

# Comunicado de Prensa

11 de abril de 2024

## **FORO DE TRABAJADORES-EMPLEADORES Y OBSERVATORIO DEL CONTEXTO ECONÓMICO DE LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES PRESENTAN PROPUESTA DE EMPLEABILIDAD PARA PERSONAS ENTRE 55 Y 64 AÑOS**

- Las medidas consisten en un subsidio a la contratación con un monto diferenciado, más alto en el caso de contratación de personas en desempleo de larga duración; capacitación y formación continua; y aprovechar la experiencia de las personas de mayor edad para que formen a trabajadores de menos experiencia, especialmente en la enseñanza técnico-profesional.
- El trabajo fue realizado por la CPC y sus ramas, las centrales sindicales UNT, CTCH y CAT, los gremios de las pymes y el Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales.

El análisis del mercado laboral en Chile para **las personas entre 55 a 64 años** revela que, en comparación a grupos etarios de menor edad, en este segmento hay una **menor inserción en empleos asalariados** formales del sector privado y una **mayor prevalencia en trabajos por cuenta propia**, especialmente informales. Además, exhiben una **mayor duración en el desempleo** y una mayor prevalencia de desocupados en desempleo de larga duración. Las cifras revelan también que los **problemas de salud aumentan con la edad**, lo cual tiene consecuencias negativas sobre la participación laboral y un mayor ausentismo entre quienes están ocupados, respecto de los tramos etarios más jóvenes.

Otro antecedente adicional es que la tasa de ocupación del segmento de 55 a 64 años en Chile alcanzó el 61,1% en 2023, cifra que está muy por debajo del valor de 66,4% observado en 2019. Por el contrario, en promedio, en el bloque de países OCDE, la tasa de ocupación en 2023 alcanzó el 64%, superando el valor de 62% registrado en 2019. Así, en nuestro país se da un **rezago en cuanto a la recuperación de la tasa de ocupación de este segmento etario respecto al período prepandemia desde la perspectiva comparada con la OCDE**.

Pese a ello, **en Chile existen pocas iniciativas enfocadas específicamente a la empleabilidad de este segmento** y, lo que hay, tiene poca cobertura. En tanto, la revisión de la evidencia internacional ilustra que en diversos países existen mecanismos de incentivos para la contratación de adultos mayores, donde las ayudas en general apuntan a cubrir los déficits de productividad mediante subsidios, ayudas para el pago de cotizaciones de los trabajadores o flexibilización de jornadas laborales, permitiendo trabajos de jornadas parciales, combinado con políticas de capacitación y cierre de brechas productivas.

Considerando los datos descritos y el interés de aportar a la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras en Chile, **el Foro de Trabajadores y Empleadores (formado por la CPC y sus 6 ramas, centrales sindicales, pymes y emprendedores) junto al Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP), realizaron un exhaustivo informe con un diagnóstico sobre la situación laboral de las personas que tienen entre 55 y 64 años, y presentaron propuestas que apunta a mejorar su empleabilidad, desde una perspectiva integral.**

**El director de OCEC UDP, Juan Bravo,** manifestó que “las personas de 55 a 64 años enfrentan dificultades de empleabilidad considerablemente mayores que el promedio de la población, pero este grupo no ha tenido la prioridad que requiere en las políticas públicas que apuntan a incentivar la inserción laboral. Hoy la estructura de subsidios al empleo está quedando rezagada ante el acelerado proceso de cambio demográfico que vive nuestro país. Creo que una de las ventajas de la propuesta conjunta que estamos planteando junto al Foro es que se basa en la evidencia y la experiencia comparada, por lo que se hace cargo de fenómenos cruciales que afectan al segmento de personas de 55 a 64 años como es la elevada prevalencia del desempleo de larga duración”.

**El presidente de la CPC, Ricardo Mewes,** señaló que, “dado que este segmento de trabajadores de 55 a 64 años no se ha recuperado respecto del empleo después de la pandemia, es importante que sea considerado con especial atención por la política pública. A través de esta propuesta conjunta del Foro y la UDP, esperamos aportar a mejorar la empleabilidad de estas personas que tienen mucho que aportar a las empresas en materia de conocimiento, experiencia y responsabilidad, junto con permitir que puedan seguir cotizando para su pensión.”

En la misma línea, **Arturo Martínez, presidente Central de Trabajadores de Chile,** explicó que “el desarrollo tecnológico ha desplazado del empleo a los trabajadores y trabajadoras de más edad a los que se les hace más difícil mantenerse en su trabajo y encontrar uno nuevo. No existen políticas de recapacitación para ellos y los estamos dejando a la suerte del mercado del trabajo, sabiendo que no están en condiciones de postular en igualdad con sectores más jóvenes. Por lo tanto, es urgente una política de capacitación y de reinserción laboral para los trabajadores de entre 55 y 64 años, para que sigan aportando al desarrollo y progreso del país.”

## Las propuestas

### 1. Subsidio a la contratación

- Se propone reemplazar el actual subsidio “Experiencia Mayor” por un nuevo subsidio que incentive que los empleadores contraten a personas entre 55 a 64 años.
- Este subsidio permitirá disminuir una proporción de los costos de contratación a los empleadores, por lo que se apunta a un esquema donde tanto los empresarios como el Estado realizan un aporte económico para la contratación de las personas de este segmento.
- Dada la alta prevalencia de desocupados en desempleo de larga duración en el segmento de 55 a 64 años, se sugiere diferenciar el monto del subsidio, de tal forma de dar un subsidio de monto superior al subsidio base en el caso de contratación de personas en desempleo de larga duración.
- El subsidio debe considerar la posibilidad de contratación a jornada parcial, dado que este es un atributo que es valorado por una porción relevante de personas mayores y que incentiva a que las personas se mantengan activas laboralmente.
- Se debe considerar en el diseño del subsidio que a medida que avance el tiempo el retiro ocurra de forma gradual y no con cambios abruptos.
- El diseño debe contemplar que los montos del subsidio se establezcan como porcentaje del Ingreso Mínimo Mensual, dado que esto premia más la contratación de trabajadores que ejercen ocupaciones de menor calificación.
- El monto del subsidio 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.
- La administración del subsidio debe ser eficiente, cumplir con los cronogramas de pago, ser sencillo postular, y dar apoyo para las postulaciones, especialmente a micro y pequeñas empresas.

## 2. Capacitación y formación continua

- Es necesario que el subsidio vaya de la mano con programas de capacitación y formación continua para que permita cerrar las distintas brechas respecto a grupos etarios de menor edad. El componente de recursos para capacitación debe tener impacto sobre la productividad laboral y el cierre de brechas de las personas mayores. Los recursos para la capacitación permitirán cubrir parcialmente los costos de ella, lo que implica un esfuerzo económico conjunto entre las empresas y el Estado para este fin.
- Para evitar un desincentivo a que los empleadores capaciten a trabajadores que estén a jornada parcial, también debe existir la posibilidad de obtener recursos para este fin destinados a trabajadores que ejerzan en esta modalidad.
- Se debe generar convenios de capacitación entre empresas del sector privado del rubro de tecnología y enseñanza, con los Observatorios Laborales y la Bolsa Nacional de Empleo para orientar adecuadamente los subsidios a la capacitación.
- Se propone priorizar la capacitación a quienes hayan estado en desempleo de larga duración, dado que son los que más se ven afectados en cuanto al deterioro del capital humano.
- Impulsar que los procesos de postulación a los programas de capacitación sean administrativamente ágiles, en el sentido del proceso de postulación y recepción de los beneficios.
- En cuanto al monto entregado para capacitación se debe privilegiar a las Pymes y estar orientada a las necesidades específicas de aprendizaje.
- Una de las aristas importantes a considerar para la capacitación son las brechas digitales que muestra la población de 55 a 64 años respecto a grupos etarios de menor edad. Dado que esta población está en desventaja respecto a habilidades tecnológicas, se debe poner especial énfasis en la capacitación de estas habilidades, que son una necesidad básica en el mundo actual donde las nuevas tecnologías digitales avanzan a ritmos acelerados.

## 3. Aprovechar experiencia de personas de mayor edad para favorecer su empleabilidad y contribuir a formación de trabajadores con poca experiencia laboral

- Teniendo en cuenta que uno de los activos más valiosos que presenta este segmento de trabajadores es la experiencia, se propone aprovechar esta para fomentar programas de “formación de formadores” para que trabajadores mayores puedan enseñar y entregar consejos basados en su experiencia laboral a trabajadores más jóvenes o estudiantes, especialmente en la enseñanza técnico profesional. Esta interacción puede resultar altamente valiosa considerando que la evidencia encuentra que las personas de mayor edad tienden a tener ventaja relativa en atributos como credibilidad, compromiso y habilidades sociales, entre otras.