



PROPUESTA PERSONA MAYOR Y TRABAJO

FUNDACIÓN OPORTUNIDAD MAYOR

INTRODUCCIÓN

Para las personas mayores tener la posibilidad de continuar trabajando significa mantenerse activos, actualizados, insertos en la sociedad, y les permite además mantener su independencia económica.

Hacia el 2025 en Chile habrá un millón más de jubilados que en la actualidad. Según estudios en la materia, si tomamos la tasa de ocupación promedio al 2014, podríamos inferir que en los próximos diez años se abrirán 680 mil nuevos puestos de trabajo que el mercado deberá ser capaz de cubrir. Ahora bien, si consideramos las tasas de creación de empleo actuales y los bajos índices de natalidad, lo más probable es que se alcance a cubrir sólo un tercio de las vacantes que dejarán las personas que se jubilen en esta década.

Frente a ese escenario, cabe preguntarse: ¿estamos preparados, estructural y organizativamente para enfrentar esa contracción? ¿Contamos con políticas públicas, mercado y recursos humanos para asumir lo que viene en términos de desarrollo y metas de productividad? Y la respuesta es no.

Es por esto que como Fundación Oportunidad Mayor hemos definido como objetivo promover la reinserción laboral de las personas mayores. Estamos convencidos que el trabajo es un vehículo de participación que contribuye sustantivamente a que las personas se mantengan activas y visibles, siendo además una gran alternativa para las empresas que buscan incorporar talento con experiencia y buenas competencias en sus distintos procesos productivos.

Les presentamos aquí nuestras propuestas para impulsar la reinserción laboral de las personas mayores:

1. Ratificación Convención Interamericana de Derechos de las Personas Mayores

El día 15 de junio del 2015, en el marco del 45 periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, Chile, Argentina, Brasil, Costa Rica, Panamá y Uruguay, suscribieron la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

Este fue un hito histórico, pues se trata del primer instrumento internacional que reconoce y resguarda expresamente los derechos de las personas mayores y que cubre aquellas lagunas de protección que las normas internacionales de aplicación universal tenían en relación con la necesidad de adoptar medidas específicas para los adultos mayores, como por ejemplo la discriminación por edad, la falta de servicios sociales especializados, el acceso restringido al mercado laboral, la necesidad de cuidados a largo plazo, entre otros.

La Convención en su artículo 18 expresamente reconoce el derecho al trabajo:

“La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales.

El empleo o la ocupación deben contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades.

Los Estados Parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado.

Los Estados Parte promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la

participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados.

Los Estados Parte promoverán políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona mayor.

Los Estados Parte alentarán el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos.”

Por lo tanto se hace fundamental avanzar en la ratificación de este instrumento, pues se convertiría en un marco legal obligatorio y vinculante para nuestro país, y nos permitiría sentar las bases para una política pública integral a favor de las personas mayores.

2. Modificaciones a la legislación laboral

Modificaciones al sistema de contratación, para que el adulto mayor jubilado sea reincorporado al trabajo. Es vital establecer flexibilización laboral, en especial en lo referente a:

- Régimen de entrada y salida
- Horario reducido
- Trabajo a distancia o teletrabajo (domicilio)
- Establecer la obligatoriedad del mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad y salud en los puestos de trabajo, de forma que pueda lograrse la permanencia de los trabajadores mayores de 60 años, logrando el equilibrio entre productividad y buenas condiciones de trabajo, con las mayores garantías para su salud.

3. Pensión Básica Solidaria y Trabajo

Eliminar las barreras de entrada al mercado laboral de los adultos mayores que reciben la Pensión Básica Solidaria. Hoy si una persona mayor percibe este tipo de pensión (actualmente de \$89.764) e ingresa al mercado laboral formal, podría perder el puntaje de focalización exigible para mantener el goce de la pensión, lo que desincentiva la búsqueda de trabajo e incentiva la realización de trabajos informales y de condiciones muy precarias.

4. Programas SENCE

SENCE: Ampliar topes de edad programas SENCE

- Programa Bono Trabajador activo, hoy beneficia a mujeres hasta los 60 y hombres hasta los 65 años de edad
- Programa Formación para el Trabajo, favorece a personas de hasta 65 años de edad
- Programa Transferencias al Sector Público, hasta 65 años de edad
- Programa Certificación de Competencias Laborales, para mujeres de hasta 60 años y hombres hasta 65

5. Formación

Acceso a programas de educación y de formación pertinentes y de calidad:

A vía de ejemplo:

- Actualización de habilidades
- Capacitación en materia de TIC, pues se transforma en barrera de entrada al mercado laboral

6. Emprendimiento

Incentivar el emprendimiento a partir de los 50 años de edad, como preparación para continuar con una vida laboral activa después de la jubilación.

7. Preparación a la jubilación

Establecer un sistema de atención a la etapa de prejubilación y jubilación que incluya:

- Cursos de información y orientación
- Cursos de recalificación para garantizar que mayores de 55 y 60 años, puedan permanecer en sus puestos de trabajo u en otra actividad.
- Incluir la Seguridad y Salud en el Trabajo en la capacitación continua de estos trabajadores.

8. Reclutamiento e intermediación laboral

Contar con sistemas de reclutamiento e intermediación laboral adecuados y efectivos, diseñados específicamente para este grupo etario.

9. Promoción imagen positiva del envejecimiento

Promoción de una imagen positiva del envejecimiento y de la vejez, enfatizando el potencial de las personas mayores de 60 años en materia laboral (experiencia, habilidades adquiridas), derribando mitos y prejuicios en torno a este segmento etario.

Creación de nuevos puestos de trabajo para adultos mayores apropiados a sus intereses y competencias, otorgando alta valoración y relevancia a la experiencia y habilidades adquiridas en el tiempo.