del mercado laboral y la mayor complejidad que han comenzado a vivir algunas personas para mantener su empleo, es un tema que preocupa. De hecho, el foro trabajadores-empleadores que lidera la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) lleva un tiempo analizando la problemática, razón por la cual invitaron a Juan Bravo, director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP), a analizar el escenario e identificar los segmentos de trabajadores que requieren más apoyo.

La inquietud de la instancia que componen los seis gremios socios de la CPC, como también representantes de los principales gremios PYME y tres de las cuatro centrales

sindicales del país -excepto la CUT-, coincidió con la de OCEC UDP. En el área académica ya habían identificado que quienes tienen sobre los 55 años enfrentan complejas barreras para encontrar un trabajo. “Su extensión del desempleo es mucho mayor que la del resto. Entonces se dio la invitación desde el foro, y se dio la posibilidad de elaborar un diagnóstico y trabajar propuestas en conjunto”, dice Bravo.

Su análisis permitió identificar que en el segmento de 55 a 64 años ha aumentado el desempleo respecto al periodo prepandemia. Mientras en el trimestre diciembre 2018-febrero 2019 la tasa de desempleo de este grupo etario era de 3,8%, al trimestre diciembre 2023-febrero 2024 había ascendido a 6,2%.

Las personas desempleadas de esta edad buscan empleo un promedio

de 9,1 meses, mientras que entre los que tienen entre 25 y 39 años es de 5,2 meses.

Además, Bravo advierte que hay una menor inserción en empleos asalariados formales del sector privado y una mayor prevalencia en trabajos por cuenta propia, especialmente informales.

Las propuestas

Para revertir esta situación, Bravo y el foro enumeraron una serie de medidas para incentivar la empleabilidad de este grupo.

Por ejemplo, proponen eliminar el actual subsidio “Experiencia Mayor” del Programa de Formación en el Puesto de Trabajo, por la poca cobertura que presenta, ya que actualmente dicha política cuenta con solo 500 cupos. Este beneficio implica una bonificación del 60% de

un ingreso mínimo mensual por los primeros seis meses de contrato, y de un 20% de un ingreso mínimo mensual por trabajador, durante los siguientes seis meses.

Así, se apunta a avanzar en la incorporación de un nuevo “subsidio base” ligado a la contratación de personas de 55 a 64 años en un monto a estudiar, pero que permita generar el incentivo adecuado para lograr estimular la empleabilidad de este grupo y con mayor alcance. El monto del subsidio, además, a juicio de Bravo y el foro debe estar indexado a algún parámetro ligado al nivel de remuneraciones, como el salario mínimo y no sólo ser reajustado por IPC, ya que los salarios tienden a crecer más allá de la inflación.

Además, dada la alta prevalencia de desocupados en desempleo de

larga duración en este segmento, se sugiere diferenciar el monto del aporte, de tal forma de poder dar un subsidio de monto superior en el caso de contratación de personas en desempleo de larga duración.

A juicio del grupo, además, el subsidio debe considerar la posibilidad de contratación a jornada parcial.

Este mecanismo es necesario que vaya de la mano con programas de capacitación y formación continua. El texto elaborado por Bravo advierte evidencia en países como Bélgica, Alemania, Francia y Países Bajos, donde los subsidios directos o un sistema de vouchers de capacitación, han impulsado la participación de adultos mayores.

Teniendo en cuenta la experiencia, Bravo y el foro sugieren aprovechar este atributo para fomentar programas de “formación de for-



Distintos actores participaron del análisis para empujar el empleo en grupos que no han vuelto al mercado laboral.

Más calidad de vida: el tema que comienzan a exigir los trabajadores sobre los 40 años

■ Estudio Workmonitor realizado por la empresa de recursos humanos Randstad detectó esta tendencia que se observa en este grupo etéreo.

Mantenerse ocupados, pero con empleos que les permitan disfrutar de calidad de vida. Este es uno de los anhelos que se ha instalado al interior de los trabajadores mayores de 40 años. Así lo dejó de manifiesto el último estudio Workmonitor realizado por la empresa de recursos humanos Randstad, el cual arrojó que el 50% de los trabajadores en Chile pertenecientes a la Generación X, de edades entre 43 y 58 años, renunciaría a su trabajo si este no le permitiera un buen pasar personal. Un fenómeno que generalmente se apreciaba en grupos más jóvenes, pero que ahora se ha expandido a todas las edades.

De acuerdo a la medición, incluso, un 44% de los “boomers”, cuya edad sobrepasa los 59 años, también priorizaría su vida personal por sobre la laboral.

Entre las razones que bien podrían estar detrás de este tipo de decisiones aparecen la insatisfacción laboral, mejorar la calidad de vida, o buscar diferentes oportuni-

dades de crecimiento.

Para la investigación, este escenario es resultado de un cambio de pensamiento que se originó en la crisis sanitaria generada por el Covid-19.

“Esto es reflejo de cómo la pandemia reconfiguró el mercado laboral y las nuevas expectativas de las personas, priorizando el bienestar y la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. De hecho, transversalmente a la edad, para un 62% de los encuestados, la vida personal es más importante que la laboral”, explicó el gerente de *professionals* y RPO de Randstad Chile, Pablo Guarnaccia.

Para la firma, además, esta nueva mentalidad de la fuerza laboral responde a un cambio a nivel global, con personas que valoran cada vez más el cuidar de su salud física y mental, así como pasar tiempo con su familia o concentrarse en actividades recreativas y pasatiempos, algo que no compatibiliza con largas jornadas laborales.

“Actualmente, uno de los factores más importantes, para los trabajadores en Chile, a la hora de pensar en un empleo actual o futuro es el apoyo a la salud mental, un 89% de las personas lo ve de esa forma, seguido de las oportunidades de promoción profesional (88%) y formación (86%)”, dijo Guarnaccia.

500

CUPOS TIENE EL PROGRAMA EXPERIENCIA MAYOR.

9,1

MESES

ES LA DURACIÓN DEL DESEMPLEO EXHIBIDO EN ESTE SEGMENTO.

22,8%

CRECIÓ POBLACIÓN DE 65 AÑOS EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO.

madores” para que trabajadores mayores puedan enseñar y entregar consejos basados en su desarrollo laboral a trabajadores más jóvenes o estudiantes, especialmente en la enseñanza técnico profesional.

“Esperamos aportar a mejorar la empleabilidad de este segmento de trabajadores y trabajadoras, que tiene mucho que aportar a las empresas en materia de conocimiento, experiencia y responsabilidad, junto con permitir que puedan seguir cotizando para su pensión”, sostiene sobre el documento el presidente de la CPC, Ricardo Mewes.

El presidente de la Central de Trabajadores de Chile, Arturo Martínez, expone que al no existir políticas públicas orientadas para ayudar a este segmento “los estamos dejando a la suerte del mercado del trabajo, sabiendo que no están en condiciones de postular en igualdad”. Agrega,

por ende, que es crucial avanzar en algunas de las medidas planteadas.

“Conocemos la realidad del mundo del trabajo y vemos que las personas que tienen entre 55 y 64 años enfrentan una situación compleja en materia de empleabilidad. Por eso trabajamos con la UDP, quien con sus expertos logró levantar propuestas que priorizan la contratación y capacitación de este grupo”, destaca el presidente de Confederación Nacional PYME, Germán Dastres.

Bravo, por último, reitera que como grupo esperan llevar este trabajo a las autoridades correspondientes.

“La idea es entregar este documento, para que puedan usar los antecedentes ligados al diagnóstico, y ojalá también puedan recoger las propuestas”, manifestó el experto en el mercado laboral.