

OPINION

¿Por qué es urgente incluir a los mayores de 50 años en el mercado laboral?

Como ya lo han ratificado los datos preliminares del Censo 2024, y el aumento de la esperanza de vida, que alcanza a 81,8 años, Chile es un país envejecido. Y esta tendencia probablemente continuará, ya que la tasa de fecundidad sigue disminuyendo. Así, uno de los tantos desafíos importantes que plantea este cambio demográfico es cómo enfrentar la transformación del mercado laboral.

Este fenómeno se refleja en el aumento del nivel de desempleo en los adultos de 50 y más años, impactado por la dificultad para este grupo de encontrar un nuevo empleo y los problemas de ciertos sec-

tores económicos para cubrir puestos de trabajo intensivos en esfuerzo físico, en un contexto de fuerza laboral envejecida.

Hoy, el mercado laboral está excluyendo progresivamente a las personas de 50 y más años, pese a estar con sus capacidades laborales en plenitud. Entre 2019 y 2024, la tasa de desocupación de este grupo se duplicó, alcanzando un 5,2%. Esto ha llevado a muchas de estas personas a salir de la fuerza de trabajo, desmotivados por extensos períodos de búsqueda: en promedio 8,6 meses en encontrar un nuevo trabajo según el INE.

Para enfrentar el "edadismo" des-

de el sector público, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) cuenta con el programa "Experiencia Mayor" que, justamente, busca incentivar la contratación y capacitación de personas mayores de 55 años que están desempleadas. Desde el sector privado destaca la labor de Senior Lab de la Universidad Católica, que impulsa el emprendimiento liderado por personas mayores y fomenta la llamada "economía plateada", con proyectos como Impulso +50.

Adicionalmente, en abril de este año se presentó en el Congreso una moción parlamentaria que busca promover la inclusión laboral de

personas de 50 años y más. Esta establece la obligación para las empresas de contratar o mantener contratados a un 10% del total de trabajadores para empresas con más de 50 empleados y un 25% para empresas de 200 o más trabajadores.

La experiencia internacional muestra que las políticas de fomento para la contratación de personas de 50 y más años mediante subsidios, programas de apoyo al emprendimiento y de acompañamiento en la actualización de conocimientos han sido eficaces. Entonces, ¿por qué no fortalecer los programas del Sence o la destinación

de recursos a iniciativas público-privadas, como Impulso +50, en lugar de imponer más restricciones a un mercado laboral que ya se encuentra debilitado?

El trabajo conjunto entre el sector público y privado es indispensable para fomentar la inclusión laboral de las personas mayores, valorando su experiencia y entregándole las herramientas necesarias para que puedan mantenerse vigentes. La moción parlamentaria puede ser la excusa perfecta para tener una discusión seria sobre un tema que no puede seguir esperando y que requiere de medidas concretas cuanto antes.



Sandra Quijada,
coordinadora
Opinión Pública
Centro de
Estudios
Públicos (CEP)