

PUNTO DE VISTA

Edadismo: el talento desperdiciado en la crisis demográfica de Chile



—por Karin Moore—

“Nos jubiló el mercado.” Esta frase captura la dura realidad de miles de trabajadores mayores de 50 años en Chile, excluidos del mercado laboral por un prejuicio arraigado: el edadismo. No se trata de una falta de capacidad, sino de la errónea creencia de que la edad equivale a ineficiencia.

En un país que envejece rápidamente, mientras la natalidad cae a 1,16 hijos por mujer, el edadismo laboral se ha convertido en un obstáculo económico y social de gran magnitud. Según el Censo 2024, los hogares compuestos exclusivamente por personas mayores de 65 años se han triplicado en los últimos 30 años, y se estima que para 2050, este grupo representará el 30 % de la población.

Lo irónico de esta situación es que, mientras extendemos la esperanza de vida a 81 años, las estructuras laborales y previsionales del país permanecen ancladas en una lógica anticuada que asocia envejecimiento con obsolescencia. Nos enfrentamos a una contradicción estructural: se extiende la vida, pero se acorta la carrera laboral.

El edadismo laboral no solo es injusto, sino también inefficiente económicamente. Un estudio realizado por el centro Iseak reveló que, cuando se comparan dos perfiles idénticos en LinkedIn, uno de 35 años y otro de 50, los reclutadores abren el perfil del candidato más joven el doble de veces, a pesar de que ambos tienen las mismas calificaciones. Este sesgo no solo es discriminatorio, sino que implica un perjuicio económico para las empresas.

En este contexto, la Ley 21.724, que obliga a los funcionarios públicos a retirarse a los 75 años, refleja claramente el edadismo institucional en Chile. Incorporada sin la suficiente deliberación, esta ley refuerza el mito de que la edad es sinónimo de mal rendimiento. En un país con una población enveje-

cida, esta normativa va en contra de la necesidad de aprovechar el potencial de los trabajadores mayores.

Por el contrario, en países como Reino Unido, Canadá, Nueva Zelanda y Australia, no existen edades obligatorias de retiro para académicos ni funcionarios públicos, reconociendo la experiencia como un activo clave. En Francia, se implementan políticas de contratación ciega, basadas en competencias y no en edad, y en Japón, existen programas de reinserción laboral para jubilados, reconociendo que la experiencia laboral es una fuente crucial de conocimiento y valor económico.

Chile debe repensar urgentemente su política laboral para adaptarse a las realidades demográficas actuales. La solución no es la jubilación forzada, sino la creación de un mercado laboral inclusivo, donde experiencia y juventud se complementen. Según el informe de CLAPES UC (Cifuentes, 2024), la participación laboral de los hombres de 50 a 59 años ha caído drásticamente, incluso por debajo de los niveles de hace 14 años.

Para enfrentar esta crisis demográfica, Chile debe desarrollar un marco legislativo y cultural que promueva la inclusión laboral de los mayores de 50 años. Este enfoque debe incluir medidas como flexibilidad laboral, reentrenamiento digital y incentivos fiscales para las empresas.

El futuro del país debe construirse sobre una fuerza laboral inclusiva y diversa, capaz de aprovechar el potencial de todas las generaciones. Valorar tanto la experiencia como la juventud no es solo una cuestión de justicia social, sino una estrategia fundamental para fortalecer la competitividad y el crecimiento económico. Chile no puede permitirse seguir perdiendo talento valioso debido al edadismo.

Miembro de Clapes UC.

>