



Centro UC
Estudios de Vejez
y Envejecimiento



LINEAMIENTOS PARA UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

Rosa Kornfeld Matte

Directora Ejecutiva
Centro Estudios Vejez y Envejecimiento CEVE-UC
Experta Independiente DDHH personas mayores ONU

Ignacio Madero Cabib

FONDECYT Postdoctorado N°3160522, Centro
Estudios Vejez y Envejecimiento CEVE-UC
Profesor Asistente de Sociología, U Chile

María Teresa Abusleme

Profesional asesor del Departamento de
Salud Mental de la Subsecretaría de Salud
Pública del Ministerio de Salud.

6 Marzo 2018

Factores que fomentan y restringen la inclusión laboral en personas mayores (PM)

i. Factores macrosociales

- Leyes laborales
- Incentivos financieros del sistema de pensiones.
- Programas gubernamentales de integración de PM.



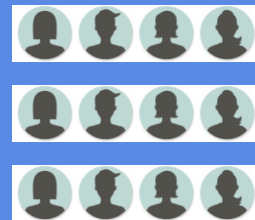
ii. Factores mesosociales

- Políticas, condiciones, y procedimientos internos de empresas que afectan la permanencia laboral del trabajador.



iii. Factores microsociales

- Situación financiera, nivel educacional, género, expectativas desarrollo intelectual-laboral del trabajador.



Factores macrosociales que fomentan y restringen el empleo en PM



1. Opción de jubilación anticipada bajo dos condiciones (restringe empleo en PM)

- i. Ahorros previsionales deben permitir tener una pensión de al menos \$309.231 pesos.
- ii. Ahorros de pensiones acumulados deben permitir tener una pensión igual o mayor a su salario promedio durante los últimos 10 años antes de jubilarse.

2. Extensión de edad máxima para cotizar (fomento empleo en PM)

- Desde edad legal de jubilación a edad efectiva de jubilación.
- Según OECD:
 - Mujeres: Edad retiro=67.2 / Expectativa de vida=86.6
 - Hombres: Edad retiro=71 / Expectativa de vida=84



Factores macrosociales que fomentan y restringen el empleo en PM



3. Seguros de invalidez y cesantía (restringe empleo en PM)

- Apoyan financieramente a los trabajadores mientras mejoran condiciones de salud - tras sufrir accidente- o buscan un nuevo trabajo en el caso que se encuentren desempleados.
- Evidencia internacional muestra que para trabajadores que ganan salarios similares o menores a lo que entregan estos seguros, pueden ser usados como “*puentes financieros*” para jubilación anticipada.
- Lo opuesto ocurre con trabajadores con ingresos superiores.



Factores macrosociales que fomentan y restringen el empleo en PM



4. Reducción de jornada horaria y transición gradual al retiro (fomenta empleo en PM)



- No existen medidas que incentiven la jubilación parcial. Por el contrario, personas que reciben la PBS o el APS no pueden ejercer un trabajo remunerado.
- Nuestro estudio muestra que PM trabajan un promedio de 45.7 horas a la semana, mientras que 29.8% se inclina por la jornada parcial y 27.8% por la jornada completa.
- Sin embargo, el trabajo parcial se asocia a condiciones laborales precarias, ausencia de beneficios laborales, menores pagos proporcionales por hora, y carencia de oportunidades de ascenso.
- Literatura reciente muestra que la jubilación parcial conduce al retiro tardío.

Factores macrosociales que fomentan y restringen el empleo en PM



5. Incentivos y políticas que promuevan el trabajo por cuenta propia y el emprendimiento (fomenta empleo en PM)

- 16.0% de PM que trabajan lo hacen por cuenta propia (prestación de servicios y compra/venta de mercancías).
- El trabajo independiente en la vejez implica a menudo un espacio de apoyo, soporte y fomento de la autonomía y la creatividad.
- Sin embargo, no existen a nivel nacional programas de emprendimiento destinados exclusivamente a personas mayores.

6. Salario mínimo para PM (restringe empleo en PM)

- Salario mínimo: 18-64 años= 276.000 / +65=206.041
- Salario general: PM recibe en promedio 67% del salario del resto de la población. El promedio OECD es 86.2%.



Factores macrosociales que fomentan y restringen el empleo en PM



7. Escasa cobertura de salas cuna y jardines infantiles (restringe empleo en PM)

- Mujeres que abandonan temporal o permanentemente el mercado laboral durante su adultez temprana poseen una menor probabilidad de estar empleadas en etapas posteriores de la vida.
- Causas: Pérdida competencias técnicas/profesionales, falta interés de volver a trabajar remuneradamente, o por continuar realizando labores de cuidado de familiares.
- Estado obliga a empresas con 20 o más mujeres contratadas proporcionar servicios de cuidado (11.7% de empresas).
- Tasa de cobertura en servicios de cuidado de niños de 0 a 2 años del 19.2% mientras que OCDE es 34.4%.
- Servicios privados de cuidado son de alto costo.



Factores macrosociales que fomentan y restringen el empleo en PM



8. Escasa capacitación técnica y profesional de PM (restringe empleo en PM)

- Importante brecha entre quienes desean capacitarse (33%) y aquellos que efectivamente se capacitan (8%).
- No existe un subsidio de SENCE u otra política pública de empleo orientada específicamente a este segmento de la población.
- Importancia de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).
- Sin embargo, el estudio muestra 3% encontró su actual trabajo debido a OMIL, mientras que 49% acudió a conocidos, amigos y familiares.



Factores macrosociales que fomentan y restringen el empleo en PM



9. Estereotipos negativos hacia PM o "viejismo" en mercado laboral (restringe empleo en PM)

- Mitos relacionados al deterioro de su capacidad cognitiva, biológica y social, que afectarían su adaptación a nuevas demandas laborales.
- Nuestro estudio indica que el 75.0% personas cree que hoy en día es difícil encontrar trabajo para las personas mayores, y un 46.0% que los trabajos disponibles para ellos son de mala calidad.
- 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



Factores mesosociales que fomentan y restringen el empleo en PM



1. Condiciones de riesgo para la salud de personas mayores en sus empleos (restringe empleo en PM)

- (i) Higiene
- (ii) Ergonomía (posiciones corporales incómodas, el ejercicio de tareas monótonas, y trabajar constantemente de pie).
- (iii) Seguridad personal (20.0% de PM están empleados en trabajos en los que están expuestos a altas temperaturas y a radiación solar).
- (iv) Bienestar psicológico (50.0% cree que trabajos involucran esfuerzos de concentración excesivos)

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

- La jubilación conduce a modificaciones en el manejo del tiempo, la estructura de gastos, enfermedades asociadas al sedentarismo, entre otros.
- Trabajadores deben estar capacitados para concluir su ciclo laboral.

Hacia un enfoque de políticas sensibles al curso de vida



- Empleo en la vejez no depende solamente de:
 - Cursos de capacitación laboral.
 - Incentivos financieros por cada año de retraso en la jubilación.
 - Posibilidad de trabajar de manera parcial o completa.
- Además depende de:
 - Lo que ocurre en términos educativos una vez terminada la educación secundaria obligatoria.
 - De las políticas de prevención de riesgo a la salud, promoción del deporte y 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.
 - De la existencia de políticas rígidas anti-discriminación contra las personas mayores.



Hacia un enfoque de políticas sensibles al curso de vida



- Finalmente, políticas públicas centradas en el empleo de PM deben tomar en cuenta el efecto moderador de la generación de PM que se esté interviniendo:
 - Diferencias de educación (promedio años de educación en PM es 8 años, mientras que personas 18-59 años es 12 años).
 - Integración femenina al mercado laboral.





Centro UC
Estudios de Vejez
y Envejecimiento



LINEAMIENTOS PARA UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL

Rosa Kornfeld Matte

Directora Ejecutiva
Centro Estudios Vejez y Envejecimiento CEVE-UC
Experta Independiente DDHH personas mayores ONU

Ignacio Madero Cabib

FONDECYT Postdoctorado N°3160522, Centro
Estudios Vejez y Envejecimiento CEVE-UC
Profesor Asistente de Sociología, U Chile

María Teresa Abusleme

Profesional asesor del Departamento de
Salud Mental de la Subsecretaría de Salud
Pública del Ministerio de Salud.

6 Marzo 2018