LITORALPRESS

Fecha: 29-05-2025
Medio: Las Últimas Noticias
Supl. : Las Últimas Noticias
Tipo: Noticia general
Título: Las fórmulas para que las empresas contraten a mayores de 50 años

Pág. : 12
Cm2: 728,5

Tiraje: 91.144
Lectoría: 224.906
Favorabilidad: No Definida

Presentan proyecto de ley pone cuota para que hasta 25% del personal califique en ese segmento etario

Las fórmulas para que las empresas contraten a mayores de 50 años

MAURICIO RUIZ

"Lo que queremos es mayor inclusión laboral para los mayores de 50 años, que están siendo postergados, les está costando encontrar trabajo en medio de una realidad en que la población chilena está envejeciendo", dice el diputado Sebastián Videla para explicar un proyecto de ley, que presentó en conjunto con otros tres parlamentarios del Partido Liberal, y donde se exige a las empresas tener una cuota de trabajadores que haya pasado el medio siglo de vida.

La moción, que modificaría el Código del Trabajo, establece que las empresas con 50 o más trabajadores deberán contratar o mantener al menos un 10% de empleados de 50 años o más, mientras que aquellas con 200 o más trabajadores deberán alcanzar al menos un 25%. El incumplimiento, dependiendo del tamaño de la empresa, será sancionado con multas que van desde 50 UTM (unos $3,5 millones) hasta 500 UTM (unos $34,5 millones).

Juan Bravo, director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC/UDP), coincide con que este segmento etario tiene mayores dificultades de contratación en comparación al promedio total de los indicadores laborales "Su tasa de desempleo es más baja, pero si una persona adulta mayor cae en el desempleo le cuesta mucho salir de ese estatus", dice. De hecho, de acuerdo a la encuesta del INE enero-marzo de 2025, la duración del desempleo en los mayores de 50 años es de 10,2 meses mientras que para el resto de los desocupados es de 6,1 meses. A eso se suma que el porcentaje del desempleo de larga duración (12 meses o más) lo sufre el 26,1% de los desocupados de este segmento, muy por encima del 17,5% del promedio total. "Este es un costo social muy importante porque al tener desempleos largos, se acaban los ahorros, empiezan las enfermedades sicológicas y físicas y se deprecia el capital humano", dice Bravo.

El economista dice que los mayores de 50 años al no encontrar empleo formal, buscan opciones de ingresos por cuenta propia (ver tabla). "Esto tiene que ver con las dificultades que este segmento tiene en la inserción laboral".

Indicadores del mercado laboral: a los mayores de 50 años les cuesta más encontrar un empleo

	Segmento 50 años o más	Promedio total
Tasa ocupación	46,8	57
Tasa participación	49,6	62,4
Tasa desempleo	5,6	8,7
Duración promedio del desempleo (número de meses)	10,2	6,1
% de los desocupados que están en desempleo de larga duración (12 meses o más)	26,1	17,5
% ocupados en trabajos por cuenta propia	28	20
% ocupados en empleos asalariados formales del sector privado	42,1	52,5

Fuente: OCEC/UDP sobre la base de cifras la Encuesta de Empleo del INE (Enero-marzo 2025)

El Sence entrega un subsidio específico para trabajadores senior, pero los expertos dicen que es una herramienta con cupos muy limitados.

RUBÉN GARCÍA

El 26,1% de los desocupados mayores de 50 años sufren del desempleo de larga duración o más de un año.

Subsidio a empresas

Según Bravo, hay que fomentar la capacitación, sobre todo en herramientas digitales, y robustecer el subsidio a la contratación laboral de mayores 50 años, que ya existe, el que entrega el Sence a las empresas desde 2018 y que se llama "Programa Experiencia Mayor".

"Son cupos muy bajos, el año pasado fueron cerca de 400 y por el envejecimiento se requiere de mayor cantidad de subsidios por el envejecimiento de la población, que sean del nivel del subsidios de empleo joven o de mujeres, que llegan a los 300.000", plantea. Esta herramienta subsidia hasta el 60% del ingreso mínimo durante los primeros seis meses de contrato, y un 20% los próximos seis. Además, en forma opcional bonifica hasta $400.000 por una sola vez en capacitación por cada persona contratada. Entre 2018 y 2024 el programa ha beneficiado un total de 3.623 contratos con una inversión pública de $4.283.493.288. Para este año hay solo 428 cupos y quedan 111 por cubrir.

La directora del Sence, Romanina Morales, dice que los cupos se determinan con el Presupuesto anual y la demanda de las distintas regiones. "Hemos detectado la necesidad de crecimiento de este programa lo que nos lleva a remirar su diseño para poder contar con más recursos revisar su ampliación", comenta Morales.

Por qué no los contratan

Carlos Henríquez, director comercial de la empresa de reclutamiento y selección SOS Group, sostiene que hay reticencias de contratar personal senior porque muchas empresas tienen el prejuicio que la persona mayor a 50 años está desactualizada en nuevas tecnologíasy que le costará aprender. Otra razón es que existe el prejuicio de que el mayor de 50 años será menos flexible para adaptarsea los equipos y formas de trabajo. "Como empresa de reclutamiento, tratamos de persuadir a las compañías que contraten a personas senior, porque aportan experiencia, son responsables, comprometidos y estables, y al contrario de lo que se cree, sí son adaptables", explica.

El experto entrega consejos a mayores de 50 años para postular con éxito a un empleo: asegura que en los empleos transitorios o temporales normalmente no colocan restricciones de edad porque es una relación laboral por un periodo de tiempo acotado. "En estos empleos se valora laexperiencia que facilita comenzar a trabajar de inmediato, sin perder tiempo en entrenar a la persona".

Otros tips: hay que capacitarse en habilidades tecnológicas, tomando cursos según la función y puesto laboral que se busca; se deben omitir fechas en el currículum vitae para impactar al reclutador con los conocimientos, experiencia y logros; con dos páginas es suficiente para informar únicamente la experiencia que sirve al cargoal cual se postula; y ya en la entrevista laboral, transformar la edad en virtud. Destacar los rasgos positivos de tener más de cinco décadas, como estabilidad y responsabilidad.