

Economía & Negocios

50 UTM

es la multa más baja que propone la iniciativa



FOTO: CAROLINA ECHAGÜE M.

PROPUESTO POR PARLAMENTARIOS

Sindicatos regionales y CUT apoyan iniciativa sobre establecer un mínimo de trabajadores sobre los 50 años de edad en las empresas

Edgardo Mora Cerda
 edgardo.mora@diarioconcepcion.cl

Durante estos días se presentó una moción parlamentaria orientada a sacar adelante un proyecto de ley orientado a que cierto tipo de empresas cuenten con un mínimo de trabajadores de 50 años de edad o más.

Incumplimientos podrían significar multas sobre los \$39 millones. Mientras trabajadores dan cuenta de la existencia de discriminación, gremio de empresas dice que la valoración de la experiencia ha avanzado en los últimos años.

La iniciativa corresponde a los diputados Luis Malla, Alejandro Bernal, Viviana Delgado y Sebastián Videla, del Partido Liberal que, en resumen, plantea que firmas pequeñas (50 trabajadores) y grandes (200 o más trabajadores) se vean obligadas a contar con personal que considere entre un 10% y un 25% de trabajadores mayores de 50 años, respectivamente y que, de no cumplirse, daría paso a multas de entre 50 y 500 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), vale decir: hasta \$ 34 millones 392 mil 500.

A propósito de que esto se da justo a menos de un año del cese total de la producción de acero en Huachipato, donde coincide que muchas de las personas que quedaron sin empleo eran mayores a las 5 décadas y con una clara dificultad para volver a encontrar una fuente laboral, sindicatos de trabajadores de la zona y la CUT provincial-Concepción se manifestaron a favor de que esta idea pueda transformarse en ley.

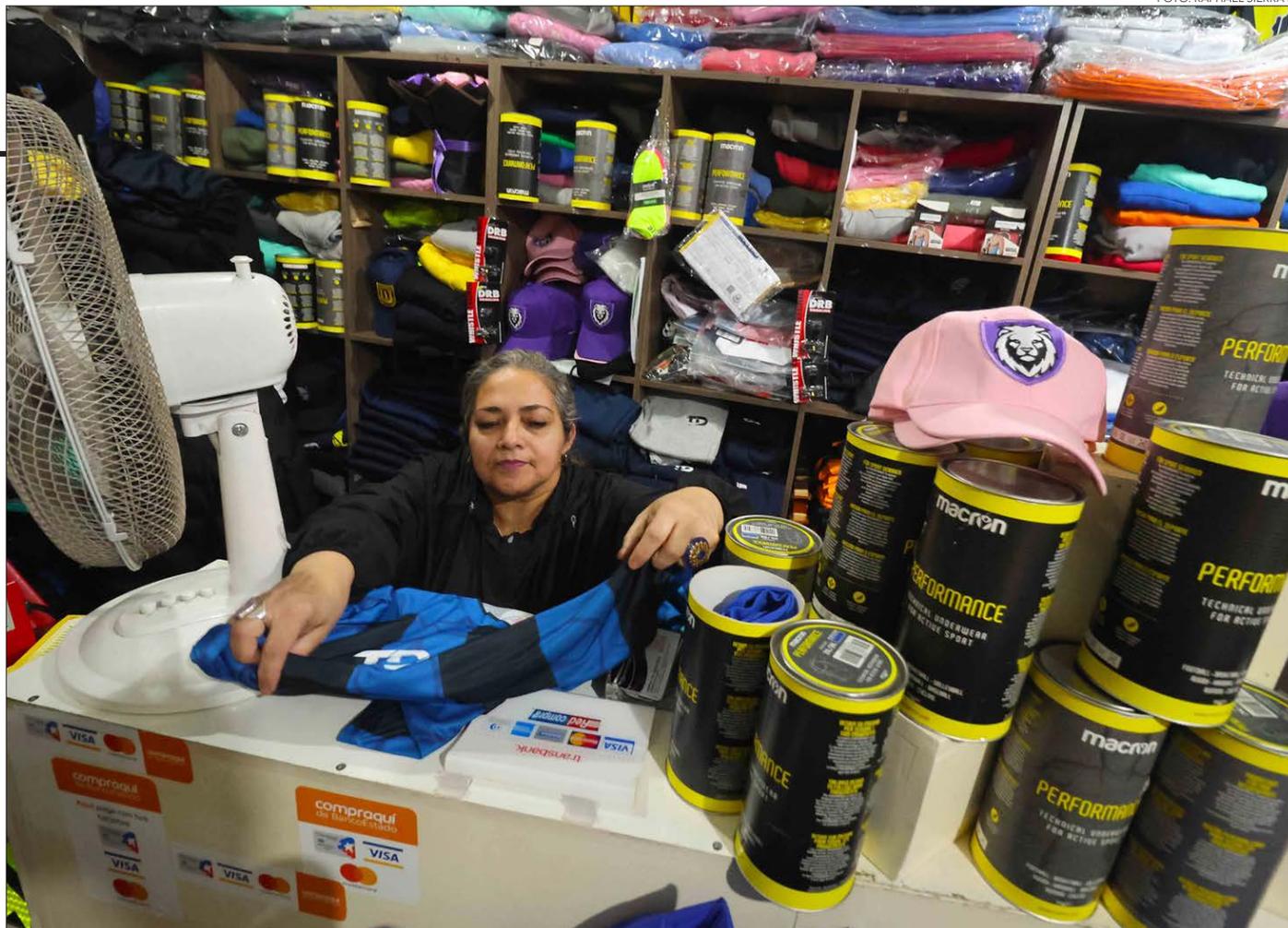
En tanto, desde CPC Biobío, gremio que agrupa a empresas de la Región, dieron a conocer cómo perciben hoy el mundo empresarial la participación activa de personas mayores de 50 años, entre otros aspectos.

Así, Iván Montes, vocero de la Mesa por la Defensa del Empleo y la Industria de Biobío, que agrupa a más de 30 sindicatos de la Región, fue claro en señalar que han conversado estos temas como mesa y que como organizaciones sindicales apoyarán cualquier proyecto de ley que tienda a mejorar las condiciones laborales, "así como las iniciativas que se han presentado para modificar el Artículo 161 del Código del Trabajo o este proyecto de ley que establece una obligatoriedad, de alguna forma, para poder emplear a mayores de 50 años en las empresas".

Para el vocero de la Mesa por la Defensa del Empleo y la Industria de Biobío, se trata de una iniciativa parlamentaria relevante "porque va en la línea de la no discriminación, donde así como se han hecho políticas de género e inclusión, también deben haber políticas en términos etarios para tener trabajadores con más de 50 años de edad no solo por un tema de mantener los niveles laborales o indicadores de empleabilidad, sino porque un trabajador con más de 50 años, en las empresas en que se desarrollan garantizan un nivel de experiencia y seguridad en los procesos que no se tiene con un trabajador nuevo".



FOTO: RAPHAEL SIERRA P.



Del mismo modo, Iván Montes afirmó que “empresas cometen muchas veces el error, desde la mirada de los costos laborales, de siempre ir renovando las contrataciones e ir cortando la edad laboral hasta los 50 años, pensando que con eso se ahorrarán una cantidad importante de recursos en las proyecciones de los costos laborales, pero se equivocan ya que lo que muchas veces se podría ahorrar en costos laborales se pierde en experiencia y esto pone en riesgo los negocios y los procesos de las distintas empresas”.

Por su parte, Ángel Miranda, secretario general de la Central Unitaria (CUT) de la provincia de Concepción, indicó que están completamente de acuerdo con la propuesta parlamentaria “y es algo que hay que apoyar, porque lamentablemente, cuando se pasa la barrera de los 50 años se consideran sobrecualificados para muchas empresas y evitan contratar, sobretodo, porque hay muchos cambios a ese rango etario en las firmas”.

El dirigente de la CUT dijo además que “si bien hay lugares en que se prefieren trabajadores mayores, por el trato hacia la gente,

hay otros en los que son discriminados negativamente por los conocimientos que puedan tener y el supuesto mayor costo que puede tener contar con un trabajador antiguo”.

En cuanto a la realidad de un trabajador de 50 años o más, Ángel Miranda los caracterizó como personas que, por lo general, ya tienen familia, deudas que cancelar e hijos estudiando en la universidad por lo que son trabajadores que cuidan sus fuentes laborales. “El hecho que se pueda implementar una ley en que se les diga a las empresas que deben tener un mínimo de trabajadores con cierta edad hacia arriba, se estaría haciendo lo mismo que se hace hoy, por ejemplo, con la Ley de Inclusión respecto de personas con discapacidad donde se establecen mínimos en las compañías, lo mismo, en relación a la equidad de género en las empresas. Es decir, es una iniciativa que debemos apoyar y remar todos para que sea una realidad”.

Sobre lo que modificaría de la propuesta parlamentaria, el presidente de la CUT provincial Concepción manifestó que “son los dos años de plazo para la implementación de la ley donde

creo que habría que disminuir a un año este plazo para ajustarse a los tiempos modernos en los que estamos”.

Gremio empresarial

En cuanto a qué sectores representados en la CPC han implementado estrategias o políticas concretas para integrar o retener a trabajadores mayores desde CPC Biobío indicaron que, “como representantes del sector privado, fomentamos activamente la inclusión en todos los ámbitos laborales dentro de las empresas. Reconocemos el valor de la experiencia y la contribución de trabajadores de todas las edades, incluyendo aquellos que han dedicado 50 años o más a sus organizaciones en diversos sectores de la economía regional”.

Por ejemplo, manifestaron desde el gremio representante de empresas de la Región, “en sectores productivos como el forestal, pesquero y agrícola son espacios donde el compromiso y el buen desempeño permiten a los trabajadores desarrollar carreras de largo plazo. Por lo que, sin duda, la continuidad laboral y el reconocimiento del talento acumulado son aspectos clave para fortalecer

el crecimiento sostenible de las empresas y el bienestar de quienes forman parte de ellas”.

Sobre si el mercado valora adecuadamente la experiencia laboral de las personas mayores, o persiste una cultura de reemplazo por juventud y tecnología, expresaron que en CPC Biobío “estamos convencidos de que la valoración de la experiencia laboral ha ganado relevancia en los últimos años, y visibilizar su importancia es un esfuerzo continuo. Es importante resaltar que, de acuerdo con el INE, en la Región del Biobío el 34,2% de los trabajadores ocupados tiene 50 años o más, lo que evidencia la importancia de este grupo etario en el desarrollo económico y productivo”.

Así también, desde la entidad gremial explicaron que “si bien en ciertas situaciones las empresas deben equilibrar factores como la seguridad personal con las responsabilidades de cada cargo, especialmente en entornos industriales de procesos, esto no disminuye el aporte invaluable de los trabajadores con mayor trayectoria”, concluyeron.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
 contacto@diarioconcepcion.cl